МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ISSN 3083-6557 print

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Проблеми модернізації України

Випуск 1 (48), 2025

Київ
2025

УДК 330-339; 321.7; 159.9
М58

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 28.05.2025)

Редакційна колегія:
С. В. Храпатий (голова), д-р фіз.-мат. наук, проф.
І. А. Семенець-Орлова, д-р наук з держ. упр., проф.
Я. М. Раєвська, д-р психол. наук, проф.
С. О. Лисенко, д-р юрид. наук, проф.
А. І. Федосов, д-р мед. наук, проф.
М. І. Зубрицький, д-р. юрид. наук
О. М. Гордієнко, канд. техн. наук
В. І. Меджебель (*Чуєнко*), канд. юрид. наук
Л. М. Крива, канд. істор. наук
І. М. Капеліста (виконавчий редактор), канд. наук з держ. упр.
Є. Я. Черняк

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.
М58 Наукові праці МАУП. Проблеми модернізації України / редкол.: С. В. Храпатий (голова) [та ін.]. Вип. 1 (48). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 686 с. Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику висвітлено матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції "Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності" (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 20–22 травня 2025 р.).

Наведено тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

Видається з 2001 року.
Періодичність: 1 раз на квартал.
Засновник: *ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом".*
УДК 330-339; 321.7; 159.9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2025

Н. В. Новгородська
Інноваційні механізми управління кадровим потенціалом системи державної служби в Україні *247*

О. В. Шереметинська, С. С. Швець
Особливості роботи митних складів в Україні *250*

М. В. Ширитович
Порівняльна характеристика механізмів управління організацією *252*

Н. С. Васильчук
Управлінсько-організаційне забезпечення запровадження конкурентної стратегії ПрАТ "Фірма "Полтавпиво" при виході на зовнішній ринку *255*

О. А. Кравцев
Створення сприятливого середовища для приватних інвестицій в енергоефективність домогосподарств *258*

О. О. Мухін
Стійкість та відновлення ринку нерухомості України: стратегічні інновації в умовах нестабільності *259*

О. О. Мартинюк
Роль договірного права в корпоративному управлінні *261*

В. П. Намарчук
Адаптація пріоритетів корпоративної соціальної відповідальності підприємств споживчого та промислового ринків України в контексті воєнного стану *263*

А. П. Меліневський
Підвищення ефективності управління бізнесом за допомогою цифрової трансформації в умовах сучасних викликів *264*

С. В. Дацун
Управління змінами на підприємстві: адаптивні системи та реінжиніринг бізнес-моделей для підвищення ефективності *265*

С. М. Тегіпко
Підвищення ефективності аграрного менеджменту шляхом впровадження інноваційних технологій *266*

Д. В. Бондаренко
Нові тренди на ринку праці України *268*

В. М. Каскевич
Розробка Data-Science рішень на ринку послуг та їх вплив на поведінку споживачів *270*

М. Л. Бобось
Інституційна реакція держави на соціальні потреби населення в умовах швидкоплинних криз: нові формати управлінської дії *272*

Н. В. Головач, М. П. Кононенко
Трансформація підходів до мотивації персоналу відповідно до вимог сучасної соціальної економіки *274*

Ефективне управління змінами можливе лише за умови наявності чітко сформованої адаптивної стратегії, інтеграції цифрових технологій в управлінську інфраструктуру та активного залучення персоналу на всіх етапах трансформації. Результати дослідження доводять, що застосування реінжинірингу бізнес-моделей дозволяє підприємствам не лише оптимізувати ресурси, а й переосмислити свою ціннісну пропозицію клієнтам, адаптуватися до нових ринків і технологічних умов. Наприклад, у транснаціональних компаніях на кшталт *General Electric, Toyota* та *Ericsson* реінжиніринг супроводжувався створенням автономних кросфункціональних команд, цифровізацією процесів, впровадженням аналітики великих даних і машинного навчання для ухвалення управлінських рішень .

Аналіз вітчизняної практики свідчить про поступову інтеграцію підходів до реінжинірингу, особливо у сферах IT, логістики та фінансових послуг. Проте для широкомасштабного впровадження подібних трансформацій необхідно вирішити низку проблем — зокрема, дефіцит компетентного управлінського персоналу, нестабільність нормативно-правового середовища, опір змінам серед працівників і брак цифрових інструментів .

Практична значущість дослідження полягає в обґрунтуванні комплексного підходу до управління змінами, що ґрунтується на поєднанні адаптивних систем управління та реінжинірингу бізнес-моделей як інструментів підвищення ефективності діяльності підприємств. Запропоновано авторську модель адаптації змін, яка враховує українські реалії й особливості функціонування бізнесу в умовах невизначеності. Вона передбачає поетапне впровадження змін — від діагностики потреб трансформації до стабілізації нових процесів через систему управління знаннями та цифровий моніторинг результатів.

Таким чином, дослідження підтверджує необхідність глибокого переосмислення парадигми управління підприємствами. В умовах стрімких змін саме адаптивність, цифрова зрілість і готовність до радикального переоснащення процесів стають основою стійкості та ефективності українських підприємств у середовищі глобальних викликів.

С. М. ТЕГІПКО
аспірант, МАУП

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасні трансформації аграрного сектору України, спричинені як зовнішніми, так і внутрішніми викликами — від зміни кліматичних умов до дії воєнного стану — потребують перегляду традиційних підходів до управління в аграрному виробництві. Особливої актуальності набуває впровадження інноваційних технологій у практику аграрного менеджменту з метою підвищення ефективності використання ресурсів, зменшення втрат, покращення якості продукції та забезпечення сталого розвитку аграрного підприємництва [1]. Зважаючи на стратегічну важливість аграрного сектору для національної економіки, інноваційний менеджмент стає не лише

інструментом підвищення прибутковості, а й умовою збереження конкурентоспроможності України на міжнародному ринку [2].

Провідними інноваціями в аграрному менеджменті є технології точного землеробства, цифрові платформи для управління агропідприємствами, автоматизовані системи моніторингу врожайності, дрони та супутникові технології, а також біотехнології, спрямовані на підвищення стійкості культур до кліматичних змін. Досвід Нідерландів, де аграрне виробництво тісно інтегроване з IT-рішеннями та екологічними стандартами, демонструє, що впровадження інновацій у менеджмент дозволяє досягати високих врожаїв на обмежених площах, зберігаючи баланс між економікою і природокористуванням [4]. Аналогічно, Ізраїль застосовує моделі "розумного фермерства", що передбачають використання сенсорики, big data та хмарних систем для прийняття управлінських рішень в умовах дефіциту водних ресурсів [5].

Інструменти вітчизняних підприємств, які запровадили ERP-системи для агросектору (наприклад, AgroOnline, Cropio, Soft.Farm), сприяють зниженню витрат, прискоренню прийняття управлінських рішень, підвищенню прозорості та ефективності агропроцесів [6].

Водночас, бар'єрами для масового впровадження інновацій в Україні залишаються:

- низький рівень цифрової грамотності керівників;
- обмежене фінансування інновацій;
- інституційна нестабільність.

Інноваційні технології є ключовим чинником підвищення ефективності аграрного менеджменту в умовах сучасних глобальних і національних викликів. Інтеграція цифрових рішень, автоматизованих систем управління, технологій точного землеробства та біотехнологій створює передумови для підвищення продуктивності, зниження витрат, мінімізації впливу людського фактора та покращення екологічної ситуації в сільському господарстві.

Аналіз міжнародного досвіду (Нідерланди, Ізраїль, США, країни ЄС) підтверджує ефективність стратегій, свідчить про необхідність активізації державно-приватного партнерства в Україні, створення сприятливого інституційного середовища для розвитку аграрних інновацій, а також впровадження освітніх програм для підвищення управлінської компетентності аграріїв у сфері цифрової трансформації.

Підвищення ефективності аграрного менеджменту в Україні можливе лише за умов системного підходу до впровадження інновацій, що охоплює не лише технологічний, а й організаційний, фінансовий та кадровий аспекти. Зокрема, необхідним є формування інноваційної культури в управлінні агропідприємствами, розширення доступу до фінансових інструментів (кредитів, грантів, державних програм підтримки IT-рішень), а також створення національної платформи обміну даними та кращими практиками в аграрній сфері.

Особливу увагу слід приділяти адаптації міжнародного досвіду до специфіки вітчизняного аграрного виробництва. Це передбачає не механічне копіювання моделей, а гнучке впровадження технологій з урахуванням розміру господарств, рівня їх цифрової готовності, регіональних особливостей та потреб кінцевих споживачів. Крім того, важливим напрямом є залучення молоді до аграрного бізнесу шляхом популяризації сучасного, технологічно орієнтованого образу агросектору, що базується на інтелектуальній праці та інноваційному управлінні.

Таким чином, інноваційні технології виступають не просто інструментом модернізації аграрного виробництва, а стратегічною основою його сталого розвитку. Успішна трансформація аграрного менеджменту на засадах інноваційності забезпечить зростання конкурентоспроможності українського сільського господарства,

зміцнення продовольчої безпеки країни та її позицій на світовому ринку агропродукції.

Д. В. БОНДАРЕНКО
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
МАУП

НОВІ ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сучасний ринок праці в Україні переживає один із найскладніших періодів за всю історію незалежності. Війна, економічна нестабільність, демографічні зміни та глобальні цифрові трансформації впливають на всі аспекти зайнятості населення. Нові виклики вимагають адаптації як від працівників, так і від роботодавців, а також від державної політики зайнятості. Метою цього реферату є дослідження основних тенденцій та проблем, з якими стикається український ринок праці, а також визначення перспектив його розвитку.

Ринок праці в Україні — це система взаємодії між працівниками, роботодавцями, державою та освітніми установами. Він є чутливим до соціально-економічних змін та часто реагує з певним запізненням на політичні чи глобальні події. У 2022–2025 роках ключовим фактором впливу стала повномасштабна війна, що призвела до переміщення мільйонів громадян, втрати робочих місць і руйнування інфраструктури. При цьому зберігається високий попит на робочу силу в окремих сферах, таких як IT, медицина, логістика, аграрний сектор.

Основні тренди сучасного ринку праці:

1. Дистанційна робота та гібридні формати. Зростання популярності дистанційної роботи стало одним із ключових трендів останніх років. З одного боку, це сприяє залученню фахівців із різних регіонів, з іншого — вимагає нових навичок самодисципліни, цифрової грамотності та ефективної комунікації.

2. Попит на цифрові професії. Сфера IT, кібербезпеки, digital-маркетингу продовжує активно зростати. Роботодавці шукають не лише програмістів, а й фахівців із аналізу даних, штучного інтелекту, UX/UI-дизайну. Також важливою є адаптація працівників у традиційних галузях до цифрових інструментів.

3. Зміна моделей зайнятості. Фриланс, самозайнятість, короткострокові контракти стають популярнішими серед молоді та професіоналів, які шукають гнучкий графік і баланс між роботою та особистим життям.

4. Автоматизація та зміна попиту на професії. З розвитком технологій зникають традиційні професії (касири, оператори машин), натомість з'являються нові — фахівці з робототехніки, технічного обслуговування систем автоматизації.

Виклики на ринку праці

1. Проблеми внутрішньо переміщених осіб. Багато переселенців мають труднощі з працевлаштуванням через відсутність локального досвіду, адаптації до нових умов або зміну професійної сфери.

2. Демографічна криза та трудова міграція. Зниження народжуваності та масова еміграція українців призводять до дефіциту кадрів. Особливо це відчувається у промисловості, медицині, освіті.