

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”**

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Ганусич Вероніка Олександрівна CBDC: історія виникнення та перспективи впровадження	102
Глебець Крістіна Олександрівна, Юрченко Олександр Анатолійович Цифровізація маркетингової діяльності на підприємствах роздрібно торгівлі	106
Hlushko Alina The phenomenon of information asymmetry in the context of deepening digitalization processes	109
Головач Наталія Василівна, Дмитрашківський В. О. Інноваційні технології управління бізнес-процесами в умовах цифрової трансформації економіки	112
Головко Лілія Василівна, Сіренко Юлія Василівна Активність територіальних громад у підтримці релокованого бізнесу	115
Горбатко Олексій Володимирович, Кривоберець Марина Миколаївна Методи контролю якості послуг у сфері готельного господарства	118
Горбач Аліна Сергіївна, Бортницька Анна Олегівна Реформи системи охорони здоров'я в Україні: виклики та перспективи	121
Горобей Уляна Володимирівна, Шуляр Наталія Миколаївна Використання паблік рілейшнз у системі просування товарів	124
Грігєрман Євген Вікторович Інноваційний маркетинг і маркетингові інновації у будівельній галузі ...	127
Гудзенко Микола Сергійович, Заяць Галина Сергіївна Управління персоналом охоронних підприємств в умовах економічної турбулентності: сучасні підходи до вирішення кадрових проблем	130
Дангадзе Северіон Джумберович, Бацман Діана Вікторівна Досвід організації та функціонування державної служби в Німеччині	133
Даниленко Юрій Володимирович, Квасній Любов Григорівна Фінансова політика в контексті розвитку територіальних громад України в період воєнного стану	136
Дацій Надія Василівна Розвиток державної політики в сфері вищої освіти в умовах глобалізації..	140
Дацій Олександр Іванович, Бабінін Денис Миколайович, Здольник Віталій Валерійович Цифрова трансформація маркетингу на ринку послуг	142
Денисенко Микита Андрійович Організаційно-економічний механізм управління якості послуг підприємства готельного господарства	144

ГУДЗЕНКО Микола Сергійович

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності 051 “Економіка”,*

*Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ЗАЯЦЬ Галина Сергіївна

*канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіка праці
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу*

Міжрегіональної Академії управління персоналом

<https://orcid.org/0009-0007-0439-4317>

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОХОРОННИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ КАДРОВИХ ПРОБЛЕМ

Актуальність управління персоналом охоронних підприємств в умовах економічної турбулентності обумовлена зростаючою під час тривалої визвольної війни нестабільністю економічної ситуації в Україні та світі, що безпосередньо впливає на діяльність охоронних підприємств. В таких умовах підприємства цієї галузі стикаються з низкою об'єктивних кадрових проблем, таких як критичний дефіцит не тільки кваліфікованих, а навіть некваліфікованих кадрів на ринку праці у зв'язку з постійною мобілізацією, високою плинністю кадрового ресурсу, яка виникла через міграцію у галузі до організацій, що забезпечують броню від військового обов'язку та більш привабливі зарплатні переваги. І все це зумовлює необхідність термінового впровадження нових методів управління персоналом. Вивчення сучасних підходів до вирішення цих проблем є надзвичайно важливим для забезпечення стабільної та ефективної діяльності охоронних підприємств та стійкості їх до впливу негативних зовнішніх факторів. Необхідно адаптувати кадрові стратегії до кризових умов для забезпечення стабільності роботи охоронних підприємств.

Економічна турбулентність — це стан економіки, що характеризується високим рівнем невизначеності та нестабільності, що може проявлятися у стрімкому зростанні цін на товари та послуги, коливаннях валютного курсу, зростанні інфляції та безробіття, суттєвих змінах у законодавстві, постійній нестабільності на ринку праці, значному зниженні виробництва та споживання, тощо [4]. У таких умовах, сьогодні охоронні фірми мають цілу низку критичних проблем, зокрема: складнощі отримати ліцензію, зниження попиту на послуги; обмежені фінансові ресурси; висока плинність кадрів; низька кваліфікація та продуктивність персоналу, тощо. Але наразі, в умовах війни

та мобілізації, найбільшою проблемою є нестача кадрів. Багато працівників залишають свої місця через призив до військової служби, що призводить до постійного зниження кадрового потенціалу, створює труднощі у забезпеченні належного рівня безпеки та виконання договірних зобов'язань перед клієнтами. Відтак, значний відтік кадрів посилює конкуренцію між підприємствами за отримання кваліфікованих працівників на ринку праці. Охоронні фірми змушені підвищувати зарплати та пропонувати додаткові нематеріальні стимули для залучення нових співробітників, що є фінансово обтяжливим, особливо для малого та середнього бізнесу в умовах кризової економічної нестабільності. Низький рівень мотивації працівників, спричинений невідзначеністю щодо майбутнього, негативно впливає на їхню продуктивність. У зв'язку з цим, для збереження персоналу, охоронні компанії вимушені переглядати умови праці, графіки роботи та компенсаційні пакети. [2; 3].

З іншого боку, проведення дослідження поточних тенденцій і перспектив розвитку охоронної індустрії дозволяє зробити висновок, що цей бізнес має свої особливості та перебуває на етапі суттєвих змін. Зміни у вподобаннях споживачів стимулюють впровадження передових технологій, інтегрованих систем безпеки, сучасних інженерних рішень і значного розширення спектру послуг. Різні критичні фактори, які в даних кризових умовах постійно впливають на розробку нових проектів і вдосконалення управлінських процесів, стимулюють подальший розвиток галузі безпеки та послуг охорони.

Для охоронних компаній важливо не тільки зберігати стабільність, але й активно розвиватися та підвищувати свій потенціал. Особливості ринку охоронних послуг та високий рівень конкуренції вимагають підвищеної уваги до питань стратегічного управління [1].

На наше переконання, сучасні підходи до вирішення кадрових проблем мають включати адаптивні стратегії управління персоналом, зокрема:

- впровадження гнучких методів підбору, які включають використання резервних кадрів та спрощений процес найму, що дозволить швидше реагувати на кадрові потреби;
- впровадження гнучких графіків та форм роботи, наприклад, таких як віддалене виконання деяких завдань (дистанційний контроль об'єктів за допомогою відео-нагляду, активне впровадження сучасних систем сигналізації), або застосування часткової зайнятості, що дозволить знизити витрати на персонал, зберігаючи при цьому якість виконання обов'язків;
- збільшення інвестицій в навчання та розвиток є ще одним важливим питанням, адже організація навчання для співробітників, включаючи тренінги, семінари та програми підвищення кваліфікації, може значно підвищити мотивацію працівників і їхню готовність залишитися в охоронній фірмі, а також підвищити якість обслуговування клієнтів;
- використання сучасних технологій, наприклад, таких як сучасні HRM-системи для управління персоналом, аналізу ефективності роботи та зворотного зв'язку з працівниками, допоможе оптимізувати процеси управління кадрами і знизити адміністративні витрати;

- поліпшення умов праці також має велике значення: охоронні компанії повинні переглянути свої компенсаційні пакети, включаючи медичні пільги та соціальні гарантії, що підвищить їхню привабливість для працівників;
- партнерство з закладами професійної освіти та університетами, що дозволить забезпечити потік нових кадрів, які матимуть актуальні навички та знання для роботи в охоронній сфері діяльності;
- оптимізація мотиваційних систем (матеріальної — бонуси, премії та інші винагороди; нематеріальної — визнання особистих досягнень, можливості професійного розвитку, статусу та ін.), що можуть підвищити зацікавленість працівників у досягненні високих результатів.

Таким чином, управління персоналом вітчизняних охоронних підприємств в умовах економічної турбулентності є складним і багатогранним процесом. Сучасні підходи до вирішення кадрових проблем, включаючи адаптивні стратегії підбору, інвестування в навчання, використання технологій та поліпшення умов праці, можуть значно підвищити ефективність управління персоналом. Однак для успішної реалізації цих стратегій необхідна комплексна оцінка ситуації на ринку праці і готовність підприємств до змін. Важливою є також готовність підприємств адаптувати свої стратегії управління персоналом в умовах кризових змін, що дасть можливість не тільки вижити, а також досягти стабільності та розвитку.

Література

1. Пархоменко О. С., Лисак Н. М., Живодьор М. М. Стратегічний аналіз середовища функціонування охоронного підприємства. *Електронний журнал “Ефективна економіка”*. 2019. № 10. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.58 <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7327>
2. Колесніченко Олександр. “Полювання” на диверсантів і мародерів. Як війна змінила роботу охоронних компаній. 2023. Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/19/696114/>
3. Копитко М. І. Специфіка використання технологій управління в процесі діяльності приватних охоронних структур. *Вчені записки університету “КРОК”*. Серія : Економіка. 2018. Вип. 49. С. 179–189. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzuk_2018_49_24
4. Технології управління персоналом [Електронний ресурс] : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Електронні текстові дані (1 файл: 5,82 Мбайт). Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с.