

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 V Всеукраїнської науково-практичної конференції
20-21 листопада 2025 року**

**м. Запоріжжя
2025**

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. НУБП «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 V Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

(20-21 листопада 2025, Запоріжжя)

м. Запоріжжя, Україна

2025

УДК 330.34(477):316.3:005.21(062.552)
С 89

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького (протокол № 6 від 23 грудня 2025 року).

Сучасні технології управління соціально-економічним розвитком України в умовах глобальних викликів сьогодення: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції, 20-21 листопада 2025 року, м. Запоріжжя. – Запоріжжя, 2025. – 297 с.

Збірник містить матеріали учасників V 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.

© МДПУ, 2025

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 МЕНЕДЖМЕНТ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	9
Бабко Н.М УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ЧЕРЕЗ ІННОВАЦІЇ ТА СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	9
Бражник Л.В. КАПІТАЛІЗАЦІЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	14
Герчанівська С.В. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	17
Глушко М.П., Верховод І.С. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ.....	20
Годлевський Ю.О., Чумак Ю.Ю., Чумаченко Г.В., Захарова Н.Ю. ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙ В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	25
Грошев О.В., Демиденко Л.А., Маркіна М.-К. І., Захарова Н.Ю. УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	29
Гурська І.С. УПРАВЛІННЯ ІНТЕГРАЦІЄЮ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СТРАТЕГІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ.....	34
Danylyshyn M.S. MODEL OF FINANCIAL POTENTIAL OF DEVELOPMENT OF THE BEET AND SUGAR INDUSTRY IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION.....	38
Демченко В.В., Намлієва Н.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	43
Диха М.В., Боднар І.Р. ІНСТРУМЕНТИ АВТОМАТИЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМІ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	46
Єлагіна І.В., Захарова Н.Ю. СИСТЕМА РАНЬОГО ВІЯВЛЕННЯ І ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	50
Жанталай Т.А., Щєбликіна З.В. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ.....	55
Кішка О.Д., Намлієва Н.В. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МОНІТОРИНГУ ПІДТРИМКИ ТА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	59
Kozak V. M. MECHANISM FOR ENSURING FINANCIAL SECURITY OF AGRO-FOOD MARKET ENTITIES IN A DIGITALIZED ECOSYSTEM.....	62
Лещенко С.В., Верховод І.С. ТРАНСФОРМАЦІЯ МОДЕЛІ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ.....	67
Літвінов В.І. ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	72
Марченко О.А., Пікуш О.В. МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РЕАБІЛІТАЦІЙНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	77
Марченко О.А., Сальнікова М.В. ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ.....	79
Melnyk O.V. ASSESSMENT OF THE IMPACT OF CYBER THREATS IN THE BANKING SYSTEM AND PARAMETERS OF PROTECTION OF TRANSACTION OPERATIONS ON THE BASIS OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF METASPACE.....	82
Меметова З.Е., Намлієва Н.В. СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ.....	86
Намлієва Н.В. РОЛЬ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ.....	89
Новіков О.О., Павленко О.М. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	92
Петріна В.О., Захарова Н.Ю. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.....	97
Погрібний Р.В. ДЕТЕРМІНАНТИ СТАБІЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ СУБ'ЄКТІВ	

ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО СЕКТОРА.....	101
Романюк І.А. РОЗВИТОК ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	106
Рушак В.Ю., Верховод І.С. ЕВОЛЮЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ВІД ФІЛАНТРОПІЇ ДО ESG-ЗВІТНОСТІ В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ.....	110
Савків Андрій ЛОГІСТИКА ВИРОБНИЦТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ, СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОПТИМІЗАЦІЙНІ ПРАКТИКИ.....	115
Федуняк І.О. ЦІНОУТВОРЕННЯ НА АГРАРНУ ПРОДУКЦІЮ В УМОВАХ МОНОПОЛІСТИЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ.....	120
Череп А.В., Кондратенко В.О., Смирнова Л.І., Бехтер А.В. СТРАТЕГІЧНІ РУШІЇ БАНКІВСЬКОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	125
Чкан І.О., Виставкін А.В. РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ ГРОШЕЙ В УКРАЇНІ.....	128
Щебликіна І.О., Мусієнко О.М. УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	131
Щебликіна І.О., Ровінський О.О. ЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КРЕДИТОСПРОМОЖНІСТЮ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	134
Щебликіна З.В. КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	137
Щебликіна З.В., Зарецький Р. Д. ІНТЕРНЕТ ЯК ЗАСІБ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ І СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ДІЙ.....	141
Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	146
Новаторов О.А., Новаторова П.О., Славова А.С., Щебликіна З.В. ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ РІШЕНЬ В ОПЕРАЦІЙНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ.....	151
Османов Р.Р., Тюпа М.І., Шепель В.В., Щебликіна З.В. ФОРМУВАННЯ СТАБІЛЬНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	155
Ярема Л.В. ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	159
Свинцова С.В., Намлієва Н.В. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ.....	163
СЕКЦІЯ 2 РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ КРАЇНИ ТА РЕГІОНІВ.....	166
Глущенко Ю.А., Пилипенко К.А. ПАРТНЕРСЬКЕ ВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНА ТА УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА.....	166
Єременко О.О., Сажнів М.М., Захарова Н.Ю. РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У ФОРМУВАННІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	170
Колеснікова А.С. КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ТА ПОТЕНЦІАЛ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ.....	174
Ноздрань О.В., Захарова Н.Ю. ВПЛИВ ЦИФРОВИХ СЕРВІСІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ГРОМАД.....	179
Осипенко С.О. МІЖНАРОДНЕ ПАРТНЕРСТВО ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК ЧИННИК МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ.....	183
Осипенко С.О., Когут І.А. МІСЦЕВІ ГРОМАДИ ЯК РУШІЙНА СИЛА РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ: KEY ПРОЄКТУ DECIDE.....	186
Осипенко С.О., Ігнатов Є.Є., Ігнатова В.К. ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НА 2026 РІК.....	190
Осипенко С.О., Подковащенко Б.Ю. РОЛЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТІЙКОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	193
Подаков Є.С. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	196
Полякова Л.І., Осипенко С.О. РОЛЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ФОРМУВАННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	200

ФОРМУВАННЯ СТАБІЛЬНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний бізнес розвивається дуже швидко, стає все більш глобалізованим і конкурентним. У таких умовах успіх підприємства значною мірою залежить від того, наскільки ефективно воно управляє своїм персоналом.

Ефективне управління людьми — це одна з основ стабільного розвитку організації. Воно дає змогу компанії краще функціонувати, швидше реагувати на зміни ринку та досягати стратегічних цілей.

У сучасних умовах нестабільного ринку та зростаючої конкуренції стабільний персонал є однією з найважливіших передумов ефективної діяльності підприємства. Наявність постійної команди кваліфікованих працівників забезпечує безперервність виробничих і управлінських процесів, сприяє підвищенню продуктивності праці, знижує витрати на підбір та навчання нових працівників.

Глобальна мета управління персоналом полягає у формуванні, розвитку та реалізації з максимальною ефективністю кадрового потенціалу організації.

Система управління персоналом потребує постійного удосконалення у контексті створення організаційного процесу збереження та оптимального використання людського потенціалу для успішного функціонування підприємства [1].

Збереження кадрів допомагає уникнути втрати професійного досвіду, налагоджених внутрішніх комунікацій та специфічних знань, що є особливо важливими для забезпечення високої якості роботи. Водночас плинність персоналу створює додаткові ризики для стабільності компанії, ускладнює досягнення стратегічних цілей і знижує рівень мотивації колективу.

Формування стабільного персоналу передбачає комплексний і системний підхід. Одним із ключових завдань є створення комфортних умов праці, конкурентної системи

оплати, ефективної мотивації та можливостей для кар'єрного і професійного зростання. Успішна кадрова політика повинна бути спрямована на довгострокову співпрацю з працівниками, враховувати їх потреби та очікування.

Служба управління персоналом (HR) відіграє центральну роль у формуванні й утриманні стабільного трудового колективу. Саме вона відповідає за залучення кваліфікованих фахівців, організацію процесу адаптації, розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації, створення позитивного психологічного клімату та підтримку корпоративної культури.

Отже, стабільний персонал - це не лише кадровий ресурс, а стратегічна перевага підприємства. Саме завдяки згуртованій, мотивованій та професійній команді компанія може досягати високих результатів, залишатися конкурентоспроможною та розвиватися у довгостроковій перспективі.

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 [3, с. 645].

У сучасних умовах роль персоналу значно зростає. Працівники вже не сприймаються лише як виконавці завдань - вони стали головною рушійною силою змін і розвитку підприємства. Саме тому питання стабільності кадрів набуває стратегічного значення.

Стабільний персонал забезпечує не лише технічну ефективність, а й сприяє формуванню сильної корпоративної культури, яка об'єднує працівників спільними цінностями, цілями та підходами до роботи. Це підвищує рівень довіри в колективі, сприяє кращій командній взаємодії, зменшує конфліктність і підвищує загальний рівень задоволеності працею.

Ще одним важливим аспектом є розвиток лояльності працівників. Якщо співробітники бачать перспективу професійного зростання, відчувають підтримку з боку керівництва, мають стабільні умови праці та отримують гідну оплату - вони

прагнуть залишатися в компанії надовго. Це, у свою чергу, зміцнює кадровий потенціал підприємства і створює умови для довгострокового планування.

В сучасних умовах важливою складовою управління персоналом підприємства може стати створення зручних умов для безпосереднього розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного саморозвитку та самовдосконалення [2, с.57].

Варто також зазначити, що стабільний персонал дозволяє значно краще впроваджувати інновації та зміни. Досвідчені та згуртовані працівники легше адаптуються до нових умов, швидше опановують нові технології, підтримують розвиток підприємства зсередини. Саме тому управління персоналом повинно бути не лише адміністративною функцією, а важливою частиною стратегічного управління компанією.

На практиці формування стабільного колективу вимагає постійного аналізу потреб працівників, моніторингу рівня задоволеності, розвитку систем мотивації та винагород, а також інвестування в навчання та підвищення кваліфікації. Необхідно враховувати і сучасні тенденції — зокрема, гнучкий графік роботи, баланс між професійним і особистим життям, розвиток лідерських якостей і кар'єрного консультування.

Система формування стабільного колективу включає різні інструменти та підходи, які допомагають утримати кваліфікованих працівників і покращити загальну ефективність роботи організації.

У сучасних умовах ринку персонал розвивається дуже динамічно. Це стосується не тільки оновлення професійних знань і навичок, але й зростання важливості таких якостей, як відповідальність, ініціативність, здатність до навчання. Освіта, кваліфікація та професійні здібності стали основними вимогами до працівників. Але на практиці часто виявляється, що ці характеристики не відповідають реальним потребам виробництва.

Тому, щоб сформувати сильну й конкурентоспроможну команду, підприємству потрібно постійно вдосконалювати свою кадрову політику та підвищувати ефективність роботи HR-служби.

Отже, формування стабільного персоналу є багатограним процесом, що охоплює не лише підбір і утримання працівників, а й створення умов для їх постійного розвитку, мотивації та самореалізації. Успішні компанії розглядають персонал не як витратну статтю, а як головний актив, у який варто інвестувати час, ресурси та увагу.

У зв'язку з цим, сучасні служби управління персоналом мають діяти не лише як виконавці кадрових процедур, а як стратегічні партнери керівництва. Їх завдання полягає у прогнозуванні потреб у кадрах, розробці ефективної кадрової політики, побудові системи розвитку та оцінювання персоналу, формуванні корпоративної культури, яка сприятиме довготривалому утриманню ключових фахівців.

Також важливою умовою стабільності є відкритість до діалогу з працівниками, зворотний зв'язок, вивчення їхніх очікувань і потреб. Забезпечення психологічного комфорту, справедливості у прийнятті рішень, прозорості кар'єрних можливостей та визнання досягнень працівників є чинниками, які напряду впливають на бажання залишатися в компанії.

У підсумку можна зробити висновок, що стабільний персонал - це не просто кадрова постійність, а результат грамотної, послідовної й стратегічно орієнтованої кадрової політики, яка враховує сучасні виклики, потреби бізнесу та очікування працівників. Такий підхід дає змогу не лише зберегти найкращих співробітників, але й забезпечити стійкий розвиток, високу ефективність та конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі.

Список використаної літератури:

1. Продіус О. І., Афанасенко М. А., Лемешко М. А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 61. URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>
2. Насад Н. В., Юрченко А. В. Стратегія управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2023. № 1-2 (41). С. 56-58.
3. Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. Персонал як стратегічний ресурс в системі антикризового управління підприємством. Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності : зб. матеріалів III-ї міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 10-11 жовтня 2025 р. Запоріжжя, 2025. С. 642-646