



**Міністерство освіти і науки України
Хмельницький національний університет**

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції

Присвяченій 60-річчю

Хмельницького національного університету

**«Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу
у XXI столітті в умовах перманентної трансформації
національної і світової економік»**

17-18 листопада 2022 року

м. Хмельницький

УДК 658:338:339(4/9)"20"

М34

*Рекомендовано до друку науково-технічною радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 8 від 20.10.2022 р.*

М34 Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченій 60-річчю Хмельницького національного університету «Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної трансформації національної і світової економік», 17-18 листопада 2022 р. [Електронний ресурс] / М-во освіти і науки України, Хмельницький. нац. ун-т. – Вінниця : Нілан-ЛТД, 2022. – 326 с.

ISBN 978-966-924-989-0

В збірнику представлені матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченій 60-річчю Хмельницького національного університету «Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної трансформації національної і світової економік», яка була організована кафедрою HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету за підтримки органів місцевого самоврядування, партнерських організацій та університетів.

Проаналізовано антикризове управління персоналом в умовах системної економічної кризи та зовнішньої міграції населення; визначені основні вектори розвитку HR-інжинірингу як інноваційної технології організації діяльності персоналу в системі корпоративної архітектури організації; досліджено стратегічні доміанти подальшого розвитку та вдосконалення управління персоналом в емерджентній економіці; встановлені та обґрунтовані ключові аспекти демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики в процесі масштабної трансформації національної економіки; доведено об'єктивну необхідність застосування цифрових технологій в управлінні економічними системами та персоналом організації; досліджено математичні методи, моделі та інформаційні технології дослідження управлінських та економічних систем.

Редакційна колегія:

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф.; **Волянська-Савчук Л.В.**, к.е.н., доц.; **Данілкова А.Ю.**, к.е.н.

УДК 658:338:339(4/9)"20"

ISBN 978-966-924-989-0

© Автори статей, 2022

НАУКОВО-ПРОГРАМНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Почесний голова науково-програмного комітету конференції:

Матюх Сергій *Кандидат економічних наук, доцент, ректор Хмельницького національного університету*
Анатолійович

Голова науково-програмного комітету конференції:

Скиба Микола *Доктор технічних наук, професор, заслужений працівник народної освіти, відмінник освіти України, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, голова Вченої ради Хмельницького національного університету*
Єгорович

Члени науково-програмного комітету конференції:

Синюк Олег *Доктор технічних наук, професор, проректор з наукової роботи*
Миколайович *Хмельницького національного університету*

Колот *Доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки*
Анатолій *України, проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*
Михайлович

Ведерніков *Доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук*
Михайло *України, завідувач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці*
Данилович *Хмельницького національного університету*

Нижник *Доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки*
Віктор *України, академік Академії наук Вищої школи України, академік Академії економічних наук України, проректор з науково-педагогічної роботи*
Михайлович *Хмельницького національного університету*

Лопатовський *Кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи*
Віктор *Хмельницького національного університету*
Григорович

Карпенко *Кандидат економічних наук, доцент, декан факультету економіки і управління*
Віталій *Хмельницького національного університету*
Леонідович

Костишина *Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*
Тетяна
Адамівна

Захарова *Доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління*
Оксана *Черкаського державного технологічного університету*
Володимирівна

Волянська- *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-*
Савчук Леся *економіці Хмельницького національного університету*
Вікторівна

II Міжнародна науково-практична конференція
Присвячена 60-річчю Хмельницького національного університету
«Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної
трансформації національної і світової економік»

**Чернушкіна
Оксана
Олександрівна** *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Базалійська
Наталія
Петрівна** *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Зелена Марія
Іванівна** *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Кошонько
Олена
Василівна** *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Шелест
Євгенія
Олександрівна** *Кандидат економічних наук, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Горбатюк
Олександр
Вікторович** *Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Мантур-
Чубата Олена
Сергіївна** *Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

**Глушко
Тетяна
Володимирівна** *Старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Відповідальний секретар науково-програмного комітету конференції:

**Данілкова
Анастасія
Юріївна** *Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету*

Партнери та учасники конференції
Навчальні заклади України

1. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
2. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
3. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
4. Хмельницький національний університет
5. Київський національний університет імені Тараса Шевченка
6. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»
7. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
8. Донецький національний університет імені Василя Стуса
9. Донецький національний технічний університет
10. Інститут економіки промисловості НАН України
11. Черкаський державний технологічний університет
12. Відокремлений структурний підрозділ «Хмельницький торговельно-економічний фаховий коледж Київського національного торговельно-економічного університету»
13. Східноукраїнський національний технічний університет
14. Чернівецький торговельно-економічний інституту Київського національного торговельно-економічного університету
15. Одеський національний економічний університет
16. Західноукраїнський національний університет
17. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
18. Національний аерокосмічний університет імені Миколи Єгоровича Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
19. Донецький національний університет імені Василя Стуса
20. Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ
21. Національний університет біоресурсів та природокористування України
22. Черкаський державний технологічний університет
23. Донецький національний технічний університет
24. Уманський державний педагогічний університет
25. Національний університет «Запорізька політехніка»
26. Київський національний університет імені Тараса Шевченка
27. Дніпровський державний аграрно-економічний університет
28. Університет державної фіскальної служби України
29. Київський національний торговельно-економічний університет
30. Донецький державний університет управління

31. Національна металургійна академія України
32. Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
33. Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні Запорізького Національного Університету
34. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
35. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
36. Вінницький національний аграрний університет
37. Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»
38. Національний університет водного господарства та природокористування
39. Інститут економіки та менеджменту університету «Україна»
40. Вінницький національний аграрний університет

Організації

1. Національна служба посередництва і примирення в Хмельницькій області
2. Хмельницька Торгово-промислова палата
3. Хмельницьке комунальне підприємство «Електротранс»
4. ДП «ДерждорНДІ» імені М.П.Шульгіна, м. Київ

Навчальні заклади інших країн

1. Мишкольцький університет (Угорщина)
2. Економіко-гуманітарний університет, м. Бельсько-Бяла, Польща
3. University of Applied Sciences, Tallinn, Estonia
4. Hochschule für Technik und Wirtschaft, Dresden, Deutschland
5. Інститут менеджменту, Університет св. Кирила і Мефодія в Трнаві (Словаччина)
6. Варшавський університет, центр дослідження міграцій
7. Uniwersytet Szczeciński Wydział Nauk Społecznych Instytut Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie

Зміст

Секція 1. Філософські аспекти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної трансформації національної і світової економік

<i>Мороз Олег Семенович, Інжиніринговий підхід до HR-менеджменту в умовах кризи 2022р. в Україні</i>	15
<i>Доронін Андрій Віталійович, Хаустова Вікторія Євгеніївна, Когнітивна економіка. Проблеми і перспективи</i>	18
<i>Гончаренко Ольга Анатоліївна, Штучний інтелект у економіці: стратегії і небезпеки</i>	20
<i>Глушко Тетяна Володимирівна, Круть Евеліна Вікторівна, Чикирда Анжеліка Петрівна, Філософські аспекти HR-брендингу у веденні бізнесу в XXI ст.</i>	21
<i>Кошонько Олена Василівна, Перспективи розвитку HR-менеджменту та бізнесу в умовах війни</i>	23
<i>Зелена Марія Іванівна, Гуменюк Ілля Олегович, Філософія управління персоналом на промисловому підприємстві</i>	27
<i>Зелена Марія Іванівна, Доценко Вікторія Вікторівна, Валькова Олена Олександрівна, Інноваційне управління людськими ресурсами промислового підприємства</i>	30
<i>Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Удосконалення системи підвищення ефективності управління кадровою політикою</i>	32
<i>Зелена Марія Іванівна, Пашкова Наталія Олександрівна, Мотивація працівника: матеріальна й нематеріальна – одна із найважливіших складових ефективного управління персоналом організації</i>	35
<i>Зелена Марія Іванівна, Моніторинг мотивації працівників як інструмент підвищення конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства</i>	38
<i>Кратт Олег Адольфович, Компетентності науково-педагогічних працівників: єдність різноманітності</i>	41
<i>Цимбалюк Світлана Олексіївна, Теорія та практики зеленого управління людськими ресурсами</i>	44

СЕКЦІЯ 2. Детермінанти розвитку HR-інжинірингу як технології системної організації ділової і професійної діяльності персоналу організації

<i>Formoda Olha Hennadiivna, Shelest Ievgeniia Oleksandrivna, The top global trends for the future of the agricultural sector</i>	48
<i>Зелена Марія Іванівна, Радішевська Владислава Вікторівна, Сучасні аспекти мотивації персоналу промислового підприємства</i>	49
<i>Зелена Марія Іванівна, Кирилюк Максим Петрович, Свіриц Олександр Юрійович, Особливості впливу мотивації на результати діяльності персоналу на промисловому підприємстві</i>	51
<i>Зелена Марія Іванівна, Лозова Ілона Сергіївна, Моніторинг мотиваційних потреб працівників промислового підприємства</i>	54
<i>Семендяк Вадим Михайлович, Механізм соціально-економічної мотивації в системі менеджменту</i>	57

Чернушкіна Оксана Олександрівна, Патик Ярослав Валерійович, Впровадження системи HR-інжинірингу на сучасному підприємстві	59
Гейдарова Олена Володимирівна, Управління розвитком бізнесу в умовах масштабної економічної кризи	61
Богатчик Людмила Анатоліївна, Чабанюк Тетяна Романівна, Оцінка особливостей відображення в обліку заробітної плати як показника соціальної відповідальності бізнесу	64
Глушко Тетяна Володимирівна, Бійчук Олексій Сергійович, Детермінанти HR-інжинірингу щодо залучення та утримання ефективності співробітників	67
Глушко Тетяна Володимирівна, Гулько Крістіна Станіславівна, Бондар Вікторія Володимирівна, Тренди HR-інжинірингу в 2022 році	69
Горбатюк Олександр Вікторович, Орлік Дмитро Сергійович, Роль і функції керівника в ефективній діяльності команди	71
Горбатюк Олександр Вікторович, Сковрон Юрій Віталійович, Методи і принципи управління групою і командою	73
Мантур-Чубата Олена Сергіївна, Борисевич Тарас Вадимович, Мазур Захарій Михайлович, Поняття іміджу в професійній діяльності персоналу організації	75
Мантур-Чубата Олена Сергіївна, Мазур Вікторія Михайлівна, Школьнікова Богдана Вячеславівна, Корпоративний імідж: його компоненти та чинники формування	77
Данілкова Анастасія Юріївна, Барсегян Арман Араєвич, Шинкарчук Максим Володимирович, Маскевич Анна Анатоліївна, Фактори, що впливають на точність у прийнятті рішення при підборі персоналу	80
Данілкова Анастасія Юріївна, STAR - техніка перевірки реальних навичок кандидата	82
Данілкова Анастасія Юріївна, Криворчук Максим Володимирович, Юрчак Володимир Васильович, Вельська Діана Володимирівна, ASSESSMENT CENTER – можливості використання в ході відбору персоналу	84
Данілкова Анастасія Юріївна, Гуменюк Марина Ігорівна, Левицька Юлія Русланівна, CASE-інтерв'ю: як правильно застосовувати	86
Кошонько Олена Василівна, Яковчук Владислав Володимирович, Савчук Андрій Вікторович, Розвиток персоналу на засадах соціальної відповідальності	88
Чміль Андрій Володимирович, Бабичук Дмитро Миколайович, Шелест Євгенія Олександрівна, Особливості управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах	90
Бобух Сергій Олександрович, Горбатюк Олександр Вікторович, Компетентнісний підхід в управлінні та розвитку персоналу підприємства	93
Зелена Марія Іванівна, Цісельська Дарина Богданівна, Філіппов Андрій Олександрович, Формування та використання персоналу в контексті концепції контролінгу	94
Ведерніков Михайло Данилович, Бажакова Діана Володимирівна, HR-інжиніринг як інструмент в управлінні бізнес-структурами	97
Ведерніков Михайло Данилович, Бажакова Крістіна Володимирівна, Управління рекрутингом персоналу в сучасних умовах господарювання	99
Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Бродська Аміна Сергіївна, Талько Іван Олександрович, Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності бізнес-структур	101

Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Дидюк Богдан Сергійович, Інжиніринг та реінжиніринг бізнес-процесів менеджменту персоналу	103
Ведерніков Михайло Данилович, Банас Ілля Вадимович, Хедхантинг як ефективна технологія пошуку і підбору висококваліфікованого персоналу	105
Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Кривонюк Діана Сергіївна, Бізнес та корупція в умовах емерджентної економіки	107
Васильківський Дмитро Миколайович, Шевченко Дмитро Валерійович, Підвищення ефективності використання людського капіталу як фактору забезпечення міжнародної конкурентоспроможності	110

СЕКЦІЯ 3. Міграційні процеси, соціальна економіка і політика у контексті протидії гібридним загрозам національної безпеки

Sofia Galaida, Kryzys migracyjny na granicy polsko-białoruskiej. bezpieczeństwo narodowe czy człowieczeństwo?	114
Чернушкіна Оксана Олександрівна, Мантур-Чубата Олена Сергіївна, Перець Владислав Олексійович, Соціальне партнерство: поняття та особливості	115
Дюк Анна Андріївна, Становлення соціально-відповідального підприємництва на сільських територіях в сучасних умовах	118
Паюк Сніжана Вікторівна, Трудові відносини в умовах воєнного стану	120
Корнійчук Олександр Петрович, Шекера Олег Григорович, Царенко Анатолій Володимирович, Особливості проектування розвитку системи охорони здоров'я України в умовах пандемії COVID-19 та широкомасштабної війни РФ проти України	122
Чернушкіна Оксана Олександрівна, Польова Катерина Олександрівна, Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття	125
Гавара Інна Миколаївна, Національна служба посередництва і примирення – державний орган сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)	127
Антонюк Валентина Полікарпівна, Пріоритетні завдання збереження трудового потенціалу України в умовах воєнних загроз та міграційних викликів	132
Манталюк Ольга Володимирівна, Удосконалення соціальної політики держави в умовах війни	134
Мантур-Чубата Олена Сергіївна, Кушнір Діана Миколаївна, Кліщ Тарас Олегович, Козак Роман Олександрович, Ринок праці України в умовах воєнного стану та пандемії коронавірусу	138
Хохлов Дмитро Олександрович, Пушкар Юлія Анатоліївна, Луцевський Нікіта Сергійович, Шелест Євгенія Олександрівна, Удосконалення системи управління персоналом підприємств комунальної містообслуговуючої сфери в умовах євроінтеграції	141
Шелест Євгенія Олександрівна, Стасюк Валерія Леонідівна, Social media в HR менеджменті	143
Лучик Світлана Дмитрівна, Лучик Маргарита Василівна, Вимушена міграція в Україні	146
Давиденко Ірина Володимирівна, Лебедєв Ігор Васильович, Рекреація і туризм як фактори людського розвитку	148
Горбатюк Олександр Вікторович, Кицюк Аліна Сергіївна, Тенденції розвитку міжнародної торгівлі	152

Чернушкіна Оксана Олександрівна, Актуальні проблеми забезпечення зайнятості населення	153
Чернушкіна Оксана Олександрівна, П'ятак Василь Юрійович, Забезпечення розвитку трудового потенціалу на засадах компетентнісного підходу	155
Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Буяльська Олена Вікторівна, Особливості мотивації праці державних службовців	158

СЕКЦІЯ 4. Виклики, загрози і стратегічні напрями подальшого розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу в умовах турбулентності економіки

Olha Prokopenko, Monitoring the image of the corporate brand as an effective way to form a positive pr factor of the company	162
Амоша Олександр Іванович, Новікова Ольга Федорівна, Подолання правового нігілізму при формуванні трудового законодавства України та створення можливостей його розвитку на потреби людини праці та повоєнного відновлення	165
Шпикуляк Олександр Григорович, Алексеева Ольга Вікторівна, Ксенофонтова Катерина Юрївна, Організаційно-економічні пріоритети розвитку сімейних фермерських господарств у контексті зайнятості населення	168
Глушко Тетяна Володимирівна, Оптимізація трудових відносин в умовах перманентної трансформації	171
Зелена Марія Іванівна, П'ятак Крістіна Юрївна, Стратегічне планування персоналу в умовах невизначенності	174
Тюріна Ніла Марківна, Назарчук Тетяна Валеріївна, HR-менеджмент у системі антикризового управління бізнес-структурами	175
Безтелесна Людмила Іванівна, Персонал і споживачі: пошук спільного і відмінного у реалізації бізнес-менеджменту	178
Захарова Оксана Володимирівна, Інтенсивність процесів підвищення кваліфікації фахівців лісового господарства України	181
Глушко Тетяна Володимирівна, Гула Гліб Сергійович, Інструменти таргетингу в управлінні бізнес-процесами в умовах кризової економіки	184
Глушко Тетяна Володимирівна, Польна Інна Анатоліївна, Музичко Анастасія Олегівна, Модернізація HR-менеджменту медичних закладів в умовах перманентної трансформації національної економіки	186
Глушко Тетяна Володимирівна, Сидорчук Денис Володимирович, Турбулентність економіки під час війни в Україні	188
Ведерніков Михайло Данилович, Глушко Тетяна Володимирівна, Тарасенко Аліна Віталіївна, HR-інжиніринг як технологія системної організації діяльності персоналу	191
Глушко Тетяна Володимирівна, Яцкова Катерина Павлівна, Основні напрями розвитку сучасного HR-менеджменту	192
Шелест Євгенія Олександрівна, Яблонський Володимир Ігорович, Тренди розвитку креативної економіки та менеджменту в Україні	194
Ведерніков Михайло Данилович, Рябий Анатолій Сергійович, Петричак Вікторія Вікторівна, Управління рекрутингом персоналу в сучасних умовах господарювання	196
Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Шрубковський Назар Анатолійович, Климов Андрій Олександрович, Розвиток малого і середнього бізнесу в Україні	199

Серед зарубіжних компаній, які надають вагому значущість необхідності підтримування високий рівень залученості персоналу є американська компанія Amazon, яка після викупу компанії Zappos, що використовує щастя персоналу як бізнес-модель, підвищила обсяги продажів на 31 %. У персоналу компанії немає чітко закріплених посадових обов'язків, адже вони можуть стати не актуальним при зміні цілей. Саме тому, кожен із працівників бере на себе кілька ролей (в середньому 7), таким чином ми отримуємо універсальних і взаємозамінних співробітників, які відчувають відповідальність та причетність до результатів діяльності компанії, що в свою чергу формує лояльність співробітників і як результат лояльність споживачів [5, с. 68].

Отже, у сучасних умовах реалізації бізнес-менеджменту доцільно формувати емоційну прив'язаність у споживачів і персоналу; проводити вимірювання лояльності як споживачів, так і персоналу. Проте, реалізації програм лояльності персоналу у сучасних умовах недостатньо, що обумовлює потребу в формуванні та впровадженні заходів із залученості персоналу. Добре спроектована і реально функціонуюча система бізнес-менеджменту має у сучасних умовах реалізовувати програми з формування залученості персоналу, що згодом відобразиться на підвищенні лояльності і споживачів бізнесу.

Література

1. Індекс NPS або як виміряти лояльність клієнта. Пара. 2021. URL: <https://para.school/blog/analytics/indeks-nps-ili-kak-izmerit-lojalnosti-klienta>
2. Маркасян П. Дослідження залученості персоналу або як «увімкнути» своїх співробітників по максимуму. 2020. URL : <https://bezpeka.isu.net.ua/news/501409-doslidzhennya-zaluchenosti-personalu-abo-yak-uvimknuti-svoikh-spivrobitnikiv-po>
3. Щетініна Л.В., Яструбинська А.Є. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. 2017. С.259-266.
4. Калько І.Р., Марценюк О.В. Залученість персоналу як один із методів формування ефективної роботи організації. С.224-228.
5. Богоявленський О. В., Ключко В. М., Шеховцова Я. С. Вдосконалення корпоративної культури на підприємстві. Приазовський економічний вісник. Приазов. 2019. Вип. 4. С. 67–71.

ЗАХАРОВА ОКСАНА ВОЛОДИМИРІВНА
Черкаський державний технологічний університет

ІНТЕНСИВНІСТЬ ПРОЦЕСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Процедура підвищення кваліфікації виступає основним інструментом професійного розвитку персоналу незалежно від приналежності підприємства до того чи іншого виду економічної діяльності, так як під час її реалізації працівники різних професійно-кваліфікаційних рівнів набувають знань про сучасні зразки техніки та нові технології, інноваційні прийоми і методи праці, що можуть бути використаними в їх практичній діяльності, знайомляться з новітніми підходами до організації виробничої діяльності та прийняття управлінських рішень. Тобто можна вважати, що процедури підвищення кваліфікації виступають інструментом доставки нових інноваційних знань на підприємство у вже адаптованій та найбільш зручній для використання формі, що має стати драйвером його стратегічного розвитку. Для того, щоб забезпечити безперервний процес оновлення знань та навичок персоналу підприємства, що є основною умовою концепції навчання протягом життя та вимогою забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності підприємству на ринку, процедури підвищення кваліфікації працівників всіх професійно-кваліфікаційних груп мають

реалізовуватися з певною періодичністю у часі. Означена періодичність для конкретної професійної позиції має визначатися залежно від таких параметрів, як поточна виробнича потреба та середній рівень продуктивності праці у підрозділі, прогресивність технології виробництва та важливість виконуваних працівником робіт для досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства. Хоча на практиці основним критерієм, що визначає періодичність процедур підвищення кваліфікації, виступає обсяг коштів, які є у розпорядженні підприємства і які можуть бути спрямованими на ці потреби.

Періодичність підвищення кваліфікації визначається тим часовим відрізком, який для конкретного працівника або в середньому для групи працівників проходить між двома послідовними процедурами навчання та згідно з діючим в Україні «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» не може перевищувати п'яти років [1]. Отже, відповідно до тексту даного Положення кожен виробничий робітник має проходити процедуру підвищення кваліфікації принаймні один раз на п'ять років, не рідше. Це мінімально припустимий термін, дотримання керівництвом підприємства якого дозволить оновлювати знання персоналу відповідно до тих нововведень, які відбулися в конкретній галузі в країні та світі останнім часом. Що ж стосується періодичності підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та службовців, то для цих категорій персоналу нормативних вимог на державному рівні не запроваджено і значення показника буде визначатися окремо для кожної посади та безпосереднього компетентісного рівня особистості, яка її обіймає. При цьому керуватися слід темпами знецінення знань, або так званім періодом їх напіврозпаду, та кінцевими показниками діяльності підрозділу.

На сьогоднішній день оцінити загальну ситуацію в Україні з періодичністю підвищення кваліфікації персоналу суб'єктів господарювання того чи іншого виду економічної діяльності практично неможливо через введення в дію Наказу Державної служби статистики України №29 (170/26615) від 31.01.2015 р. «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Державного комітету статистики України від 06.11.2006 р. №508 «Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання»». Цим наказом починаючи з 2015 р. було скасовано форму статистичної звітності суб'єктів господарювання №6-ПВ (річна) і тому 2014 р. став останнім, коли у Статистичному щорічнику України офіційно публікувалися дані за категорією «Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників» у розрізі регіонів та видів економічної діяльності.

У державній статистиці показники, що з різних боків характеризують діяльність підприємств лісового господарства України, відносяться до виду економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство». Офіційні статистичні дані про чисельність працівників, що протягом 2008-2014 рр. проходили процедури підвищення кваліфікації для даного виду економічної діяльності дозволили розрахувати середню періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників, рис. 1. Цінність розрахованого показника полягає у тому, щоб наочно продемонструвати всю глибину проблеми із професійним розвитком персоналу в галузі. Особливо це актуально в сучасних реаліях швидкозмінних умов і вимог ринку, що багаторазово посилюються повномасштабною війною в країні.

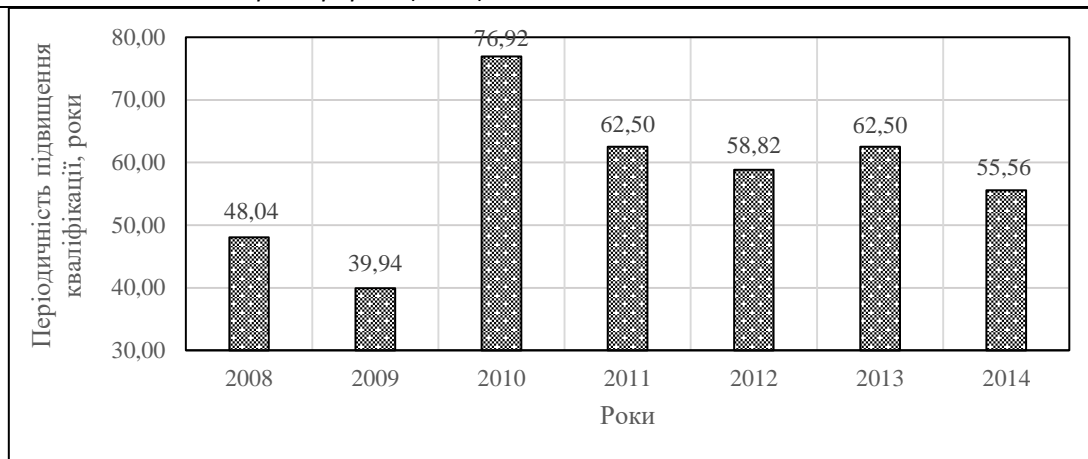


Рис. 1. Розрахункова середня періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство» за період 2008-2014 рр.

Джерело: розраховано на основі [2]

Аналіз наведених даних дозволяє зробити невтішний висновок – ситуація з оновленням знань працівників у лісовому господарстві протягом вже досить тривалого часу була дуже складною та навіть наближеною до критичної, так як середня періодичність підвищення кваліфікації персоналу від 7,99 до 15,38 разів перевищувала її нормативно припустимий рівень. Отже, можемо припустити, що рівень знань працівників галузі на момент вторгнення сусідньої країни в Україну й окупацію та анексію нею окремих українських регіонів скоріш за все не відповідав вимогам сучасного ринку. Знаючи ж ті тенденції, які відбувалися в суспільно-політичному житті, епідеміологічній обстановці та соціально-економічній сфері країни протягом 2015-2022 рр. можемо припустити, що реальна картина з процесами професійного розвитку працівників лісового господарства навряд чи суттєвим чином покращилася і скоріш за все періодичність підвищення кваліфікації у цей період не досягла нормативного рівня. Це припущення є вірним, так як у 2020 р. підвищило кваліфікацію лише 2,0% працівників лісового господарства, що дорівнює 48,8 рокам середньої періодичності їх професійного розвитку [3, с. 25].

Водночас навіть і в такій не дуже райдужній ситуації можливо знайти привід для оптимізму. По-перше, стан справ з періодичністю підвищення кваліфікації працівників галузі протягом досліджуваного періоду можна вважати ще задовільним, так як у 2002 р. значення цього показника дорівнювало аж 113,76 роки [4, с. 109]. По-друге, починаючи з 2011 р. інтенсивність процесів підвищення кваліфікації персоналу все ж таки почала демонструвати певну тенденцію до зростання, хоча і не досягла навіть рівня 2009 р. Водночас, не зважаючи на умовно позитивну тенденцію, при значенні показника, досягнутого у 2014 р. один середньостатистичний працівник сільського, лісового та рибного господарства України зможе пройти процедуру підвищення кваліфікації лише один раз за своє професійне життя у галузі. Так, навіть якщо людина прийде на підприємство галузі у віці 20 років і гіпотетично відразу пройде процедуру підвищення кваліфікації, то при поточній інтенсивності процесів професійного розвитку наступну процедуру він має пройти лише у віці 75 років, тобто 20 років + 55,76 років. Звісно, що за таких умов немає жодного шансу втілити у життя принцип безперервного професійного розвитку персоналу, що суттєвим чином обмежує можливості підвищення кінцевих фінансово-економічних показників діяльності підприємств лісового господарства. А це, у свою чергу, негативним чином позначається на тенденціях соціально-економічного розвитку тих регіонів країни, які спеціалізуються на цій сфері діяльності, зменшує їх шанси на повноцінну участь у процесах смарт-спеціалізації означених територій

та виведення економіки України з кризового стану у повоєнний період.

Література

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві / Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р. Офіційний вісник України. 2001. № 15. Ст. 667.
2. Статистичні щорічники України за 2008-2014 рр. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Публічний звіт голови Державного агентства лісових ресурсів України за 2020 р. URL: <https://forest.gov.ua/storage/app/sites/8/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8/publiclniy-zvit-derzhlisagentstva-za-2020.pdf>.
4. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. 378 с.

**ГЛУШКО ТЕТЯНА ВОЛОДИМИРІВНА
ГУЛА ГЛІБ СЕРГІЙОВИЧ**
Хмельницький національний університет

ІНСТРУМЕНТИ ТАРГЕТИНГУ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В сучасних умовах господарювання вітчизняним підприємствам доцільно впроваджувати у свою діяльність передовий управлінський досвід, згідно з яким в основу розвитку ставиться концепція маркетингового управління. Саме використання в своїй практиці маркетингової концепції дозволить підприємствам сформувати ефективну систему стратегічного маркетингового управління, забезпечуючи тим самим високу конкурентоспроможність та якісну адаптацію до ринкових умов.

При цьому для повноцінного функціонування системи стратегічного маркетингового управління підприємствам необхідно володіти відповідним інструментарієм з метою оптимальної обробки інформаційних даних та прийняття ефективних стратегічних рішень[3].

Відзначимо, що в сучасних умовах відбувається посилення ролі маркетингового інструментарію і він поступово перетворюється на вагомий стратегічний ресурс, на основі якого підприємства вибудовують свої конкурентні переваги.

Отже, сьогодні маркетинговий інструментарій є важливим стратегічним ресурсом в управлінні бізнес-процесами.

На теперішній час це є таргетована реклама за допомогою якої можна перенести свій бізнес в інтернет та не витрачувати кошти на оренду комерційного приміщення.

Після COVID-19, велика кількість бізнесів перейшла у онлайн формат, для того, щоб підлаштувати під себе реалії того часу. Це зовсім змінило світобачення людей, люди перестали сидіти в ресторанах, купувати їжу в магазинах та ходити на шопінг в торгові центри.

Люди стали купувати все, що було їм потрібно через інтернет, через таку активну діяльність людей, які хотіли щось купити в інтернеті, арбітраж трафіку задихав свіжим повітрям.

В основному рекламу бачили в найпопулярніших соцмережах таких, як:

- Instagram
- Facebook
- Tik-Tok

Наукове видання

**«Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу
у XXI столітті в умовах перманентної трансформації
національної і світової економік»**

*Збірник тез доповідей
II Міжнародної науково-практичної конференції
Присвяченій 60-річчю
Хмельницького національного університету*

Українською, англійською, польською, німецькою

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 25,98

*В авторській редакції Всі права захищені.
Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.*

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

Віддруковано з оригіналів замовника
ФОП Корзун Д. Ю.

Видавець: ТОВ «Нілан-ЛТД»
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК 4299 від 11.04.2012 р.
21000, м. Вінниця, Немирівське шосе, 62 А
тел.: 0 (800) 33-00-90, (096) 97-30-934, (093) 89-13-852, (098) 46-98-043.