

роль відіграє взаємодія між державними органами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Така співпраця дозволяє підвищити ефективність використання ресурсів та забезпечити комплексний підхід до вирішення проблем ВПО. Практичний досвід реалізації соціальних програм свідчить про доцільність залучення місцевих громад до процесу прийняття рішень. Результати досліджень показують, що ефективне управління соціальними проектами сприяє підвищенню рівня соціальної адаптації ВПО, зменшенню соціальної напруги та покращенню якості життя. Використання сучасних інструментів, таких як цифрові платформи, дозволяє оптимізувати процеси комунікації та моніторингу [4, с. 63].

Отже, удосконалення системи управління соціальними проектами для внутрішньо переміщених осіб є необхідною умовою забезпечення їх ефективної інтеграції у суспільство. До основних напрямів вирішення проблеми слід віднести розвиток партнерства, впровадження інноваційних підходів, підвищення рівня фінансування та вдосконалення системи оцінки результатів. Практична значущість полягає у можливості застосування отриманих результатів для розробки ефективних соціальних програм та політик підтримки ВПО.

Література

1. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».
2. Ковальчук І. В. Управління соціальними проектами: теорія та практика. – Київ: 2021.
3. UNHCR. Ukraine situation: internally displaced persons (IDPs) report. 2023. URL: <https://www.unhcr.org> (дата звернення: 04.04.2026).
4. IOM. Internal displacement report. 2022. URL: <https://www.iom.int> (дата звернення: 04.04.2026).

УДК 005.95:004.9

Чемер В. Є., здобувач вищої освіти
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Стрімкий розвиток цифрових технологій та глобальні виклики останніх років призвели до фундаментальних змін у парадигмі організації праці. Віддалена робота перетворилася з додатковою опцією на стратегічну модель функціонування сучасних підприємств. Ефективне управління персоналом у такому форматі вимагає від менеджменту перегляду традиційних методів

контролю та комунікації, а також впровадження інноваційних інструментів підтримки продуктивності. Актуальність теми зумовлена необхідністю адаптації HR-стратегій до специфіки дистанційної взаємодії, де ключову роль відіграють довіра, самоорганізація та цифрова компетентність. Управління персоналом в умовах віддаленої роботи базується на зміщенні акценту з контролю процесу (присутності на робочому місці) на контроль результату (виконання KPI). Ключовими положеннями успішного дистанційного менеджменту є: *Цифровізація комунікаційних каналів*. Використання платформ для відеозв'язку (Zoom, MS Teams) та таск-менеджерів (Asana, Trello). Важливо не лише наявність інструментів, а й встановлення чітких регламентів їх використання для запобігання інформаційному перевантаженню. *Психологічна підтримка та залученість*. Роль HR-менеджера за таких умов полягає у створенні віртуальних майданчиків для командної взаємодії та моніторингу емоційного стану персоналу для запобігання професійному вигоранню. *Трансформація системи мотивації*. Матеріальне стимулювання залишається важливим, проте на перший план виходять можливості гнучкого графіка, баланс між роботою та особистим життям, також надання корпоративної техніки та компенсація витрат на інтернет.

Результати дослідження показують, що віддалена робота має значний потенціал для зниження операційних витрат підприємства (оренда офісу, комунальні послуги) та залучення талантів без прив'язки до географічного розташування. Однак основними викликами залишаються складність підтримання єдиної корпоративної культури та ризику зниження дисципліни у працівників із низьким рівнем самоменеджменту. Ефективним рішенням проблеми управління віддаленими командами є впровадження системи «управління за цілями» (MBO). Це дозволяє працівнику чітко розуміти очікувані результати, а керівнику – об'єктивно оцінювати вклад кожного члена команди незалежно від годин, проведених онлайн. Також критично важливим є розвиток «soft skills» у лідерів груп, зокрема емпатії та навичок дистанційного наставництва. Особливу увагу слід приділяти інформаційній безпеці. Управління персоналом на відстані вимагає навчання співробітників основам кібергігієни, оскільки робота з домашніх мереж створює додаткові вразливості для корпоративних даних.

Висновки підтверджують, що перехід на віддалену форму праці не є тимчасовим заходом, а стає новою нормою бізнесу. Успіх компанії залежить від здатності менеджменту поєднувати технологічні інновації з людиноцентристським підходом. Гнучкість, прозорість та постійний зворотний зв'язок є фундаментом конкурентоспроможної системи управління персоналом у 2026 році.

Література

1. Дорошенко Г. О. Трансформація HR-менеджменту в цифрову епоху. Економіка та суспільство. 2024. № 5. С. 78-84.
2. Сучасні моделі управління персоналом: підручник / за ред. С. М. Невмержицької. Київ : КНУТД, 2023. 245 с.
3. Ковальчук В. І. Тайм-менеджмент та самоорганізація при дистанційній роботі. Менеджмент інновацій. 2025. № 2. С. 15-22.
4. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 16th Edition. Kogan Page, 2023. 712 p.

УДК 658.5:338.45:355.01

Захарова С.С., здобувач вищої освіти
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ У ВОЄННИЙ ЧАС

Оптимізація виробничих витрат є одним із ключових напрямів забезпечення економічної стійкості підприємств у сучасних умовах. В умовах воєнного стану ця проблема набуває особливої актуальності, оскільки підприємства стикаються з порушенням логістичних ланцюгів, нестабільністю постачання сировини, зростанням вартості енергоресурсів та зменшенням платоспроможного попиту. У таких умовах ефективне управління витратами стає важливою передумовою збереження виробничого потенціалу підприємств і підтримання їх конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Сучасні економічні умови висувають нові вимоги до організації виробничої діяльності підприємств. У період воєнних дій багато компаній змушені адаптувати свої бізнес-процеси, скорочувати витрати та оптимізувати використання наявних ресурсів. У зв'язку з цим виникає проблема пошуку ефективних механізмів управління витратами, які дозволяють зменшити собівартість продукції без зниження її якості. Вирішення цієї проблеми передбачає проведення комплексного аналізу структури витрат підприємства, визначення основних факторів їх зростання та розроблення практичних заходів щодо їх оптимізації.

Одним із важливих напрямів зниження виробничих витрат є раціональне використання матеріальних ресурсів. У воєнний час підприємства часто стикаються з дефіцитом сировини та складнощами її транспортування, що призводить до підвищення виробничих витрат. Тому значну роль відіграє впровадження ресурсозберігаючих технологій, використання альтернативних матеріалів, а також зменшення витрат у виробничому процесі. Крім того, важливим фактором є підвищення енергоефективності виробництва, оскільки