

їх можливостей, так і роботодавців щодо потенціалу та переваг залучення ветеранів до трудових колективів.

Отже, ветерани війни складають вагомий, проте недостатньо задіяний трудовий потенціал. Їхня інтеграція у сферу зайнятості здатна перетворитися на стратегічний фактор модернізації ринку праці та каталізатор економічного зростання. Водночас повноцінне використання цього потенціалу можливе лише при розробці та впровадженні цілісної та системної державної політики.

Література:

1. Яценко Л. Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства. *Центр економічних і соціальних досліджень НІСД*. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2023-12/ke_pratsevashtuvannya-veteraniv_18122023_0.pdf (дата звернення 01.10.2025).
2. Портал оперативних даних (ODP). УВКБ ООН. URL: <https://data.unhcr.org/en/country/ukr> (дата звернення 01.10.2025).
3. Скільки в Україні зараз внутрішньо переміщених осіб. Український тиждень. URL: <https://tyzhden.ua/skilky-v-ukraini-zaraz-vnutrishno-peremishchenykh-osib/> (дата звернення 01.10.2025).
4. Портрет українського війська у 2025 році. Слово і діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2025/05/29/infografika/bezpeka/portret-ukrayinskoho-vijska-2025-roszi> (дата звернення 01.10.2025).
5. Після війни ветерани та їхні родичі складуть 10% населення України. Мінветеранів. *Українська правда*. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2022/12/22/7381862/> (дата звернення 01.10.2025).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-614-3-1-103>

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Іванов А. А.

*аспірант кафедри менеджменту
Міжнародний університет
м. Одеса, Україна*

У сучасних умовах трансформації економічного середовища та зростання рівня невизначеності актуалізується проблема підвищення ефективності управління організаціями на основі впровадження сучасних технологій менеджменту. Глобалізаційні процеси, цифровізація економіки,

посилення конкуренції та необхідність швидкої адаптації до змін обумовлюють потребу переходу від традиційних підходів управління до інноваційних управлінських моделей [1-3]. Теоретико-методологічною основою дослідження виступають положення системного, процесного та ситуаційного підходів до управління, відповідно до яких організація розглядається як відкрита система, що функціонує в умовах динамічного зовнішнього середовища. У цьому контексті сучасні технології менеджменту виступають інструментом підвищення адаптивності, гнучкості та ефективності управлінських рішень.

До ключових сучасних технологій менеджменту, що активно впроваджуються в діяльність організацій, належать:

- процесний менеджмент (Business Process Management), спрямований на оптимізацію бізнес-процесів;
- бережливе управління (Lean Management), орієнтоване на мінімізацію втрат;
- гнучкі методології управління (Agile, Scrum), що забезпечують адаптивність організацій;
- управління на основі даних (data-driven management), яке передбачає використання аналітичних інструментів;
- цифрові системи управління (ERP, CRM), що інтегрують функціональні підсистеми підприємства.

Впровадження зазначених технологій дозволяє підвищити прозорість управлінських процесів, оптимізувати використання ресурсів і покращити якість управлінських рішень. Разом з тим, процес їх імплементації супроводжується низкою проблем, зокрема опором персоналу до змін, недостатнім рівнем цифрових компетентностей та обмеженістю фінансових ресурсів [1]. З економічної точки зору впровадження сучасних технологій менеджменту доцільно розглядати як інвестиційний процес, що потребує оцінки ефективності за показниками рентабельності, продуктивності та окупності інвестицій. Водночас ці технології сприяють формуванню нематеріальних активів, зокрема інноваційного потенціалу та організаційної культури підприємства.

Особливого значення набуває інтеграція сучасних технологій менеджменту в умовах цифрової трансформації. Дослідження OECD свідчать, що цифровізація бізнес-процесів є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності організацій, особливо малих і середніх підприємств [3]. Водночас впровадження технологій штучного інтелекту та аналітики даних сприяє переходу до нової моделі управління, заснованої на обробці великих обсягів інформації та прогнозуванні.

За даними World Economic Forum, розвиток цифрових компетентностей і впровадження інноваційних управлінських технологій є визначальними факторами ефективного функціонування організацій у сучасному середовищі [3]. Це підтверджує необхідність формування нових підходів до управління, орієнтованих на гнучкість, швидкість і клієнтоцентричність.

З наукової точки зору дослідження процесів впровадження сучасних технологій менеджменту доцільно здійснювати із застосуванням системного аналізу, економіко-математичного моделювання, порівняльного аналізу та кейс-методу. Це дозволяє оцінити ефективність

управлінських інновацій та адаптувати їх до специфіки діяльності організацій. Отже, впровадження сучасних технологій менеджменту є ключовим чинником підвищення ефективності діяльності організацій в умовах трансформації економіки. Їх системне застосування забезпечує підвищення конкурентоспроможності, інноваційного потенціалу та стійкості організацій, що є особливо важливим у контексті післявоєнного відновлення економіки України.

Література:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2020.
2. Хоменко Л.М., Кривич Я.М., Макаров В.В., Ілляшенко А.Г., Белінська Д.О. Мобільні додатки для здорового харчування: Європейський досвід. Ефективна економіка. 2024. № 8. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.8.82>
3. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-614-3-1-104>

СТРАТЕГІЇ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ КВАЛІФІКОВАНОЇ СИЛИ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Ковпак І.

*здобувачка 3-го курсу першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент
факультету менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму*

Міжнародного університету

*Наукова керівниця: **Горбаньова В. О.***

*докторка філософії з менеджменту,
старша викладачка кафедри менеджменту*

Міжнародний університет

м. Одеса, Україна

Індустрія гостинності в Україні переживає гостру кадрову кризу. Воєнний стан, масова міграція населення за кордон спричинили значне скорочення кількості кваліфікованих працівників у сфері готельного та ресторанного бізнесу. За різними оцінками, галузь втратила від 30 до 50% персоналу порівняно з довоєнним рівнем. У таких умовах традиційні підходи до підбору та утримання кадрів більше не дають результату, а керівники підприємств змушені шукати нові управлінські стратегії [1].