

11. Струпинська Н. Двовимірна класифікація показників ефективності маркетингу. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 10(4). С. 379–382.

12. Liliia Filipishina, Viktoriya Gonchar, Oleksii Bohachov Research of it influence on the price perception. *Economics. Ecology. Socium*. Vol. 4. No.2. 2020 (p.40-51) URL: <https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/137>

13. Філіпішина Л. М., Заболотна Н. С. Використання реклами у системі маркетингу. Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали II Міжнар. наук.–практ. конф., присвяченої 100-річчю Полтавської державної аграрної академії (м. Полтава, 23 квітня 2020 р.) / за ред. Плаксієнка В. Я., Пилипенко К. А. Полтава : Видавництво ПП «Астроя», 2020. 705 с. (с.649-652)

*Хмарська Ірина Анатоліївна,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки, обліку та підприємництва;  
Національного університету кораблебудування ім.адм.Макарова*

## **ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

Менеджмент і сучасні менеджери є важливими для будь-якої організації, незалежно від її типу. Менеджмент охоплює всю організацію, торкаючись і впливаючи практично на всі сфери її діяльності. Менеджери досягають успішних результатів діяльності організації через дії інших людей. Вони приймають рішення, розподіляють ресурси і спрямовують дії інших на досягнення цілей організації, тобто досягнення цілей будь-якого суб'єкта господарювання безпосередньо залежить від управлінських дій його менеджерів. На конкурентних ринках праці та капіталу зміни відбуваються дуже швидко, і до них необхідно негайно виявляти та адаптуватися. Саме менеджери є активними провідниками цих змін, які формулюють бізнес-стратегії та шукають можливості для їх реалізації.

Сучасний менеджмент – це особлива галузь знань та професійної підготовки керівників і спеціалістів у різних сферах. Неможливо ефективно управляти сучасним підприємством або його філіями без розуміння сутності та змісту менеджменту. Терміни «менеджмент» і «управління» взаємопов'язані. «Управління» – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки. Керувати можна обладнанням, технологіями, ресурсами і т.д. «Менеджмент» є невід'ємною частиною управління, під яким розуміють цілеспрямований вплив на колективи працівників чи окремих виконавці з метою досягнення поставлених задач.

Глобальні економічні спади, швидкі зміни в бізнес-середовищі, глобалізація, комп'ютеризація та поширення цифрових технологій створюють ще більш складне конкурентне середовище, яке ще більше ускладнюється зростаючим дефіцитом талантів у ключових галузях. Розвиток Інтернету та пов'язаних з ним технологій прискорює ці ринкові зміни, змушуючи компанії переосмислювати свої стратегії, бізнес-моделі та процеси.

Сучасний світ стрімко змінюється, і щоб встигати за цими змінами, компаніям потрібні люди зі свіжими ідеями, нестандартними підходами та здатністю мислити нестандартно. Такі люди, як правило, погано піддаються управлінню і не досягають успіху в консервативних, стабільних структурах, які цінують досвід, дисципліну та вміння слідувати правилам. У той же час, у швидко мінливому середовищі все більшу цінність набувають працівники, які поєднують збалансовані навички та досвід.

Таким чином, глобальні зміни в бізнес-середовищі вітчизняних компаній, пов'язані з розвитком конкуренції, інформаційних технологій, глобалізацією бізнесу та іншими факторами, вимагають удосконалення системи управління ресурсним потенціалом, спрямованої на ефективне використання ресурсів.

Аналізуючи визначення та дослідження, проведене О. Іляшем [1], виокремлено найбільш ймовірні тенденції, які будуть притаманні змінам у сфері людських ресурсів у найближчому майбутньому, зокрема, стратегічне мислення стане внутрішньою ключовою компетенцією людських ресурсів. Фактично, «Brashears» прогнозує тенденцію до посилення стратегічної HR-функції та стимулювання створення нових посад. У той же час, фахівці з управління персоналом, швидше за все, перетворяться на бізнес-фахівців HR, які не лише розуміють наслідки кадрової політики, але й здатні управляти бізнес-операціями та формулювати стратегії розвитку бізнесу. Незважаючи на відмінні успіхи Agile- проєктів з точки зору повернення інвестицій [3], багато керівників перешкоджають впровадженню гнучкого управління проєктами та використанню гнучких підходів на своїх підприємствах [2]. Отже, вивчення специфіки антикризового управління та розробка методик оцінки ефективності системи антикризового менеджменту набувають все більшої актуальності та вимагають інноваційних досліджень.

Поняття «криза» – це об'єктивне явище в соціально-економічній системі, функціонування та розвиток якої ґрунтується на управлінні людською діяльністю. Криза – це переломний момент у функціонуванні будь-якої системи, коли вона піддається зовнішнім або внутрішнім впливам, які вимагають нової якісної реакції. Антикризове управління – це вміння розробляти оптимальні шляхи виходу з кризової ситуації, розставляти пріоритети цінності підприємства під час кризи, координувати діяльність підприємства і його співробітників з метою передбачення кризи і досягнення ефективності їх роботи в екстремальних умовах. Для того, щоб впоратися з антикризовим управлінням, державі необхідно терміново змінити свою кадрову політику, тобто призначати людей на посади не за партійними квотами, а за професійною кваліфікацією.

*Кризу в управлінні персоналом слід розглядати як:* результат невідповідності кадрової політики підприємства, вимог чинного законодавства та стану ринку праці; невідповідність існуючих в організаціях культури нормативних систем і цінностей новим умовам діяльності підприємства. Основними симптомами кризи управління персоналом на підприємстві є: низька продуктивність праці; висока плинність кадрів; дефіцит кваліфікованих кадрів; незадовільна мотивація персоналу; безініціативність; відсутність чіткого та раціонального розподілу обов'язків між працівниками, дублювання робіт.

*Отже, основними завданнями антикризового управління персоналом на підприємстві є:* попередження та усунення ризику виникнення кризової ситуації на підприємстві; пом'якшення негативних наслідків кризової ситуації та її усунення.

*Головною метою антикризової кадрової політики є:* отримання стабільного становища на ринку; інтеграція та співпраця персоналу; орієнтація на підприємницький успіх; створення гласності як основної норми поведінки. Водночас працівники є найважливішим активом компанії, який необхідно захищати, ефективно використовувати та розвивати, щоб забезпечити конкурентну перевагу на ринку.

Основним джерелом формування кадрового потенціалу виступає інвестування. Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

Головною дійовою особою в «управлінському» менеджменті є менеджер, який досконало володіє мистецтвом згуртування команди для досягнення стратегічних і операційних цілей компанії та ефективного управління ресурсами. Оскільки успіх підприємства залежить не лише від економічних чи виробничих можливостей, а й від професійної діяльності керівника, діяльність якого спрямована на високу продуктивність, мотивацію та розвиток. Ефективний менеджер повинен володіти знаннями в багатьох сферах, зокрема: менеджмент, ІТ, виробництво, соціальна психологія, економіка, бізнес тощо, а також вчитися і постійно вдосконалюватися.

*Перший напрямок* – цифрова робоча сила. Сучасне суспільство розвивається в епоху глобалізації та цифровізації, тому в ньому формується так зване «цифрове мислення». Сьогодні все ще існує значний розрив між цифровим мисленням молодого покоління, так званого «покоління Z», і старших поколінь. Під час впровадження інноваційних технологій компанії часто стикаються з невдоволенням старших поколінь. HR-менеджер повинен проаналізувати команду, оцінити рівень цифровізації та розробити шляхи підвищення рівня діджиталізації робочої сили. Співробітники з «цифровим мисленням» активно сприймають і використовують новітні технології у своїй роботі та підтримують розвиток і набуття нових знань і навичок [4].

*Другий напрямок* – цифрове робоче місце. Тут передбачається створення максимально комфортного середовища для працівника, в якому він зможе більш ефективно працювати. Створення подібного робочого місця неможливо без

використання техніки. Використання спеціальних платформ та інтегрованих мобільних додатків дозволить швидко та ефективно виконувати поставлені задачі, підтримувати комунікацію з керівництвом, колегами та клієнтами, а також забезпечувати оперативний зворотний зв'язок.

*Третій напрямок* передбачає використання інноваційних технологій та інструментів, щоб менеджер з персоналу міг ефективно контролювати персонал, мотивувати його, аналізувати роботу та виконувати всі функції управління.

Звичайно, кожна компанія може висувати власні вимоги щодо підходів/вмін/навичок/якостей керівника, якого вона наймає, оскільки вимоги кожної організації складні і часто вимагають індивідуального підходу. Навіть робота менеджера іноді викликає стрес, вимагає надто високої продуктивності, гнучкості та підготовки до нових амбіцій власників. Готуючись до майбутньої практики, необхідно якомога ефективніше використовувати свій час, спираючись на теорію та розвиваючи окремі вміння та навички.

Які менеджери потрібні сучасному та майбутньому бізнесу для відновлення та розвитку економіки держави? Відповідь, на перший погляд така – ІТ менеджери з цифровізацією менеджменту як процесу, дії, як науки. Практика свідчить, що більшість співробітників компанії не мають достатнього досвіду для впровадження ІТ-технологій та ефективного управління бізнес-процесом. Таким чином, одним із важливих викликів для організацій є напрацювання досвіду впровадження інновацій у всіх сферах їх діяльності і, як наслідок, цифровізація сфери управління: ІТ-менеджмент.

Якщо говорити про бізнес в Україні, то на практиці також спостерігається значний дефіцит висококваліфікованих спеціалістів у сфері цифровізації управління та бізнес-процесів. Загалом, цифровізація менеджменту як функції управління означає трансформацію взаємодії, комунікацій, бізнес-функцій і бізнес-моделей з цифрових на більш цифрові, що часто зводиться до поєднання цифрових технологій і фізичних, як у багатоканальному обслуговуванні клієнтів, інтегрованого управління або інтелектуальному виробництві з підключенням автономних, напівавтономних і ручних операцій.

Тому очікується, що майбутні професіонали будуть ефективними та трансформуватимуть бізнес-операції/функції/моделі/процеси за допомогою цифрових технологій і більшого використання інформаційних технологій. У сучасних умовах висококваліфіковані ІТ-менеджери потрібні для прискорення трансформації бізнес-діяльності, процесів, навичок і моделей для повного використання змін і можливостей, які приносять цифрові технології та їх вплив на суспільство в стратегічних і пріоритетних сферах економічного відновлення та розвитку. Менеджмент – це елемент сучасності, він постійно вдосконалюється, реагує на інновації та впливає на всі сфери підприємницької діяльності.

### Список використаних джерел

1. Ляш О. Майбутнє HR-менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10\\_2018/5.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf) (дата звернення: 22.09.2024).
2. Тенденции развития HR в 2018 году, в которых надо держать руку на пульсе. URL: <https://www.talentmanagement.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018> (дата звернення: 22.09.2024).
3. Jurgen Appelo Management 3.0: Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. 2019. 430 p.
4. Челядінова Н. Г., Куделя В. І. HR-менеджмент і цифровізація у сучасній організації. *Економіка та управління підприємствами*. 2022. № 69. С. 125-129. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure69-22> (дата звернення: 22.09.2024).
5. Макаренко Т.І., IT менеджмент: від теорії до висококваліфікованого спеціаліста. *«Економіка. Менеджмент. Бізнес»*. № 1-2(39). 2022. С.75-79 URL: DOI: [10.31673/2415-8089.2022.017579](https://doi.org/10.31673/2415-8089.2022.017579) (дата звернення: 22.09.2024).

**Хобта Михайло Олексійович,**  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту;  
**Сукманюк Вікторія Михайлівна,**  
асистент кафедри менеджменту;  
**Семенюк Вікторія Геннадіївна,**  
здобувач першого(бакалаврського) рівня вищої освіти;  
Національного транспортного університету

### СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРАНСПОРТНИХ МЕРЕЖ НА НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

З кожним днем у світі у геометричній прогресії збільшується розгалуженість транспортних мереж та кількість різних транспортних засобів. Оскільки рух транспорту здійснюється на землі, морем і в повітрі, то відповідно забруднення навколишнього середовища відбувається по всій планеті. Це підвищує рівень забрудненості екосистем, порушує цілісність та їх функціонування, ускладнює та уповільнює їхнє відновлення. Як наслідок – негативно впливає на флору і фауну, якість життя людей, погіршує якість ґрунту, води, повітря та змінює їхній хімічний склад. Тому людству потрібно переглянути свій вплив на довкілля, почати змінювати та модернізувати одні з основних забрудників планети – транспорт та транспортні мережі. Інформація, наведена у цьому дослідженні, допоможе поглибити знання про транспортні мережі та їхній вплив на довкілля; про переваги застосування статистичного