

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
ЕКОНОМІЧНИЙ НАУКОВИЙ ПОРТАЛ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

СУЧАСНІ УПРАВЛІНСЬКІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ ТА СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

10 листопада 2023 року

Одеса – 2023

УДК 657 (075.8): 339.486.4
JEL Classification: G3, M1, O1

Сучасні управлінські та соціально-економічні аспекти розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання в умовах трансформації публічного управління: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (10 листопада 2023 року). — Одеса: Національний університет «Одеська політехніка», 2023. — 227 с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Філіппова С.В., д.е.н., проф. Балан О.С., д.е.н., проф. Буркинський Б. В., д.н.держ.упр., проф. Ворона П.В., директор Георгієв Райчо, д.е.н., проф.Гусаріна Н.В., д.е.н., проф. Добрянська Н.А., д.е.н., проф. Дога В.С., д.н. держ.упр., проф. Корецький М.Х., к.н. держ. упр., д.е.н., доцент, проф. Кулінська А.В., д.е.н., проф. Лебедева В.В., д.е.н. проф. Липинська О.А., проф. Марсела Слюсарчук, д.е.н., проф. Ніколюк О.В., доктор хабіл. ек. наук, проф. Пармаклі Д.М., д.е.н., проф. Подольчак Н.Ю., проф. Стефан Пурічі, д.е.н., проф. Ткач К.І., проф. Шенк Райнер, к.е.н. ст.викл. Граціотова Г.О., к.е.н., доцент Свірідова С.С., к.е.н., доцент Сита Є.М., к.пед.н., доцент Шепель М.Є.

У збірнику представлено роботи науковців, фахівців-практиків, аспірантів, студентів, у яких висловлено результати теоретико-аналітичних досліджень та практичні пропозиції з питань сучасних управлінських та соціально-економічних аспектів розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання в умовах трансформації публічного управління.

Тези надано в авторській редакції. За виклад, зміст, достовірність та якість наданих матеріалів відповідають автори.

Призначений для фахівців, науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1

СУЧАСНІ УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

<i>Balan O., Shepel M., Mytroshak I.</i> The Directions For Stimulating The Public Authorities Interaction in The Field of Social Protection of Ukraine's Population	10
<i>Банашико О.О., Захаркевич Н.П.</i> Методи управління витратами в сучасних умовах	11
<i>Бурковська А.І. Онопрійчук Д. О.</i> Особливості управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу	14
<i>Волкова М.О., Перерва П.Г.</i> Проблеми та перспективи розвитку малого інноваційного бізнесу в Україні	16
<i>Вороніна В.Л. Зосіменко І. А., Горбатюк Л. М.</i> Основні способи стимулювання персоналу в умовах війни	18
<i>Гусаріна Н.В., Джига В.І.</i> Управління закладом охорони здоров'я комунальної форми власності під час реорганізації	20
<i>Домбровська В.М., Липинська О.А.</i> Інструменти реалізації механізмів державно-приватного партнерства на інфраструктурному рівні	22
<i>Калінін Д.О., Черкасов Д.Ф.</i> Теоретичні аспекти інновацій в системі управління	24
<i>Кармазіна В.С., Кисільова І.Ю.</i> Цифровізація пенсійного фонду України	27
<i>Козицька Г.В., Царенко Є.С.</i> Особливості сучасної регіональної політики європейського союзу	29
<i>Корват О.В.</i> Спрямування державної інноваційної політики на розвиток Індустрії 4.0.	31
<i>Кушнір В. В., Липинська О. А.</i> Удосконалення механізмів реалізації державної політики в сфері вищої освіти	34
<i>Лазнева І.О., Швалко А.Д.</i> Прогнозування кон'юнктури світового ринку озброєння	36
<i>Леміш К.М., Орлов О.А.</i> Реструктуризація підприємств в умовах війни	38
<i>Ленчук А. С., Іжевський П. Г.</i> Мотиваційні аспекти роботи команди в процесі управління	40
<i>Майборода В. М.</i> Формування конкурентного потенціалу підприємств сфери послуг	43
<i>Матвієнко Д.О., Кущик А.П.</i> Актуальність антикризового управління корпорацією в умовах воєнного часу	45
<i>Матійчук Н. В., Юричина І. А.</i> Ефективність місцевого самоврядування: виклики та шляхи покращення	47
<i>Микулець М., Юричина І.</i> Роль молодіжної політики у прийнятті рішень на рівні територіальної громади	50
<i>Могильна Л.М., Андріяш М.Ю.</i> Управління кадровою політикою деревообробного підприємства	52
<i>Науменко О.М., Перерва П.Г.</i> Охорона інтелектуальної власності в Україні та за кордоном: порівняльний аналіз	54
<i>Недзельська У.В., Кулинич Р. О.</i> Даунсайзинг як технологія проведення змін в організації	56

(економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2022. № 1. С. 52-57. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/60492>

5. Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Формування системи моніторингу підприємницької діяльності підприємства // *Економіка: реалії часу: електрон. наук. вид.* 2023. № 1 (65). С. 5-11. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2023/No1/5.pdf>

6. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

7. Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobieliava T.O. Compliance program: [tutorial]. Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prynt», 2019. 689 p.

8. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

ОСНОВНІ СПОСОБИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Вороніна В. Л., к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної,
Зосіменко І. А., здобувач другого (магістерського) рівня освітньо-професійної програми
«Бізнес адміністрування»,

Полтавський державний аграрний університет,

Горбатюк Л. М., к.е.н., доцент кафедри економіки маркетингу та підприємництва
ДЗ «Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка», м. Полтава

Останні роки для України досить важкі. Спочатку великого удару для економіки країни завдала пандемія COVID-19. Вона змінила вже усталені норми соціальної та ділової поведінки. Потім введення воєнного стану та початок бойових дій на території країни в лютому 2022 р. спричинило багато зрушень не лише в економіці, екології, духовній, політичній, соціальній, а й інших сферах життя українців. Зокрема, гостріше постали проблеми трудових ресурсів, адже велика кількість людей втратила роботу. Багато висококваліфікованих спеціалістів емігрувало. Відбувся від'їзд більш ніж 5,23 мільйона біженців до Польщі, Румунії, Молдови, Угорщини та Словаччині [1].

Під час воєнного стану керівництво країни здійснює підвищений рівень контролю та обмежує деякі свободи громадян. Стимулювання та мотивація персоналу в умовах війни в Україні являється досить складним завданням. Проте, і досить важливим, оскільки продовжує забезпечувати ефективну роботу організацій та економіки країни в цілому. Воєнні дії в країні викликали серед працівників організацій постійну тривогу, стрес, неспокій та часту зміну розпорядку дня, через обстріли та загрози.

Аби робота персону давала результат, крім зусиль самого працівника, необхідна участь і колективу та керівника, а також правильні способи мотивації. Науковці [2] визначають наступні основні способи стимулювання персоналу в умовах війни: взаємодопомога та взаємопідтримка, прояв турботи, неформальна бесіда, матеріальні стимули, власна зона комфорту, навчання та розвиток, співпраця та комунікація.

Детальна характеристика основних способів стимулювання персоналу організації під час війни наведена в табл. 1.

Належний рівень мотивації працівників під час війни забезпечує не лише їх матеріальну та моральну підтримку, а сприяє підвищенню ефективності підприємства.

Результати досліджень ринку праці в Україні [4], засвідчують факт про те, що переважна більшість підприємств, незважаючи на війну, виплачує заробітну платню в повному обсязі.

Наразі велика кількість мотиваційних інструментів через зміну фокусу уваги є застарілою. Додатковими стимулами мотивування персоналу в умовах війни будуть: одноразова грошова допомога, програма психологічної допомоги тощо. Окрім цього, організація може матеріально допомогти з орендою житла співробітникам, які його втратили.

Таблиця 1 - Основні способи стимулювання персоналу організації під час війни [2; 3]

Основні способи	Її характеристика
Взаємодопомога та взаємопідтримка	Підтримка керівництвом організації у період воєнного часу. Завдяки цьому персонал відчуватиме підтримку один одного та свою приналежність до команди.
Прояв турботи	Емоційна підтримка керівництвом організації своїх підлеглих.
Матеріальні стимули	Забезпечення працівників організації необхідними матеріальними ресурсами та інструментами для досягнення ефективних результатів роботи. Зокрема, сприяння безпеці персоналу та захисту від небезпек, а також достатній рівень заробітної плати та інших додаткових благ та стимулів.
Похвала та подяка	Подяка, з боку керівника чи колективу, за якісно і вчасно виконану роботу, фіксування позитивного результату на конкретному етапі роботи над проектом.
Навчання та розвиток.	У разі потреби працівників організації в нових знаннях та навичках, забезпечення їх навчання та розвитку під час війни є досить важливим. Це сприятиме виконанню працівниками своїх обов'язків, готовності персоналу до різних викликів та забезпечуватиме ефективну роботу організації.
Власна зона контролю	З метою забезпечення упевненості працівника у власних силах і відволікання від зовнішніх реалій.
Неформальна бесіда	Коротка бесіда з персоналом, перед початком робочого дня. Традиційні запитання: Ти як? Як члени родини?
Співпраця та комунікація.	Створення керівництвом організації комфортних умов для співпраці та комунікацій між працівниками, що сприятиме забезпеченню ефективної координації та розв'язання проблем в реальному часі.

Зазначені види стимулювання та заохочення персоналу не матимуть позитивного результату без належного забезпечення керівництвом підприємства високого рівня безпеки своїх працівників. В залежності від фінансових можливостей підприємства, місця його розташування, галузі та умов праці керівництво має дотримуватись наступних дій (табл. 2).

Таблиця 2 - Основні напрями сприяння безпеці працівників організації

№п/п	Основні напрями
1.	Релокація бізнесу з зони ведення бойових дій.
2.	Практична та фінансова допомога в релокації працівникам, їх родинам.
3.	Переїзд у безпечні приміщення, з укриттям, або у межах пішої доступності.
4.	Чітка розробка алгоритмів дій працівників під час повітряних тривог та надзвичайних ситуацій.
5.	Складання графіків віддаленої роботи, якщо така робота є безпечнішою.
6.	Оптимізація інших процесів організації з метою забезпечення дотримання правил безпеки.

Джерело: сформовано автором на основі [5]

Широкого поширення в умовах війни в Україні набуває дистанційне управління персоналом. Воно викликано необхідністю роботи з віддаленими командами, які знаходяться в різних локаціях, а також сприяє безпеці співробітників під час війни. Зазначимо успішний досвід дистанційного управління персоналом Google в Україні під час війни. Компанія з метою забезпечення ефективного управління своїми співробітниками

використовувала такі інструменти: відеоконференції, мобільні додатки та інші [6]. Це сприяло безпеці працівників компанії та збереженню високого рівня ефективності її роботи.

Отже, управління кадрами, навіть в умовах війни, займає ключові позиції у різноманітні сфер діяльності організації. Зазначені напрями стимулювання персоналу в умовах війни направлені на покращення їх психологічного клімату в колективі зменшення впливу негативних емоцій, почуттів, рівня тривожності на людину та її робочі процеси. Першочерговими завданням для керівництва залишається сприяння безпеці працівників та підвищенні їх рівня довіри.

Список використаних джерел

1. UNHCR, Ukraine Refugee Situation, as at 24 April 2022 [УВКБ ООН, Ситуація з біженцями в Україні станом на 24 квітня 2022 р. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 20.10.2023).
2. Жавела К. А., Жавела А. К. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2214/2136> (дата звернення: 12.10.2023).
3. Мотивація персоналу в умовах війни. URL: <https://devisu.ua/uk/stattia/motivaciya-personalu-v-umovah-viyni-transformaciya-pidhovidt> (дата звернення: 26.10.2023).
4. Дослідження ринку праці в Україні. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/> (дата звернення: 12.10.2023).
5. Монетова-Федорова О. Як мотивувати працівника в умовах війни. URL: <https://eba.com.ua/yak-motyvuvaty-pratsivnyka-v-umovah-viyni/> (дата звернення: 22.10.2023).
6. Галузь E-commerce під час війни: як компанії підтримують бізнес, команди та державу. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/news/galuz-e-commerce-pid-chas-viyni-yak-kompaniyi-pidtrimuyut-biznes-koma-ndi-ta-derzhavu> (дата звернення: 23.02.2023).

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я КОМУНАЛЬНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ПІД ЧАС РЕОРГАНІЗАЦІЇ

*Гусаріна Н.В., д.е.н., проф. професор кафедри публічного управління та адміністрування
Джигга В.І., здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня Національного
університету «Одеська політехніка»,
м. Одеса*

Розвиток охорони здоров'я полягає в її орієнтації на пацієнта, своєчасності, безпеці та справедливості, ефективності й раціональності. Основною постаттю системи охорони здоров'я є пацієнт. [1]

На підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення надання медичної допомоги» від 1 липня 2022 року № 2347-ІХ, на відповідній території госпітального округу повинен функціонувати надкластерний заклад охорони здоров'я - багатoproфільний лікарняний заклад, в якого наявні ресурси та технології, орієнтовані на забезпечення медичного обслуговування у найбільш складних та/або рідкісних випадках захворювань населення, кластерний заклад охорони здоров'я - багатoproфільний лікарняний заклад, та загальні заклади охорони здоров'я, які надають медичну реабілітаційну допомогу населенню територіальної громади або декілька громад у госпітальному кластері. [2]