

**Додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

на честь 95-річчя ХНЕУ ім. Семе́на Кузне́ця

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей

**21 листопада 2025 року
м. Харків, Україна**

**Харків
2025**

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 8 від 26.11.2025 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 12 від 11.11.2025 р.)

Рецензенти: **Криворучко Оксана Миколаївна**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (Харків, Україна);
Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (Харків, Україна);
Райко Діана Валеріївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Національного технічного університету «Харківський політехнічний університет» (Харків, Україна)

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21 листопада 2025 р. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2025. Укр. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики» на честь 95-річчя ХНЕУ імені Семена Кузнеця, присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто історико-теоретичні засади інноваційного підходу до економіки державного сектора; цифрові моделі продуктивних управлінських відносин у сучасних організаціях; роль стійких інновацій у забезпеченні довгострокової конкурентної переваги; методологічні основи удосконалення зовнішньоекономічної політики України в умовах глобальної конкуренції; особливості трансформації цифрової економіки на основі досвіду ЄС; цифровізацію центрів надання адміністративних послуг і зміцнення стійкості людських ресурсів у громадах України, що формує нові орієнтири підвищення їх конкурентоспроможності. Всі питання розглянуто в контексті сучасних умов воєнних дій і повсякденного відновлення економіки України, враховуючи досвід інших країн світу.

Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції. Представлений матеріал може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, практичній діяльності підприємств і організацій для підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, наукових, освітніх і громадських організацій.

ЗМІСТ

Секція 1

Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

<i>Akulich A.</i> Transport and Forwarding Activities as a Factor in the Formation of Strategic Advantages for Enterprises	79
<i>Амельянчик О. Д.</i> Аналіз управління конкурентоспроможністю видавничих компаній.....	83
<i>Ангелуца Ю. К.</i> Методи мотивації професійного розвитку персоналу в умовах воєнного стану.....	87
<i>Ахмедова Л. Е.</i> Розроблення маркетингової стратегії підприємства в умовах воєнного стану.....	92
<i>Белявцева Р. В.</i> Методи планування виробничої діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання.....	96
<i>Белікова Н. В., Мухін В. А.</i> Наукове підґрунтя оцінювання регіонального розвитку	101
<i>Бобринцев П. В.</i> Прагматизм та дисемінація в управлінні резильєнтністю підприємств: умови невизначеності.....	106
<i>Бондар В. О.</i> Підходи до оцінювання персоналу та ефективності управління персоналом підприємства	111
<i>Бондаренко А. О.</i> Оцінювання ефективності управління збутовою діяльністю підприємства.....	116
<i>Боярський Д. Д.</i> Напрями збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах воєнного стану.....	120
<i>Будрейко М. А.</i> Кількісні індикатори соціально-економічного забезпечення розвитку системи охорони здоров'я.....	124

УДК 658.3:004

Підходи до оцінювання персоналу та ефективності управління персоналом підприємства

Бондар Вероніка Олександрівна,

здобувачка вищої освіти 4 курсу, ННІ менеджменту і маркетингу,

ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),

e-mail: bondarveronika05@gmail.com

Диджиталізація управління персоналом дозволяє автоматизувати значну кількість рутинних HR-завдань, що виводить діяльність менеджерів на якісно новий рівень і сприяє підвищенню їх продуктивності. У сучасній практиці HR широко застосовуються різноманітні технології для оптимізації бізнес-процесів у сфері управління персоналом. Вони знаходять своє застосування у всіх ключових аспектах HR-менеджменту, таких як підбір персоналу, адаптація нових співробітників, мотивація, навчання і розвиток, оцінювання, HR-аналітика та управління кар'єрним зростанням [1].

Оцінювання персоналу є важливим інструментом управління людськими ресурсами, який спрямований на аналіз професійних якостей, результативності роботи та потенціалу працівників.

Існують різні підходи до оцінювання персоналу, кожен із яких враховує специфіку підприємства та його стратегічні цілі:

1. Традиційний підхід базується на використанні класичних методів оцінювання, таких як атестація, співбесіди та аналіз виконаних завдань. Його основна мета – визначити відповідність кваліфікації працівника вимогам посади.
2. В основі компетентнісного підходу лежить аналіз відповідності професійних і особистісних якостей працівника встановленій моделі компетенцій.
3. Підхід на основі ключових показників ефективності (KPI) передбачає оцінювання працівників на основі досягнення кон-

кретних кількісних і якісних цілей, визначених у їх посадових обов'язках.

4. Інноваційний підхід передбачає застосування цифрових технологій, таких як HR-аналітика, автоматизовані системи оцінювання, методи гейміфікації та аналіз даних великих обсягів.
5. Комбінований підхід поєднує елементи різних методів і підходів залежно від цілей оцінювання та особливостей підприємства [2].

Переваги та недоліки кожного з підходів наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Переваги та недоліки підходів до оцінювання персоналу

Підхід	Переваги	Недоліки
Традиційний підхід	Простота впровадження, зрозумілі критерії оцінки	Суб'єктивність, недостатня увага до потенціалу працівника
Компетентнісний підхід	Орієнтація на стратегічні потреби компанії, чіткі критерії оцінювання	Складність розробки моделі компетенцій, залежність від кваліфікації оцінювачів
Підхід на основі KPI	Прозорість, орієнтація на результати	Фокус лише на короткострокових цілях, ігнорування розвитку компетенцій
Інноваційний підхід	Об'єктивність, точність, швидкість обробки даних	Значні інвестиції, залежність від технічної інфраструктури
Комбінований підхід	Гнучкість, можливість адаптації під організацію	Складність у впровадженні та управлінні процесом

Джерело: сформовано автором на основі [3]

Наведена у табл. 1 інформація дозволяє порівняти різні підходи до оцінювання персоналу за їх характеристиками, перевагами та недоліками, що допомагає обрати найбільш ефективний варіант залежно від потреб підприємства.

управління персоналом. Підхід акцентує увагу на соціальній складовій, розглядаючи окремого працівника як об'єкт управління. Це дає змогу оцінити соціально-психологічні аспекти, але не враховує їх взаємозв'язок з загальними результатами діяльності підприємства.

Оцінювання персоналу має бути систематизованим і структурованим процесом, який сприяє не лише виявленню сильних і слабких сторін співробітників, а й прийняттю ефективних управлінських рішень. Важливою умовою успіху є правильно спланована підготовка на першому етапі, використання різноманітних методів оцінки, а також забезпечення відкритого зворотного зв'язку після оцінювання, що дозволяє персоналу розвиватися та мотивуватися на досягнення високих результатів.

Література

1. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>

2. Колот А., Герасименко О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2020. № 10 (1). С. 33–54.

DOI: [https://doi.org/10.21511/slntp.10\(1\).2020.06](https://doi.org/10.21511/slntp.10(1).2020.06)

3. Кравчук О., Варіс І., Рябоконь І. Управління цифровою трансформацією менеджменту персоналу через цифрову HR стратегію. *Інфраструктура ринку*. 2023. № 71.

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure71-28>

4. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна А. В., Касьяненко Ю. А. Цифровий HR – майбутнє кадрового адміністрування. *Бізнес Інформ*. 2020. № 1 (504). С. 265–270.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-1-265-270>

5. Бабчинська О., Лозовський О. Оцінка персоналу: сучасні підходи та практичні аспекти. *Scientific journal «Development service industry management»*. 2024.

DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-5\(16\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-5(16))

|||||
