

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ  
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**Матеріали  
XX міжнародної  
науково-практичної конференції  
(25 жовтня 2024 р.)**

**Київ – 2024**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY**

**«MODERN PROBLEMS OF  
MANAGEMENT»**

**THE MATERIALS  
OF THE  
XX INTERNATIONAL ACADEMIC  
PROFESSIONAL CONFERENCE  
(OCTOBER 25, 2024)**

Conference Organizer:  
**Management of Foreign  
Economic Activity of the  
Enterprise Department**

**Kyiv, 2024**

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: матеріали XX Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 2024, Національний авіаційний університет / Редакційна колегія: Кириленко О. [та інші]. – К.: НАУ, 2024. – 455 с. – Електронне наукове видання.

Збірник тез видано за матеріалами доповідей XX Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми менеджменту», що відбулася на кафедрі менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств факультету транспорту, менеджменту і логістики Національного авіаційного університету 25 жовтня 2024 року.

Збірник розраховано на стейкхолдерів, науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, практичних працівників, а також широке коло читачів, які цікавляться цією проблематикою.

У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірність інформації несуть автори тез та їх наукові керівники.

**Редакційна колегія:**

**Головний редактор:**

*Оксана Кириленко* – завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

**Члени редакційної колегії:**

*Олександр Наумов* – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

*Валентина Новак* – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, професор

*Олександр Боровиков* – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, доцент

**Відповідальний секретар:**

*Назарій Ліскович* – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор філософії в галузі економіки

**Адреса університету:**

03058, Україна, м.Київ, просп. Любомира Гузара, 1

тел.: (044) 406-76-47

e-mail: [mzedp@ukr.net](mailto:mzedp@ukr.net)

© Автори тез, 2024

© Редакційна колегія, 2024

© Національний авіаційний університет, 2024

## **ІНТЕГРАЦІЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРИНЦИПІВ РОЗВИТКУ В ВІТЧИЗНЯНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА**

*Божидай І.І., кандидат економічних наук, доцент, старший викладач кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування Державного біотехнологічного університету, м. Харків*

*Арцибашев Г.Р., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент» Державного біотехнологічного університету, м. Харків*

194

## **ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА КІБЕРПЕЗПЕКА В МЕНЕДЖМЕНТІ**

*Граценко І.С., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, м. Київ*

*Макаренко Є.Є., здобувач бакалаврського рівня вищої освіти групи МО-309Б Національного авіаційного університету, м. Київ*

197

## **ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСНОВІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ**

*Граценко І.С., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, м. Київ*

199

## **КОМПЛЕКСНИЙ АУДИТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ**

*Тужилкіна О.В., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

*Андрієнко А.С., здобувач вищої освіти другого (PhD) рівня кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

202

## **КОМУНІКАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ПРОБЛЕМА ОЦІНКИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

*Харченко Т.М., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової Сумського національного аграрного університету, м. Суми*

*Московська Н.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти групи МН – 2401м Сумського національного аграрного університету, м. Суми*

205

## **КОНЦЕСІЙНІ УГОДИ В ПРОЄКТНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ СУСПІЛЬНОГО СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

*Голованова Г.Є., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, м. Київ*

208

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ ПРОЄКТІВ**

*Мищенко В.Ю., студентка кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування Державний біотехнологічний університет, м. Харків*

210

## **ЛІНГВІСТИЧНЕ МАРКУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ КАР'ЄРІ**

*Храбан Т.Є., кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри іноземних мов Військового інституту телекомунікацій та інформатизації, м. Київ*

212

## **МЕДИЧНА ПОСЛУГА ЯК ОСНОВНА ДЕФІНІЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

*Фірсова С.Г., кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності Київського національного університету ім. Т. Шевченка, м. Київ*

215

## **МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ**

*Вождаєнко Є.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти групи ЗЕД-101Мз Національного авіаційного університету*

*Наумов О.Б., доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, м. Київ*

217

**Тужилкіна О.В.,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії  
Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

**Андрієнко А.С.,**  
*здобувач вищої освіти другого (PhD) рівня  
кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського  
університету економіки і торгівлі, м. Полтава*

## **КОМПЛЕКСНИЙ АУДИТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ**

Аудит персоналу – це всебічна експертиза відповідності організаційної, функціональної та інформаційної структури підприємства його цілям, завданням та стратегії розвитку, спрямована на підвищення ефективності управління трудовим потенціалом. Він включає систематичний збір інформації, її аналіз і оцінку діяльності підприємства щодо використання трудових ресурсів і соціально-трудова відносин. Аудит персоналу є важливою складовою ефективного управління, оскільки дозволяє не лише оцінити поточну ситуацію, але й розробити план дій для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Метою аудиту персоналу є оцінювання ефективності використання потенціалу працівників, виявлення слабких сторін управління персоналом та знаходження можливостей підвищення ефективності діяльності підприємства через оптимізацію системи управління персоналом, забезпечення її відповідності стратегічним цілям підприємства та покращення використання трудового потенціалу.

Основними завданнями аудиту персоналу є такі:

- оцінювання відповідності персоналу корпоративним цілям і стратегії розвитку підприємства;
- визначення сильних та слабких сторін системи управління персоналом;
- оцінювання рівня кваліфікації та компетенцій працівників;
- аналіз дієвості чинної мотиваційної системи та рівня задоволеності працівників;
- оцінювання корпоративної культури та психологічного клімату в трудовому колективі та ін.

Об'єктом аудиту персоналу є система персоналу підприємства, як соціотехнічна система, що включає всі аспекти управління людськими ресурсами (Предмет аудиту персоналу – ефективність системи управління персоналом) [1].

Класифікація типів аудиту персоналу дає змогу зробити висновок, що ця сфера аудиту набагато ширше, ніж перевірка функціонального підрозділу з управління персоналом, і є науково-обґрунтованою процедурою, що передбачає застосування дослідницьких методів. Отже, аудит персоналу – це періодично проведена експертиза системи управління персоналом, що включає комплекс заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки на цій основі

ефективності діяльності підприємства з використання трудового потенціалу та регулювання соціально-трудових відносин.

Аудит персоналу доцільно розглядати в організаційно-технологічному, соціально-психологічному, економічному аспектах.

Аудит персоналу в організаційно-технологічному аспекті – це перевірка документації, аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності організації: аналіз даних, що належать до програм розвитку трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відношення персоналу до роботи та ступеня задоволеності працею.

Аудит персоналу в соціально-психологічному аспекті – це оцінка соціально-трудових відносин, основних чинників трудової мотивації працівників та виявлення резервів вдосконалення діяльності підприємства через дослідження суб'єктивних позицій працівників.

Економічний аспект аудиту персоналу – це визначення:

- конкурентоспроможності підприємства у трудовій сфері, що оцінюється порівнянням економічних та соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами або із середніми та кращими у галузі показниками на аналогічних підприємствах;
- ефективності функціонування служб управління персоналом, виявлення їхньої ролі у підвищенні конкурентоспроможності підприємства;
- економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат за проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Системний підхід до аудиту персоналу полягає у сукупності таких елементів, що дозволяють об'єктивно, всебічно оцінити систему управління персоналом: участь високопрофесійні фахівці у галузі фінансового, управлінського та кадрового аудиту; використання сучасних наукових підходів та інструментів дослідження; наявність зворотного зв'язку з керівником підприємства, а за його сприяння – з функціональними менеджерами з управління персоналом та лінійними менеджерами для повної оцінки системи управління персоналом.

Технологія комплексного кадрового аудиту включає етапи (підготовчий, основний, заключний), кожен із яких полягає у проведенні послідовних заходів.

На підготовчому етапі визначаються цілі, методи та план проведення аудиту. На основному етапі відбувається збір та аналіз даних (анкетування, інтер'ю, спостереження, аналіз документації), проводяться дослідження щодо стану та використання людських ресурсів підприємства. Оцінюється відповідність працівників посадовим обов'язкам та отриманих даних критеріям ефективності діяльності працівників та управління персоналом [2].

Заключний етап включає виявлення проблемних зон та підготовку звіту з рекомендаціями щодо вдосконалення системи управління персоналом та організаційних змін. План вдосконалення системи управління персоналом на підставі результатів аудиту персоналу може включати розробку програм навчання та розвитку персоналу, вдосконалення системи мотивації та винагород, оптимізація структури персоналу відповідно до потреб підприємства та ін.

Серед переваг проведення комплексного аудиту слід назвати підвищення ефективності управління персоналом, виявлення «вузьких місць» в роботі персоналу та підприємства,

формування основи для розробки стратегії розвитку персоналу, оптимізація витрат на кадрові процеси (рекрутинг, навчання та ін.), поліпшення мотиваційної системи та умов праці [3].

Отже, аудит персоналу стає інструментом стратегічного управління, дозволяючи підприємства адаптуватися до змін на ринку праці та внутрішньої ситуації на підприємстві, підвищення конкурентоспроможності підприємства завдяки ефективнішому використанню людського капіталу, сприяє покращенню комунікації в трудовому колективі, зміцненню корпоративних цінностей і довіри між працівниками та керівництвом.

Комплексний аудит персоналу є важливим інструментом в управлінні підприємством, що дає змогу забезпечити ефективність використання людських ресурсів, підвищити продуктивність і вдосконалити роботу персонал-менеджменту.

### Література

1. Збрицька Т. П., Сало Я. В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, 2019, – 381 с.
2. Прокопець Л. В. (2019) Дослідницькі підходи до аудиту персоналу. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Випуск 2 (51). URL: [http://business-navigator.ks.ua/journals/2019/51\\_2019/21.pdf](http://business-navigator.ks.ua/journals/2019/51_2019/21.pdf)
3. Даниленко, О. А., & Троян, Ю. І. (2019). Аудит персоналу: практика українських організацій. Економічний простір, (144), 138-155. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/92>
4. Куделя В. І., Яковенко В. Г. (2024) Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективності управлінської діяльності на підприємствах залізничного транспорту і промисловості № 86. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/24290/1/Kudelia.pdf>
5. Hrinka T.I. & Hrinka M.D. (2018). Audyt personalu yak peredumova pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Personnel Auditas a precondition for increasing the competitiveness of the enterprise]. Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk - Priazovsky Economic Bulletin, 5 (10), 165-169 [in Ukrainian].