

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

Список використаних джерел

1. Куйбіда В. С., Петроє О. М., Федулова Л. І., Андрощук Г. О. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2019. Вип. 1. С. 118–133. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2019_1_16 (дата звернення: 25.10.2025).
2. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 3 (64). С. 147–156. URL: <http://elartu.t.ntu.edu.ua/handle/lib/32485> (дата звернення: 15.10.2025).
3. Хаврова К. С., Доброжан Д. О. Вплив цифровізації на процес управління персоналом. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 4 (43). С. 92–96. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2902/2799>. (дата звернення: 15.10.2025).
4. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Островерхов В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація в управлінні персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. 2024. Т. 34. № 4. С. 213–238. URL: <https://doi.org/10.35774/econa2024.04.213> (дата звернення: 15.10.2025).

УДК 005.41:005.93:65.011.1

Нікітенко О.М., магістр
Науковий керівник: Комеліна О.В., д.е.н., професор
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

РОЛЬ ОФІСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Управлінська діяльність – це важливий та складний напрямок в діяльності будь-якого підприємства. У зв'язку з цим потребує ретельного підходу організація управлінського процесу. Перш за все, це стосується раціонального облаштування робочого місця, культури ділового спілкування та ведення переговорів, уміння концентруватися на головному й уникати зайвого, а також дотримання низки простих, проте важливих правил. Водночас офіс-менеджмент – це форма управлінської діяльності, що зосереджується на створенні сприятливих умов для ефективної роботи: від матеріально-технічного забезпечення до інформаційної підтримки управлінського процесу. До його функцій входять планування, організація, мотивація, контроль і розвиток служб підтримки: секретаріату, адміністративного підрозділу, кур'єрської служби тощо.

Сучасний офіс часто поділяють на фронт-офіс (front office) (зони, орієнтовані на взаємодію з клієнтами) і бек-офіс (back office) (підрозділи, що виконують внутрішню функціональну роботу). Співвідношення площі по цим двом складовим сучасного офісу залежить в першу чергу від напрямку діяльності підприємства [1]. До фронт-офісу відносять приймальні, кабінет керівника, зони очікування, переговорні кімнати. Ці приміщення зазвичай намагаються зробити якомога комфортними та затишними, оскільки саме тут виникає перше враження про підприємство. Тому в холі встановлюють зручні меблі – дивани, крісла, журнальні столики, а також стенди з інформаційними та презентаційними матеріалами підприємства. Переговорні кімнати (meeting room) обладнуються з урахуванням зручності та функціональності: сучасні меблі, техніка для презентацій, проекції, аудіо- та відеообладнання – усе це сприяє ефективному веденню перемовин і укладенню угод. Сучасні офісні рішення дозволяють легко трансформувати простір відповідно до поточних потреб компанії. Завдяки мобільним меблям і перегородкам, що з'єднуються подібно до конструктора, за короткий час кімната може бути переобладнана для проведення презентацій, відеоконференцій, нарад, тренінгів або навіть фуршетів. Кабінети керівного складу та приймальні вважаються «обличчям підприємства», оскільки це в найбільшій мірі впливає на формування позитивного іміджу підприємства. Їх зазвичай облаштовують

якогомога краще в порівнянні з іншими кабінетами. Обирають насамперед, той стиль, який до смаку керівництву, але зазвичай це класичний стиль або модерн.

До бек-офісу підприємства відносяться підрозділи, що займаються інформаційно-аналітичною, фінансово-економічною, матеріально-технічною та іншою діяльністю. Вони є ланкою, що забезпечує функціонування підприємстві. Для даної частини сучасного офісу переважно обирають ті меблі та обладнання, які дають можливість підвищувати продуктивність праці персоналу до найвищого рівня [2]. Як показує досвід підприємств провідних країн світу, для ефективного функціонування підприємства та створення резервів для підвищення продуктивності праці на перспективу, досить важливо здійснювати комплексну інтеграцію сучасних технічних і програмних засобів для автоматизації управлінських процесів: обробки текстів, редагування, зберігання, пошуку, обміну інформацією як всередині офісу, так і за його межами. До цього також відносять інструменти для інформаційної підтримки працівників, підготовки управлінських рішень, спеціалізоване програмне забезпечення, підходи до організації простору й забезпечення умов безпеки праці.

Доцільним є оснащення та продумана підготовка робочого місця для кожного співробітника у відповідності до його потреб та можливостей, а також з розрахунком для його подальшого професійного зростання. Стереотипне автоматизоване робоче місце передбачає персональний комп'ютер, додаткові вбудовані пристрої, периферійне обладнання (принтер, сканер) та іншу офісну техніку, що відповідає завданням співробітника.

У сучасних умовах посилюється необхідність такого виду офісу як «віртуальний», або його ще називають «home-офіс». Досвід підприємств західних країн показує високий рівень самостійності та самоорганізованості працівників. Це дає їм можливість працювати віддалено з високим рівнем продуктивності. При цьому відмічається значна економія часу співробітників на дорогу на роботу, з роботи; орендні витрати; витрати на обладнання; електроенергію та адміністративне управління. За результатами дослідження британської компанії «ReNet», продуктивність працівника, який працює з дому, в середньому на 15% вища, ніж у стандартному офісному середовищі [3]. На українських підприємствах практика запровадження віртуального офісу пришвидшилася під час пандемії коронавірусу, а також з початком повномасштабного вторгнення РФ на територію України.

Запровадження віртуального офісу сприяє децентралізації бізнес-процесів і переходу до нових форм організації праці. Основою для створення такого офісу є комп'ютерні системи та мережі. У міжнародній практиці під терміном «віртуальний офіс» розуміють віддалені підрозділи підприємства або індивідуальні робочі місця (вдома чи в офісі), які взаємодіють завдяки використанню сучасних інформаційних технологій.

Закордоном досить широко застосовується технологія віртуального офісу. Це пов'язано з тим, що в майбутньому ці витрати дуже швидко окупуються за рахунок підвищення ефективності функціонування підприємства. Значна увага приділяється розвитку так званих «віддалених робочих місць», які дозволяють суттєво скоротити витрати на оренду приміщень, зменшити транспортні витрати працівників і створити комфортне середовище для роботи. Як наслідок, продуктивність праці зростає [4].

Поряд із цифровими інноваціями важливого значення набуває ще один сучасний вид офісу – зелений офіс. Даний підхід стрімко поширюється як у світі, так і в Україні. Він полягає в управлінні офісом, в основі якого є мінімізація негативного впливу на навколишнє довкілля шляхом ощадного використання ресурсів та енергії, а також зменшення кількості відходів. Прикладами таких компаній у світі є Xerox, Canon, Yahoo, Adidas, а також провідні західні університети: Чиказький університет, Гарвардський університет та інші [5].

Отже, офісний менеджмент – це вид управлінської праці, що характеризується використанням методів керування сучасним офісом, засад ефективної організації його роботи, а також забезпечення інформаційного та документаційного супроводу його функціонування. Ефективність роботи підприємства насамперед залежить від офіс-менеджерів, які виконують величезний масив організаційно-технічного, інформаційного та іншого забезпечення його діяльності.

Список використаних джерел

1. Derevianko O. Reputation Management in Business. Kyiv: Business Perspectives, 2019. 174 p.
2. Koshelenko K. Management in Times of War. Warsaw: Helion, 2024. 198 p.
3. Martin-Navarro A., Lechuga Sancho M. P., Medina-Garrido J. A. BPMS for management: a systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2023. Vol. 72, № 1. P. 1–17.
4. Комеліна О. В., Гридін Д. О. Проблеми та виклики кадрового менеджменту підприємств у сучасних умовах. *Економічний простір*. 2025. № 197. С. 51-55
5. Гнучкі робочі місця та коворкінг. URL: <https://U.S.Flexible Workspace-and-Coworking/Established-Expanding-and-Evolving> (дата звернення: 20.10.2025).

УДК 658:005.44

Пікалов О.О., магістр
Науковий керівник: Кудінова А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ СЕРЕДОВИЩА

В умовах постійних змін бізнес-середовища особливого значення набуває здатність підприємства своєчасно адаптувати систему управління до нових викликів. Глобальна невизначеність, технологічні зрушення, військові та енергетичні кризи, а також екологічні й соціальні трансформації формують нову парадигму управління, орієнтовану на гнучкість і стійкість організаційних механізмів.

Першим етапом дослідження є теоретичний аналіз підходів до напрямів інтеграції елементів системи управління (стратегічне планування, організаційну структуру, управління процесами, інформаційне забезпечення, кадрові компетенції та культуру організації) у єдиний механізм адаптації, який здатний мобільно реагувати на внутрішні та зовнішні зміни. Одним з теоретичних підходів, який часто застосовують у світі й в Україні, є теорія динамічних спроможностей (dynamic capabilities) – здатність підприємства швидко відчувати зміни, адаптувати ресурси, трансформувати бізнес-моделі та інноваційні процеси згідно з новими можливостями або загрозами [1]. Інший важливий напрямок – адаптивне управління через цифровізацію і інформаційно-комунікаційні технології (ІСТ), що включає використання систем моніторингу, аналітики даних, інформаційних панелей, прогнозування та сценарного планування. Дослідження [2] в Україні показує, що ІСТ-інструменти підвищують економічну безпеку підприємств за умов нестабільного середовища.

Варто зазначити, що формування механізму адаптації системи управління також передбачає організаційну гнучкість: можливість змінювати структуру управління (наприклад, більш горизонтальні форми, децентралізацію), ролі керівників і взаємодію між підрозділами, а також швидке перепланування бізнес-процесів. Це може відбуватися через Lean або Agile-методики, коли процеси оптимізуються за принципом мінімуму втрат і швидкого реагування на зміну вимог [3], або на основі прогнозування та стратегічне планування (використання сценарного аналізу, PESTEL-аналізу, моделювання ризиків, встановлення сценаріїв «базового», «сприятливого», «негативного») [4]. Відповідно інструменти, які можуть бути використані при адаптації системи управління до викликів середовища наступні:

- створення системи моніторингу середовища (зовнішні: ринок, конкуренти, технології, регуляторика; внутрішні: ресурси, компетенції, фінанси);
- зворотного зв'язку і систем контролю результатів;