

Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Факультет обліку та фінансів
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування



***X Всеукраїнська науково-практична конференція
молодих вчених***

***«Наукове забезпечення розвитку національної економіки:
досягнення теорії та проблеми практики»***

**09 листопада 2023 року
м. Полтава**

Організаційний комітет

Голова організаційного комітету:

Зоря Олексій – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування, заступник декана факультету обліку та фінансів з наукової роботи Полтавського державного аграрного університету

Секретар організаційного комітету:

Зоря Світлана – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

Члени організаційного комітету:

Рудик Володимир – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи, страхування та електронних платіжних систем Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»;

Коваленко Вікторія – доктор економічних наук, професор, професор кафедри банківської справи Одеського національного економічного університету;

Кришталь Галина – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна Академія управління персоналом»;

Стамат Вікторія – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, заступник декана обліково-фінансового факультету з навчальної роботи Миколаївського національного аграрного університету;

Аранчій Валентина – кандидат економічних наук, професор, перший проректор Полтавського державного аграрного університету;

Безкровний Олександр – кандидат економічних наук, доцент, декан факультету обліку та фінансів, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету;

Дорогань-Писаренко Людмила – кандидат економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету;

Лега Ольга – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених (м. Полтава, 09 листопада 2023 року). Полтава, 2023. 386 с.

У збірнику надруковані матеріали X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених «Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики». Конференція проведена у рамках виконання науково-дослідної теми Полтавського державного аграрного університету «Концепція інвестиційного й фінансово-кредитного забезпечення техніко-технологічного оновлення і розвитку аграрного виробництва як складової продовольчої та економічної безпеки» (номер державної реєстрації 0120U105469). Відповідальність за зміст і редакцію наукових праць несуть їх автори. Для здобувачів вищої освіти та молодих вчених закладів вищої освіти.

Посвідчення про реєстрацію в УкрІНТЕІ № 448 від 01.11.2023 р.

© Колектив авторів, 2023 рік

© Полтавський державний аграрний університет

актів (у тому числі міжкорпоративних) щодо складання нефінансової звітності, на механізмах формування та обробці, зберігання нефінансових даних, ризиках управління та оцінці ефективності заходів, вжитих для забезпечення умов для правильного складання нефінансової інформації.

Література:

1. FAQ про річні нефінансові звіти URL: <https://toplead.com.ua/ua/blog/id/faq-o-godovyh-nefinansovyh-otchetah-230/>.
2. Марина Саприкіна «Зачем бизнесу отчеты по устойчивому развитию» URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2019/10/31/653160/>.
3. Нефінансовий звіт BBC URL: <http://downloads.bbc.co.uk/aboutthebbc/reports/annualreport/2018-19.pdf>.
4. Нефінансовий звіт ПрАТ «ПУМБ» URL: <http://surl.li/nxtjv>.
5. Нефінансовий звіт ТОВ «Кока-кола» URL: <https://www.coca-cola.ua/>.
6. Нефінансовий звіт Національного банку України URL: <https://old.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=93985600>.
7. Нефінансовий звіт Sime Darby URL: <http://surl.li/nxtkd>.
8. Нефінансовий звіт Аудиторська компанія Baker Tilly URL: <http://surl.li/nxtkh>.

**Анастасія Хоменко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр;
Олена Єгорова, к.е.н., доцент,
професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Полтавський державний аграрний університет**

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Кадровий потенціал – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства. Складовими кадрового потенціалу є: морально-психологічна, кадрова, фізіологічна, структурна, культурно-моральна, професійна, організаційна, кваліфікаційно-інтелектуальна [2, с. 109].

Аналіз кадрового потенціалу підприємства спрямований на оцінку структури соціальних і індивідуально-психологічних якостей колективу, розробку управлінських важелів, виявлення резервів використання персоналу тощо.

Основними задачами аналізу кадрового потенціалу підприємства є [3]:

- 1) забезпечення керівників та менеджерів інформацією щодо людських ресурсів для управлінських рішень, зокрема щодо:
 - якісного складу персоналу;
 - забезпеченості кадрами порівняно із потребою у працівниках певних професій;

- динаміки (руху) персоналу, який дозволяє виявити першопричини змін в забезпеченості робочою силою;
 - ефективності використання фонду оплати праці;
 - показників продуктивності та ефективності праці.
- 2) пошук шляхів розвитку персоналу підприємства;
- 3) створення комфортних умов для кращої роботи працівників.

Під час аналізу кадрового потенціалу аналітики та менеджери часто припускаються наступних помилок:

- неправильно розуміють сутність терміну «кадровий потенціал», підвищують конкретні вимоги до своїх працівників, не враховують, що потенціал кадрів підприємства є узагальненою характеристикою і складається з різних ресурсів колективу;
- приділяють більше уваги перспективним працівникам, ніж іншим, із-за чого виникають проблеми, сварки у колективі;
- використовують типовий, стандартний підхід до розвитку персоналу підприємства, не враховують, що кожна організація є особливою, оригінальною, управління має адаптуватися під умови цієї організації з урахуванням особливостей її діяльності і складу персоналу;
- недостатня увага мотивації колективу, кожен повинен змінюватися, покращувати свій потенціал, мати бажання до роботи. [1, с. 102]

Розглянемо складові забезпечення, які допомагають в розвитку кадрового потенціалу підприємства у табл. 1.

Таблиця 1

**Складові забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства
[2, с. 108-109]**

Забезпечення	Характеристика
фінансове	важливе забезпечення, без нього неможливе кадрове управління, на підприємстві має бути фонд, кошти з якого використовуються на розвиток якостей колективу і на здійснення стимулюючих виплат;
організаційне	структурні підрозділи, які удосконалюють прийняття управлінських рішень з кадрових питань;
інформаційне	рішення, які зв'язані з інформаційними та комунікаційними процесами;
мотиваційне	мотивація персоналу для ефективного використання соціальних та економічних ресурсів підприємства;
методичне	створення єдиної системи документів організаційно-методичного характеру, документація повинна визначати вимоги та правила до розвитку колективу.

Розглянемо методи, які допомагають в оцінці та у розвитку кадрового потенціалу підприємства [1, с.99-100]:

Оцінка Хогана – цей метод потрібен для оцінки характеристик кожного працівника, які є необхідними для виконання ним своїх обов'язків, створення кар'єрного успіху та стосунків у колективі. Суть методу краще розуміння особи у колективі, її здібностей, цілей, інтересів, особистісних пріоритетів і якостей, які мають вплив на кар'єрний ріст людини;

2. Індивідуальний професійний опитувальник ОРQ – використовується для професійно-особистісного моделювання працівника, у цьому методі знаходяться аспекти особливостей, які мають вплив на продуктивність людини і формують поведінку її на робочому місці, а результатом буде звіт керівнику;

3. Оцінка за методом 360° – здібності працівника та лідерські здібності оцінюються його керівництвом, підлеглими та колегами;

4. Індикатор зміни стилю – використовують для оцінки індивідуального стилю працівника на підприємстві;

5. Оцінка групового розвитку Кемпбелла-Галлама – допомагає визначити розуміння поставлених завдань, ступінь прозорості та думку колективу про інновації та зміни на підприємстві.

6. Основні міжособистісні стосунки у системі Орієнтація-Поведінка FIRO – є допоміжною методикою у визначенні соціальних потреб відповідно до відносин та спілкування у колективі.

Отже, формування кадрового потенціалу є важливим елементом управління підприємством. Завдяки аналізу кадрового потенціалу підвищується ефективність використання персоналу, покращують фінансові результати.

Література:

1. Бессонова А.В., Черната Т.М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу підприємства *Центральноукраїнський науковий вісник Економічні науки*. 2021. № 6 (39). С. 97-105. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/11927/1/12.pdf>.

2. Сень О.В., Коваленко М.В., Книш В.В. Розвиток кадрового потенціалу потенціалу в сучасних умовах: теоретичні та практичні аспекти *Інфраструктура ринку*. 2023. № 70 URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/21.pdf.

3. Єгорова О. В., Дорогань-Писаренко Л. О., Тютюнник Ю. М. Економічний аналіз : навч. посіб. Полтава : РВВД ПДАА, 2018. 290 с.

**Андрій Хорішко, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Олександр Хникін, здобувач вищої освіти СВО Магістр
Полтавський державний аграрний університет**

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ЯК НАПРЯМОК ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Оборотні активи підприємства є важливим елементом успішного та результативного функціонування підприємства. Достатній рівень оборотних активів відображається на можливості підприємства виконувати свої зобов'язання. Управління оборотними активами підприємства, є системою відокремлених, але в той же час пов'язаних елементів, що в сукупності

- Анастасія Хоменко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр;
Олена Єгорова, к.е.н., доцент,
професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Полтавський державний аграрний університет
АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 330
- Андрій Хорішко, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Олександр Хникін, здобувач вищої освіти СВО Магістр
Полтавський державний аграрний університет
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ЯК
НАПРЯМОК ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА 332
- Микола Царевський, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Владислав Олійник, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Галина Нагаєва, к. е. н., доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Державний біотехнологічний університет
НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СТРАХОВОЇ КУЛЬТУРИ НАСЕЛЕННЯ.... 334
- Аліна Чеботарь, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр;
Мар'ян Саприка, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Максим Солярник, здобувач вищої освіти СВО Магістр;
Ольга Лега, к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування
Полтавський державний аграрний університет
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙНИ 336
- Ольга Чекан, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр;
Тетяна Ганущак, к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та фінансів підприємства
Державний торговельно-економічний університет
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВІЙНИ 339
- Олена Чернищенко, аспірант;
Тетяна Кобслева, д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу;
Петро Перерва, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки бізнесу
Національний технічний університет «ХПІ»
СОБІВАРТІСТЬ ПРОДУКЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ 341