

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., Shmiglya 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	

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.

У таких умовах важливо зберігати кадровий потенціал підприємства та підтримувати високий рівень працездатності навіть за складної зовнішньої ситуації.

Водночас сучасна практика доводить ефективність впровадження цифрових технологій у сфері управління персоналом. Використання HR-аналітики, програм ментального здоров'я та індивідуальних стратегій розвитку працівників суттєво підвищує загальний рівень працездатності персоналу. Інтеграція таких технологій у HR-систему підприємства дозволяє своєчасно виявляти ризики зниження працездатності та здійснювати проактивне управління цим процесом.

Таким чином, системний підхід до підтримки працездатності персоналу є важливим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства. Використання сучасних методів сприяє зниженню рівня плинності кадрів, підвищенню задоволеності працівників, формуванню позитивного іміджу роботодавця та забезпеченню довгострокової конкурентоспроможності організації.

Список використаних джерел

1. Безпалько О. В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
2. Щєбликіна І. О., Щєбликіна З. В. Формування дієвого інструментарію управління персоналом як першочергове завдання менеджменту. II Міжнародна науково-практична конференція *«Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності»* 04-05 жовтня 2024 р., Запоріжжя – Мелітополь – Київ. С. 105–108.

ЩЕБЛИКІНА З. В.,
СРЕМЕНКО О. О.,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Формування трудових ресурсів є одним із ключових процесів управління персоналом, що забезпечує ефективну діяльність підприємства в сучасних умовах динамічного ринку праці. Саме якісний кадровий потенціал визначає