МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»

УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ В БИДГОЩІ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

КУЯВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ У ВЛОЦЛАВЕКУ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

ЕКОНОМІЧНО-ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ У ВАРШАВІ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

«ПЕРСПЕКТИВИ СТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ»

5–6 грудня 2025 року

Львів-Торунь
Liha-Pres
2025

УДК [330.34+33-049.5]-026.6(100+477)(062.552)
П 27

Голова організаційного комітету:
Мащенко О.В. – доктор економічних наук, професор, перший проректор з наукової та науково-педагогічної роботи Класичного приватного університету.

Члени організаційного комітету:

Салига К.С. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи, страхування та маркетингу Класичного приватного університету.
Пужай-Череда А.М. – кандидат економічних наук, заступник начальника Центрального міжрегіонального управління ДПС по роботі з великими платниками податків.
Миронова Л.Г. – доктор економічних наук, професор кафедри економіки Класичного приватного університету.
Метеленко Н.Г. – доктор економічних наук, професор, директор Інженерного навчально-наукового інституту Запорізького національного університету.
Шапошников К.С. – доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків Закладу вищої освіти "Університет трансформації майбутнього".
Семенов А.Г. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Класичного приватного університету.
Рита Бендаравичине – доктор економіки, професор, Університет ім. Вітаутаса Великого, Литва.

П 27 **Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: світовий досвід та вітчизняні реалії:** матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 5–6 грудня 2025 р.). – Львів-Торунь : Liha-Pres, 2025. – 242 с.

ISBN 978-966-397-579-5

У збірнику викладено матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: світовий досвід та вітчизняні реалії» 5–6 грудняня 2025 р., м. Запоріжжя), у яких розглядаються проблеми економіки, обліку і оподаткування, менеджменту, маркетингу, міжнародних економічних відносин та інші питання.

УДК [330.34+33-049.5]-026.6(100+477)(062.552)

© Класичний приватний університет, 2025
ISBN 978-966-397-579-5 © Українсько-польське наукове видавництво «Liha-Pres», 2025

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. ЕКОНОМІКА

Vasylenko Mykola

THE IMPACT OF POLITICS ON ECONOMIC STABILITY AND THE CONSEQUENCES OF THIS IMPACT 9

Haman Halyna

PERSPECTIVES OF THE DIGITALIZATION PROCESS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY 13

Добровольський А. Р.

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЄКТІВ ВІДБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ 18

Ішков П. О.

ЦИФРОВІЗАЦІЯ БЮДЖЕТНОГО УПРАВЛІННЯ В ЄС ЯК ОСНОВА ПРОЗОРОСТІ ТА МІЖНАРОДНОЇ ДОВІРИ 24

Картєчєва В. О.

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 28

Kyzliuk Oleksandr

A SYSTEM OF CRITERIA FOR ASSESSING HOW WELL RETAIL ADAPTS TO GLOBAL ECONOMIC MEGATRENDS 32

Кот Л. Л.

ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ: ВІД ДЕ-ФАКТО ПРАКТИК ДО ДЕ-ЮРЕ ВИЗНАННЯ 35

Kriuchkova Nataliia, Chen Wanting

REFORMING UKRAINE'S FISCAL POLICY IN THE CONTEXT OF POST-WAR MODERNISATION 41

Lebedeva Irina, Nechaeva Inessa, Biryukova Anastasia

COBB–DOUGLAS FUNCTION AS A TOOL FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF UKRAINE'S MANUFACTURING INDUSTRY IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC CHALLENGES 44

Моленда А. Р.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФЕРТНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ 50

Поплавська О. М.
СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ:
БАЗОВІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 55
Проценко Д. О.
ПРИНЦИПИ МАРКЕТИНГОВОЇ
СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА 59
Стройко Т. В., Константинов В. А., Бондарь Д. О.
СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
СТАРТАП ПІДПРИЄМНИЦТВА УКРАЇНИ
В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ..... 64

НАПРЯМ 2. ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННА СПРАВА ТА ТУРИЗМ
Bezchasnyi Oleksii, Riabushkina Iryna
PRIORITIES FOR ADJUSTING THE MUST-BE QUALITY
OF SERVICES IN THE HOSPITALITY INDUSTRY
UNDER CRISIS CONDITIONS..... 69
Лупашко А. П.
СТАЛІ ІННОВАЦІЇ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ
ЯК ДРАЙВЕР ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
ТУРИСТИЧНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ 74

НАПРЯМ 3. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
Омельчук А. Б.
ІНТЕГРАТИВНА ПАРАДИГМА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ
В УМОВАХ МНОЖИННИХ КРИЗ 79

НАПРЯМ 4. ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ
Вовк Є. П., Макурін А. А.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ
І ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТМЦ
У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 84
Генсьор Г. О.
ОБЛІК ВИТРАТ ТА ДОХОДІВ
ВНУТРІШНІХ ВАНТАЖНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ 89
Книшек О. О., Баркова В. А.
ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ
ТА АУДИТУ: ПРАКТИЧНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ В БІЗНЕСІ..... 93

Лахман А. М.
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ
РЕКЛАМНОЇ СФЕРИ 99
Лещук Г. В., Озаришин В. Б.
РОЗРАХУНКИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ
В СИСТЕМІ ЗВІТНОСТІ СУБ'ЄКТА
ГОСПОДАРЮВАННЯ 105
Новіков В. В.
ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ 110
Пацарнюк О. В.
МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ
ESG-ЗВІТНОСТІ В БУХГАЛТЕРСЬКІЙ ЗВІТНОСТІ
УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 114
Солдат М. І.
ВПЛИВ СТРУКТУРИ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ НА РІВЕНЬ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 117

**НАПРЯМ 5. ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА
ТА СТРАХУВАННЯ**
Гетьманенко Ю. О.
УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ
РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА 121
Олексій М. Ф.
ЩОДО СТРИМУЮЧИХ ФАКТОРІВ
ТА СТРУКТУРНИХ БАР'ЄРІВ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПОДАТКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ 127
Радик В. В.
МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ АІ
У СИСТЕМАХ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ
ТА САНКЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ 132
Штундер О. О.
ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ТИПОЛОГІЯ
ЦИФРОВИХ ПЛАТІЖНИХ СИСТЕМ
У КОРПОРАТИВНИХ ФІНАНСАХ 137

НАПРЯМ 6. МЕНЕДЖМЕНТ

Біднарик О. А., Кирилов К. О.
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
ФЕРМЕРСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В УМОВАХ
ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ..... 142

Вакун О. В., Скиданчук О. В.
ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
У ВПРОВАДЖЕННІ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ 146

Duhin Oleh, Luchko Halyna
HARNESSING RESISTANCE:
A FRAMEWORK FOR CONVERTING OPPOSITION
INTO ORGANIZATIONAL ENERGY 149

Корнієвський Р. О.
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗЕМЕЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ
РИНКУ ОРЕНДИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДЬ 153

НАПРЯМ 7. МАРКЕТИНГ

Momotkov Ihor
NEUROSIGNAL RECORDING TOOLS
IN NEUROMARKETING AND THEIR IMPACT
ON THE FORMATION OF MARKETING STRATEGIES..... 157

**НАПРЯМ 8. ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ
ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ**

Бондарчук О. Г.
РОЛЬ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ
У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА 161

Городянська Л. В., Лаус В. Р.
КОМПЕТЕНТНІСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 165

Gudymenko Viacheslav
A COMPREHENSIVE MODEL FOR MANAGING
A COMPANY'S PRODUCT RANGE..... 170

Huz Ostap
MODELING INVESTMENT PORTFOLIOS TAKING INTO ACCOUNT THE SPECIFICS OF THE ENERGY SECTOR 174
Єлецьких С. Я., Колюбаєва К. П., Чуйко А. А.
РЕЗЕРВИ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ЯК ДЖЕРЕЛО РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ..... 177
Savchenko Roman
OVERVIEW OF WORLD INDEXES AND THEIR ROLE IN FORMING MARKET TRENDS 183
Ткаченко А. М., Межерицький Д. А.
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ НОВІТНІХ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ 188
Chernov Oleksandr
USING THE SAATI METHOD TO RANK THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF BUSINESS COLLABORATIONS..... 194

НАПРЯМ 9. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
Komarnytska Hanna, Pukaliak Khrystyna
DIGITAL VISUALIZATION TOOLS IN SHAPING OPEN COMMUNICATIONS OF UKRAINE'S PUBLIC AUTHORITIES 198
Кудрявський І. В.
АЛГОРИТМ ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ ІНФОРМАЦІЙНОЮ БЕЗПЕКОЮ 203
Охота Ю. В., Порська К. В.
БІОЕНЕРГЕТИЧНИЙ КООПЕРАТИВ ЯК ОСНОВА ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ГРОМАДИ..... 208
Швецова І. Л.
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ НАСЛІДКІВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНИХ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ..... 213
Штода І. О.
ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ВІЙНИ: ФАКТОРИ ВПЛИВУ 217

НАПРЯМ 10. МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Головко Л. С.
СТАЛА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ КОМПАНІЙ
ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ 222
Кузнєцова Н. В., Петрик Ю. П.
СТВОРЕННЯ СЕЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇН ЦЕНТРАЛЬНОЇ
ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ (ДОСВІД ПОЛЬЩІ) 226
Oliinyk Kyrylo
ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE FINANCIAL
SECTOR AS A DRIVER OF INNOVATION
AND STRUCTURAL INEQUALITY..... 232
Черницька Т. В., Нетребенко К. К.
КЛЮЧОВІ ДЕТЕРМІНАНТИ
ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ КИТАЮ..... 237

Городянська Лариса Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент,
член-кореспондент Академії наук України,
доцент кафедри менеджменту, системного аналізу
та міжнародних відносин,
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4482-1690
Лаус Вероніка Романівна
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Український державний університет імені Михайла Драгоманова

DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-579-5-35

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах, з урахуванням вимог ринкової економіки, конкурентоспроможність є основною успіху підприємства. Саме людський капітал підприємства, а не лише матеріальні активи (ресурси), формує й визначає його роль на світовому ринку. Відтак, значення компетентнісного менеджменту в управлінні персоналом є вагомим й беззаперечним.

Метою дослідження є компетентнісний підхід як інструмент управління людськими ресурсами з метою зміцнення людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності підприємства в Україні.

Традиційні підходи до управління персоналом в сучасних умовах війни та нестабільності є застарілими й не забезпечують конкурентоспроможність підприємства, оскільки вони орієнтовані лише на функції та посади. На противагу цьому, компетентнісний менеджмент орієнтується на знання й поведінкові фактори людини,

що значно підвищує результативність діяльності персоналу підприємства.

Уперше ідея компетентнісного підходу була започаткована в дослідженнях Р. Вайта та Д. Макклелланда [1], які наголошували на важливості особистісних якостей у професійній діяльності. Д. Макклелланд у праці [1] досліджував й порівнював характеристики успішних й менш успішних працівників, які виконували завдання для аналізу й формування компетенцій.

Компетентнісний підхід вважається основним методологічним інструментом, стрижнем у реалізації здатності особистості ефективно використовувати набуті компетентності у реальному житті, професійній діяльності [2, с. 76].

У праці [3] обґрунтувано методологічні засади створення системи оперативного оцінювання компетентнісного потенціалу працівників операційного менеджменту та рівня його відтворення із застосуванням інструментів електронного навчання і тестування. Підкреслюється, що «високий рівень розвитку ключових компетентностей менеджерів і систематичне оновлення цих компетентностей є критичними чинниками забезпечення конкурентоспроможності та ефективності функціонування підприємств в умовах нестабільного ринкового середовища й постійного браку економічних ресурсів» [3, с. 69].

Компетентність формується як інтеграція знань, навичок та мотивації, що реалізується через поведінку працівників та адаптивність до умов. Вона є основою для ефективної роботи та стратегічного управління. Впровадження компетентнісного підходу сприяє не лише покращенню професійної поведінки працівників, але й стимулює їх до саморозвитку, активної участі у внутрішніх процесах та зміцнення організаційної культури [4]. Важливим аспектом є орієнтація не лише на наявність знань, але й на здатність ефективно застосовувати їх для досягнення конкретних результатів.

О. В. Майстренко та В. В. Васюк визначають компетентнісний підхід як міждисциплінарну управлінську стратегію, що поєднує освітні, поведінкові та організаційні компоненти для формування

ефективного кадрового потенціалу [5]. Вважаємо, що компетентність є сукупністю знань, навичок, особистих якостей та способу мислення, що забезпечують ефективність виконання професійних обов'язків працівником. Компетенції класифікують на загальні та спеціальні. Загальні компетентності – це навички, здібності та знання, якими працівник володіє в рамках певної програми навчання. Спеціальні компетентності є специфічними для певної сфери чи галузі діяльності.

Огляд наукової літератури [2–5] дозволив узагальнити п'ять ключових властивостей компетенцій:

1. **Мотиви** – те, про що людина постійно думає й що викликає її наступні дії. Вони спрямовують, націлюють та вибирають поведінку людини у певних видах діяльності. Наприклад, мотивований працівник є більш амбітним, ставить перед собою складні цілі, відчуває особисту відповідальність за їх досягнення та надає зворотній зв'язок для досягнення кращих результатів.

2. **Психофізіологічні особливості людини** – фізіологічні характеристики особистості та її реакції на певну ситуацію. До них належать швидкість реакції, самоконтроль й ініціатива.

3. **Я-концепція** – глибоке переконання у людини, що вона здатна ефективно діяти у різних ситуаціях.

4. **Знання** – змістовна інформація, якою володіє працівник, та його здатність запам'ятовувати важливу інформацію.

5. **Навички** – здатність людини фізично чи розумово виконувати певну роботу. До розумових та когнітивних компетенцій відносять аналітичне мислення особистості, її причинно-наслідковий зв'язок та концептуальне мислення.

Компетентність працівника охоплює не лише його здатність ефективно виконувати роботу, а й навички послідовного її виконання. Послідовність є характеристикою, що забезпечує прогнози майбутньої діяльності.

Впровадження компетентнісного підходу може бути реалізовано шляхом розробки моделей компетенцій, які деталізують необхідні знання, навички та поведінкові характеристики для різних

груп посад. Основна ідея полягає в тому, що ефективність роботи працівника визначається його здатністю застосовувати компетентності у складних виробничих ситуаціях, а не лише його професійною підготовкою. Для успішної співпраці, підприємства мають наймати людей, ґрунтуючись на їхні основні компетенції, такі як риси та мотиви, і навчати їх знаннях й конкретним навичкам, що необхідні для їхньої роботи. Отже, компетентнісний підхід: сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства; впливає на ефективність та результативність поставлених задач завдяки чітко поставленим цілям; забезпечує гнучкість підприємства й його адаптивність до ринку, а також оптимізує витрати на управління персоналом; підприємства, що застосовують цей підхід, отримують вищий рівень продуктивності й нижчий рівень ризиків та кадрових помилок.

Зарубіжні підприємства активно впроваджують даний підхід управління людським капіталом як один із найбільш успішних методів підвищення результативності своєї діяльності. Основні моделі компетентностей, що використовуються за кордоном, це модель SHL, модель Society for Human Resource Management та модель «Корпоративні фінансові технології». Модель SHL є одним з найбільш поширених методів оцінки талантів співробітника для HR-спеціалістів. Оцінка кандидата відбувається шляхом об’єктивного вимірювання його здібностей, вмінь й особистих характеристик. В умовах високої плинності кадрів й невизначеності, такий підхід в Україні дозволяє швидко й об’єктивно оцінювати кандидатів. За допомогою психометричних тестів та особистісних опитувальників виявляється лідерський потенціал та оцінюються ключові компетенції, як-от стресостійкість, адаптивність та реагування на ризики. Це особливо актуально в період війни, адже допомагає оперативно й ефективно заповнювати критично важливі вакансії. На жаль, в Україні компетентнісний підхід ще не набув національного масштабу і застосовується лише на окремих підприємствах.

Висновки. Компетентнісний підхід є основою управління людськими ресурсами та зміцнення людського капіталу на

підприємстві. В ієрархічній організаційній системі підприємства для кожного рівня прийняття управлінського рішення можна виділити ключові власні компетенції особистості, що підсилюють конкурентні переваги та гудвіл підприємства. Компетентнісний менеджмент людського капіталу є ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємства, оскільки він забезпечує розвиток ключових компетенцій працівника; підвищення продуктивності праці; сприяє пожвавленню інноваційності та стійкості підприємства в динамічному ринковому середовищі. Підприємства, які впроваджують такий підхід, здобувають значну стратегічну конкурентну перевагу й забезпечують перспективу довгострокового зростання.

Література:

1. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973. Vol. 28 (1). P. 1–14. DOI: https://doi.org/10.1037/h0034092.
2. Городянська Л. В. Моделювання та оцінювання рівня відтворення компетентнісного потенціалу особи. *Журнал стратегічних економічних досліджень.* 2024. № 2 (19). С. 74–92. DOI: https://doi.org/10.30857/2786-5398.2024.2.8.
3. Городянська Л. В. Система оцінювання компетентнісного потенціалу менеджерів: методологічний аспект. *Освітня аналітика України : науково-практичний журнал*. 2025. Вип. 1 (33). С. 69–84. DOI: https://doi.org/10.32987/2617-8532-2025-1-69-84.
4. OECD. The Definition and Selection of Key Competencies. Executive Summary. Paris: OECD. 2005. 12 p. URL: https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf (accessed: November 25, 2025).
5. Maistrenko O., Vasiuk V. Competency-based approach to personnel management as the key to effective organizational development in the conditions of modern challenges. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 76. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-57.

Наукове видання

Міжнародна науково-практична конференція

«ПЕРСПЕКТИВИ СТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ»

(м. Запоріжжя, 5–6 грудня 2025 р.)

Підписано до друку 15.12.2025. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. 8,14. Тираж 100. Замовлення № 0126-006.
Віддруковано з готового оригінал-макета.

Українсько-польське наукове видавництво «Liha-Pres»
79000, м. Львів, вул. Технічна, 1
87-100, м. Торунь, вул. Лубіцка, 44
E-mail: editor@liha-pres.eu
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6423 від 04.10.2018 р.