

According to the data of the State Statistics of Ukraine for 2020, the number of tour operators and travel agents of Ukraine has significantly decreased, this was caused by the COVID-19 pandemic, which negatively affected all tourism activities in the world, led to the closure of borders between countries, and complicated the process of traveling around the world due to the necessity to get vaccinated and take a test in order to reduce the incidence of the disease, which led to a negative impact not only on our country, but on the tourism industry of the whole world as a whole.

Having conducted this research, we can say that today tourism activity in Ukraine is impossible due to a full-scale war on its territory, both domestic and foreign tourism are impossible, there is no safe place in the country that could not be touched by the war, a significant number of society has left abroad, which also had a significant impact on the development of tourism.

According to various data, EU countries will need from two to four years to recover. According to experts, in the near future the field of tourism will not be able to fully recover after the pandemic, and what can we say about Ukraine, a European state on whose territory the war is ongoing. The following can be considered as important post-crisis actions: reconstruction of infrastructure in cities that were destroyed as a result of Russia's invasion of the territory of sovereign Ukraine; opening of the airspace over Ukraine, which will allow the movement of civilians by air; reconstruction of railway connections between cities and road surface, in order to restore movement; conducting demining of occupied territories and developing security measures for all visitors; introduction of business support from the state, in order to speed up the recovery of the tourist business; development of digitalization programs in the tourism sector.

References:

1. Fomina, O., Sopko, V., Prokopova O. (2018). Risk of tourist activity are in account. Investments: practice and experience, (22), 26-31
2. About tourism (Law of Ukraine). № 324/95-ВР (2020). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-%D0%B2%D1%80#Text>

ГУСАКОВСЬКА Тетяна

канд. економ. наук, доцентка,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Полтава, Україна

СОКОЛОВА Світлана

здобувач,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Полтава, Україна

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Метою дослідження є аналіз існуючих методів оцінки професійних компетенцій персоналу підприємства та особливостей їх використання в сучасних умовах.

Ключові слова: персонал, компетенція, оцінювання компетенцій, методи оцінювання.

PROBLEMS OF ASSESSING PROFESSIONAL COMPETENCES OF ENTERPRISE STAFF

Abstract. The purpose of the study is to analyze the existing methods of assessing the professional competences of the company's personnel and the features of their use in modern conditions.

Key words: personnel, competence, competence assessment, assessment methods.

В динамічних умовах сучасного економічного середовища запорукою успіху підприємства є його персонал. Накопичені знання, вміння, навички та досвід працівників формують людський капітал підприємства, що є важливим чинником формування його інтелектуального потенціалу.

Сьогодні поряд із традиційними кваліфікаційними вимогами на перший план виходять креативність, комунікативність, лідерство, стресостійкість, ініціативність, емпатія, адаптивність, емоційна зрілість, вміння швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя [1].

Сучасне бізнес-середовище висуває нові вимоги до професійної компетентності персоналу, що потребує формування та розвитку нових компетенцій, які знаходяться в сфері когнітивної діяльності людини та відображають одну з основних тенденцій сучасності – розвиток економіки знань. Це впливає на необхідність формування інструментарію оцінювання компетенцій, що враховуватиме сучасні тенденції розвитку бізнес-середовища в процесі формування професійної компетентності персоналу.

Метою дослідження є аналіз існуючих методів оцінки професійних компетенцій персоналу підприємства та особливостей їх використання в сучасних умовах.

Професійна компетентність персоналу визначається вченими як набір моделей професійної поведінки, яку працівник використовує в рамках своєї посади, що дає можливість кваліфіковано проводити діяльність та компетентно виконувати свої завдання і функції спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності. Це основна характеристика людини, яка може бути мотивом, рисою характеру, навичкою, уявленням про самого себе, соціальною роллю; це сукупність знань, навичок і особистих якостей, що дозволяє вирішувати поставлене завдання [2; 3].

Оцінювання професійних компетенцій персоналу можна розглядати як складову процесу управління персоналом як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. Водночас це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації [4].

На сьогоднішній день для оцінювання професійних компетенцій персоналу може використовуватись ціла низка методів. Це, зокрема, такі методи як інтерв'ю, групова дискусія, біографічний метод, метод «360 градусів», тестування, метод бальної оцінки, метод еталонів, управління результативністю, система групування, атестація, центр оцінки та інші. У найбільш узагальненому виді зазначені методи можна об'єднати у дві групи: індивідуальні та групові методи. Однак слід зазначити, що цей поділ буде досить умовним, оскільки деякі з них можуть бути використані як для окремих працівників, так і для групи.

Методи оцінки можуть бути використані як окремо, так і у поєднанні з іншими, що визначається цілями оцінювання. Такий метод як Центр оцінки є комплексним методом і передбачає використання багатьох інших методів. Під час його проведення використовуються інтерв'ю з експертом; загальне, психологічне та професійне тестування; презентація працівника перед експертами; біографічне анкетування; опис професійних досягнень; індивідуальний аналіз працівником конкретної бізнес-ситуації. Таке широке коло використовуваних методів з одного боку істотно підвищує достовірність результатів оцінки, але водночас суттєво ускладнює процедуру оцінки.

Слід відзначити, що використання одразу багатьох методів оцінки персоналу підприємства потребує значного обсягу фінансових ресурсів та часу, а отже, виникає потреба формування універсальної системи оцінювання на кожному підприємстві, яка б враховувала особливості сфери діяльності, відповідала встановленим стандартам та нормам оцінювання, поєднувала оптимальні методи, що точно, об'єктивно, просто, зручно та зрозуміло відображатимуть результат діяльності кожного працівника зокрема та персоналу підприємства загалом.

Загальна особливість всіх вказаних методів полягає у тому, що вони можуть використовуватися як при формуванні компетенцій конкретної посади, тобто при розробці моделі компетенцій, і при оцінці вже розроблених компетенцій. Кожен із вивчених методів однаково ефективно може бути використаний у кожному з цих випадків.

Основним недоліком багатьох методів є залежність достовірності результатів оцінок від рівня об'єктивності, щирості, неупередженого відношення з боку оцінювача та від рівня достовірності відомостей, що надаються з боку опитуваної особи.

Найбільш комплексними та повними можуть вважатися методи «360 градусів» та «Центр оцінки», які мають у сучасних умовах найбільшу популярність. Інші методи є менш ефективними, але можуть бути застосовні для вирішення окремих завдань в оцінці компетенцій персоналу. Тому при виборі методу оцінки персоналу такі методи більш доцільно використовувати як супутні і додаткові.

Список використаних джерел:

1. Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 1. С. 305-309.
2. Boyatzis R. *The competent manager*. New York: Wiley, 2005. 406p.
3. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. URL: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.
4. Соколовська В. В., Бабчинська О. І., Іванченко Г. В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. *Агросвіт*. 2019. № 20. С. 93–98.

ГУТА Анастасія
здобувачка вищої освіти,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
Львів, Україна

РОЛЬ БАНКІВ З ДЕРЖАВНОЮ УЧАСТЮ В ПРОЦЕСІ ВІДНОВЛЕННЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Анотація. У роботі визначено, що в наслідок військової агресії з боку російської федерації спостерігалось скорочення кількості реально працюючих підприємств, втрата виробничих потужностей, зниження дохідної частини державного бюджету. У такій ситуації актуалізується питання відновлення реального сектору економіки в умовах воєнного стану в Україні за рахунок безпосередньої участі банків з державною часткою.

Ключові слова: військова агресія, відновлення економіки, державний банк.

THE ROLE OF STATE-OWNED BANKS IN THE PROCESS OF RESTORING THE REAL SECTOR OF THE ECONOMY UNDER MARTIAL LAW IN UKRAINE

Abstract. Military aggression by the Russian Federation has dealt a significant blow to the Ukrainian economy. The obvious consequence of this situation was a reduction in the number of actually operating enterprises, loss of production capacity, and a decrease in the revenue side of the state budget. At the same time, taxpayers who, in the most difficult conditions of wartime, fulfill their tax obligations to the budget in a timely and full manner, act as the best and most reliable support for the Ukrainian Armed Forces. In such a situation, the issue of restoring the real sector of the economy under martial law in Ukraine is being updated.

Key words: military aggression, economic recovery, banking system, state bank, energy saving.

Окрім реальних людських втрат, війна має також серйозні економічні витрати – пошкодження інфраструктури, скорочення працездатного населення, інфляція, дефіцит, невизначеність, зростання боргу та порушення нормальної економічної діяльності [5].

Протягом перших місяців війни не працювало понад 40% підприємств, тисячі людей втратили джерела доходу. Загалом через вторгнення росії Україна втратила від 5 до 7 млн. робочих місць. Падіння ВВП за підсумком 2022 року оцінюється на рівні 30,4%. Економічний спад супроводжується суттєвим зростанням інфляції. Споживча інфляція за підсумками 2022 року становила 26,6% [2]. Банки є основними фінансовими посередниками економіки. Відповідно, наскільки стабільно та ефективно буде організована їхня діяльність залежить