



Міністерство освіти і науки України  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)  
Навчально-науковий інститут фінансів,  
економіки, управління та права  
Сумський державний університет (Україна)  
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)  
Бамберзький університет імені Отто Фрідріха (Німеччина)  
Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук  
України (Україна)  
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної  
академії наук України» (Україна)



## СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної  
Інтернет-конференції з міжнародною участю  
30 листопада 2023 року



Полтава 2023

Григор'єва О.В., к.е.н, доцент,  
Скрильник А.С., к.е.н., доцент  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

## **ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ БІЗНЕСУ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

На тлі військової агресії Росії в Україні український бізнес несе значні втрати, пов'язані з руйнуванням структури економіки, ринків збуту, логістичних зв'язків та інших суттєвих факторів. серед яких вагомий вплив здійснює втрата частини трудових ресурсів.

Результати опитування підприємств, проведених як на загальнонаціональному, так й на регіональному ринках праці, виявив загальні тенденції щодо забезпеченості суб'єктів підприємницької діяльності працівниками.

Так, під час опитування підприємців м. Полтава з'ясувався реальний стан справ щодо наявності вакансій та посад, які потребують заміщення; основні вимоги до претендентів та організацію набору працівників; визначався рівень оплати праці та системи мотивації персоналу; визначалася думка підприємців стосовно освітньої кваліфікації випускників закладів вищої освіти.

Опитування показало, що вакансії існують практично на кожному підприємстві, при цьому чисельність вакантних посад коливається від 2 до 30% загальної кількості робочих місць а серед вакантних посад переважає посада водія (дана вакансія існує на кожному четвертому з опитуваних підприємствах, причому на деяких підприємствах на посаду водія потрібен не один працівник). Достатньо значна кількість вакантних посад на підприємствах пов'язана з робітничими професіями – понад 60% вакантних посад на опитуваних підприємствах, враховуючи, що частина підприємств, на яких ці посади є актуальними складає близько 50% респондентів. Значно менший, але він існує, попит на фахівців з вищою освітою – серед опитуваних підприємств кількість таких вакантних посад становить 30% по всіх респондентах.

В галузевому розрізі можна відмітити, що склад вакансій за категоріями працівників суттєво відрізняються. Ключовим фактором при цьому виступає характер виробничої діяльності. Так, найбільш різноманітні потреби у працівниках на підприємствах будівельної галузі та промисловості – вакантні посади включають досить розгалужений перелік виробничих професій (від різноробочих до машиністів екскаватору та іншої будівельної техніки на будівельних підприємствах та токарів, слюсарів, теслярів тощо); посади інженерів різних спеціальностей, економічні посади (бухгалтер, менеджер, економіст). Вакансії на економічні посади існують також на підприємствах торговельної галузі та підприємствах сфери послуг. І, що підтверджує наведену

вище статистику, незалежно від галузевої приналежності існує потреба у працівниках на посади водіїв.

За сучасних умов потребу у персоналі підприємці намагаються закрити через наступні джерела. Найбільш надійними джерелами відбору персоналу респонденти вважають Центр зайнятості – його рекомендаціям довіряють більше третини опитуваних підприємств; на особисті контакти орієнтовані 24% респондентів; п'ята частина опитуваних у пошуку кандидатів на вакантні посади орієнтується на оголошення в соціальних мережах, близько 10% довіряють цей процес кадровим та рекрутинговим агенціям.

За процедурою відбору персоналу переважає співбесіда як інструмент відтворення персоналу підприємства (у понад 50% респондентів) та стажування (30% опитуваних). Менш дієвими інструментами відбору персоналу респонденти вважають інтерв'ю та тестування.

Оплата праці є дієвою складовою при виборі місця працевлаштування. Серед опитуваних підприємств третина встановлює заробітну плату відповідно до штатного розпису; практично рівний розподіл відповідей респондентів щодо встановлення середнього рівня оплати праці у регіоні, у відповідності з освітнім та кваліфікаційним рівнями працівників та встановлення рівня оплати праці за результатами співбесіди (близько 20% опитуваних). Мінімальний рівень оплати праці встановлюють лише 1% опитуваних, але він стосується посад, які не потребують спеціальних знань та навичок (прибиральниця, вахтер тощо). Серед систем мотивації персоналу переважає індивідуальне преміювання, на нього орієнтується більше 70% респондентів.

Щодо задоволеності освітнім рівнем працівників, слід зазначити, що більше третини респондентів оцінюють рівень освіти як достатній й вищу освіту за рівнем оцінюють як більшу в порівнянні з рівнем середньої спеціальної; майже рівні пропорції в оцінюванні вищої освіти як однозначно високої, так й такої, що знаходиться на недостатньо високому рівні. Але всі роботодавці погоджуються з тим, що багато чого залежить від особистих якостей працівника.

Отже, проведене дослідження дає можливість зробити наступні висновки. Практично на кожному підприємстві є вакансії. Переважна більшість вакантних посад – це наслідок війни росії проти України, мобілізації чоловіків та міграції жінок в безпечні країни. Частина вакантних посад в місті Полтава заміщується ВПО. При прийомі на роботу основним дієвим інструментом є співбесіда. Важливою складовою для працедавців є освітній рівень працівника в поєднанні з його індивідуальними якостями.

## Література

1. Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). Інститут економічних досліджень та політичних консультацій.

URL:

[http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf\\_merged-6.pdf](http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf)

УДК 330

Горбунова М.Р., Ткаченко А.О., студенти,  
Кулакова С.Ю., к.е.н., доцент  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

## ЗНАЧЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ БІЗНЕСУ

Розглянуто та досліджено значення та вагомість електронної комерції задля розвитку сучасної економіки бізнесу.

Електронна комерція відіграє передову роль у розвитку сучасної економіки бізнесу, сприяючи удосконаленню роботи підприємств, що забезпечує зручність процесу покупки споживачів та загалом роботи організацій. Значення електронної комерції постійно зростає разом з цифровізацією економіки.

В процесі дослідження даної теми брали участь багато науковців та експертів, як зарубіжних так і вітчизняних, а саме: Е. Лоуренс, В.В. Лимар, А.М. Гресь, Ю.О. Шкригун, В.Ю. Юдін, О.Ю. Червона, А.В. Циброва, Д.Д. Євтушенко та інші.

Метою даного дослідження є окреслення важливості електронної комерції з точки зору не лише окремих підприємств, а й задля розвитку сучасної економіки бізнесу загалом.

Поняття «електронна комерція» можна трактувати саме як, процес купівлі продажу товарів через мережу Інтернет, що допомагає максимально спростити взаємозв'язок між продавцем та покупцем як в межах так і за межами країни. Зобразимо схему електронної комерції (рис.1.) [1].

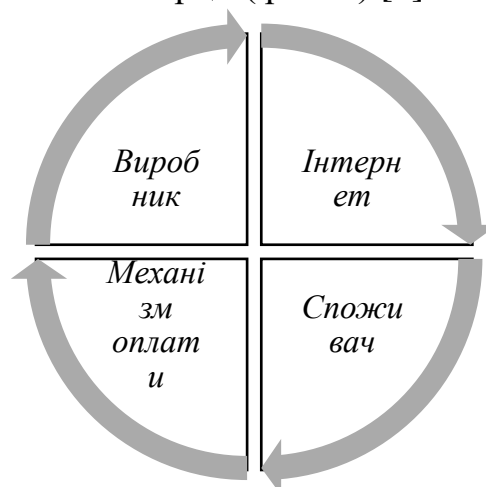


Рис.1. Схема роботи електронної комерції