

Міністерство освіти і науки України
Запорізький національний університет
Запорізька обласна державна адміністрація
Національна академія наук вищої освіти України
Академія економічних наук України
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного
Вармінсько-Мазурський університет (Польща)
Економічний університет у Катовіцах (Польща)
Економічний університет у Познані (Польща)
Інститут розвитку міжнародної співпраці (Польща)
Казахський національний педагогічний університет ім. Абая (Казахстан)
Університет Туран (Казахстан)
Ургенчеський державний університет (Узбекистан)
Навчальний комплекс Сан Март Шавань (Франція)



Запорізький
Національний
Університет



Збірник матеріалів
XIX Міжнародної науково-практичної конференції
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ
РЕГІОНІВ І ДЕРЖАВИ
17-18 квітня 2025 року

Запоріжжя
2025

УДК [332:316]:005(477)(066)

У 677

У 677

Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави : збірник матеріалів XIX Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2025. 244 с.

У збірнику надруковані матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави», яка проходила 17-18 квітня 2025 року в Запорізькому національному університеті.

© Автори статей, 2025

ЗМІСТ

Секція 1. Теоретико-методологічні засади інноваційно-інвестиційного розвитку економіки	12
Cherem A. V., Simanovichene Z. I., Savenko D. M. Development of the system of harmonious development of society on the basis of the introduction of the sustainable development goals	12
Cherem O. G., Andryukaitene R. M., Shmiglyu G. S. The impact of AI on socio-economic security: positives and risks, areas for improvement	14
Kusakova Y. O., Rudnik O. R. Post-war reconstruction of the Ukrainian economy on the basis of innovative development and European partnership	16
Гамова О. В., Курченко М. М. Органічне землеробство як стратегія зеленої економіки	18
Горбунова А. В., Снісаренко М. Є. Управління інвестиціями в контексті фінансового менеджменту	20
Захарова Н. Ю., Сажнів М. М. Інноваційний менеджмент в системі управління сучасним підприємством	22
Калініченко З. Д., Мороз А. Ю. Процеси цифровізації та формування потенціалу української економіки	24
Коротасва О. В. Комплекс дій до формування концептуального підходу активізації інноваційної діяльності промислових підприємств	27
Щебликіна З. В., Жмаєв О. О. Оцінка діяльності підприємства як необхідна умова ефективного менеджменту	30
Секція 2. Основні напрями та сучасні тенденції соціально-економічного розвитку світового господарства	33
Гамова О. В., Тараненко О. О. Післявоєнне відновлення земельних ресурсів територіальних громад	33
Гончар В. В., Дугієнко Н. О. Аналіз динаміки експорту ІТ-послуг України	35
Дугієнко Н. О., Курченко М. М. Конкурентні стратегії на міжнародному ринку: позиціонування та ребрендинг	37
Калініченко З. Д. Об'єктивні передумови інтеграції національних економік у глобальний виробничий процес	39
Опалатенко І. С., Дугієнко Н. О. Тарифні обмеження і їх вплив на майбутнє світової торгівлі	42
Сапожникова О. А. Міжнародний досвід регулювання ринкового обігу земель	

Рулевська С. М., Андросова О. Ф. Використання маркетингових інструментів для вдосконалення системи навчання та розвитку персоналу	196
Таряник М. О., Андросова О. Ф. Стан зайнятості на підприємствах України в сучасних умовах	198
Тимошенко О. В., Андросова О. Ф. Управління людськими ресурсами в банківській установі	200
Тимошик В. Ю., Момоток А. О. Вплив мінімальної заробітної плати на сучасний стан соціального добробуту країни	202
Тимошик В. Ю., Мороз А. Ю. Вплив війни на трансформацію ринку праці України	205
Тимошик В. Ю., Тагірова А. Д. Роль маркетингу в організації праці вітчизняних суб'єктів господарювання	207
Тимошик В. Ю., Файзулліна С. А., Чепурна Т. А. Інноваційні маркетингові стратегії як чинник конкурентоспроможності підприємств (Innovative marketing strategies as a factor of competitiveness of enterprises)	209
Череп О. Г., Курта О. Г. Штучний інтелект та його вплив на трудову діяльність на підприємстві	212
Щебликіна З. В., Ноздрань О. В. Процес відбору та залучення персоналу як визначальний елемент кадрової політики підприємства	214
Щебликіна З. В., Сажнів М. М. Системний підхід в організації підтримки працездатності персоналу як важливий чинник підвищення ефективності діяльності підприємства	216
Щебликіна З. В., Єременко О. О. Формування трудових ресурсів підприємства в контексті сучасного менеджменту	217
Юніна С. Е., Андросова О. Ф. Перспективні потреби в навчанні персоналу в сучасному мінливому середовищі	219
Секція 7. Управління економічним розвитком регіонів і держави	
як складова фінансово-економічної безпеки України	221
Cherem O. G., Faizulina S. A., Kovaleva M. D. Digitalization as a powerful catalyst for the modernization economy and a key element of ensuring national security	221
Осипенко С. О. Залучення державних та іноземних інвестицій територіальними громадами	223
Осипенко С. О., Ігнатов Є. Є. Особливості прийняття управлінських рішень в органах місцевого самоврядування в умовах дії воєнного стану	225
Осипенко С. О., Ігнатова В. К. Інвестиційний потенціал територіальних	

автоматизованих систем може призвести до зниження рівня професіоналізму працівників. Люди можуть втратити здатність приймати рішення та виконувати задачі без допомоги ШІ.

Проблеми з етикою та прозорістю алгоритмів: ШІ може діяти на основі алгоритмів, які не завжди є прозорими. Виникають етичні питання, пов'язані з прийняттям рішень системами без участі людини, що може призвести до несправедливих або дискримінаційних результатів. Ризики безпеки та конфіденційності: Використання ШІ створює нові загрози для безпеки даних. Неправильне використання алгоритмів або витік інформації може призвести до порушення конфіденційності та крадіжки персональних даних. Психологічний вплив на працівників: Впровадження ШІ може призвести до зниження морального духу працівників, оскільки вони можуть відчувати загрозу своїй професійній діяльності, втрачаючи стабільність у роботі. Необхідність великих інвестицій у технології: Впровадження та підтримка ШІ вимагає великих інвестицій у технології та інфраструктуру, що може бути важким для малих і середніх підприємств. Це може спричинити фінансові труднощі для підприємства.

ШІ є невід'ємною частиною сучасного розвитку підприємств, а вплив на трудову діяльність очевидний: підвищення продуктивності, зміна професійної структури, поява нових викликів і можливостей. Від того, як підприємства впораються з процесом інтеграції ШІ, залежатиме успішність функціонування в умовах нової економічної реальності. Головне – забезпечити гармонійну співпрацю людини і технологій, що базується на інноваціях, відповідальності та повазі до людського ресурсу.

ЩЕБЛИКІНА З. В.,

НОЗДРАНЬ О. В.,

Мелітопольський державний педагогічний університет

імені Богдана Хмельницького,

м. Запоріжжя

ПРОЦЕС ВІДБОРУ ТА ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах постійних викликів та нестабільності на ринку праці однією з головних умов успішного функціонування підприємств є формування професійного, компетентного та лояльного колективу. Особливої актуальності це питання набуває

для компаній логістичної галузі, де швидкість, якість обслуговування клієнтів і конкурентоспроможність наряду залежить від людського фактору. Ринок праці включає в себе різноманітні аспекти трудової діяльності, такі як заробітна плата, умови праці, вимоги до кваліфікації, безробіття та інші. Функціонування трудового ринку впливає на економіку в цілому, на доходи та благополуччя працівників, а також на ефективність виробництва та конкурентоспроможність країни [1].

Саме тому вивчення та удосконалення методів залучення і відбору персоналу є важливим завданням сучасного HR-менеджменту. Залучення персоналу – це система заходів, спрямованих на формування позитивного іміджу підприємства як роботодавця, пошук та інформування потенційних кандидатів про вакансії, а також стимулювання їх до участі у відборі. [2].

Процес відбору персоналу є багатоступеневим і включає: попередній аналіз резюме та анкет, телефонне інтерв'ю, особисту співбесіду з рекрутером і керівником, тестування професійних знань і навичок, за необхідності – психологічну оцінку.

З метою удосконалення кадрової політики компанії доцільно активізувати digital-рекрутинг, тобто використання соціальних мереж, професійних спільнот, онлайн-івентів і кар'єрних чатів для залучення і поширення. Можна впровадити програму «приведи друга», тоді більша кількість кандидатів буде компетентнішою. При можливості потрібно налагодити співпрацю з закладами освіти – це дасть змогу раніше знайомитись з перспективними фахівцями. Актуальним є введення психометричних тестів для оцінки стресостійкості, комунікабельності, лідерських якостей, використання кейс-методів для перевірки аналітичного мислення, групові співбесіди.

Головним завданням є підвищення якості відбору персоналу та зменшення плинності кадрів, а й формування стабільного та лояльного колективу, що здатен ефективно виконувати виробничі завдання в умовах динамічних змін на ринку. Таким чином, процеси залучення та відбору персоналу є визначальними елементами кадрової політики підприємства. Для забезпечення стабільної роботи та розвитку підприємства необхідно впроваджувати сучасні підходи до рекрутингу, комбінуючи традиційні та цифрові канали залучення, а також удосконалювати систему відбору персоналу із використанням новітніх HR-технологій.

Список використаних джерел

1. Щєбликіна І. О., Щєбликіна З. В. Ринок праці у сучасних умовах трансформаційних змін. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Європейський досвід управління персоналом та*

перспективи його імплементації в Україні» 9 березня. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. С. 144–150.

2. Бандура А. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020.

ЩЕБЛИКІНА З. В.,
САЖНЄВ М. М.,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах воєнного стану питання підтримки працездатності персоналу набуває пріоритетного значення для забезпечення діяльності підприємства. Ефективне використання людського капіталу неможливе без системного підходу до збереження та розвитку фізичних, психологічних і професійних можливостей працівників. Працездатність працівника формується під впливом багатьох чинників – від умов праці до індивідуальних характеристик особистості. Менеджмент підприємств повинен створювати комплексну систему підтримки працездатності персоналу. При цьому важливо забезпечувати баланс між фізичним здоров'ям працівників, їхнім психологічним станом та професійним розвитком. Важливе місце в цій системі займають методи управління, які охоплюють організаційно-економічні, соціально-психологічні та інноваційні напрями [1].

Формування дієвого інструментарію управління персоналом є комплексним процесом, який включає аналіз, планування, набір, навчання, мотивацію, оцінку, утримання та управління змінами. Це дозволяє організації не лише ефективно використовувати наявні ресурси, але й забезпечувати стабільний розвиток та досягнення стратегічних цілей. Інвестування у розвиток персоналу і створення сприятливих умов для праці є ключем до успіху сучасної організації [2].

У періоди економічної нестабільності адаптивні методи підтримки персоналу стають вирішальними. Антикризове управління повинно включати гнучкі форми організації праці, психологічну підтримку працівників та оновлення систем мотивації.