



ХЕРСОНСЬКИЙ  
ДЕРЖАВНИЙ  
АГРАРНО-  
ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-  
ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

# ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ

**24**  
**КВІТНЯ**  
**2024**  
**року**



Херсон-Кропивницький

## **МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Херсонський державний аграрно-економічний університет  
Українська Асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти  
Спілка економістів України**

**Приватна установа «Академія «Volashaq»» (Республіка Казахстан)  
Вища школа професійного навчання у Вроцлаві (Республіка Польща)  
Академія прикладних наук «Collegium Balticum»  
(Республіка Польща)**

**Поморська вища школа у Старогарді Гданському (Республіка Польща)  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу  
Кіровоградський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр  
МВС України**

**ГО «Центральноукраїнська сільськогосподарська консалтингова  
дорадча служба»**

## **ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ**

*МАТЕРІАЛИ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ*

*24 квітня 2024 року*

*Херсон-Кропивницький*

**Варнавська І.В.**

кандидат педагогічних наук, доцент

доцент кафедри соціальних та поведінкових наук

*Херсонський державний аграрно-економічний університет*

*м.Кропивницький, Україна*

## **КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Ключові маркери успішності формуються ще на студентській лаві та частково зберігають свою значущість протягом всієї професійної діяльності. Опитування здобувачів показують, що в образах майбутньої очікуваної професійної успішності переважають такі її найважливіші ознаки: самореалізація у професії; професіоналізм у своїй справі; успішна кар'єра; високий професійний і соціальний статус. Важливо зазначити, що образ великої матеріальної винагороди за свою професійну діяльність не є домінуючим за рівнем значущості, найважливіше для здобувачів – самореалізація та професіоналізм.

Успіх та успішність представлені сукупністю об'єктивних і суб'єктивних параметрів. Об'єктивним успіхом називається позитивний результат, що можна оцінити оточуючими людьми. Як правило, він вимірюється такими характеристиками, як розмір заробітної плати, кількість просувань по службі та рівень посади в ієрархії організації. Для здобувача це може бути рівень навчальних досягнень, результати у НДРС і творчості, підтверджені документально.

Суб'єктивні характеристики успіху – сукупність міркувань людини про її досягнення і результати; вони вимірюються параметрами задоволеності роботою і задоволеності кар'єрою, часто співвідносяться з ефективністю діяльності,

Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція  
«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ  
ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ»

24 квітня 2024 року

зменшенням витраченого часу та зниженням вартості соціальних послуг. Для здобувача це задоволеність власним зростанням, здобутками, саморозвитком.

Відповідно, вимір успішності має бути комплексним. Така комплексність забезпечується різною когнітивною, ціннісно-мотиваційною, діяльнісною успішністю здобувачів як соціальних суб'єктів.

Варто виокремити понад 100 критеріїв оцінки успішності для різних соціальних суб'єктів. Для керівників успішність пов'язана як з ключовими компетенціями сучасного менеджера (спрямованість на результат, комунікабельність, відповідальність тощо), так і з факторами соціальної успішності (статус у суспільстві, любов близьких, зарекомендувати себе в суспільстві), особистісними показниками (виправданий ризик, саморозвиток, здоровий спосіб життя тощо). Для інших фахівців критеріями успішності виступають: особистісні якості, висока заробітна плата, досягнення результату, підтримка і визнання колективу, умови праці, знання, цікава робота.

Але значущість подібних критеріїв може змінюватись в залежності від віку. Відомо, що з розвитком особистості зростає її активність, спрямована на управління власним розвитком, усвідомленням власного життя як цілісного, цілеспрямованого процесу. Відповідно, обсяг бажаних особистісних змін залежить від віку. Максимальний потяг до саморозвитку притаманний, наприклад, для менеджера до 30 років. Адже вік позитивно впливає на якість управління і тому, наприклад, віце-президенти багатьох компаній, чий середній вік становить 56 років. З іншого боку, було б помилковим вважати, що лише зрілий вік і досвід дають підставу розраховувати на високу посаду, управлінський успіх. Є багато прикладів на користь молодих спеціалістів. Так, А. Моріта заснувала всесвітньо відому компанію «Sony Corporation» у віці 25 років. А. Хаммер, голова фірми «Occidental Petroleum Corporation» свій перший мільйон заробив у 21 рік, коли ще був студентом.

Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція  
«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ  
ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ»

24 квітня 2024 року

Аналіз теоретичних конструкцій щодо успіху різних соціальних суб'єктів дозволяє сформулювати подвійну сукупність індикаторів успішності здобувачів як суб'єктів освіти та як майбутніх молодих фахівців, яка враховуватиме їх вікові, статусні та інші особливості, а також дозволить здійснити вимірювання цих індикаторів у сучасному українському суспільстві.

Одним із провідних критеріїв успішності виступає професійне і службове зростання (кар'єра). У ракурсі цього індикатора професійна успішність є досягненням кар'єрних висот і найчастіше ототожнюється з кар'єрою. Для здобувачів цей індикатор формально не є актуальним, проте, по-перше, він може бути представлений сукупністю різних позицій у самоврядуванні, громадських організаціях, що входять до портфоліо здобувача. По-друге, сучасні здобувачі вже на студентській лаві починають професійний рух, поєднуючи роботу з навчанням, що дозволяє використовувати цей індикатор повною мірою.

Зазначимо, що кар'єра як соціальний феномен є багатоплановим явищем у сфері поведінки і вчинків, навичок і технік. Кар'єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності, у всіх визначеннях є ознаки успіху: успішне налаштування, шлях до успіху, а також результат досягнення успіху. Важливим є розуміння кар'єри як процесу, і як результату цього успіху. Найчастіше, говорячи про успішність, дослідники звертають увагу саме на показник успішності у будь-якій сфері діяльності (для здобувача це може виявлятися у навчанні, громадській роботі, спорті тощо).

Незважаючи на різноманітність точок зору, більшість дослідників розрізняють два найбільш значущі підходи до розуміння кар'єри, безпосередньо пов'язаних з феноменом успішності: суб'єктивний та об'єктивний. На думку деяких дослідників, правомірно суб'єктивний та об'єктивний підходи об'єднати в один інтегрований підхід і як наслідок розглядати професійну кар'єру з позиції суб'єктивно-об'єктивного (інтегрованого) підходу. Це стосується і здобувачів, оцінок їх успіху.

24 квітня 2024 року

Враховуючи такий інтегрований підхід важливо подивитися на зовнішні оцінки успіху. Для здобувача цей аспект набуває значущості з погляду його потенціалу як молодого фахівця, адже його орієнтація на майбутнє значно сильніша, ніж орієнтація на сьогодні і минуле. Висока швидкість кар'єрного переміщення, за даними опитування керівників організацій, матиме одне з провідних місць у системі характеристик успішності молодих фахівців.

Таким чином, кар'єрне зростання є універсальною об'єктивною характеристикою успіху. При цьому необхідно визнати, що цей індикатор успішності є реально працюючим вже з перших років професійної діяльності. Як показало опитування молодих фахівців, за час роботи в останній порядку організації (за вибіркою загальний стаж трудової діяльності не перевищував трьох років) меншість молодих фахівців перемістилися на вищу посаду, а перспективи такого зростання стали одним із найбільш значущих мотивів при виборі роботи.

У системі пріоритетних компонентів професійної діяльності можливості підвищення службовими сходами мають різний ступінь важливості для 92,7% молодих фахівців, що ще раз підкреслює дієвість характеристики успішності молодих спеціалістів. Ще одним індикатором успішності є конструювання і розширення мережі соціально-професійних контактів та отримання визнання у ній. Адже велика мережа соціальних та професійних контактів дає можливість як здобувачам, так і молодим фахівцям розвиватися, удосконалюватися, отримувати консультації тощо.

Цей індикатор має значення на різних рівнях. Насамперед, на рівні колективу. Взаємодія з колегами – це невід'ємна частина роботи будь-якого співробітника компанії. Якщо колективі підтримується сприятлива атмосфера: колеги поважають, підтримують і визнають заслуги одне одного, це відбивається і їх роботі і, швидше за все, може позначитися на успішності співробітників». Для здобувачів цей індикатор набуває значення завдяки можливості

Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція  
«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ  
ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ»

24 квітня 2024 року

накопичувати соціальний досвід, розвивати комунікативні компетенції, формувати перші професійно-орієнтовані мережі.

Така значущість визнання зберігається й у молодих спеціалістів, у тому числі й на макрорівні: 84,7% з них вважають важливим, щоб професійна діяльність надавала по можливість досягнення високого становища у суспільстві (60,9%) і громадського визнання (55,6%), що є елементами середнього рівня у ціннісному ядрі молодих фахівців.

Однак розширення мережі професійних контактів створює ширші можливості для професійної мобільності, що не завжди вітається роботодавцем. У силу цього для останніх наявність широкої мережі соціальних контактів як індикатор успішності молодих фахівців посідає лише 7 місце (30,3%), а високий статус у суспільстві як результат використання цих мереж – 9 місце (14,8%) в ієрархії індикаторів успішності молодих фахівців.

Таким чином, цей індикатор має подвійний характер, що може розглядатися з точки зору значущості для здобувачів і молодих фахівців, з одного боку, і для роботодавців, з іншого. І у разі їх оцінки правомірно розглядати з погляду теорії соціального обміну: індикатор може підвищувати свою інтегральну значимість зі зростанням вигод для роботодавців.

#### Список використаних джерел

1. Варнавська І.В. Основні фактори формування успішного іміджу викладача. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка»*. №7 (25). 2023. С.60-70.

|  |     |
|--|-----|
| Чурій Д.О.<br>ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДРОЗДІЛІВ<br>ВІЙСЬКОВО-ПОЛЬОВОЇ МЕДИЦИНИ У СИСТЕМІ ОХОРОНИ<br>ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ   | 245 |
| Мармуль Л.О., Пеньковський С.В., Яценко І.М.<br>ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ТА ПРИНЦИПІВ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ<br>АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ<br>НАЦІОНАЛЬНИХ І МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОБЛІКУ ТА<br>ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ | 248 |
| Повод Т.М.<br>ДОСВІД ПОЛЬЩІ У РЕФОРМУВАННІ БЮДЖЕТНОЇ СИСТЕМИ   | 251 |
| Повод Т.М., Хомченко О.О.<br>РОЗВИТОК ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ   | 253 |
| Повод Т.М., Чайка Р.Г.<br>ПОВЕДІНКОВА ЕКОНОМІКА СУЧАСНИЙ АСПЕКТ  | 257 |
| Довгалюк Ю.С., Солоненко Ю.В.<br>ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ<br>ПІДПРИЄМСТВ ІТ-ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ   | 260 |
| <b>Секція 3.</b>   |     |
| <b>Розвиток менеджменту, маркетингу та психологія підприємництва у<br/>становленні інноваційної економіки</b>  |     |
| Літинська В. А.<br>ПОВЕДІНКА СПОЖИВАЧА: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ  | 267 |
| Єременко А. В.<br>НЕМАТЕРІАЛЬНІ АКТИВИ ТА ПЕРЕДОВІ ТЕХНОЛОГІЇ  | 271 |
| Варнавська І.В.<br>КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ  | 274 |
| Будько О.В., Кукса Ю.А.<br>ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ НА<br>ПІДПРИЄМСТВАХ   | 279 |
| Кравчук І.П., Фербей Р.В.<br>ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ МЕТОДІВ<br>В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ   | 282 |
| Богашко О. Л., Березюк М. С.<br>КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНИХ<br>ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА  | 286 |
| Стамат В.М., Телещак А.В.,<br>МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ<br>ПРОДУКТІВ НА РИНОК   | 292 |
| Богашко О. Л., Лазаренко О. В.<br>ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ<br>ПІДПРИЄМСТВА   | 295 |