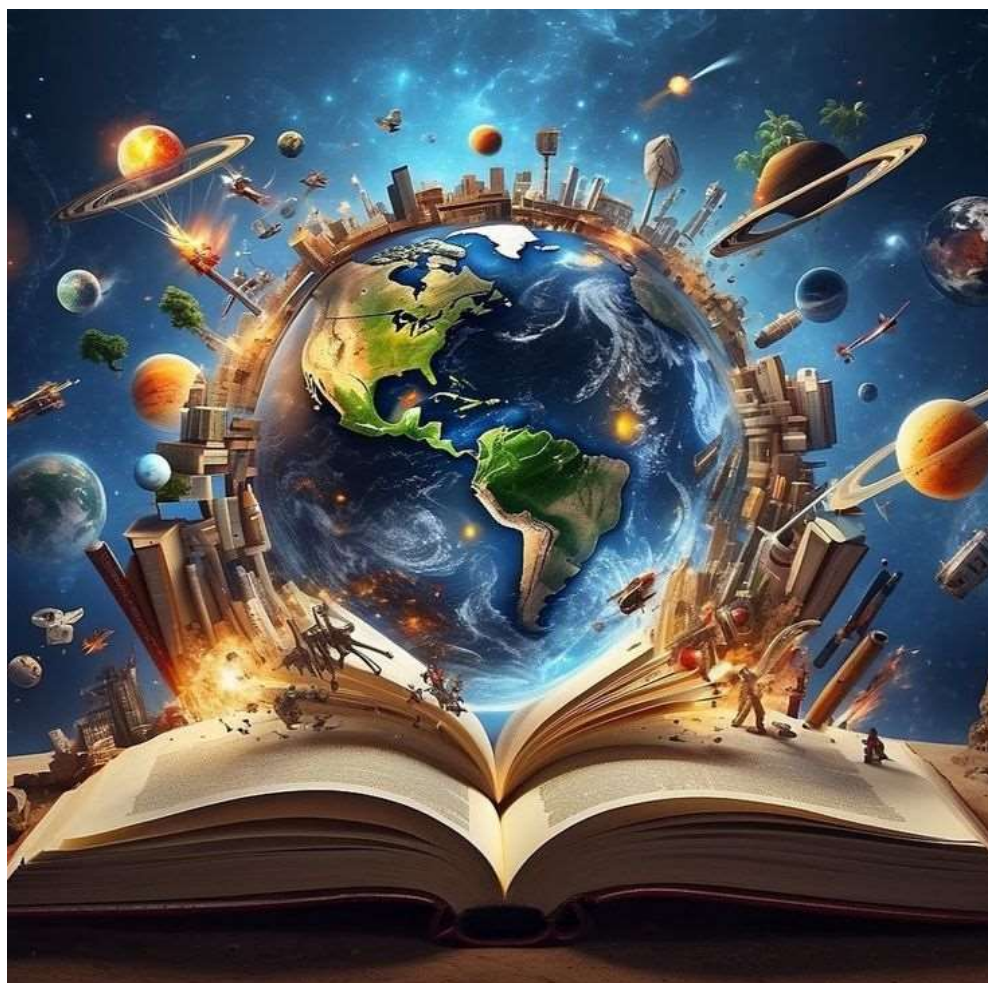


**Міністерство освіти і науки України  
Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького**

**СУЧАСНА ВИЩА ОСВІТА: ДОСЯГНЕННЯ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ  
ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ  
III МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
10-11 жовтня 2025 року**

**MODERN HIGHER EDUCATION: ACHIEVEMENTS, CHALLENGES AND  
DEVELOPMENT PROSPECTS IN UNCERTAIN TIMES  
THE III INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL  
CONFERENCE  
10–11 October 2025**



Запоріжжя, 2025

**УДК 378**

**С-89**

*Рекомендовано до друку Вченою радою Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького  
(протокол № 4 від 31.10. 2025 р.)*

***Редакційна колегія:***

*Фалько Н. М. – доктор психологічних наук, професор;*

*Глебова Н.І. – доктор соціологічних наук, професор;*

*Полякова Л.І. – кандидат історичних наук, доцент;*

*Сіроштан Т. В. – кандидат філологічних наук, доцент;*

*Муртазієв Е.Г. – кандидат педагогічних наук, доцент;*

*Подорожний С.М. – кандидат біологічних наук, доцент; Гузь*

*Н.В. – кандидат психологічних наук, доцент Проценко А.А. –  
кандидат педагогічних наук, доцент*

Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності : збірник матеріалів III-ї Міжнародної науково-практичної конференції, 10-11 жовтня 2025 р. (Запоріжжя– Мелітополь ). – Запоріжжя: Видавництво МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2025. – 647 с.

ISBN 978-617-7346-84-4

У збірнику оприлюднено матеріали учасників III Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності»: Матеріали III-ї Міжнародної науково-практичної конференції», яка відбулася у змішаному форматі 10-11 жовтня 2025 р. у м. Запоріжжя на базі Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

*У матеріалах конференції збережено орфографію та пунктуацію авторів. За достовірність та оригінальність матеріалу відповідальність покладається на авторів.*

ISBN 978-617-7346-84-4

Авторський колектив, 2025©

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВИЩА ОСВІТА І ПРИРОДНИЧІ НАУКИ:<br/>ВИКЛИКИ.РЕАЛІЇ.МІЖДИСЦИПЛІНАРНІСТЬ</b>                                                                     | <b>15</b> |
| <i>T. Diuzhykova, O. Skrypska, T. Chetvertak, M. Barus</i> Advantages and disadvantages of the project method in chemistry lessons                | 15        |
| <i>Арсененко І., Арабаджі О., Донець І., Комок І.</i> Методичні аспекти використання ресурсів індустріального туризму в шкільному курсі географії | 20        |
| <i>Бороновський І.</i> Мікровітрові турбіни та системи накопичення енергії в освітньому середовищі: перспективи для України                       | 26        |
| <i>Браславська О., Малусь М.</i> Сучасні засади розвитку природничих наук у системі вищої освіти                                                  | 30        |
| <i>Воровка М.</i> Наука попри неволю: внесок освітян-природничників у порятунок довкілля                                                          | 34        |
| <i>Гришко С.</i> Застосування проблемного методу навчання при вивченні курсу «Політична географія»                                                | 37        |
| <i>Деремешко К.</i> Інноваційні підходи до формування творчого мислення учнів на уроках біології                                                  | 40        |
| <i>Дюжикова Т.</i> Проблеми методики навчання хімії в умовах сучасної освіти                                                                      | 43        |
| <i>Дюжикова Ю.</i> Проблемне навчання як стратегія розвитку хімічної компетентності учнів на уроках хімії                                         | 49        |
| <i>Зав'ялова Т.</i> Формування дослідницької компетентності майбутніх учителів географії в ході навчальної практики з ґрунтознавства              | 53        |
| <i>Кожевникова А.</i> Формування стійкості та резильєнтності учасників освітнього процесу в релокованому закладі вищої освіти                     | 56        |

**Шахмін М., Рябець І.** Основні підходи в реалізації елементів ШІ в проєктно-технологічній діяльності старшокласників 637

**Щебликіна І., Щебликіна З.** Персонал як стратегічний ресурс в системі антикризового управління підприємством 642

***Щебликіна І.О.***

Запорізький національний університет  
кандидат економічних наук, доцент

***Щебликіна З.В.***

Мелітопольський державний педагогічний  
університет імені Богдана Хмельницького,  
старший викладач

## **ПЕРСОНАЛ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС В СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

У сучасних економічних умовах, що характеризуються високим рівнем невизначеності, глобальними викликами та внутрішніми загрозами, перед підприємствами постає завдання не лише досягнення стабільного розвитку, а й ефективного реагування на кризові ситуації. Антикризове управління має бути гнучким і адаптивним. В процесі його здійснення необхідно застосовувати ті стратегії, які найліпше відповідають особливостям функціонування підприємства, умовам зовнішнього бізнес-середовища та специфіці впливу кризи. Криза може мати різні причини - від зовнішньоекономічних змін до внутрішнього управлінського дисбалансу. Саме в таких умовах надзвичайно важливо правильно організувати систему антикризового управління.

Одним із ключових елементів цієї системи є персонал підприємства. Працівники не тільки виконують безпосередні функціональні обов'язки, але й можуть відігравати активну роль у розробці й реалізації антикризових заходів. Успішність подолання кризової ситуації значною мірою залежить від рівня підготовки, мотивації та згуртованості трудового колективу. Ці тези спрямовані на розкриття багатогранної ролі персоналу в системі антикризового управління.

Загалом управління персоналом - це складний і багатогранний процес, який спрямований на створення оптимальних умов для ініціативної та свідомої праці. Персонал є живим ресурсом організації, що здатен приймати самостійні рішення, критично оцінювати вимоги та має власні інтереси, тому його управління вимагає особливого підходу.

Зважаючи на нестабільність та непередбачуваність ситуації в умовах воєнного стану, необхідно розуміти, які конкретні виклики стоять перед керівництвом підприємств та яким чином можна забезпечити гнучкість та

ефективність управління персоналом [3, с. 124].

Успішне використання персоналу як стратегічного ресурсу вимагає від керівництва не лише визнання цієї ролі, але й створення відповідної організаційної структури та корпоративної культури. Це передбачає глибоке розуміння потреб і потенціалу працівників, формування прозорих кар'єрних треків, впровадження систем мотивації, які ґрунтуються не тільки на матеріальному заохоченні, а й на ціннісній залученості, відчутті значущості власного внеску в спільну справу.

Важливим елементом у цьому процесі є розвиток лідерства на всіх рівнях. У період кризи надзвичайно важливо, щоб не тільки Топ менеджмент, а й лінійні керівники, і навіть звичайні співробітники могли брати на себе відповідальність, ініціювати зміни, об'єднувати інших навколо спільної мети. Це потребує інвестицій у розвиток лідерських якостей, емоційного інтелекту, здатності діяти в умовах стресу та тиску. Таким чином, персонал не просто реагує на кризу - він стає активним суб'єктом її подолання.

Слід також враховувати, що у багатьох випадках саме криза виявляє справжній потенціал колективу. Працівники, які в звичайних умовах виконують рутинні функції, можуть виявити лідерські якості, здатність до аналітичного мислення або креативність у пошуку рішень. Завдання керівництва - побачити ці якості, підтримати їх розвиток та надати відповідні можливості для самореалізації в рамках антикризової стратегії.

Водночас персонал потребує підтримки - і не лише організаційної чи матеріальної. У період кризи особливо гостро постає потреба в емоційній стабільності, впевненості в майбутньому, відчутті захищеності. І тут роль керівництва полягає в тому, щоб не тільки керувати, а й бути лідером у найширшому значенні цього слова - підтримувати, надихати, об'єднувати.

Керівники підприємств, які здатні проявити людяність і повагу до своїх працівників навіть у найважчі часи, формують не лише ефективні команди, а й сильні бренди роботодавця, які в довгостроковій перспективі мають значну конкурентну перевагу.

Антикризова програма передбачає реалізацію змін у найкоротші терміни

та в умовах обмежених фінансових ресурсів. Інформування персоналу щодо планів подолання кризи є дуже важливим для того, щоб уникнути поширенню чуток, які можуть завдати шкоди ефективності підприємства. Працівники мають отримувати достовірну інформацію про кризовий стан справ «з перших рук». Вибір способу інформування персоналу про ситуацію залежить від розміру підприємства й може включати загальні наради працівників або наради підрозділів [2].

Системне управління персоналом в антикризовий період включає такі кроки, як:

- регулярна діагностика стану трудового колективу (опитування, фокус-групи, неформальні комунікації);
- постійне інформування про ситуацію в компанії. Однією з найбільших загроз у період кризи є дезорганізація комунікацій. Коли інформація не надходить вчасно, співробітники починають діяти хаотично або паралізуються страхом і невпевненістю. Сильна система комунікації - це не розкіш, а необхідність;
- гнучке планування змін у трудовому процесі;
- активне залучення працівників до ухвалення рішень.
- планове підвищення кваліфікації. Працівники, які регулярно проходять навчання, легше адаптуються до нових умов (зміни ринку, законодавства, технологій);
- розвиток м'яких навичок (soft skills). Комунікація, лідерство, стресостійкість, робота в команді - усе це важливо в кризовий період;
- формування кадрового резерву. Підготовка майбутніх керівників і створення системи наступництва дає змогу швидко заповнювати управлінські вакансії у разі форс-мажору;
- корпоративні тренінги, ділові ігри, симуляції кризових ситуацій сприяють розвитку антикризового мислення.

Усе це створює атмосферу довіри, знижує рівень тривожності та сприяє згуртованості.

Окремо варто згадати про цифровізацію HR-процесів. У сучасних умовах,

коли багато підприємств працюють у змішаному або дистанційному форматі, цифрові інструменти управління персоналом (HRM-системи, онлайн-платформи з навчання, CRM із модулями командної взаємодії) стають необхідним інструментом збереження ефективності. Вони дозволяють контролювати рівень залученості, ефективності, навчання, адаптації нових працівників навіть в умовах роз'єднаних команд.

За сучасних реалій кризові ситуації, які виникають на підприємстві, є унікальними та вимагають індивідуального підходу до їх вивчення та регулювання. При цьому слід зазначити, що ключову роль відіграють знання і вміння керівництва підприємства долати кризові ситуації, їх прогнозувати, запобігати та уникати [1, с. 42].

Отже, визнання персоналу стратегічним ресурсом у системі антикризового управління - це не лише управлінська теза, а конкретна практика, що дає вимірювані результати. Підприємства, які здатні сформувати сильний внутрішній людський потенціал, отримують гнучкість, інноваційність та стійкість - три ключові характеристики для успішного подолання будь-якої кризи.

Таким чином, у кризовій ситуації автоматизація, фінансування або зовнішні ресурси не завжди можуть гарантувати виживання підприємства. Натомість внутрішній ресурс - персонал - здатен проявити гнучкість, адаптивність та ініціативність, що в критичні моменти є вирішальним.

Саме тому роль працівників у системі антикризового управління не можна недооцінювати. Їхній професіоналізм, згуртованість і відданість - це головна сила підприємства на шляху подолання кризи та подальшого зростання.

Успішне антикризове управління потребує тісної співпраці між керівництвом та працівниками, спільної відповідальності за результат та гнучкого підходу до організаційної культури.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Мельник А.О., Петренко О.,О. Антикризове управління персоналом підприємства на засадах мотивації. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права* -2024. № 3 С. 39-43.

2. Цалко Т.Р., Невмержицька С.М., Птуха А.Р. Антикризове управління персоналом під час війни *Економіка та суспільство* -2024. № 60.

3. Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. Управління персоналом як складова стратегічного та мотиваційного менеджменту підприємства *Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення»* ВП НУБіП України 23 жовтня 2024р «Бережанський агротехнічний інститут» Запоріжжя. ФОП Однорог Т.В. 2024 (С.123-126).