

Міністерство освіти і науки України

Уманський національний університет
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова.
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
Державний торговельно-економічний університет
Національний університет біоресурсів і природокористування України

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Матеріали XVII Всеукраїнської наукової конференції

Факультет економіки і підприємництва УНУ



Умань 2025

*Рекомендовано до друку вченою радою факультету економіки і підприємництва Уманського національного університету
(протокол № 2 від 12.11.2025 року)*

Редакційна колегія:

Олена НЕПОЧАТЕНКО – доктор економічних наук (головний редактор);
Юрій ЦИМБАЛЮК – кандидат економічних наук, доцент, декан факультету економіки і підприємництва УНУ (заступник відповідального редактора);
Юлія НЕСТЕРЧУК – доктор економічних наук, професор;
Михайло МАЛЬОВАНИЙ – доктор економічних наук, професор;
Руслан МУДРАК – доктор економічних наук, професор;
Олена ПРОКОПЧУК – доктор економічних наук, професор;
Сергій СОКОЛЮК – доктор економічних наук, професор;
Людмила МЕЛЬНИК – доктор економічних наук, професор;
Оксана ПЕНЬКОВА – доктор економічних наук, професор;
Роман ЛІЩУК – кандидат технічних наук, доцент;
Алла ОСІПОВА – кандидат економічних наук, доцент;
Галина АНІЩЕНКО – кандидат економічних наук, доцент;
Олена ЖАРУН – кандидат економічних наук, доцент;
Юлія УЛЯНИЧ – кандидат економічних наук, доцент (відповідальний секретар).

Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається з позицією редакції.

А43 Актуальні питання сучасної економіки : матеріали XVII Всеукраїнської наукової конференції, 13 листопада 2025р. – Умань :УНУ. 2025. с. 305.

Збірник конференції містить доповіді науковців, фахівців-практиків, які були розглянуті на XVII Всеукраїнській науковій конференції «Актуальні питання сучасної економіки», що відбулася 13 листопада 2025 року в м. Умань.

У наукових матеріалах висвітлюється широкий спектр фінансово-економічних питань сучасної економіки. Наукове видання розраховано на здобувачів освіти, НПП, наукових співробітників та фахівців, які займаються питаннями розвитку економіки.

Blenda N. Strategic Directions for the Development of Ukraine's Agribusiness under Current Conditions	127
Власюк С.А., Білоненко В.О. Роль обов'язкового страхування у системі соціально-економічного захисту	130
Жарун О.В., Ткачук Ю.О. Пенсійний фонд України: проблеми та перспективи розвитку	133
Zharun O.V., Driha A.S. The role of marketing in the economic activities of business	136
Zhernova Ye.V. Modern approaches to evaluating the personnel management system of enterprises	139
Заярна В.О. Антикризові фінансові стратегії аграрних підприємств	142
Кірбай Т.В. Моделі споживчої поведінки домогосподарств та особливості їх формування в Україні	144
Підлубна О.Д. Соціально-економічні виклики розвитку підприємств України	147
Пономаренко О.В. Мікрострахування як ефективний інструмент фінансової інклюзії	149
Ревуцька А.О., Булгакова Н.В. Циркулярна економіка як фактор розвитку малого бізнесу	152
Sarbey S.S. Greening of Resource Management: Strategic Guidelines for Railway Transport Enterprises	154
Соколюк С. Ю. Моделі підвищення ефективності торговельних процесів в агросекторі	157
Тупцій О.С., Щербаков В.С., Мовсесян А.Г. Системна оцінка впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на цифрову трансформацію аграрного бізнесу	159
Свіщенко М.С. Інновації як ключовий чинник формування конкурентних переваг бізнесу	163
Сокотнюк В.В. Організація соціальних послуг у територіальних громадах України та зарубіжних держав у контексті порівняльно-аналітичного аналізу	166
Тяжченко М.І. Сутність і механізм організації збутово-логістичних процесів у аграрному бізнесі	170

Секція 4. Місце та роль маркетингу в економічній діяльності суб'єктів підприємницької діяльності

Качмар О.М. Розвиток e-commerce у сфері агробізнесу України: потенціал і бар'єри	173
Корман І.І. Маркетингові інструменти формування споживчої лояльності на ринку безлактозної продукції в Україні	176
Бринько А.М. Штучний інтелект у маркетингових дослідженнях: переваги та ризики	179
Макушок О.В. Стратегії цифрового B2B-маркетингу для українського бізнесу	182
Пенькова О.Г. Соціальний маркетинг у системі формування позитивного іміджу аграрного підприємства	185
Разумова Г. В., Миронова М. Д. Маркетинг у соціальних мережах: тренди розвитку	188

Modern approaches to evaluating the personnel management system of enterprises

Zhernova Ye.V., postgraduate

Ukrainian State University of Railway Transport

At the present stage of economic development, human resource management (HRM) is acquiring particular significance as a pivotal factor in ensuring the strategic advancement of enterprises. In the context of globalization, digital transformation, and intensifying market competition, human capital is increasingly viewed not merely as a resource, but as a strategic asset capable of generating added value, fostering innovation, and enhancing organizational resilience to external challenges.

Within this framework, the assessment of the human resource management system (HRMS) emerges as a critically important managerial tool. It enables the alignment of human capital potential with the strategic priorities of the enterprise by facilitating the identification of strengths and weaknesses in HR processes, optimizing decision-making, improving labor productivity, and cultivating a culture of continuous development. The HRMS assessment serves as a mechanism of strategic control, allowing organizations to respond promptly to environmental changes, adapt HR policies to emerging challenges, and ensure coherence between corporate objectives and employee behavior. Furthermore, it provides a foundation for the development of competency models, motivation systems, training programs, and personnel development strategies, which collectively contribute to the long-term competitiveness of the enterprise.

Contemporary approaches to HRM assessment encompass system-strategic, performance-competency, and digital dimensions. Their integration enables the construction of a comprehensive and qualitative framework for evaluating the effectiveness of personnel management activities.

Primarily, HRM assessment should be conducted with a focus on its contribution to the realization of the enterprise's strategic goals. This involves: integration with the

business strategy, whereby HR functions are aligned with corporate objectives such as innovation, financial efficiency, and sustainability; systemic analysis that evaluates not only individual HR processes (e.g., recruitment, training, motivation), but also their interrelations and synergistic effects; stakeholder satisfaction assessment, including feedback from senior management, line managers, employees, and external regulatory bodies.

The performance-competency approach emphasizes the evaluation of HRM's impact on organizational competitiveness, innovation capacity, and financial performance. Key instruments within this framework include:

- competency models that facilitate the alignment of employee profiles with job requirements;
- performance management systems that support continuous goal setting, monitoring, and feedback;
- management by objectives (MBO), which is based on the achievement of SMART goals aligned with enterprise-wide targets;
- key performance indicators (KPIs) that provide quantitative metrics for assessing the effectiveness of HR functions.

Digital transformation represents a fundamental contemporary approach to HRM assessment. It offers extensive opportunities for implementing HR analytics (People Analytics), enabling a shift from transactional record-keeping to strategic forecasting. This facilitates the identification of latent behavioral patterns, prediction of personnel-related risks (e.g., turnover), and the adoption of data-driven managerial decisions. Moreover, the automation of data collection and reporting through integrated HRIS platforms significantly enhances the objectivity, efficiency, and precision of HR assessments.

A promising direction in HRM assessment is the application of maturity models, which allow for evaluating the developmental stage of HR functions within an enterprise, determining its capacity for strategic human capital management, and formulating a roadmap for further improvement. For instance, Dave Ulrich [2] introduced the concept of HR as a strategic business partner. His maturity model

outlines the evolution of the HR function through four key roles: administrative expert — focused on documentation, compliance, and transactional processes; employee champion — oriented toward employee needs and motivation; change agent — responsible for facilitating organizational change and shaping corporate culture; strategic partner — actively engaged in the formulation and implementation of business strategy.

The utilization of HRM maturity models constitutes an effective instrument for diagnostics and strategic planning. These models enable a comprehensive audit of the current HR system, identification of critical areas for enhancement, development of a phased transformation roadmap, and alignment of HR strategy with overarching business objectives. Their implementation fosters the transition from operational HR management to strategic HR partnership, thereby enhancing managerial effectiveness, advancing human capital development, and reinforcing organizational sustainability.

At the current stage of development in management practices, there is a growing scientific and practical interest in the development and adaptation of HR maturity models. This trend is driven by their potential as a promising approach to enhancing the quality of human resource management, particularly in the context of digital transformation, global competition, and the increasing need for flexible organizational structures.

Therefore, the assessment of the human resource management system should be carried out as a strategically oriented, analytically grounded, and digitally supported process. This approach not only enhances the effectiveness of HR functions but also ensures the long-term competitiveness of the organization through the development and optimization of its human capital.

References

1. Rao T. HRD Audit: Rejuvenating HR Function for Business Excellence. London: ImprintRoutledge India2024. 342 p.
2. Ulrich D. Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Cambridge, MA: Harvard Business Press. 1996. 281 p.

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ
Матеріали XVII Всеукраїнської наукової конференції

Відповідальний редактор – Олена НЕПОЧАТЕНКО

Відповідальний секретар – Юлія УЛЯНИЧ

Видається в авторській редакції. Редакція не несе відповідальності за зміст матеріалів.

Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається з позицією редакції.

Комп'ютерне верстання Юлія УЛЯНИЧ, Олександра ЯКОВЕНКО

<https://ef.udau.edu.ua/>

