

процедури отримання фінансової допомоги та створювати нові програми, які враховують потреби аграріїв. Лише за таких умов можна забезпечити стабільний розвиток сільського господарства, підвищити рівень життя сільського населення та сприяти продовольчій безпеці країни в цілому. Зважаючи на актуальні виклики, які постають перед аграрним сектором, динамічний і ефективний механізм державної підтримки стане запорукою успіху в цій важливій галузі.

Література:

1. Гнатенко І. А. Феномен інноваційного підприємництва в національній економіці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. *Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. № 23 (1). С. 61-64.
2. Khodakivska O., Voronko-Nevidnycha T. Integration of Agile methods into the management system as a tool for increasing the effectiveness of strategic management in the agri-food sector. *Ekonomika APK*. 2023. Vol. 30.2. pp. 49-56.
3. Skydan O., Khodakivska O., Bugaychuk V., Grabchuk I., Brodsky Y. Post-war development of Ukraine's economy in the context of accelerated integration into the European Union. *Studies in Systems, Decision and Control*. 2024. Vol. 545. pp. 711–723.

Морозова А.Р.,

здобувачка вищої освіти

спеціальності 051 «Економіка»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Сухорукова А.Л.

к. н. з держ. упр., доцент

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Управління персоналом завжди є ключовим фактором успіху будь-якої організації, проте в умовах воєнного стану ця сфера набуває ще більшої важливості. Військові конфлікти та пов'язані з ними кризи значно змінюють соціально-економічні умови, впливають на безпеку, психологічний стан працівників та робочі процеси. Організації стикаються з новими викликами, що вимагають швидкої адаптації, ефективної комунікації та мобілізації ресурсів. Особливістю управління персоналом в таких умовах є необхідність збереження стабільності роботи компанії, забезпечення безпеки та мотивації співробітників, а також гнучкості в умовах постійних змін. У цьому контексті керівники мають знаходити баланс між вимогами зовнішнього середовища та потребами колективу, забезпечуючи стійкість організації та продуктивність навіть у найскладніших умовах [1, с. 13].

На економічному фронті в умовах воєнного стану відбуваються певні зміни. Споживачі заощаджують і менше купують, банки обмежують кредитування який відлякує малий бізнес, дебіторська заборгованість зростає. Все швидко змінюється. Все це негативно впливає на результати діяльності більшості компаній. Прибутковість, продажі та інші економічні показники значно знизилися. У цих умовах кожна компанія намагається вижити всіма можливими способами та ресурсами.

Системи управління людськими ресурсами на сучасних підприємствах, незалежно від форми власності, є потужним інструментом забезпечення конкурентоспроможності та розвитку.

Розгляд поняття про управління в літературі показує, що сутність менеджменту – це комплексна концепція, що охоплює всі дії і всіх осіб, які приймають рішення, включаючи такі процеси, як планування, оцінка, реалізація проектів та управління [2, с. 158].

Таким чином, управління людськими ресурсами – це діяльність з управління людьми з метою використання їхньої праці, досвіду і талантів, з урахуванням їхньої задоволеності роботою та досягнення цілей підприємства чи бізнесу.

Воєнний стан – це винятковий правовий режим, коли влада посилює свій контроль над життям країни та обмежує певні свободи громадян для забезпечення безпеки та стабільності. Така ситуація виникає внаслідок військової загрози або конфлікту і вимагає швидкої та ефективної реакції з боку держави та всіх її інституцій. Воєнний стан безпосередньо впливає на якість державного управління, оскільки створює нові виклики, що стосуються обмеження свободи дій, надзвичайних обставин, а також політичної та економічної нестабільності. Серед головних проблем, з якими стикається державне управління під час воєнного стану, є необхідність швидко приймати складні рішення в умовах невизначеності [3]. Влада часто змушена вводити обмеження, що впливають на життя громадян, економічну діяльність та комунікації, що може призвести до зростання соціальної напруги. Проте, попри ці виклики, успішне управління у воєнних умовах можливе за умови ретельної підготовки та адаптивності державних органів і організацій.

Одним із найважливіших аспектів управління в умовах війни є управління персоналом. Підтримка працівників у періоди кризи є вирішальним фактором для забезпечення безперервності роботи організації. Основними способами стимулювання персоналу під час війни є підтримка та співчуття, матеріальні стимули, навчання та розвиток, а також співпраця та комунікація. Підтримка та співчуття є критичними під час війни, оскільки працівники можуть відчувати стрес, тривогу та небезпеку. Роботодавці повинні створювати атмосферу взаєморозуміння, організовувати психологічну підтримку та забезпечувати умови, що сприяють зменшенню тривожності. Матеріальні стимули допомагають підвищити мотивацію персоналу, особливо в умовах економічної нестабільності. Це можуть бути підвищені заробітні плати, премії або інші форми фінансової підтримки, які допомагають працівникам подолати труднощі. Навчання та розвиток персоналу також є важливим елементом управління, оскільки в умовах війни з'являються нові вимоги до роботи, які можуть вимагати

від працівників освоєння нових навичок чи зміни профілю діяльності [4]. Інвестування в навчання дозволяє не лише підтримувати кваліфікацію працівників, але й підвищує їхню залученість. Нарешті, співпраця та комунікація є основними факторами успішного управління в умовах кризи. Відкритість, прозорість і регулярний обмін інформацією між керівництвом і працівниками допомагають зберігати довіру та ефективність у прийнятті рішень.

Дистанційне управління персоналом у воєнний час може бути зумовлене необхідністю працювати з віддаленими командами в різних місцях, або необхідністю забезпечити безпеку співробітників у воєнний час. Одним із головних інструментів управління є онлайн-комунікаційні платформи. Вони дозволяють підтримувати зв'язок між працівниками, координувати роботу та вирішувати поточні питання, не зважаючи на фізичну віддаленість. Zoom, Microsoft Teams та інші подібні інструменти стали незамінними в управлінні персоналом під час війни. Другим важливим аспектом є використання хмарних сервісів та інструментів для спільної роботи. Хмарні рішення, як-от Google Workspace чи Microsoft 365, дозволяють зберігати дані у безпечному середовищі та забезпечують доступ до них з будь-якої точки світу. Організація задач через інструменти планування, такі як Trello, Asana або Jira, дозволяє керівникам тримати під контролем продуктивність працівників та ефективно розподіляти робочі завдання [5].

Отже, управління людськими ресурсами в умовах воєнного стану стає критично важливим аспектом для збереження стабільності та ефективної роботи організацій. Виклики, зумовлені кризою, вимагають адаптації методів управління, зокрема впровадження дистанційних способів керування, психологічної підтримки персоналу та оптимізації ресурсів. Ефективне управління персоналом в таких умовах сприяє збереженню конкурентоспроможності та життєздатності підприємств. Важливими аспектами залишаються гнучкість у прийнятті рішень, навчання, комунікація та матеріальна підтримка працівників.

Література:

1. Бобровська Н. В., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Трансформаційні процеси бізнес-середовища в контексті європейської інтеграції України. *Modern Economics*. Електронне наукове видання з економічних наук. №34. Вересень 2022. Миколаївський національний аграрний університет, 2022. С. 13-20.
2. Полторак А. С., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія. Київ: Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2021. С. 158-176.
3. Чорнодід І.С., Василюк Н.М., Петренко, В.М. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Електронний науково-практичний журнал. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління №6 2022. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-0408>.

4. Куделя В. І., Яковенко В. Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. № 81-82, 2023. С. 290-297.

5. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. № 2 (8), 2022. С. 88-93.

Одинець Р. В.,

здобувач вищої освіти

ступеня доктора філософії

Черкаський національний університет

імені Богдана Хмельницького,

м. Черкаси, Україна

Подольський М. Г.,

здобувач вищої освіти

ступеня доктора філософії

Східноукраїнський національний університет

імені Володимира Даля,

м. Київ, Україна

Богдан Я. А.,

здобувач вищої освіти

ступеня доктора філософії

Класичний приватний університет,

м. Запоріжжя, Україна

ПОЛІТИКА АДАПТАЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА РИНКУ МІНЕРАЛЬНИХ ДОБРІВ

Основою політики адаптаційно-інноваційного менеджменту є вміння швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі, а також ефективно впроваджувати нові технології. З одного боку, це передбачає моніторинг змін у попиті на мінеральні добрива, який може бути викликаний змінами в агрономічних практиках, кліматичними умовами або політичними рішеннями. З іншого боку, компанії повинні активно впроваджувати інновації у своїх процесах, що включає в себе як технологічні інновації, так і зміни в управлінні. Політика адаптаційно-інноваційного менеджменту на ринку мінеральних добрив є критично важливою для забезпечення конкурентоспроможності та стійкості підприємств в умовах швидких змін в агропромисловому комплексі. Цей ринок характеризується високим рівнем конкуренції, динамічними змінами в попиті, а також зростаючими вимогами до екологічності та ефективності продукції. В умовах таких викликів підприємства повинні активно впроваджувати інновації, адаптуючи свої стратегії до нових умов і вимог.

Важливою складовою адаптаційно-інноваційного менеджменту є розвиток нових продуктів, які відповідають сучасним вимогам агровиробників, що може