

кожного окремого підприємства, а як організаційна інтегрована структура на засадах кооперації. Важливим напрямком удосконалення маркетингового менеджменту підприємства повинен стати продакт-менеджмент – управління продуктами як один з видів маркетингової діяльності компанії, що полягає в плануванні асортименту, починаючи від випуску нових продуктів і завершуючи виведенням з ринку старих [3]. Удосконалення маркетингового менеджменту підприємства треба втілювати враховуючи загальні тенденції, які сигналізують про скорочення результативності та ефективності традиційних маркетингових інструментів на тлі динамічного розвитку новітніх інформаційних технологій.

Вдалих маркетинг передбачає, що підприємства вивчають попит на продукцію та стимулюють продажі за допомогою власних планів маркетингових комунікацій, дослідження ринку, ціноутворення та інше. Удосконалення системи організації маркетингового менеджменту підприємства сприяє успішному розвитку підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Література:

1. Балабанова Л.В. Маркетинговий менеджмент : навч. посіб. Київ : Знання, 2004. 354 с.
2. Біловодська О.А. Маркетинговий менеджмент : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 332 с.
3. Бахчиванжи Л. А. Напрями удосконалення маркетингового менеджменту агропромислових підприємств. *Економіка та суспільство*. Вип. 22. 2020. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-89>
4. Пачева Н. Особливості організації маркетингового менеджменту на фармацевтичних підприємствах. *Економічні горизонти*. 2023. Вип. 1 (23). С. 133–141. DOI : [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(23\).2023.274309](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(23).2023.274309)
5. Пачева Н.О., Подзігун С.М. Організація маркетингового менеджменту в системі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-21>

Пашковський Д.М., здобувач гр. МЕ-22мз
Сочинська-Сибірцева І. М., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФОРС-МАЖОРУ

Головні проблеми українського бізнесу під час війни полягають у втраті ресурсів (в першу чергу людських), дефіциті енергоресурсів, ринків збуту, дорогих кредитах, мобілізації працівників. Деякі бізнеси зазнали втрат, але існують історії успіху, де підприємці змогли розвивати свої бізнеси навіть під час ворожих обстрілів та повітряних тривог [2].

З початку війни багато компаній в Україні або припинили свою діяльність, або заморозили її, але завдяки різноманітним бізнес-ідеям в теперішній час можна спостерігати перезавантаження вітчизняної економіки.

Реалії сьогодення доводять, що умови форс-мажору, такі як воєнний стан, суттєво впливають на управління персоналом і вимагають адаптації механізму управління ефективністю праці. Вітчизняні підприємства змушені були адаптуватися до складних умов війни шляхом впровадження адаптивних стратегій, таких як релокація підприємств у безпечні регіони, перебудова логістичних складових, впровадження новітніх технологій

управління персоналом [3].

Програми та проєкти, спрямовані на адаптацію підприємницької діяльності до умов війни, надають підприємствам можливість розвивати адаптивні стратегії бізнесу в умовах воєнного стану. В зазначеному контексті охарактеризуємо додаткові складові, які стають пріоритетними елементами механізму управління ефективністю праці персоналу в умовах форс-мажору.

Трансформація складових елементів механізму управління ефективністю персоналу проілюстрована на рис. 1.

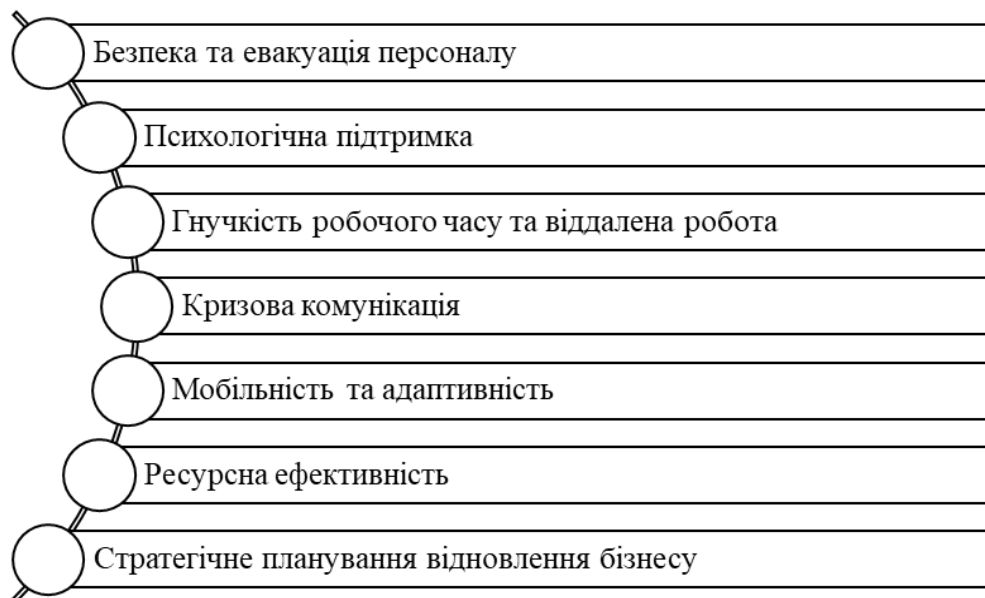


Рис. 1. Характеристика складових елементів механізму управління ефективністю персоналу в умовах форс-мажору

Джерело: проілюстровано авторами з використанням джерел [1; 4]

Традиційними складовими елементами механізму управління ефективністю праці персоналу в умовах стабільного функціонування є: стратегічне планування, аналіз робіт та визначення компетентностей, рекрутинг та відбір, навчання та професійний розвиток, визначення KPI (Key Performance Indicators), заохочувальні та компенсаційні виплати, комплексна оцінка та зворотний зв'язок.

В сьогоденних умовах трансформація пріоритетних складових механізму управління ефективністю персоналу відбувається в наступних векторах.

Безпека та евакуація.

Забезпечення безпеки працівників та розробка планів евакуації в разі загрози. Це включає надання інструкцій з безпеки, проведення тренінгів і навчань, встановлення систем безпеки на робочому місці та облаштування укриттів.

Психологічна підтримка.

Забезпечення психологічної підтримки працівникам у зв'язку із стресом та нестабільністю, пов'язаною з воєнним станом. Можливості консультування та психологічної допомоги можуть бути важливими для збереження ефективності працівників.

Гнучкість та віддалена робота.

Врахування можливостей віддаленої роботи та гнучких графіків, які можуть бути особливо важливими в умовах, коли безпека на робочому місці порушена або обмежена.

Ресурсна ефективність.

Оцінка ресурсної ефективності, оскільки воєнний стан може призвести до обмежених ресурсів. Ретельне управління бюджетом, перегляд стратегічних цілей та розподіл ресурсів стає пріоритетним аспектом.

Кризова комунікація.

Розробка стратегій ефективного кризового спілкування з персоналом. Це включає в себе чітке та оперативне повідомлення про стан справ, заходи безпеки та інші важливі питання.

Плани відновлення бізнесу.

Розробка планів відновлення бізнесу та стратегій виходу з кризової ситуації. Це включає оцінку можливих втрат, відновлення виробництва на деокупованих територіях та залучення робочої сили.

Тривалість робочого часу.

Перегляд робочих графіків та годин роботи відповідно до обставин воєнного стану. Внесення змін в режим і формат роботи для забезпечення безпеки працівників.

Мобільність та адаптивність.

Зміцнення мобільності та адаптивності персоналу для ефективної реакції на зміни в умовах воєнного стану.

Отже, приділення достатньої уваги пріоритетним елементами механізму управління ефективністю персоналу в умовах форс-мажору стає важливою вимогою не лише для забезпечення стійкості та ефективності персоналу в умовах воєнного стану, але й збереження людського капіталу з метою відновлення бізнесу.

Література:

1. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
2. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Центр Разумкова. 2022. 20 с. <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-analit-zapis-pishulina-2.pdf>
3. Україна в умовах війни. Настрої та економічне становище населення (5-7 вересня 2023). <https://ratinggroup.ua/research/ukraine/>
4. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:<https://www.ema-partners.com/europe/ukraine>

Пелих О.Л., викладач
Відокремлений структурний підрозділ
"Кропивницький інженерний фаховий коледж
Центральноукраїнського національного технічного університету"
м. Кропивницький, Україна

СТРИМУЮЧЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ ДОМІНУЮЧОЇ ФІРМИ НА РИНКУ

Проблеми монополізації господарського життя населення, конкурентна боротьба на ринках товарів та послуг, привертають пильну увагу, як фахівців цієї сфери, так й широкі верстви населення. З появою монополій стало ясно, що вони надають не тільки позитивний, а й негативний вплив на економіку країни.

З початку своєї незалежності Україна прагне зменшити вплив монополій на фінансовий розвиток держави та сформуванню передумови для формування ринкової економіки.

Багато авторів досліджували питання ціноутворення домінуючої (монопольної) фірми. Деякі з них: А. Ігнатюк, А. Гринів, В. Горянчук, В.Грудницький, Г. Гук, Т. Швидка та інші.

Проблематика питання полягає у тому, що український ринок практично захоплений монопольними підприємствами, що вельми негативно впливає на загальне положення економіки. В Україні монополізовані майже всі без винятку сфери, в той час коли в світі