

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(Україна)

Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)

Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)

Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)

Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Сумський національний аграрний університет (Україна)

Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)

Державна установа

«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)

Державна установа

«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)

Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної
податкової служби у Полтавській області (Україна)

Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Спілка аудиторів України» (Україна)

Торгово-промислова палата України (Україна)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА



ЗБІРНИК

II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції
«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

06 червня 2024 року

ПОЛТАВА

іпотечного кредитування для ветеранів війни та сімей загиблих захисників та захисниць України з огляду на ефективний зарубіжний досвід правового регулювання є актуальним та надважливим напрямком розвитку та осучаснення актуальної публічної політики України з цього питання з огляду на значну чисельність вищезгаданих верств населення та обов'язкову необхідність належного відзначення внеску зазначених осіб у протидії російській агресії.

Список використаних джерел

1. Деякі питання забезпечення приватним акціонерним товариством “Українська фінансова житлова компанія” доступного іпотечного кредитування громадян України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.2022 № 856. *Офіційний вісник України*. 2022. № 63. С. 62.
2. Павлова Л. Політико-економічний аналіз системи соціального захисту населення в Україні: дис... канд. екон. наук: спец. 08.00.01. Львів, 2015. 230 с.
3. Servicemen's Readjustment Act (1944) (G.I. Bill). URL: <https://rb.gy/kk6xc2> (дата звернення: 03.06.2024).
4. Veterans Housing Benefits Improvement Act 1978. URL: <https://rb.gy/eysjai> (дата звернення: 03.06.2024).
5. Veterans Home Loan Program Amendments of 1992 (Public Law 102-547, 28.10.1992). URL: <https://rb.gy/wh5cy9> (дата звернення: 03.06.2024).
6. VA guarantees more than 1 million home loans in record year: Office of Public and Intergovernmental Affairs. URL: <https://rb.gy/ftymm4> (дата звернення: 03.06.2024).

УДК 330.341

Кондратьєва Г.В., аспірантка
Науковий керівник – Комеліна О.В., д.е.н., професор
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ВИКЛИКИ У ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Під час військових конфліктів сучасний менеджмент піддається значним трансформаціям через унікальні виклики та суттєві обмеження. Ці виклики вимагають застосування різних концепцій управління, які дозволяють адаптуватися до швидко змінюваних світових умов та демонструють необхідність гнучкості та пристосування в стратегіях менеджменту. В умовах сучасної турбулентності становлення лідера вимагає вміння адаптуватися до постійних змін.

Сучасна система менеджменту, яка включає планування, організацію, мотивацію та контроль, спрямована на ефективне використання людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів для досягнення поставлених завдань, відповідає ролі управлінця. У цьому контексті від управлінців вимагається не лише застосування специфічних технічних навичок, але й здатності ефективно керувати персоналом. В реаліях сьогодення особливо важливим для управлінця стає володіння навичками гуртування, мотивації й підтримки співробітників та спільноти, що є критично необхідними для підтримання високого морального духу та продуктивності в умовах кризи. У світі бізнесу цифрова трансформація, зокрема використання передових технологій таких як хмарні сервіси, інтернет речей (IoT), штучний інтелект (AI) і блокчейн, допомагає оптимізувати бізнес-процеси та підтримувати ефективність управління навіть під час змін. В публічній сфері це про необхідність застосування онлайн послуг та інструментів прямої демократії для підвищення взаємодії громадян з урядом, що сприяє створенню більш прозорого та відповідального управління.

У раннях 1990-х роках американські військові розробили концепцію VUCA (volatility — нестабільність; uncertainty — невизначеність; complexity — складність; ambiguity — неоднозначності) яка допомагала орієнтуватися у післявоєнний період. Ця концепція, згодом, знайшла своє застосування в сучасному менеджменті, відкидаючи попередні принципи SPOD (steady — стійкість; predictable — передбачуваність; ordinary — простота, definite — визначеність) [1]. Хоча концепція VUCA стала ключовою під час глобальної фінансової кризи 2007-2009 років, події останніх років показали, що вона є недостатньою для опису поточних викликів. В результаті, з'явилася нова концепція — світ BANI (brittle — крихкість; anxious — тривожність; nonlinear — нелінійність incomprehensible — незбагненність). Світ BANI вимагає від менеджерів не тільки зміни в підходах до керування та прийняття рішень, але й переосмислення взаємодії з персоналом, технологіями та стратегіями кризового управління [2]. Відповідно, сучасний менеджмент має інтегрувати принципи гнучкості, емпатії та стратегічного мислення для ефективного реагування на швидкі зміни та непередбачувані виклики [3].

У цьому контексті важливо відзначити роботу українських вчених, які досліджують сферу менеджменту під час кризових періодів. Зокрема, Копчак Ю., Матвеев М. та Пугачов В. дослідили точки трансформації, визначивши ключові стратегії та методи для ефективного управління в умовах війни, включаючи швидкість прийняття рішень, адаптивність та підтримку ефективної комунікації в команді. За їхніми висновками, попри відсутність універсального рішення, дотримання основних принципів дозволяє керівникам успішно орієнтуватись в умовах війни, що відкриває шлях до розробки нових підходів у менеджменті, адаптованих до воєнних умов, і може слугувати основою для подальших досліджень та практичного застосування [4].

На основі власних досліджень Продіус О., Афанасенко М., та Лемешко М. зазначають, що ключовим аспектом успішного розвитку організацій під час військових конфліктів в Україні є оптимізація системи управління персоналом. Важливість ефективного лідерства, мотивації співробітників, розвитку комунікаційних навичок та чіткості в робочих інструкціях не може бути недооціненою, оскільки ці фактори є критичними для створення продуктивного та гармонійного робочого середовища. Ініціативи з підвищення мотивації сприяють створенню атмосфери, де працівники почувають себе залученими та мотивованими до покращення власних результатів. Крім того, інвестиції в соціальний розвиток персоналу значно впливають на їхній добробут та задоволеність, що є ключовим для формування успішної організаційної культури та забезпечення тривалого розвитку компанії [5].

Світлана Білоус зазначає, що адаптація в умовах воєнного конфлікту є складним процесом, який вимагає кардинальної зміни попередніх цілей, планів та стратегій організацій, що неможливо без управлінської гнучкості та зміни підходів до розвитку підприємства. Особливо важливими є стратегії, такі як визначають релокацію (переміщення), які можуть стати вдалим стратегічним рішенням у воєнних умовах, адаптація виробничих процесів до сучасних потреб конфлікту, збільшення виробництва для внутрішнього ринку з метою зменшення залежності від імпорту, та диверсифікація постачальників та ринків збуту для зменшення ризиків. Крім того, необхідною є зміна ніші діяльності підприємства з огляду на зміни в економічному середовищі та потенційний вихід на міжнародні ринки, що хоча і є складним, але перспективним кроком. Оптимізація бізнес-процесів стає критичною для підтримки конкурентоспроможності та стабільності в умовах непередбачуваності та обмеженості ресурсів [6].

Сучасний менеджмент у воєнний час вимагає від управлінців не лише глибоких технічних знань, але й здатності до швидкої адаптації та стратегічного мислення для ефективного використання ресурсів і підтримки високого морального духу. Застосування концепцій, як VUCA і BANI, демонструє еволюцію в управлінських підходах, що дозволяє керівникам краще орієнтуватись у складних і непередбачуваних умовах військового

конфлікту. Важливість гнучкості, емпатії, та здатності до гуртування і мотивації співробітників є ключовими для підтримання стабільності та розвитку організацій у кризові періоди.

Список використаних джерел

1. After VUCA, the transformation to a BANI world. URL: <https://ideasen.llorenteycuena.com/2021/03/16/aftervuca-the-transformation-to-a-bani-world> (дата звернення: 15.05.2024).
2. BANI: A new framework to make sense of a chaotic world. URL: <https://thinkinsights.net/leadership/bani/> (дата звернення: 15.05.2024).
3. Jamais Cascio. Facing the Age of Chaos. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaosb00687b1f51d> (дата звернення: 15.05.2024).
4. Копчак, Ю., Матвеев, М., Пугачов, В. Трансформація сучасного менеджменту в умовах війни. Економіка та суспільство, №51, 2023. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-24>.
5. Продиус, О., Афанасенко, М., & Лемешко, М. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство, №61, 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>.
6. Білоус, С., Бривус, А. Адаптація бізнес-стратегії підприємства до умов воєнного конфлікту. Економіка та суспільство, №61, 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-106>.

УДК 330

Корунський В.В., студент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

Базарбек Аміна, студент

Євразійський національний університет імені Л. М. Гумільова (Астана, Казахстан)

СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрова революція динамічна трансформує весь сьогоденний світ та змінює традиційні підходи в управлінні персоналом. Водночас відбувається стрімке підвищення цінності персоналу та його ролі у впровадженні інноваційних технологій організацій та забезпеченні їх конкурентоспроможності. З появою нових технологій та зміною вимог ринку, виникають нові виклики та можливості в галузі управління персоналом.

Однією з ключових складових успішного управління персоналом є розробка та впровадження стратегії розвитку персоналу і сучасних інформаційних технологій. Інформаційне забезпечення стратегії розвитку персоналу є невід'ємною частиною процесу управління розвитком організації. Враховуючи швидкі темпи змін у сучасному бізнес-середовищі та значення людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей організації, розробка та впровадження ефективної стратегії розвитку персоналу стає критично важливим завданням для будь-якої компанії. Отже, дослідження теоретичних та практичних аспектів розроблення сучасних стратегій та технологій розвитку персоналу в умовах цифрової економіки.

Важливими напрямами реалізації досліджень щодо розроблення та реалізації стратегій та технологій розвитку персоналу в умовах цифрової економіки є такі:

подальший розвиток теоретичних аспектів управління персоналом організацій в умовах цифрової економіки;