

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавський державний аграрний університет

Кафедра обліку і оподаткування

**«БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ
В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН»**

**Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-
практичної конференції**



ПОЛТАВА 2024



УДК 657

Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін:
Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-практичної конференції.
31 жовтня 2024 р., м. Полтава, / Полтавський державний аграрний університет.
Полтава: ПДАУ, 2024. 1495 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова організаційного комітету: **КАНЦЕДАЛ НАТАЛІЯ** – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Секретар організаційного комітету: **ЛЕГА ОЛЬГА** – к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Члени організаційного комітету:

ГНАТИШИН ЛЮДМИЛА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

ДУБІНІНА МАРИНА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Миколаївського національного аграрного університету

ЗАЙЦЕВ ЮРІЙ - д.е.н., професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

ЗОЛЯ ОЛЕКСІЙ - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

КОБСЛЄВА ТЕТЯНА – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

ПЕРЕРВА ПЕТРО - д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

СЛАВКОВА ОЛЕНА - д.е.н., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

СУК ПЕТРО - д.е.н., професор, професор кафедри обліку і оподаткування Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Ніжинський агротехнічний інститут»

ХОМИН ПЕТРО – д.е.н., професор, професор кафедри обліку та аудиту Тернопільського національного університету ім. Івана Пулюя

АРАНЧІЙ ДМИТРО - к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

БЕЗКРОВНИЙ ОЛЕКСАНДР – декан факультету обліку та фінансів, к.е.н., доцент, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

ГУБАРИК ОЛЬГА - к.е.н., доцент, в.о. зав. кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровського державного аграрно-економічного університету

ПРИЙДАК ТЕТЯНА– к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

ПРОКОПИШИН ОКСАНА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

СКИБА ГАННА - к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового Інституту управління, економіки та бізнесу «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

СТАМАТ ВІКТОРІЯ - к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу Миколаївського національного аграрного університету;

ЯЛОВЕГА ЛЮДМИЛА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

© Автори, 2024

© Кафедра обліку і оподаткування, 2024

© Полтавський державний аграрний університет, 2024



КУПКО ОЛЕКСІЙ, здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **ГРІДІН ОЛЕКСАНДР**, к.е.н., доцент,
 доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У ВИРІШЕННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ ОРГАНІЗАЦІЇ

У високо динамічному бізнес-середовищі ключовою проблемою для будь-якої організації є реалізація ефективної кадрової політики, оскільки її успішний динамічний розвиток значною мірою залежить саме від персоналу. З огляду на це, для усебічного вирішення всіх аспектів управління персоналом, зокрема розв'язання соціально-економічних проблем, потрібен комплекс теоретичних та методологічних положень кадрової політики.

Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється за допомогою кадрової політики. Поняття кадрової політики вченими розуміється по-різному, оскільки охоплює різноманітний набір характеристик. На сьогодні не існує єдиної дефініції терміну «кадрова політика», найбільш точно, на наш погляд, кадрова політика визначається, як така, що окреслює загальний напрямок і основи, що стосуються людських ресурсів, загальні та специфічні вимоги, спрямовані на створення згуртованої, відповідальної та високопродуктивної команди працівників для реалізації здатності організації адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, які розробляється власниками, вищим керівництвом та кадровими службами господарюючого суб'єкту [1-2].

Основною метою кадрової політики є забезпечення своєчасного та оптимального балансу процесу підбору, утримання персоналу та його розвитку у залежності від потреб організації, вимог чинного законодавства та стану ринку праці [4]. У сучасних надскладних умовах функціонування економіки країни актуальною є розробка антикризової кадрової політики, що включає комплекс заходів щодо забезпечення кадрової безпеки організації. Вважаємо, що головною особливістю такої політики є її комплексність, заснована на поєднанні цілей, принципів і методів взаємодії з персоналом, адже враховує різні аспекти регулювання процесу управління.

Відзначимо, що кадрова політика є вельми дієвим інструментом керівника, що дозволяє організації адаптуватися до зовнішнього середовища, зберігаючи при цьому кадровий потенціал. Натомість відсутність кадрової політики, її формальної структури, недостатність мотивації та стимулювання серед працівників може призвести до високої плинності кадрів, що становить значну загрозу для організації. В умовах обмеженості ресурсів українських суб'єктів господарювання, неефективне використання кадрового потенціалу призводить до втрати численних ринкових можливостей та конкурентних переваг [3-4].

Нижче наведені основні типи кадрової політики (рисунок).

Зауважимо, що відповідно до загальних вимог, кадрова політика повинна відповідати стратегії розвитку організації, бути гнучкою до сучасних



економічних умов країни та економічно обґрунтованою, заснованою на реальних фінансових можливостях суб'єкта господарювання.



Рис. Типи кадрової політики організації

Джерело: [5, с. 195]

Серед головних ознак кадрової політики необхідно відмітити [5, с. 194]: прямий вплив на конкретну групу співробітників всередині організації; цілі та завдання, які безпосередньо пов'язані із цим впливом; вплив і управління, які одночасно заохочують потік трудових ресурсів і контролюють їх вдумливе використання.

Кадрова політика організації у сфері мотивації праці є одним з найважливіших інструментів управління. Це пояснюється тим, що без професійного, орієнтованого на розвиток, інноваційного та мотивованого персоналу, який прагне підвищувати ефективність праці, організація не може досягти суттєвих позитивних результатів [3].

Кадрова політика дозволяє організації вирішувати питання не лише фінансового характеру, вона слугує мірилом соціального розвитку певної соціально-економічної структури.

Висновок. Підводячи підсумок вищевикладеного можна стверджувати, що метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу між кількісним і якісним складом персоналу та його розвитком відповідно до потреб



конкретної організації. Вона відіграє важливу роль в управлінні людськими ресурсами та спрямована на закріплення лідируючих позицій на ринку, досягнення стратегічних цілей організації шляхом створення, розвитку і стимулювання діяльності професійної команди співробітників. Тому для забезпечення ефективної роботи організації, менеджерам необхідно надавати великого значення посиленню мотивації співробітників. Це пов'язано не тільки з грошовим стимулюванням, але й з потенціалом кар'єрного зростання, тобто зацікавленістю співробітників у результатах своєї праці.

Список використаних джерел:

1. Грідін О.В. Кадрова політика у сфері публічного управління та адміністрування: формування, реалізація, удосконалення. *Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека»*. 2023. № 1(31). DOI: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-1-8608> URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16776675663120.pdf>
2. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf
3. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
4. Зачосова Н.В., Замогильна А.В. Значення кадрової політики підприємства для забезпечення стабільності його діяльності та кадрової безпеки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-49>
5. Язлюк Б.О., Вороніна В.Л. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Том 4. № 4. С. 191-198.

