

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ВП. НУБІП «БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТУ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ А.С. МАКАРЕНКА
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КОМ'ЮНІТІ ПЛЮС»

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

**Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

(21-22 листопада 2024, Запоріжжя)

м. Запоріжжя, Україна

2024

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького (протокол № 7 від 24 грудня 2024 року).

Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення: Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 21-22 листопада 2024 року, м. Запоріжжя. 2024. – 278 с.

Збірник містить матеріали учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення», що спрямовані на розвиток наукових ідей та формування ефективних механізмів управління на державному, регіональному рівнях та у бізнес-середовищі в умовах інноваційних змін в економіці.

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)
© МДПУ, 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 МЕНЕДЖМЕНТ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	8
Герчанівська С.В. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
Диха М.В., Диха В.В. ОРГАНІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН.....	11
Захарова Н.Ю., Єременко О.О. АДАПТАЦІЯ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ДО ПОСТІЙНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ: СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	15
Захарова Н.Ю., Бутенко К.О., Новаторова П.О., Мазуров Р.Г. УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	19
Захарова Н.Ю., Грошовий О.В. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗМІН.....	23
Захарова Н.Ю., Єлагіна І.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА.....	28
Захарова Н.Ю., Ноздрань О.В. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	33
Лісняк Г.Г. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	38
Намлієва Н.В., Кашніков М.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	41
Намлієва Н.В., Крот Т.С. СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	45
Намлієва Н.В., Фурін І.М. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ: ПРИНЦИПИ ТА МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ.....	49
Павленко Л.Л., Павленко М.Г. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ: ПРИНЦИПИ ТА СТРАТЕГІЇ.....	53
Павленко О.М., Романів Є.В., Височин Є.Р. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ВІД ВИНИКНЕННЯ ДО ВИРІШЕННЯ.....	56
Пилипенко К.А., Рунчева Н.В., Колеснікова Анна LA TOUR D'ARGENT PARIS (СРІБНА ВЕЖА) КУЛЬТУРНИЙ СИМВОЛ ПАРИЖУ.....	59
Романюк І.А., Бабко Н.М. ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННІЙ СФЕРІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....	63
Сокіл О.Г. ІНТЕГРАЛЬНИЙ ІНДЕКС ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	66
Судомир С.М. ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	71
Чкан І.О. РОЗВИТОК ТА НОВАЦІЇ ФІНТЕХ-ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	75
Чкан І.О., Завгородня О.А. УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНОЮ ПОЛІТИКОЮ БАНКУ.....	78
Чкан І.О., Скиба С.І. ПЕРЕВАГИ ВІДКРИТОГО БАНКІНГУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ФІНАНСОВОГО РИНКУ.....	81
Шумінська О.Б. ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА.....	84
Щебликіна З.В., Аніщенко І.М. СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	88
Щебликіна З.В., Зарецький Р.Д. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	93
Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ (ВИРОБНИЧОЇ) СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	96
Щебликіна З.В., Мельніченко Я.С. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	101
Щебликіна З.В., Підгаєцька Т.О. РОЛЬ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	107

*Щебликіна З.В.,
старша викладачка,
Мельніченко Я.С.
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасне управління персоналом потребує глибокого розуміння соціального контексту, в якому діє організація. Одним із найсерйозніших викликів для менеджменту персоналу настає ситуація воєнного стану. Вона не тільки випробовує здатність сучасних керівників діяти стратегічно, але й на вміння оперативно реагувати на виклики, що впливають на соціальний розвиток колективу.

В Україні війна створює складні умови як для бізнесу, так і для працівників. Компанії змушені адаптуватися до нових викликів, таких як переїзд із небезпечних зон, інтеграція в нове конкурентне середовище та забезпечення безпеки своїх працівників. Важливо знайти нові підходи до управління кадрами, щоб зберегти кваліфікацію працівників і продовжувати розвиток бізнесу навіть у кризових умовах.

Сучасні підприємства на добровільній основі несуть корпоративну відповідальність за громадянську позицію персоналу, життєстійкість, розв'язання соціальних проблем (в тому числі працівників підприємства), соціальний розвиток, згуртованість колективу, удосконалення колективної соціальної структури, забезпечення єдності підприємства й соціуму задля довгострокової перспективи розвитку суспільства. [1, с.103]

Останні роки загострили кризові явища через військову агресію та пандемію COVID-19. Багато підприємств, які лише почали звикати до дистанційної роботи, тепер змушені стикатися з наслідками війни — руйнувань, втрати майна та кадрів. Проте не всі підприємства можуть переходити на дистанційний формат, хоча деякі виробничі процеси вимагають присутності працівників на робочих місцях.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці.

Конкурентоспроможність робочої сили - це сукупність якісних і вартісних характеристик конкретного товару робочої сили, що забезпечує використання конкретних потреб роботодавців. Вона має визначені якісні і якісні характеристики.

Розвиток персоналу включає набір заходів, що спрямовані на підвищення професійного рівня працівників:

- навчання, яке у формі загальної та професійної освіти дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, задача якого – поліпшення професійних знань і навичок;
- перекваліфікація, яка дає другу освіту під якою розуміється будь-яка професійна переорієнтація, що дає можливість працівникам освоїти нову спеціальність.

Задачі розвитку персоналу, вирішення яких дозволяє організації забезпечити ефективне досягнення стратегічних цілей такі:

- виявлення і підтримка здатних до навчання працівників;
- поширення знань і провідного досвіду як системи безперервного навчання персоналу;
- активізація потенційних можливостей співробітників;
- зміцнення духу творчості та змагання;
- робота зі створення резерву керівників;
- створення системи службово-кваліфікаційного розвитку і планування трудової кар'єри.

Військовий стан — це особливий режим у країні, коли влада посилює контроль і вводить певні обмеження на права та свободи громадян. В таких умовах можуть виникнути певні виклики та проблеми, які можуть вплинути на якість управління:

1. Обмеження свободи дій та рішень: У воєнний час можуть бути введені обмеження щодо свободи рішень та дій для керівників організацій. Це може спричинити зниження швидкості та ефективності процесів управління.

2. Надзвичайні обставини: Воєнний стан призводить до надзвичайних обставин, які можуть вплинути на роботу організації. Наприклад, можуть бути обмежені рухи та

транспортні засоби, що може ускладнити доставку товарів та послуг, а також знизити рівень попиту на них.

3. Нестабільність політичної та економічної ситуації: Воєнний стан може призвести до збільшення невизначеності та ризику в економіці, що може спричинити зниження інвестицій та розвитку бізнесу. Це може вплинути на якість управління, особливо у контексті стратегічного планування та прийняття рішень.

З початком воєнного стану в Україні відбулися важливі зміни:

- Безпека та виживання стали головними перевагами. У ситуації, коли існує смертельна загроза, першочерговим завданням стає забезпечення родини безпечним місцем. Якщо це неможливо, необхідно забезпечити близьких усім життєво необхідним: водою, їжею, ліками. Усе інше, включаючи роботу, відходити на другий план.

- Стабільність зараз важлива для розвитку. Для тих, хто перебуває в окремих безпечних умовах, головним стало забезпечення стабільності. Якщо раніше багато людей прагнули кар'єрного зростання та професійного розвитку, то тепер є пріоритетом наявність роботи та фінансова стабільність для підтримки себе та родини.

Військовий стан може ускладнити управління через обмеження свободи дій, надзвичайні технології та нестабільну політичну й економічну ситуацію.

Проте, якщо організації будуть заздалегідь підготовлені та швидко реагувати на виклики, вони зможуть зберегти ефективне управління.

Згідно з даними «Work.ua», до січня 2024 року ринок праці в Україні відновився на 93% порівняно з лютим 2022 року, але відновлюється нерівномірно залежно від регіону (рис.1).

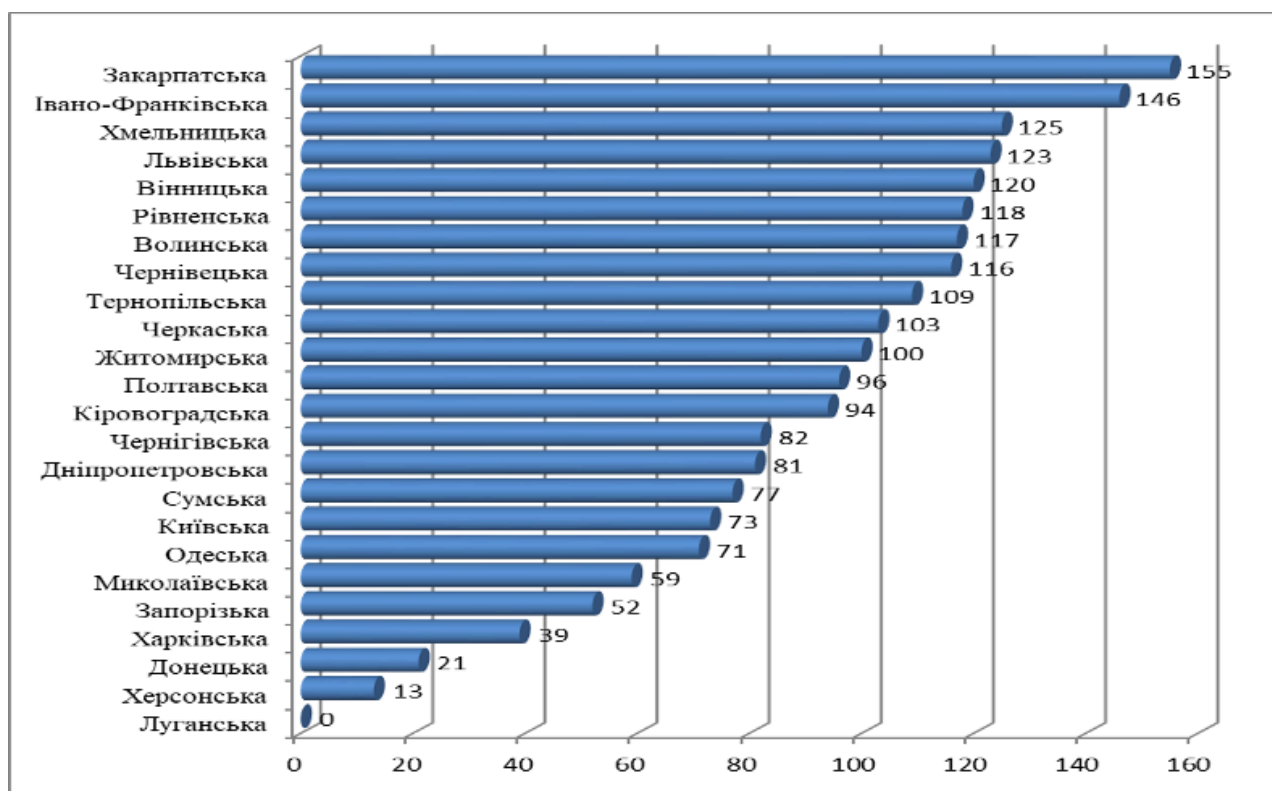


Рис.1 Відновлення регіональних ринків праці України за кількістю вакансій (січень 2024 р. до лютого 2022 р.), % [2].

Для стабілізації ринку праці в регіонах під час війни та відновлення після неї необхідно втілити низку важливих заходів. Серед них — відновлення та модернізація бізнес-середовища, розвиток адаптивності робочої сили, підготовка кадрів для найбільш затребуваних професій, Особливу увагу слід приділити ефективному працевлаштуванню молоді.

Умови воєнного стану створюють складні виклики для управління персоналом на підприємствах, але деякі методи та підходи можуть бути корисними для забезпечення ефективного функціонування підприємства та підтримки працівників. Ось деякі з них:

- Кризове управління персоналом: Запровадження системи кризового управління, яка включає в себе швидке реагування на надзвичайні ситуації, планування евакуації та захисту персоналу, а також організацію ефективного комунікаційного процесу з працівниками.

- Гнучкість у робочому графіку та місці: Забезпечення гнучких робочих графіків, можливості дистанційної роботи та інших адаптивних підходів до організації праці, щоб забезпечити безпеку працівників та їх сімей.

- Збереження та мотивація персоналу: Розробка програм збереження персоналу, що включають в себе стимулюючі заходи, премії за високу продуктивність, підтримку у розвитку та надання соціальних пільг та вигоди.

- Психологічна підтримка та консультування: Забезпечення доступу працівників до консультування психолога або психотерапевта для забезпечення психологічної підтримки та допомоги у вирішенні стресових ситуацій.

- Тимчасове перерозподілення завдань та обов'язків: Умови воєнного стану можуть вимагати тимчасового перерозподілу завдань та обов'язків серед персоналу для забезпечення необхідних функцій та процесів підприємства.

- Підтримка зв'язків зі спільнотою: Здійснення програм та заходів для підтримки співпраці з місцевою спільнотою, допомоги в наданні гуманітарної допомоги та підтримки соціальних ініціатив.

- Навчання та підготовка персоналу: Забезпечення навчання та підготовки персоналу щодо дій у кризових ситуаціях, включаючи організацію тренінгів з підготовки до дій у разі надзвичайних подій та евакуаційних планів.

- Ефективне використання технологій: Використання сучасних технологій для забезпечення зв'язку та координації дій персоналу під час кризових ситуацій. Це може включати в себе використання мобільних додатків, онлайн-платформ для спілкування та систем електронного контролю за безпекою.

- Співпраця з іншими підприємствами та галузевими асоціаціями: Обмін досвідом та ресурсами з іншими підприємствами та галузевими асоціаціями для ефективного управління персоналом під час кризових ситуацій.

Ці методи та підходи можуть бути ефективними управлінськими інструментами під час воєнного стану на підприємстві, сприяючи забезпеченню безпеки, ефективності та благополуччя працівників та їх сімей.

Крім того, важливо мати план та процедури відновлення після кризових ситуацій. Підприємство повинно бути готовим до відновлення нормального функціонування після відходу від воєнного стану, включаючи оцінку шкоди, відновлення структур та процесів роботи, а також підтримку працівників у період відновлення нормального життя.

Таким чином, управління соціальним розвитком персоналу в умовах воєнного стану в Україні є складним завданням, яке вимагає від керівництва підприємства гнучкості, стратегічного мислення та великої уваги до потреб працівників та їх сімей. Воєнний конфлікт не лише створює загрозу безпеці, але й має значний вплив на економічну, соціальну та психологічну ситуацію в країні.

Отже, важливою стає роль підприємств у забезпеченні підтримки та захисту свого персоналу.

Список використаних джерел:

1. Щєбликіна І.О., Щєбликіна З.В. Соціальна відповідальність як необхідна умова функціонування підприємств в умовах викликів. Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23-24 листопада 2023 року, м. Запоріжжя. 2023. (С.101-103)

2. Національний інститут стратегічних досліджень: дослідження/ Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти/ за ред.: Л. Яценко <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>