

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
АСОЦІАЦІЯ АЗОВО-ЧОРНОМОРСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ
UNIWEYSYTET MARIII CURIE-SKŁODOWSKIEJ, LUBLIN, POLAND
BIALYSTOK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, BIALYSTOK, POLAND
JAGIELLONIAN UNIVERSITY, KRAKOW, POLAND
HAMBURG UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, HAMBURG, GERMANY
ХЕРСОНСЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА
ГО «ПРОГРЕСИЛЬНІ»

СИНЕРГІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ У ПОВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

МАТЕРІАЛИ
II Міжнародної науково-практичної конференції
24–26 квітня 2024 року

У трьох томах

ТОМ 1

Одеса • 2024 • Олді+

Редакційна колегія:

- ЧЕПЕЛЮК Олена Валеріївна – ректор Херсонського національного технічного університету, доктор технічних наук, професор;
- БЕНЬ Андрій Павлович – проректор з науково-педагогічної роботи Херсонської державної морської академії, кандидат технічних наук, професор;
- БЕРЕГОВА Галина Дмитрівна – професор кафедри загальноосвітніх гуманітарних та природничих дисциплін Херсонського національного технічного університету, доктор філософських наук, професор;
- БІЛИК Анна Анатоліївна – доцент кафедри дизайну Херсонського національного технічного університету, кандидат мистецтвознавства, доцент;
- ГРИГОРОВА Анжела Анатоліївна – завідувач кафедри комп'ютерних систем та мереж Херсонського національного технічного університету, кандидат технічних наук, доцент;
- ДМИТРИЄВ Дмитро Олексійович – в.о. завідувача кафедри автоматизації, робототехніки і мехатроніки Херсонського національного технічного університету, доктор технічних наук, доцент;
- ЄВТУШЕНКО Валентина Вікторівна – завідувач кафедри товарознавства, стандартизації та сертифікації Херсонського національного технічного університету, кандидат технічних наук, доцент;
- ЗАХАРЧЕНКО Раїса Миколаївна – доцент кафедри програмних засобів і технологій Херсонського національного технічного університету, кандидат технічних наук, доцент;
- ЛАВРЕНКО Сергій Олегович – проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету, кандидат сільськогосподарських наук, доцент;
- ЛУБ'ЯНИЙ Павло Вікторович – завідувач кафедри транспортних систем і технічного сервісу Херсонського національного технічного університету, кандидат технічних наук, доцент;
- НАБОКА Руслан Миколайович – завідувач кафедри менеджменту, маркетингу і туризму Херсонського національного технічного університету, кандидат економічних наук, доцент;
- ПОНОМАРЕНКО Лариса Валентинівна – в.о. завідувача відділу з навчально-наукової роботи і міжнародної діяльності Херсонського національного технічного університету;
- РУДАКОВА Ганна Володимирівна – професор кафедри автоматизації, робототехніки і мехатроніки Херсонського національного технічного університету, доктор технічних наук, професор;
- САЛСБА Людмила Володимирівна – завідувач кафедри хімічних технологій, експертизи та безпеки харчової продукції Херсонського національного технічного університету, кандидат технічних наук, доцент;
- СІДЕЛЬНИКОВА Лариса Петрівна – завідувач кафедри фінансів, обліку та оподаткування Херсонського національного технічного університету, доктор економічних наук, професор;
- ТИМЧЕНКО Надія Миколаївна – вчений секретар Херсонського національного технічного університету, кандидат економічних наук, доцент;
- ФІЛІППОВА Вікторія Дмитрівна – в.о. завідувача кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету, доктор наук з державного управління, професор;
- ШАНДОВА Наталія Вікторівна – в.о. завідувача кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки Херсонського національного технічного університету, доктор економічних наук, професор.

Автори опублікованих тез несуть повну відповідальність за достовірність викладеного матеріалу, за правильне цитування джерел та посилання на них та за всі інші відомості.

Синергія науки і бізнесу у повоєнному відновленні регіонів України : матеріали
С38 II Міжнародної науково-практичної конференції (ХНТУ, 24–26 квітня 2024 року)
у 3-х т. ; Т. 1 / за ред. О. В. Чепелюк. – Одеса : Олді+, 2024. – 514 с.

Synergy of science and business in the post-war restoration of Ukrainian Regions :
proceedings of the II International scientific-practical conference (KNTU, 24–26 april
2024) in 3 vols. ; Vol. 1 / edited by O. V. Chepelyuk. – Odessa : Oldi+, 2024. – 514 p.

ISBN 978-966-289-908-5

ISBN 978-966-289-909-2 (Т. 1)

У збірнику представлено матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «СИНЕРГІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ У ПОВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ», том 1, яка проходила 24–26 квітня 2024 року на базі Херсонського національного технічного університету.

УДК 001.83+332.1(477)

ISBN 978-966-289-908-5

ISBN 978-966-289-909-2 (Т. 1)

© Херсонський національний технічний університет, 2024



<i>Іванов Юрій Борисович, Іванова Ольга Юрійівна</i> ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ: СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ	442
<i>Ляшенко Павло Андрійович</i> БЕЗПЕКОВІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ	444
<i>Богашико Олександр Леонідович, Федчишен Владислав Васильович</i> ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ	447
<i>Птуха Альона Романівна, Невмержицька Світлана Миколаївна</i> ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ	449
<i>Савін Станіслав Юрійович, Бериславський Сергій Миколайович</i> УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЛІДЕРІВ ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ	453
<i>Savin S., Liashchenko O.</i> "SOCIO-ECONOMIC REVIVAL: MANAGING CHALLENGES IN POST-WAR REGIONAL DEVELOPMENT"	456
<i>Козлов Денис Олегович</i> ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ МОЛОДІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	458
<i>Калініченко Зоя Дмитрівна</i> СТРАТЕГІЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВІДНОВЛЮВАНИХ ПРОЦЕСІВ ДЛЯ УКРАЇНИ	462
<i>Танклевська Наталія Станіславівна, Парфьонова Олена Дмитрівна</i> ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ	465
<i>Ференс Володимир Олександрович</i> ЕФЕКТИВНІ МОДЕЛІ СТРАТЕГІЧНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В РЕГІОНАЛЬНОМУ ВІДРОДЖЕННІ УКРАЇНИ	468
<i>Sidelnyukova Larysa</i> CURRENT TRENDS IN BUDGET FINANCING OF STATE AND LOCAL GOVERNMENT FUNCTIONS	472
<i>Боровік Любов Володимирівна</i> НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	476
<i>Яворська Наталія Миколаївна</i> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	479
<i>Базака Роман Вікторович, Єфремов Арсен Олександрович</i> ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ	482



фінансування, такі як самофінансування, зовнішнє фінансування та нетрадиційні інструменти, які включають в себе венчурні фонди, бізнес-інкубатори, бізнес-ангели та краудфандінг.

Для забезпечення ефективного використання ресурсів і підтримки інноваційної діяльності важливо розвивати всі ці джерела фінансування. Разом вони можуть сприяти розвитку наукових досліджень і розробок, що є важливим етапом в інноваційному процесі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богашко О. Л. Методологічні підходи до оцінки інтелектуального та людського капіталів. Науковий економічний журнал "Інтелект XXI". Випуск 1. Київ : Видавничий дім "Гельветика", 2017. С. 134–140.
2. Kirilchuk S. P., Nalivaychenko E. V., Apatova N. V., Skorobogatova T. H. and Boychenko O. V. Managing Intellectual Property in Information Economy. *Astra Salvensis*. 2018. Vol. VI. Sp. Iss. P. 711–721.

УДК 658.3

Птуха Альона Романівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

Невмержицька Світлана Миколаївна

кандидат технічних наук, доцент,

доцент кафедри управління та смарт-інновацій,

Київський національний університет технологій та дизайну

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Від початку повномасштабного вторгнення росії в Україну всі сфери життя громадян опинилися під постійною загрозою та в умовах невизначеності. Ця ситуація змусила усіх, зокрема вітчизняний бізнес, швидко адаптуватися до нових умов функціонування. Звичайні робочі режими були зруйновані, а менеджери були змушені приймати оперативні рішення, нерідко впроваджуючи різноманітні удосконалення та прикладаючи великі зусилля для збереження діяльності організації та підтримки колективу. Отже, у цих надзвичайних умовах компаніям довелося переорієнтувати свою стратегію розвитку на те, щоб розв'язати нові проблеми, які стали актуальними викликами сьогодення. Вищому керівництву довелося



розробляти нові системи захисту персоналу та шукати ефективні методи управління персоналом [4, 5].

Управління підприємством, яке знаходиться у кризових умовах, відрізняється від стандартного підприємницького управління через значні зміни умов функціонування підприємства та несподівані обставини, які потребують абсолютно нових підходів для їхнього вирішення. Персоналу доводиться стикатися з нестандартними завданнями, що вимагають від них мобілізації власних резервів і викликають додатковий психологічний стрес. Кризові ситуації позначаються на поведінці персоналу та можуть негативно впливати на ефективність їхньої праці. Треба зазначити, що управління персоналом в умовах кризи має відрізнитися від традиційного та мати більш системний характер [1, 4].

Управління персоналом в умовах високих ризиків стає особливо складним завданням, і ця складність спостерігається не тільки через загрози, пов'язані з подіями воєнного часу, але й через специфіку об'єкта управління, яким є люди, і різні аспекти категорії "ризик". Це базується на природі та сутності особистості, що є надзвичайно складним об'єктом управління. Багато наукових досліджень вказують саме на цю проблему. Зокрема, деякі дослідники зазначають, що ризики в системі управління персоналом є складними, оскільки частина їх є прихованими й непростими для ідентифікації та оцінювання [2].

Погіршення ситуації в країні збільшує рівень ризику: економіка частково паралізована, інфраструктура сильно пошкоджена, екосистема розбалансована, логістичні процеси дуже ускладнені, а також до цього додаються такі фактори, як фінансові труднощі та знищені території. Також постійні повітряні тривоги та їхні наслідки формують загальні виклики для країни та організацій.

Ризики, які з'являються через війну, відрізняються від тих, що виникають у звичайних умовах. Тому не дивно, що вищі рівні менеджменту українських організацій не були готові до використання довгострокових стратегічних інструментів для мінімізації потенційних ризиків. При цьому вони достатньо ефективно та результативно реагували на поточні виклики. Через брак дійсно дієвих стратегічних планів щодо реагування на кризові умови навіть у світовій практиці, загалом важко оцінити, наскільки ефективні альтернативні стратегії управління персоналом у випадку кризи мають українські компанії. Саме тому в сучасних умовах правильно визначені стратегічні підходи до управління персоналом, які враховують зміни у зовнішньому середовищі організації, на ринку праці, в економіці та суспільстві загалом, можуть стати значною перевагою для компаній у змаганні за виживання [2].



Для ефективної управлінської роботи з персоналом в умовах кризи важливо мати систему заходів, яка гарантує успішне впровадження організаційних змін. Однією з ключових проблем у таких ситуаціях є подолання опору персоналу щодо нововведень.

Виділяють чотири основні методи роботи з персоналом в умовах кризи [1 - 3]:

1. Метод адаптивних змін. Розв'язання конфліктів відбувається за допомогою укладення компромісів, угод і змін у керівництві. Метод дозволяє проводити зміни в ситуаціях, коли прихильник цього нововведення не має владних повноважень, але демонструє сильний інтерес до впровадження та має відповідний спосіб мислення.

2. Метод насильницьких організаційних змін. Такий метод вимагає застосування сили. Цей процес є високовартісним та не є соціально прийнятним, проте має переваги для швидкого результату стратегічного реагування на кризу, особливо коли є гострий дефіцит часу.

3. Метод управління опором. Адміністрація опиняється в кризовій ситуації, коли зміни у зовнішньому середовищі загрожують її існуванню. Під час кризи опір персоналу зменшується і відступає перед підтримкою змін. У такому контексті завданням керівництва виявляється не в боротьбі з опором, а в прийнятих заходах для запобігання паніці. Першу ознаку виходу з кризи можна впізнати за початком зростання опору.

4. Кризовий підхід. У ситуаціях, коли криза є неминучою, керівники, які усвідомлюють це раніше за інших, можуть впровадити такі заходи [1]:

- спробувати переконати співробітників у невеликій значущості кризи та вжити заходів для запобігання їй;

- не фокусуватися на наближенні кризи, а готувати себе до ролі "рятівника" для рішучих дій під час кризи;

- до початку справжньої кризи створюється штучна криза, з вигаданням зовнішнього "ворога", який загрожує існуванню підприємства. Проте важливо пам'ятати, що штучна криза не обов'язково має перетворитися на реальну;

- вибрати метод управління опором.

Отже, управління персоналом має бути спрямоване на досягнення цілей організації та індивідуальних прагнень працівника. Із погляду працівника, компанія має створити такі умови, у яких працівники відчуватимуть задоволеність своєю роботою у взаємозв'язку з виконанням трудових обов'язків, як умови досягнення цілей організації. Діяльність організації спрямована на отримання прибутку, тому система управління персоналом має забезпечувати можливість використання праці співробітників для досягнення цієї



мети та сприяти створенню умов для підвищення ефективності використання трудового потенціалу в перспективі.

У нинішній складний період нашої історії війна призвела до виникнення загроз і проблем, які спровокували високий рівень ризику. Для розробки механізмів відновлення стабільності, необхідно звернутися до традиційних моделей управління персоналом і адаптувати їх до умов війни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вдовічена О., Гнатюк М., Вдовічен Д. Сучасні тенденції управління кар'єрою працівників на підприємстві у кризових умовах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2022. Вип. III (87). Економічні науки. С. 85-96. – URL: <http://rps.chteu.knteu.cv.ua:8585/jspui/handle/123456789/1433>
2. Гуріна О. В., Кишківська О. Л., Скрипник К. М. Моделі і методи управління персоналом в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7554>. DOI: [10.32702/2307-2105-2019.12.11](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.12.11)
3. Захарчин Г.М., Захарчин Н.Р. Основні аспекти управління персоналом в умовах високих ризиків. *Інфраструктура ринку*. 2022. Випуск 69. С. 61-65. – URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/69_2022/13.pdf
4. Цалко Т. Р., Невмержицька С.М., Птуха А.Р. Антикризове управління персоналом під час війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-120> – URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/60>
5. Черниш Т.О., Невмержицька С. М. Забезпечення конкурентних переваг підприємства в умовах війни. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 25 квітня 2023 року. Київ : КНУТД, 2023. С. 32-35. – URL: <http://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/24022>