which manifests itself in large-scale fiscal losses to the budget, distortion of competition and undermining of institutional trust.

Keywords: *shadow economy, financial and economic security, martial law, fiscal losses, institutional trust, GDP.*

Науковий керівник:
Полторак А.С.,
д-р екон. наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування
Миколаївський національний аграрний університет

УДК 658.012.32:338.124.4

Трансформація адміністративного менеджменту підприємств в умовах глобальної економічної нестабільності

Михнюк Олександра,
здобувачка вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв

Анотація: *розглянуто особливості трансформації адміністративного менеджменту підприємств в умовах глобальної економічної нестабільності. Проаналізовано основні чинники зовнішнього середовища, що впливають на зміну управлінських підходів, зокрема геополітичні, технологічні та економічні виклики. Обґрунтовано необхідність переходу від традиційних бюрократичних моделей управління до гнучких, адаптивних систем, орієнтованих на цифровізацію, стратегічне мислення та ефективну взаємодію зі стейкхолдерами. Визначено ключові напрями модернізації адміністративного менеджменту, спрямовані на підвищення стійкості та конкурентоспроможності підприємств у нестабільному економічному середовищі.*

Ключові слова: *адміністративний менеджмент, трансформація управління, глобальна економічна нестабільність, цифровізація управління, адаптивне управління, конкурентоспроможність.*

Сучасний глобалізований економічний простір характеризується підвищеною волатильністю, зумовленою комплексом факторів, таких як пандемії, геополітичні конфлікти, технологічні зрушення, кліматичні зміни та макроекономічні дисбаланси. Особливо гостро ці процеси проявляються в Україні в умовах воєнного стану, що супроводжується порушенням логістичних ланцюгів, релокацією підприємств, нестабільністю ринків збуту та зростанням ризиків ведення бізнесу. Зазначені чинники зумовлюють нагальну необхідність радикальної трансформації адміністративного менеджменту підприємств, який традиційно спрямований на координацію операційних процесів, раціональне

використання ресурсів та підтримання організаційної стійкості. У контексті еволюції адміністративного менеджменту спостерігається перехід від класичних бюрократичних парадигм до адаптивних, гнучких систем, що інтегрують цифрові технології, стейкхолдер-орієнтований підхід та стратегічне управління ризиками [1, с. 13].

Адміністративний менеджмент як інституціональна система охоплює планування, організацію, лідерство та контроль, спрямовані на оптимізацію ресурсів і реалізацію стратегічних цілей. В умовах глобальної нестабільності його трансформація відбувається з метою забезпечення резилієнтності організацій [2, с. 48]. Глобальні кризи (пандемія COVID-19, геополітичні конфронтації) посилюють значення гнучкості та адаптивності, спонукаючи до перегляду ролі керівництва, стратегічного фокусу та механізмів прийняття рішень. Економічна нестабільність проявляється у фінансових ризиках, порушеннях ланцюгів постачань, кадровій ротації та екологічних обмеженнях. Глобалізація розширює ринки, але водночас інтенсифікує конкуренцію, вимагаючи застосування теорії ігор для моделювання стратегій ціноутворення та інновацій.

Одним із ключових векторів трансформації є цифровізація адміністративного менеджменту, що передбачає впровадження штучного інтелекту (ШІ), технологій Big Data та інтегрованих ERP-систем, забезпечуючи оптимізацію процесів, зниження витрат та підвищення ефективності. У нестабільних умовах цифровізація дає можливість віддаленого управління, автоматизації рекрутингу та аналізу ризиків. Перехід до технологічно інтегрованої моделі адаптує менеджмент до економіки знань, посилює мобільність кадрів, проте створює нові виклики кібербезпеки та етики використання ШІ [3, с. 173].

Трансформація управління персоналом передбачає перехід від авторитарно-дисциплінарних моделей до антропоцентричних, з акцентом на мотивацію, розвиток та психологічну безпеку. Корпоративна культура стає адаптивною, орієнтованою на ментальне здоров’я та соціальну відповідальність. Розвиток трансформаційного лідерства, тренінги та менторство дозволяють інтегрувати мультикультурні команди відповідно до європейської стейкхолдерської моделі.

Глобальна нестабільність актуалізує управління ризиками, яке включає ідентифікацію, оцінку та мінімізацію загроз. До ефективних інструментів управління ризиками належать оцінка максимально можливих втрат (VaR), сценарний аналіз, симуляції Монте-Карло та SWOT-аналіз, що дозволяють виявляти потенційні загрози та формувати обґрунтовані управлінські рішення [2, с. 50]. Антикризові заходи охоплюють реорганізацію, оптимізацію витрат, диверсифікацію та адаптацію до «Зеленого курсу» ЄС, включаючи електронне декларування та «Єдине вікно» [4, с. 8]. Трансформація також інтегрує маркетингові інструменти (брендинг, Big Data) та фінансові механізми (цифровізація податків, криптовалюти, страхування), що сприяє зниженню витрат, але породжує ризики податкового ухилення.

Основними викликами трансформації є кібербезпека, опір змінам, низька цифрова грамотність, тіньова економіка та геополітичні ризики. Глобалізація посилює дисбаланси ринку праці, вимагаючи програм перекваліфікації. Інституційні бар'єри (корупція, правові колізії) ускладнюють впровадження реформ [5, с. 13]. Для успішної трансформації рекомендується інвестувати в цифрові технології та навчання персоналу, розвивати гнучкі структури та трансформаційне лідерство, інтегрувати управління ризиками з «Зеленим курсом» ЄС, використовувати державну підтримку та забезпечувати баланс технологій і людського капіталу.

Трансформація адміністративного менеджменту в умовах глобальної економічної нестабільності є ключовою передумовою підвищення конкурентоспроможності підприємств. Її основними напрямами виступають цифровізація управлінських процесів, розвиток адаптивних організаційних структур, інтеграція систем управління ризиками та посилення ролі людського капіталу.

Список використаних джерел:

1. Бобровська Н. В., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Трансформаційні процеси бізнес-середовища в контексті європейської інтеграції України. *Modern Economics.* 2022. №34. С. 13-20. DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02.
2. Федик О., Федик С. Вплив різноманітних чинників, ризиків та загроз на функціонування системи адміністративного менеджменту підприємств в умовах глобалізації. *Університетські наукові записки.* 2024. № 102. С. 48-55. DOI: 10.37491/UNZ.102.5.
3. Бабіна О. В. Інтеграція механізмів адміністративного та операційного менеджменту в системі управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2025. № 91. С. 168-175. DOI: https://doi.org/10.18664/btie.91.343477
4. Башинська Ю.І. «Зелений курс» як стимул економічного розвитку територіальних громад Західного макрорегіону України в умовах війни. *Трансформація менеджменту в умовах глобальної макроекономічної нестабільності* : матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. Миколаїв: МНАУ, 2024. С. 8-10.
5. Бей Г. В., Сіснерос М. Теорії менеджменту в умовах глобальних потрясінь: аналіз сучасних тенденцій. *Економіка і організація управління.* 2025. № 1. С. 4-15. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.1.

Abstract: *The article examines the peculiarities of the transformation of administrative management of enterprises in conditions of global economic instability. It analyses the main factors of the external environment that influence changes in management approaches, in particular geopolitical, technological and economic challenges. The necessity of transitioning from traditional bureaucratic management models to flexible, adaptive systems focused on digitalisation, strategic thinking and effective interaction with stakeholders is substantiated. The key areas of administrative*

management modernisation aimed at increasing the sustainability and competitiveness of enterprises in an unstable economic environment are identified.
Keywords: *administrative management, management transformation, global economic instability, digitalisation of management, adaptive management, competitiveness.*

Науковий керівник:
Кіщак І.Т.,
доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,
Миколаївський національний аграрний університет

УДК 659.126:331.105.22=111

Управління брендом соціально відповідального роботодавця для залучення покоління Z

Хамітов Родіон,
здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: *розглянуто особливості управління брендом соціально відповідального роботодавця в умовах трансформації сучасного ринку праці та зростання ролі покоління Z. Проаналізовано вплив принципів сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності на формування привабливого іміджу роботодавця серед молодих фахівців. Описано напрями удосконалення HR-стратегій, спрямованих на залучення, адаптацію та утримання представників покоління Z.*
Ключові слова: *бренд роботодавця, соціальна відповідальність, сталий розвиток, покоління Z, залучення персоналу.*

У сучасній економіці знань та цифрової трансформації управління брендом соціально відповідального роботодавця перетворюється на стратегічний інструмент формування довгострокових конкурентних переваг. Посилення глобальної конкуренції за таланти, демографічні зміни та зростання ролі нематеріальних активів актуалізують питання ціннісної привабливості компанії як місця роботи. Особливої ваги ця проблема набуває в контексті залучення покоління Z - молодих фахівців, які виросли в умовах цифрового середовища, соціальної відкритості та швидких змін. Для них вибір роботодавця є не лише економічним рішенням, а й актом ціннісної самоідентифікації [1].

Покоління Z характеризується високим рівнем цифрової грамотності, здатністю швидко аналізувати інформацію та критично оцінювати корпоративні заяви. Соціальні мережі, онлайн-платформи з відгуками працівників, професійні