

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ МЕЛІТОПОЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ВП. НУБП «БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ А.С. МАКАРЕНКА
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КОМ'ЮНІТІ ПЛЮС**

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

**Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

23-24 листопада 2023 року

м. Запоріжжя

2023

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького (протокол № 6 від 8 грудня 2023 року).

Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23-24 листопада 2023 року, м. Запоріжжя. 2023. – 234 с.

Збірник містить матеріали учасників III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення», що спрямовані на розвиток наукових ідей та формування ефективних механізмів управління на державному, регіональному рівнях та у бізнес-середовищі в умовах інноваційних змін в економіці.

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)
© МДПУ, 2023

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	7
Бисько Б.О., Пісарев А.А. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ.....	7
Боб В.В., Голощанов О.Є, Савінов А.С.	11
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	11
Верховод І.С. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	15
Габор В.	19
ПОНЯТТЯ РЕГУЛЯТИВНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПРИБУТКОВОГО ОПОДАТКУВАННЯ.....	19
Герчанівська С. В.....	22
МАРКЕТИНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	22
Гурська І. С. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЄКТАМИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ В ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС	25
Захарова Н.Ю. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ	27
Кашніков М.В., Лисенко В.Е., Маденов Є.А. ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	31
Літвінов В. МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	34
Макаренко В.А. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА.....	37
Намлієва Н.В. ДО ПИТАНЬ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА	41
Ободзинський Д.М., Капелюшний В.В., Іванченко Д.А. ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ	45
Семененко М.С., Спаський В.Ю. ЕКОНОМІЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЄМНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	51
Смоляр К.А., Дьомін І.В., Корвегін Д.А. УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИКОЮ В СИСТЕМІ ВИРОБНИЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	55
Стемковська І.В. ОБЛІК В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	59
Субханкулов Т.А., Ткаченко В.Є., Петріна В.О. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	64
Федуняк І.О. ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРОПІДПРИЄМСТВ.....	67
Христенко Г.М., Бирич І.І. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН.....	70
Цахно О.В., Козарик І.П., Резник Д.А. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ	73

Черних К.Ю., Головка О.Ю. ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ФІНАНСОВОГО РИНКУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	77
Чкан І.О. ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	80
Чкан І.О., Кобка К.Р. ФІНАНСОВА СИСТЕМА УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ.....	83
Щебликіна З.В., Брик С.В. РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	86
Щебликіна З.В., Зарецький Р.Д. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА	90
Щебликіна З.В., Підгаєцька Т.О. РОЛЬ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК УЗАГАЛЬНЮЮЧОГО ПОКАЗНИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	96
Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ.....	101
Ярема Л.В. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ АГРОБІЗНЕСУ	104
СЕКЦІЯ 2. РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ КРАЇНИ ТА РЕГІОНІВ	108
Осипенко С.О., Когут І.А., Чумаченко Д.І. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ШКІЛЬНОГО ГРОМАДСЬКОГО БЮДЖЕТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	108
Кіргет А.Ю., Бульбах Н.А. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	112
Лопушняк Г.С., Поплавська О.М. СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ОЦІНЮВАННЯ	115
Череп А.В., Осипенко С.О. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ АГЛОМЕРАЦІЙ В ПОВОЄННІЙ ВІДБУДОВІ УКРАЇНИ.....	119
Шумік Д.М. ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ	123
Венгеренко І.О. ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ.....	128
Демиденко Л.А., Коваленко Д.Г., Семенова С.А. ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ВНУТРІШНЬОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ .	132
СЕКЦІЯ 3. ІНФОРМАЦІЙНІ ТА ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД.....	137
Грошовий О.В., Ноздрань О.В. ІНФОРМАЦІЙНІ ТА ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД.....	137
Дереш Р.Я., Домбровський Є.О. МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУ ТА ФАЗИ КОНФЛІКТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	141
Єрмак Д.В., Розумейко Н.О., Доскоч О.І. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНО-ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЗДОБУВАЧІВ ЗВО	144
Журавська А.М. ТЕОРІЯ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЛАНУВАННЯМ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ.....	148

*Щебликіна З.В.
старший викладач
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького*

*Підгаєцька Т. О.
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького*

РОЛЬ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК УЗАГАЛЬНЮЮЧОГО ПОКАЗНИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективність використання трудових ресурсів в сучасних умовах є ключовим фактором для успіху компаній та економічного розвитку країни загалом. Сучасні умови включають в себе широкий спектр викликів, таких як глобалізація, технологічний прогрес, демографічні зміни, зміни в робочому середовищі та інші виклики. Також, ефективність використання трудових ресурсів відображає важливі взаємозв'язки між різними аспектами, такі як результат та витрати (економічність), результат та мета (результативність), результат та потреби (оптимальність). Ці аспекти можна розглядати як ключові критерії для оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Значення кожного з цих критеріїв визначає ступінь вираженості конкретної властивості результату, яка є важливою з погляду досягнення поставлених цілей компанії.

Для належного аналізу ефективності використання трудових ресурсів важливо мати якісну та кількісну оцінку. У кількісному вимірі можуть бути використані основні показники, що відображають результати діяльності трудових ресурсів в компанії, такі як проміжні та кінцеві показники доходів, витрат та фінансових результатів в контексті різних видів діяльності компанії, а також продуктивність праці, трудомісткість. Але саме узагальнюючим і якісним показником є рентабельність персоналу, що відображає, наскільки вдається досягнути прибутковості завдяки роботі працівників. Отже, ефективність використання трудових ресурсів краще розглядати з обох позицій - як вимірювання кількісних показників, так і якісних аспектів, зокрема рентабельності персоналу.

Рентабельність персоналу - це показник, який визначає, наскільки ефективно компанія вкладає свої ресурси в утримання та розвиток персоналу і наскільки ці інвестиції приносять прибуток. Цей показник допомагає визначити, чи компанія ефективно використовує свої трудові ресурси для досягнення своїх цілей [2].

Показник рентабельності персоналу має дійсно велику роль для оцінки ефективності використання трудових ресурсів в компанії в сучасних умовах ринкової економіки. Цей показник визначається як відношення прибутку до середньооблікової чисельності персоналу. Він є важливим інструментом для оцінки того, як кожен співробітник приносить прибуток компанії та чи досягнута оптимальна рентабельність в контексті загальної чисельності персоналу.

Аналіз рентабельності персоналу допомагає визначити, чи досягнуті ефективність та продуктивність працівників, і чи можливо покращити результати.

Низька рентабельність персоналу може свідчити про те, що організація перевищує встановлені витрати на утримання працівників, такі як податкові відрахування, витрати на спецодяг, транспортування, компенсацію мобільних витрат та інші. Іншими словами, прибуток, який приносять працівники компанії, значно менший, ніж витрати на їх утримання. Зменшення витрат на утримання працівників може сприяти збільшенню показника рентабельності персоналу.

Вища рентабельність персоналу свідчить про те, що компанія успішно вкладає в свої ресурси і досягає більшого прибутку. Рентабельність персоналу може бути обчислена, порівняна з іншими показниками ефективності та використовуватися для прийняття стратегічних рішень.

Щоб розрахувати рентабельність персоналу використовують наступну формулу:

$$R_{ПВП} = \frac{П}{Ч_{ПВП}} = \frac{П}{В} * \frac{В}{ПВ} * \frac{ВП}{Ч_{ПВП}} = R_{ПР} * У_{ПР} * ПП_{ПР}, \quad (1)$$

де $R_{ПВП}$ – рентабельність персоналу;

$П$ – прибуток від реалізації продукції;

$В$ – виручка від реалізації продукції;

$Ч_{ПВП}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу;

$ВП$ – вартість випуску продукції у діючих цінах;

$R_{ПР}$ – рентабельність продажів;

U_{rp} – частка реалізованої продукції у загальному її випуску;

$ПП_{np}$ – середньорічний виробіток продукції одного працівника [3].

Взаємодію цих показників зображено на схемі (рис.1).

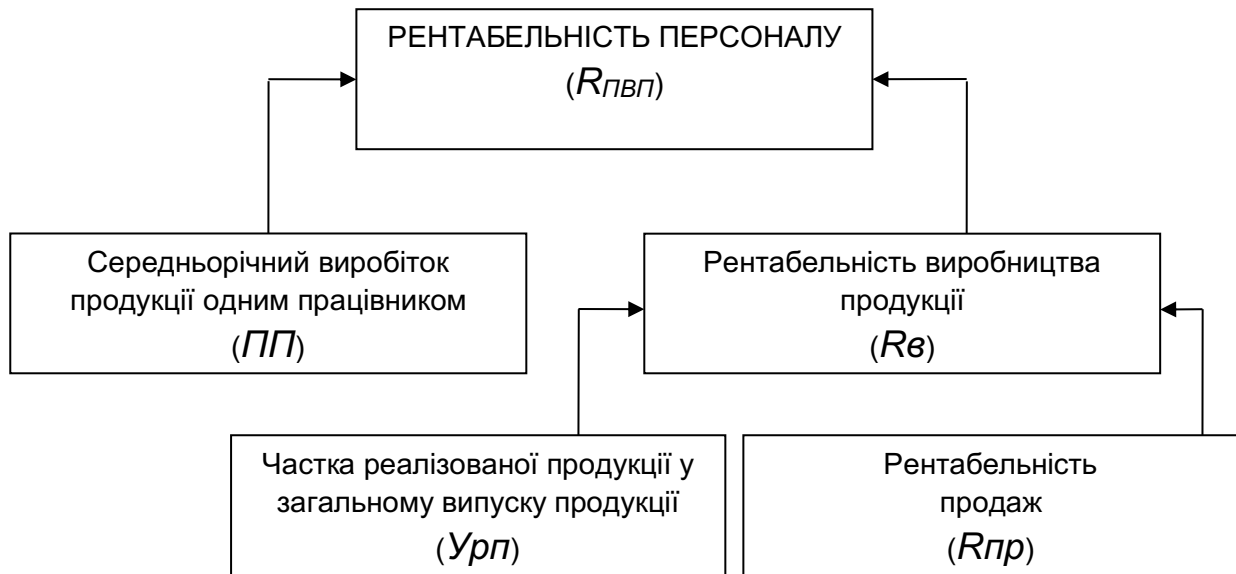


Рис. 1. Структурно-логічна факторна модель рентабельності персоналу [1].

Модель рентабельності персоналу, побудована на основі структурно-логічного підходу, дозволяє систематизувати та аналізувати взаємозв'язок різних факторів, що впливають на показник рентабельності персоналу. Цей підхід допомагає зрозуміти, як різні складові впливають на загальну ефективність використання трудових ресурсів у компанії та підвищити її показники без значних змін в основних принципах та структурі.

Така модель дозволяє провести аналіз, щоб визначити, наскільки прибуток на одного працівника може змінитися внаслідок змін у рентабельності продажів, питомої частки виручки у загальному обсязі виготовленої продукції та продуктивності праці. Вона надає можливість оцінити вплив цих факторів на фінансові показники та визначити оптимальні шляхи для підвищення рентабельності персоналу.

Так як, ефективне управління трудовими ресурсами охоплює широкий спектр аспектів, серед яких забезпечення компанії необхідною кількістю працівників, раціональне їх використання та підвищення рівня продуктивності праці в загальному обсязі, то рентабельність персоналу є важливим інструментом для оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Щоб краще зрозуміти сутність і зміст поняття “ефективність менеджменту персоналу”, треба спочатку з’ясувати сутність понять “ефект” і “ефективність”. Сучасні словники ці поняття тлумачать таким чином:

ефект – результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій, заходів;

ефективність – здатність забезпечувати ефект.

Відтак, ефективність менеджменту персоналу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами на підприємстві; як здатність забезпечувати трійний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, вдосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників. [4, С.211].

Показник рентабельності персоналу суттєво залежить від кваліфікації, досвіду та професіоналізму працівників компанії, а також від їх кількості. Наприклад, навіть якщо компанія має достатню кількість працівників, відсутність сертифікованої кваліфікації та належних навичок може перешкоджати виробництву якісної продукції. В такому разі це призводить до збільшення витрат та зменшення прибутку від продукції, що виробляється.

Рентабельність персоналу може бути підвищена шляхом покращення кваліфікації існуючого персоналу. Вдосконалення організації праці сприяє зниженню трудомісткості виробництва, підвищенню продуктивності та збільшенню прибутку від продажу продукції.

У випадку, коли штат працівників має належну кваліфікацію та досвід, але підприємство працює на застарілому обладнанні, ця ситуація також може призвести до зменшення рентабельності персоналу. Старі технології та устаткування не дозволяють виробляти продукцію, яка б відповідала сучасним ринковим вимогам за кількістю та якістю.

Навпаки, технічне переозброєння виробництва може призвести до збільшення обсягу випуску продукції та покращення її якості. Впровадження нового обладнання та застосування сучасних технологій допомагає підвищити техніко-економічний рівень виробництва підприємства в цілому. Таким чином, підвищується прибуток від реалізації продукції, а також рентабельність персоналу.

Таким чином, показник рентабельності персоналу в сучасних умовах грає ключову роль як узагальнюючий показник ефективності використання трудових ресурсів в компанії. рентабельність персоналу є показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів у компанії. Він відображає як загальну ефективність роботи трудового колективу усієї компанії, так і дозволяє оцінити корисність та продуктивність окремого працівника.

Аналіз рентабельності персоналу допомагає компаніям визначати оптимальну комбінацію факторів, які впливають на ефективність працівників, і виявляти можливості для покращення. Він дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом, надавати пріоритети найбільш важливим аспектам та забезпечувати стійке підвищення продуктивності та прибутковості компанії. Рентабельність персоналу визнається важливою складовою сучасного використання трудових ресурсів і сприяє досягненню успіху в конкурентному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел:

1. Проскурович О.В., Ястремський М.М., Сорока Л.О. Моделювання результативності використання персоналу. *Інноваційна економіка*. 2020. Випуск 1-2 (61). С.176-181
2. Хринюк О.С., Гримашевич Т.І. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. Випуск 4. С. 65–68
3. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом. Навчально-методичний комплекс дисципліни. Навч. посіб. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.
4. Щєбликіна І.О., Олексенко Р. І. Управління персоналом : навч. посіб. Сімферополь : ДІАЙПІ, 2012. 272 с.