



Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Навчально-науковий інститут фінансів,
економіки, управління та права
Полтавський науково-дослідний експертно-криміналістичний
центр МВС України



Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України» (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)

Національний університет харчових технологій (Україна)

Hochschule Burgenland. University of Applied Sciences (Австрія)

Jagiellonian University (Польща)

СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Матеріали XV Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції з міжнародною участю
12 листопада 2025 року



Полтава 2025

- визначає загальну ефективність діяльності компанії, оскільки дозволяє швидко визначити розбіжності між вимогами та фактичними результатами;
- забезпечує прозорість і об'єктивність у кадровій політиці підприємства, оскільки визначені критерії оцінки, її регулярність і взаємозв'язок із стимулюванням забезпечують довіру працівників;
- має значення для планування кар'єри та формування резерву, оскільки можна визначати придатність до виконання більш складних завдань і посад;
- є необхідною умовою для розробки індивідуальних програм навчання та розвитку персоналу;
- є інструментом мотивації, оскільки формує організаційну культуру, стимулює довіру і розвиток команди;
- дозволяє виявляти потребу у нових навичках, необхідних для інноваційних перетворень.

Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок, що сьогодні оцінка персоналу є стратегічним інструментом управління, тому вона не лише дозволяє оптимізувати роботу окремих працівників, а й сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства в цілому, шляхом інтеграції індивідуальних досягнень в систему корпоративної ефективності. До того ж вона сприяє гармонійному розвитку персоналу та зростанню конкурентоспроможності.

Література

1. Доценко Є.А. Поняття і сутність оцінки персоналу. *Вісник НТУ ХПІ (економічні науки): зб. наук. пр.* 2018. №20(1296). С. 55-59.
2. Жосан Г., Кириченко Н. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка.* 2022. №12. С. 46-51 DOI: 10.32851/2708-0366/2022.12.6.
3. Швед В.В., Хідіров Д.С. Сутність та принципи методології оцінки персоналу. *Подільський науковий вісник.* 2023. №3(27). С. 70-73. DOI: 10.58521/2521-1390-2023-27-12.

УДК 338.2:658:355.48:330.354

Кудим Н.О., Щур-Дунець О.І., магістранти
Міняйленко І.В., к.е.н., доцент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Повномасштабна війна в Україні призвела до суттєвих структурних змін в економіці, зумовивши необхідність пошуку нових моделей функціонування підприємств. В умовах високої невизначеності, втрати ринків, порушення

логістичних ланцюгів і кадрових проблем, питання економічної стійкості бізнесу набуває стратегічного значення.

Метою дослідження є визначення моделей економічної стійкості бізнесу, що забезпечують адаптацію підприємств до умов воєнного стану та сприяють їх ефективному функціонуванню у період відновлення.

Економічна стійкість підприємства – це здатність зберігати стабільність діяльності, ефективно реагувати на зовнішні виклики та забезпечувати відтворення ресурсів у довгостроковій перспективі [1].

Науковці виділяють кілька підходів до її формування:

- ресурсно-орієнтований – базується на оптимальному використанні матеріальних, фінансових та людських ресурсів;

- антикризовий – передбачає гнучкість управління, розробку планів реагування на ризики;

- інноваційно-адаптивний – орієнтований на швидке впровадження технологічних змін і цифрових рішень.

В умовах воєнного стану особливої ваги набуває модель адаптивної стійкості, яка поєднує елементи ризик-менеджменту, цифрової трансформації та соціальної відповідальності бізнесу. Компанії, які успішно диверсифікували джерела доходів, перенесли виробничі потужності у безпечні регіони та налагодили дистанційні формати роботи, демонструють кращу економічну витривалість [2].

Ключовими інструментами забезпечення стійкості є:

- диверсифікація постачальників і ринків збуту;

- оптимізація витрат і впровадження енергозберігаючих технологій;

- розвиток партнерства між бізнесом і державою;

- активне використання цифрових платформ для управління процесами та комунікацій.

У період повоєнного відновлення економічна стійкість трансформується у модель відновлювального зростання, що базується на інноваціях, інвестиціях та сталому розвитку [3].

Особливу роль відіграють:

- кластерна модель, яка передбачає кооперацію бізнесу, влади та науки;

- інвестиційно-інноваційна модель, спрямована на розвиток технологічного потенціалу;

- зелена модель, зорієнтована на енергоефективність і відновлювані ресурси.

Таким чином, підприємства, які поєднують адаптивність, цифровізацію та соціальну відповідальність, мають вищий рівень економічної стійкості. Для сталого розвитку в післявоєнний період необхідна державна підтримка, сприятливий податковий клімат та розширення доступу до інвестиційних ресурсів.

Отже, економічна стійкість бізнесу в умовах війни та післявоєнного відновлення ґрунтується на здатності підприємств швидко адаптуватися, впроваджувати інновації та налагоджувати партнерство з державою та

суспільством. Перспективними є моделі, що інтегрують принципи адаптивності, інноваційності й сталого розвитку, адже саме вони забезпечують довгострокову конкурентоспроможність українського бізнесу.

Література

1. Хахалєв Д., Гагарінов О. Економічна стійкість підприємства як основа сталого розвитку в умовах глобальних змін. *Modeling the development of the economic systems*. 2024. № 3. С. 145–151.
URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34219>

2. Більовська О., Майстро Р. Особливості підприємницької діяльності в умовах воєнного стану в Україні. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Економічні науки. 2023
URL: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2023.2.50>

3. Пізняк Д. Перспективи розвитку інноваційних стартапів України в післявоєнний час. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 7(21).
URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/5381>

УДК 658.1

Литвин В.М., студентка
Хадарцев О.В., к.е.н., доцент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Формування та ефективне використання активів підприємства є визначальними чинниками його фінансової стабільності, ділової активності та конкурентоспроможності на ринку. В умовах динамічного економічного середовища саме раціональне управління активами забезпечує підприємству можливість досягати стратегічних цілей, підтримувати ліквідність і підвищувати прибутковість.

Для ведення господарської діяльності підприємство повинно розпоряджатися певним майном, що належить йому на праві власності. Усі види майна, якими володіє підприємство, складають його активи.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», активи – це ресурси, які перебувають під контролем підприємства внаслідок минулих операцій і від використання яких очікується отримання економічної вигоди у майбутньому [1].

На початковому етапі процесу формування активів підприємства передусім визначається потреба в майнових і фінансових ресурсах, необхідних для забезпечення виробничої діяльності та досягнення стратегічних цілей. На цьому етапі аналізуються обсяги майбутніх витрат, планується структура