

**МАТЕРІАЛИ  
МІЖНАРОДНОГО ФОРУМУ  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА  
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА  
В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ  
НЕСТАБІЛЬНОСТІ»**

**КРЕМЕНЧУК**

**2024**

**Міністерство освіти і науки України**  
**Вроцлавський економічний університет (Польща)**  
**Карагандинський технічний університет**  
**імені Абилкаса Сагінова (Казахстан)**  
**ПУ «Академія «Volashaq» (Казахстан)**  
**Університет прикладних наук (Литва)**  
**Вища школа європейських і регіональних студій (Чехія)**  
**Київський національний економічний університет**  
**імені Вадима Гетьмана (Україна)**  
**Західноукраїнський національний університет (Україна)**  
**Кременчуцький національний університет імені Михайла**  
**Остроградського (Україна)**

**МАТЕРІАЛИ**

**МІЖНАРОДНОГО ФОРУМУ**

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

**НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА**

**В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ»**

*(Посвідчення про реєстрацію УкрІНТЕІ № 481 від 23.11.2023 р.)*

**02-03 ГРУДНЯ 2024 РОКУ**

**КРЕМЕНЧУК**

продукції з високим рівнем доданої вартості, а не продажі суто аграрної сировини.

По-друге, розвиток ІТ-сектора в Україні відкриває нові можливості для залучення інвестицій та створення робочих місць. Українські ІТ-компанії вже зарекомендували себе на міжнародній арені, і подальша підтримка цієї галузі може суттєво вплинути на економічне зростання країни [1].

Крім того, є потенціал для розвитку зеленої енергетики. Україна має значні ресурси для виробництва альтернативної енергії, зокрема вітрової та сонячної. Інвестиції в цю сферу не лише допоможуть зменшити залежність від імпортованих енергоносіїв, але й сприятимуть вирішенню екологічних проблем [2].

Україна може стати успішною тільки розвиваючи кластерну економіку, орієнтуючись, у першу чергу, на вирішення нагальних демографічних питань, створення нових робочих місць, підвищенні соціальних стандартів та захисту населення, збільшення мотивації людей повертатися до країни і відроджувати національну економіку. Також, на наш погляд, важливим є питання відродження професійної технічної освіти, підготовки кадрів з високим рівнем кваліфікації, що відповідатиме вимогам шостого технологічного устрою.

Отже, незважаючи на численні виклики, українська економіка має потенціал для відновлення та зростання. Для цього необхідно залучитися міжнародними гарантіями безпеки нашої країни від повторної агресії з боку північного сусіда, оптимально реструктуризувати державні борги країни, здійснювати реалізацію структурних реформ, повернути у площину взаємодії між владою та суспільством «силу права», боротися з корупцією та залучати інвестиції в інноваційні галузі. Тільки через комплексний підхід до вирішення існуючих проблем можна досягти сталого розвитку економіки України в умовах глобальної нестабільності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ткаченко С.Є. Повоєнне відновлення економіки України: проблеми, ризики та шляхи. Економічні горизонти. №2 (28) 2024. Режим доступу: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(28\).2024.300402](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(28).2024.300402).

2. Мініна О.В., Коваль В.П. Ключові аспекти повоєнного відновлення України на засадах сталого розвитку. Проблеми і перспективи економіки та управління. №2(38), 2024. Режим доступу: DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-2\(38\)-9-20](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2024-2(38)-9-20).

### **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Чайка І.П., к.е.н., доцент,  
кафедра менеджменту,  
Дудченко А.В., аспірант*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

Сучасна управлінська наука розглядає людину як важливий ресурс підприємства, який нарівні з передовими технікою, технологією і доступом до фінансових ресурсів, забезпечує йому стабільне положення на ринку. Врахування людського фактора дозволяє розкрити додаткове джерело підвищення ефективності діяльності підприємства. Оцінювання персоналу – це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [1].

Загалом підходи до оцінки персоналу, у тому числі і управлінського, науковці об'єднують в три групи за критерієм спрямованості [2, с. 42-43]:

1. Якісні методи, або описові, що характеризують співробітників без застосування строгих кількісних даних. До методів якісної оцінки відносяться:

оцінка виконання завдань – найпростіший метод, за якого оцінюється робота співробітника в цілому;

матричний метод – порівняння якостей конкретної людини з ідеальною моделлю

співробітника для тієї чи іншої управлінської посади;

метод системи довільних характеристик – кадрова служба або керівник виділяють найбільші досягнення і найсерйозніші порушення в роботі і роблять висновки на основі їх зіставлення;

метод «360 градусів» - оцінка працівника управлінського персоналу колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами і ним самим;

групова дискусія – розмова працівника з керівником або експертами в цій сфері діяльності про результати його роботи і перспективи.

3. Кількісні методи – вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх проведення виражені в цифрах. До них відносять:

методи бальної оцінки – за кожне професійне досягнення працівник отримує певну, заздалегідь обумовлену кількість балів, яку узагальнюють за підсумками конкретного періоду – місяця, кварталу або року;

ранговий метод – група керівників розробляє критерії рейтингування співробітників, після проведення оцінювання рейтинги співробітників звіряються між собою, і тих співробітників, які опинилися на найнижчих позиціях, звільняють або переводять на менш відповідальну посаду;

метод вільної бальної оцінки - кожна особистісна якість, властивість співробітника оцінюється експертами на певну кількість балів, результати сумуються, а на основі отриманих даних складається рейтинг.

4. Комбіновані методи – використовують і описові, і кількісні аспекти. До них відносять:

метод суми оцінок – кожна характеристика працівника оцінюється за певною шкалою, а потім виводиться середній показник, порівнюваний з ідеальним для конкретної посади;

система групування – всіх співробітників управлінського персоналу ділять на кілька груп – від тих, хто працює незадовільно, до тих, чия робота практично бездоганна.

Останнім часом спеціалісти з кадрових питань розробили комплексні універсальні методи оцінювання управлінського персоналу, що увібрали в себе досягнення всіх розглянутих вище підходів. До них належать методи оцінки компетенцій персоналу та метод оцінки результативності персоналу (за показником КРІ). Розглянемо докладніше методи оцінки компетенцій персоналу – саме вони, на думку вчених і практиків, дають найбільш об'єктивне уявлення про професійні якості співробітників [2, с. 43].

Основною метою підходу є підвищення ефективності використання вже наявного кадрового потенціалу. Після проведення оцінки компетенції людина може бути переведена на іншу посаду, на якій її компетенції принесуть більше користі. Іншим варіантом є проходження співробітником курсу з підвищення кваліфікації для розкриття власного потенціалу.

Найбільш поширені підходи до оцінки компетенцій співробітників та їх коротку характеристику наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 – Методи оцінки компетенцій персоналу  
[розробка авторів на основі 3, с. 76-77]

Метод оцінки персоналу	Характеристика
Атестація	Оцінюється кваліфікація, результати праці, рівень теоретичних знань і практичних навичок, ділові та особистісні якості співробітника. Критерій оцінки – професійний стандарт посад і спеціальностей
Тестування	Оцінювання за допомогою професійних (мета – оцінка рівня вмінь і знань, необхідних для успішного виконання посадових обов'язків) та (або) психологічних (мета – виявити особистісні особливості співробітника) тестів
Інтерв'ювання	Може бути проведене у вільній формі (неструктуроване інтерв'ю з метою визначення емоційної реакції на питання) або структуровано

	(передбачає підготовку питань згідно певної схеми). Наприклад, структуроване ситуаційно-поведінкове інтерв'ю передбачає пропонування кандидату згадати ситуацію з професійної діяльності, а потім оцінити свою роль в ній і відтворити модель поведінки
Експертне оцінювання	Полягає в залученні до оцінки персоналу експертів, які аналізують характеристики співробітників і на основі власного досвіду і знань роблять висновки. Експертами можуть виступати керівник компанії, інші кваліфіковані співробітники (внутрішня оцінка) або залучені фахівці необхідного профілю (зовнішня оцінка)
Ділова гра	Оцінка персоналу шляхом імітації ділової активності, коли моделюються дії співробітника у певній складній ситуації і оцінюється його поведінка, стресостійкість, здатність швидко і правильно приймати рішення, взаємодіяти з колегами і клієнтами
Ассесмент-центр (центр оцінки)	Може включати всі методики, наведені вище (індивідуальні інтерв'ю, професійні, психологічні та загальні тести, ділові ігри, кейси, групові дискусії), а також біографічне анкетування, коротку презентацію співробітника перед іншими учасниками, обов'язково супроводжується експертним оцінюванням. Дає змогу ефективно оцінити реальні якості, психологічні і професійні особливості співробітників, ступінь їх відповідності посадовим вимогам, здатний виявити потенційні можливості фахівця.

Під час проведення оцінки персоналу підприємства з використанням будь-якого з розглянутих вище методів важливим є дотримання принципів об'єктивності, надійності, комплексності, достовірності і доступності для розуміння. Ці принципи рівною мірою мають поширюватися на обидві сторони – оцінюючу і оцінювану.

#### **Список використаних джерел:**

1. Оцінювання персоналу підприємств сфери послуг: теоретико-методичний підхід. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/25. Otsinyuvannya-personalu.pdf>.
2. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 1. С. 41-44. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/1\\_2018/9.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2018/9.pdf).
3. Скрипко Т.О., Ланда О.О. Менеджмент: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 176 с.

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ЛОГІСТИЧНІ ОПЕРАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*Гусаковська Т.О., к.е.н., доцент,  
кафедра менеджменту,  
Полтавський університет економіки і торгівлі,  
Чайка К.В.,  
магістр 2 курсу спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля»,  
освітньої програми «Логістичний менеджмент»,  
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Актуальність оптимізації витрат на логістичні операції обумовлена зростаючою конкуренцією на ринку та необхідністю підвищення ефективності діяльності підприємств. Логістика відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, оскільки впливає на швидкість та якість обслуговування клієнтів, а також на загальний рівень витрат. Метою цього дослідження є визначення найбільш ефективних методів зниження витрат на логістичні процеси для підвищення економічних показників підприємства.

На сучасному етапі розвитку підприємства зіштовхуються з проблемами надмірних витрат на транспортування, зберігання та управління запасами. За даними досліджень,