

СЕКЦІЯ 3
ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
У ПОВОЄННИЙ ЧАС:
УПРАВЛІНСЬКІ ПРАКТИКИ, МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ,
МІЖНАРОДНЕ ПАРТНЕРСТВО

ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИК
У ПОСТПАНДЕМІЧНОМУ ТА ПОВОЄННОМУ СВІТІ

Бей Г. В.^{1*}, Сіснерос М. М. Р.^{2}**

^{1,2}*Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця (Україна)*

*e-mail: h.larycheva@donnu.edu.ua

**e-mail: cisneros.m@donnu.edu.ua

Останні роки світового суспільно-економічного розвитку, безсумнівно, насичені подіями глобального масштабу, що прискорюються через вплив процесів диджиталізації і технологічного прогресу, трансформаційних перетворень, перманентної економічної нестабільності, посилення трендів інклюзивності та вагомих соціальних змін. Ці зміни підштовхують розвиток нових підходів в управлінні, що базуються на гнучкості, адаптивності, етичності та інноваціях, а умови постійної невизначеності спонукають управлінські системи різних рівнів реагувати на нові ризики з метою збереження конкурентоспроможності.

Питання еволюції управлінських концептів, що трансформуються під впливом різноманітних екзогенних та ендогенних чинників, постійно перебувають у полі зору багатьох дослідників та науковців. Починаючи з класичної теорії управління (Ф. Тейлор, Г. Форд, Ч. Бернар, М. Вебер, В. Оучі, Г. Гант, Г. Мінцберг та ін.), основним акцентом якої було підвищення продуктивності праці і стандартизація робочих процесів, до сучасної управлінської парадигми (П. Друкер, І. Ансоф, Г. Хофстед, Н. Адлер, Дж. Сазерленд, В. Демінг, Х. Такеучі, Р. Фріман та ін.), що заснована на знаннях, інноваціях, креативності, початку ери цифровізації, штучного інтелекту і проривних технологій, еволюційні процеси теорії управління відображають постійний розвиток підходів і методів, відповідний змінам у суспільстві, технологіях, економіці.

Сучасні теорії управління вважаються балансом між науковою методологією та гуманістичною психологією [1–2]. Новітні технології та оптимізований кількісний і якісний аналіз використовуються для прийняття рішень, удосконалення операцій, оцінки ефективності з одночасним акцентом на індивідуальній задоволеності та персоналізації відносин із різноманітними стейкхолдерами, а також побудовою здорової корпоративної культури. Рішення, що гуртуються на аналізі даних, дають змогу усунути людську упередженість, враховуючи водночас показники задоволеності, щастя, рівня здоров'я працівників [3]. Сучасна теорія управління також дає змогу організаціям гнучко адаптуватися до складних, мінливих ситуацій

за допомогою локальних рішень на противагу встановлення єдиного, верхньорівневого принципу управління.

Як свідчить аналіз наукових джерел з управлінської тематики, глобальні події минулого детально проаналізовані в наукових працях багатьох дослідників, водночас події, що спричиняють поточні управлінські трансформації, залишаються висвітленими недостатньо через надзвичайну динамічність. Однак можна виокремити певні загальні тенденції: (1) економічні (вплив пандемії COVID-19, світових і локальних економічних криз), (2) глобалізаційні (глобалізація, перебудова ланцюжків постачань), (3) соціальні (вимоги рівності, інклюзивності, етичності, соціальної відповідальності), (4) технологічні (проривні технології, цифровізація), (5) геополітичні (політична нестабільність, конфлікти, санкції).

З одного боку, це беззаперечність цифрових трансформацій, які за короткий період охопили всі сфери суспільно-економічного життя та позначились на бізнес-процесах, і відповідно продовжують змінювати управлінську екосистему. Пандемія COVID-19 виступила вагомим чинником прискорення цифрових трансформацій, які після її завершення дещо уповільнилися у розвинених країнах, але прискорилися в іншій частині менш розвиненого світу і досі тривають. Необхідність адаптивного управління, заснованого на нових підходах та принципах, є також наслідком тривалих економічних криз та інфляційних ризиків, викликаних перманентними процесами глобальних економічних трансформацій.

Зі становленням концепції стійкого розвитку, посиленням ролі людини у суспільно-економічних процесах вагомим чинником стають соціальні зміни та вимоги забезпечення інклюзивності [4]. Зміст реалізації концепту інклюзії зводиться до розширення участі різних груп людей у соціально-економічному житті та забезпеченні справедливого розподілу вигод від економічного зростання. В теорії управління соціальна інклюзія знаходить відображення у понятті інклюзивного лідерства, представники якого зосереджуються на створенні сприятливого середовища, де враховуються потреби і бачення всіх співробітників, незалежно від їх походження, статі, віку, фізичних можливостей чи інших характеристик.

Парадигма цифровізації полягає у тому, що застосування проривних технологій та системи цифрових комунікацій у сукупності створюють умови для перенесення процесів праці і людської життєдіяльності у віртуальний простір, де з'являється поняття людини «кіберфізичної», а попереднє бачення людських властивостей у межах нової екосистеми стає неконкурентоспроможним. Кіберлюдина здатна органічно вибудовувати життєві процеси з невід'ємним застосуванням диджиталізації [5]. Водночас проривні технології не лише змінюють спосіб функціонування організацій, але й призводять до перегляду традиційних управлінських підходів.

Організації змушені враховувати політичний контекст у межах цільових регіонів функціонування, інвестицій та партнерств на нових ринках. Водночас торгові війни, санкції та конфлікти посилюють ризики порушення ланцюжків поста-

чання, внаслідок чого компанії прагнуть зменшувати залежність від країн із високим рівнем політичного ризику, диверсифікувати постачальників, знаходити альтернативні маршрути. У практиці управління це призвело до використання концепції «nearshoring» (перенесення виробництва ближче до ринку споживання) та «friend-shoring» (розміщення виробництва в країнах, що мають стабільні політичні відносини).

Загалом теорії управління тепер більше орієнтовані на адаптивність, стійкість і управління ризиками, а практика управління вимагає від організацій більш гнучкого та регіонального підходу до своєї діяльності, а також готовності швидко реагувати на зовнішні загрози. Успішні компанії інтегрують ці зміни у свої стратегії, щоб мінімізувати вплив геополітичних ризиків і забезпечити довгострокову стійкість. У повоєнній доктрині відновлення України ці аспекти мають бути систематизовані та враховані як база формування оновленої управлінської екосистеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Spender J-C. Modern Management: Origins and Development. *James D. Wright (editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2nd edition, 2015. Vol. 15. Oxford: Elsevier. P. 675–681.
2. Трут О., Гнилянська О. Адаптація менеджменту до викликів «Індустрії 4.0»: відмінності та стратегії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2024. № 1(111). С. 37–45. DOI: 10.37734/2409-6873-2024-1-5.
3. Плахотник О. О., Кукчер М. М. Перспективи та основні напрями розвитку сучасного менеджменту. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. № 5(79). С. 75–81.
4. Maitland A., Steele R. *INdivisible: Radically rethinking inclusion for sustainable business results*. Paperback. 2020. 197 p.
5. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О. Філософія цифрової людини і цифрового суспільства: теорія і практика: монографія. Львів–Торунь: Liha-Pres, 2022. 460 с.

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ВОЄННИЙ ТА ПОВОЄННИЙ ЧАС

Боднар Т. С.

*Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова,
Хмельницький (Україна)
e-mail: bodnarts@gmail.com*

Відновивши 24 серпня 1991 р. незалежність України, український уряд розпочав активну роботу з прийняття нового пенсійного законодавства. У цьому ж році були прийняті перші важливі для пенсійного забезпечення громадян Закони України: «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 1427-ХІІ та Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. № 1788-ХІІ. Говорячи про період незалежності України, можна впевнено констатувати, що прийняття Закону України «Про пенсійне забезпечення» запустило процес започаткування пер-