

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
Cherep 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	

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

конкурентоспроможність організації, її інноваційний розвиток та стійкість у змінному економічному середовищі.

Трудові ресурси грають важливу роль поряд з іншими складовими, такими як якість товарів і послуг, їх просування на ринку, фінансовий стан компанії, організація виробничих процесів та впровадження нових технологій. Всі ці елементи взаємопов'язані, і їх потрібно розглядати в комплексі, оскільки саме їхня взаємодія має вирішальний вплив на здатність підприємства конкурувати на ринку

Управління персоналом забезпечує не лише залучення і розвиток кваліфікованих працівників, але й створює умови для ефективної роботи всієї системи. Це дозволяє підприємству швидше реагувати на зміни, впроваджувати інновації та підвищувати свою продуктивність, що в результаті зміцнює його позиції на ринку [2].

Сучасні підходи до формування трудових ресурсів базуються на концепції стратегічного управління персоналом. Це означає, що процес забезпечення підприємства необхідними кадрами тісно інтегрується із загальною стратегією розвитку організації.

Важливого значення набуває розвиток трудового потенціалу працівників – їхніх знань, компетенцій, креативності, здатності до адаптації в умовах змін [1].

Важливим напрямом є впровадження інновацій у процеси формування трудових ресурсів. Зокрема, сучасні HR-практики включають використання цифрових технологій для прогнозування кадрових потреб, управління талантами, автоматизації процесів підбору і навчання персоналу. Персоналізовані програми розвитку, управління досвідом працівників (Employee Experience), гнучкі форми зайнятості стають ефективними інструментами підвищення привабливості підприємства для фахівців.

Зарубіжний досвід свідчить про ефективність таких підходів. Як зазначає G. Dessler, провідні компанії світу активно застосовують моделі управління на основі компетенцій, створюють індивідуальні траєкторії професійного розвитку для працівників, інтегрують HR-аналітику у процес прийняття управлінських рішень.

Таким чином, формування трудових ресурсів підприємства є багатограним процесом, що вимагає стратегічного бачення, інноваційного підходу та орієнтації на розвиток людського капіталу. Успішне управління цим процесом створює передумови для довгострокового зростання ефективності діяльності підприємства та підвищення його конкурентних переваг.

Список використаних джерел

1. Апанасенко О. В. Трудові ресурси підприємства: формування, розвиток,

ефективне використання : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 286 с.

2. Щєбликіна І. О., Щєбликіна З. В. Управління персоналом як складова стратегічного та мотиваційного менеджменту підприємства. Матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції *«Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення»* ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут». Запоріжжя: ФОП Однорог Т. В., 2024. С. 123–125.

ЮНІНА С. Е.,
АНДРОСОВА О. Ф., д-р екон. наук, проф.,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя

ПЕРСПЕКТИВНІ ПОТРЕБИ В НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНОМУ МІНЛИВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У сучасному світі недостатньо просто добре знати свою роботу. Щороку, а то й частіше, відбуваються зміни в тій чи іншій сфері праці. Тож інвестування у співробітників – це дуже важливо. Воно включає в себе: навчання, розвиток навичок, покращення умов праці та створення мотиваційного середовища.

«Якщо брати до уваги, то в цілому по Україні 42% підприємств вказали, що протягом 2022 р. продовжували навчання персоналу. Найбільша частка (50%) відзначається серед великих підприємств і дещо менша для середніх (38%).

Найбільша частка підприємств, що забезпечували навчання працівників протягом 2022 р., відзначається в секторах добувної промисловості (58%), охорони здоров'я (55%), енергетики та освіти (53%). Найменша частка – у секторах інших послуг (5%), нерухомості (19%), мистецтва (20%), торгівлі (23%) та будівництва (24%).

Регіонально лідерами стали Закарпатська та Полтавська області (60%), що може бути пов'язано з безпечнішою ситуацією в регіонах. Найменша активність – у Запорізькій (12%), Одеській та Чернівецькій областях (28%), а тут вплинула воєнна ситуація та нестабільність в регіонах [3].

Дуже сумно бачити такі низькі показники в нашому рідному місті, проте хочеться вірити, що незабаром ситуація покращиться, незважаючи на події в країні. Але все одно важливо пам'ятати, що людський фактор – найважливіший. Саме тому інвестиції у співробітників – це не зайві витрати, а фундаментальне вкладення у стійкість та зростання компанії.