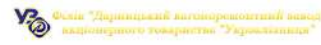


Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

двадцять першої науково-практичної міжнародної конференції
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*
(5-6 червня 2025р. м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ

Матеріали

*Двадцять першої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(5 - 6 червня 2025р. м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С.В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Каграманян А.О.*, к.т.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи .Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А.В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Шаповал Г.В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання Факультету УПП Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Примаченко Г.О. к.т.н., доц., доцент кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

4. Розгорнути загальнонаціональну екопросвітницьку кампанію для освіти громад, бізнесу та цифрових спільнот, залучаючи практичні курси та лідерів думок.

5. Впровадити цифрову систему моніторингу потоків відходів для прозорості, контролю та запобігання нелегальним сміттєзвалищам.

[1] Statista. Apparel market in Ukraine — statistics & facts. 2025. URL: <https://www.statista.com/outlook/emo/fashion/apparel/ukraine> (дата звернення: 19.05.2025).

[2] Promodo. Український eCommerce 2024: тренди та прогнози. 2024. URL: <https://www.promodo.ua/ukrayinskiy-ecommerce-2024-2> (дата звернення: 19.05.2025).

[3] Forbes H., Quested T., O'Connor C. UNEP Food Waste Index Report 2021. United Nations Environment Programme, 2021. ISBN 978-92-807-3868-1. URL: <https://www.unep.org/resources/report/unep-food-waste-index-report-2021> (дата звернення: 19.05.2025).

[4] Mykhailyshyna D. Ukrainian refugees abroad after three years. Fourth wave of research. Centre for Economic Strategy, 2024. URL: <https://ces.org.ua/en/refugees-fourth-wave/> (дата звернення: 19.05.2025).

[5] Державне агентство розвитку туризму України. До бюджету громад у 2024 році надійшло майже 273 млн грн туристичного збору. 2025. URL: <https://www.tourism.gov.ua/blog/do-byudzhetu-gromad-u-2024-roci-nadiyshlo-mayzhe-273-mln-grn-turistichnogo-zboru> (дата звернення: 19.05.2025).

УДК 658.3:005.961

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ДІЛОВОЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

ANALYSIS OF METHODS FOR BUSINESS EVALUATION OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION

О.О. Лобунець¹, канд. екон. наук О.В.Кудрявцева²

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

О.О. Lobunets¹, O.V.Kudriavtseva², PhD (Econ.)

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

Ділова оцінка персоналу являє собою процес систематичного збору та аналізу інформації про професійні, особистісні та поведінкові якості співробітників з метою визначення їх цінності для організації, рівня ефективності їх роботи та відповідності займаній посаді.

В ході ділової оцінки персоналу використовуються різні методи та інструменти.

Методи ділової оцінки персоналу розглядаються за різними класифікаційними ознаками – оцінка виконання та оцінка потенціалу, групові та індивідуальні, для працюючих співробітників та потенційних, за цілями, результатами тощо. Але найчастіше використовують шляхом поділу їх на три основні категорії: кількісні методи, якісні методи, комбіновані методи.

Кількісні методи оцінки персоналу – це набір інструментів і процедур, які

використовуються для вимірювання ефективності роботи співробітників, їх професійних компетенцій і потенціалу. Ці методи базуються на числових показниках і фактах, вони дозволяють об'єктивно оцінити результати роботи співробітників і порівняти їх з встановленими стандартами або показниками інших співробітників.

Якісні методи оцінки персоналу включають в себе різні підходи, які допомагають визначити рівень кваліфікації, професійні навички, особистісні якості та мотивацію співробітників:

- інтерв'ю дозволяють оцінити рівень знань, навичок і досвіду кандидата, а також його мотивацію та особистісні якості;

- ассесмент-центр – комплексний метод, що включає різні види випробувань, такі як групові дискусії, рольові ігри, презентації тощо. Ассесмент-центри дозволяють отримати всебічну оцінку співробітника та його потенціалу;

- 360-градусна оцінка – метод, при якому співробітника оцінюють його колеги, керівники, підлеглі та іноді клієнти. Це дозволяє отримати об'єктивну оцінку з усіх боків і визначити області для розвитку;

Всі ці методи можуть бути використані як окремо, так і в поєднанні один з одним для отримання найбільш повної та об'єктивної оцінки персоналу.

Комбіновані методи оцінки персоналу поєднують в собі різні підходи до оцінки персоналу. Вони можуть включати в себе як якісні, так і кількісні методи, а також використання різних інструментів оцінки.

Вибір методу ділової оцінки персоналу залежить від цілей і завдань організації, а також від специфіки роботи оцінюваного співробітника і визначається дією принципів, що дозволяють більш об'єктивно і результативно оцінити кількісні та якісні параметри зайнятого в діяльності організації персоналу.

Принципи ділової оцінки персоналу можуть варіюватися залежно від організації, але зазвичай включають такі як принцип об'єктивності, прозорості, постійності, справедливості, та залученості.

Представлені методи і принципи дослідження представляють у сукупності інструменти, які використовуються при проведенні ділової оцінки персоналу організації. Кожна організація індивідуально визначає набір інструментів залежно від галузевої належності, специфіки бізнесу, територіальної ознаки та інших зовнішніх факторів.

На результативність ділової оцінки персоналу організації істотний вплив мають такі фактори:

- рівень освіти та професійної кваліфікації співробітника відіграє ключову роль у визначенні його здатності виконувати свої робочі обов'язки;

- досвід роботи співробітника в певній сфері або галузі може істотно впливати на його ділову оцінку. Досвід зазвичай є показником здатності працівника справлятися з завданнями і успішно вирішувати проблеми;

- навички, такі як комунікація, вирішення проблем, аналітичні здібності, критичне мислення, командна робота тощо, є важливими факторами при діловій оцінці персоналу;

- продуктивність співробітника на робочому місці, його здатність досягати поставлених цілей і виконувати завдання в строк, також є ключовим фактором при оцінці його роботи;

- результати, досягнуті співробітником протягом певного періоду часу, можуть істотно вплинути на його ділову репутацію. Ці результати можуть бути виражені як кількісно (наприклад, продажі, кількість оброблених заявок), так і якісно (поліпшення процесів, розробка нових продуктів);

Отже, діловою оцінкою персоналу організації можна назвати сукупність різних методів і інструментів, за допомогою яких можна провести оцінку кількісних і якісних характеристик працівника, в тому числі оцінити результати роботи і порівняти їх з ключовими показниками ефективності.

УДК 336.144(075)

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ТА ЙОГО ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ БЮДЖТНИХ УСТАНОВ

FINANCIAL PLANNING AND ITS PRACTICAL APPLICATION IN THE ACTIVITIES OF BUDGETARY INSTITUTIONS

Т.В. Машошина, канд. економ.наук

Український державний університет залізничного транспорту(Харків)

T.V. Mashoshyna, PhD(Econ.)

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

У сучасних умовах бюджетні установи посідають важливе місце в національній фінансовій системі як суб'єкти державного сектору економіки. Саме в цьому секторі відбувається споживання ВВП через надання органами державної влади та місцевого самоврядування адміністративних, управлінських, соціальних, культурних та інших послуг, пов'язаних із задоволенням суспільних інтересів. Від того, наскільки ефективно налагоджені фінансові відносини на рівні бюджетних установ, залежить якість виконання соціально-економічних функцій держави, інтереси якої представляють бюджетні установи. Відповідно до функціональних повноважень бюджетна установа здійснює господарську діяльність.

Формування політики щодо управління фінансовими ресурсами