

- 1) міжрегіональний – розподіл праці між регіонами однієї країни;
- 2) міжнародний – розподіл праці між різними країнами.

Причиною й умовою виникнення і розвитку міжнародної економіки став міжнародний поділ праці у всіх трьох його функціональних формах.

Отже, міжнародний поділ праці – вища ступінь розвитку суспільного територіального поділу праці між країнами, що передбачає стійку концентрацію виробництва визначеної продукції в окремих країнах. Головним напрямком розвитку міжнародного поділу праці стало розширення міжнародної спеціалізації і кооперування виробництва, що є формами міжнародного поділу праці і відображенням його сутності.

Список використаних джерел

1. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. Держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.
2. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». 2018. 356 с.

АНАЛІЗ ЗМІН У СТРУКТУРІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Вуйченко Марина

д.е.н., професор

Яроміч Микола

аспірант

Кафедра менеджменту

Уманський національний університет, Україна

Умови війни, в яких нині перебуває наша країна справляють негативний вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства. Найбільш страждає ресурс, який є найціннішим - людський. За таких умов надзвичайно важливим питанням є розробка заходів щодо підтримки діяльності як великих, так і малих підприємств адже своєчасно сплачувані податки є запорукою стійкості країни в умовах війни.

Після початку повномасштабної війни Указом Президента України було введено в дію Закон України «Про правовий режим воєнного стану» [1]. Відповідно до цього закону, воєнний стан визначається як особливий правовий режим, що запроваджується на території України або в окремих її регіонах у разі збройної агресії, загрози нападу чи небезпеки державній незалежності й територіальній цілісності.

Конкретні пропозиції та механізми щодо управління майном державних об'єктів власності та максимального збереження кадрового потенціалу і його ефективне використання містить Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня «Деякі питання управління об'єктами державної власності на період воєнного стану» [2]. Цією постановою визначено, що під час воєнного стану конкурсні відбори на посади керівників, голів виконавчих органів та членів наглядових рад суб'єктів самоврядування не проводяться. Наведено перелік стратегічних підприємств і установ, керівники яких призначаються на посади поза конкурсним відбором шляхом узгодження [2].

Що ж змінилося у використанні трудових ресурсів з початком війни?

По-перше, значно скоротилася загальна чисельність працеспроможного населення, особливо чоловіків. Розпочався цей процес ще до повномасштабного вторгнення з 2014 року фактично йшли бойові дії на Донбасі, був втрачений Крим. За період з 2015 по 2021 роки чисельність постійного населення України скоротилася з 42,6 до 41, млн чоловік, або більш як на півтора мільйона чоловік. Відповідно скоротилася й кількість зайнятих віком 15-70 років з 16443 млн до 515610 млн осіб [3, с.23].

По-друге, на стан трудових ресурсів негативно впливають активні бойові дії, які мають наслідком санітарні та безповоротні втрати особового складу. Йдеться зокрема про працевлаштування ветеранів, їхнього повернення до активного життя.

По-третє, протягом майже 8 років війни значно посилюються міграційні процеси як в середині країни, так і за кордон, що також вплинуло на кількість і якість трудових ресурсів. За оціночними даними, до Польщі, Німеччини, Чехії, Росії та інших країн виїхали на ПМЖ, отримують гуманітарну допомогу, навіть працевлаштувалися і мають власність 5-7 мільйонів українців. Багато хто з них й не планують повернення до України.

По-четверте, в Україні з'явилася нова категорія населення – тимчасово переміщені особи (ГПУ). Ці люди тікають від війни із зони бойових дій або прифронтовій зони. Вони втратили роботу і нажите працю майно. Йдеться про 6-7 мільйонів українців.

Все це створює значну напругу на територіальних громадах. А, отже, вкрай важливим питанням є розробка заходів щодо збереження кадрового потенціалу та збільшення чисельності трудових ресурсів у післявоєнний період.

Список використаних джерел

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015р. № 389-VIII. Дата оновлення: 27.07.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
2. Деякі питання управління об'єктами державної власності на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2022 року № 643. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/643-2022-%D0%BF#Text>

3. Статистичний щорічник України за 2023 рік. Державна служба статистики України. К., 2024. 268 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf

ДРАЙВЕРИ БІЗНЕС-РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Василишин Тарас
аспірант

Кафедра обліку та аналізу
Національний університет “Львівська політехніка”, Україна

Бабурнич Наталія
аспірант

Кафедра обліку і аудиту
Львівський національний університет ім. Івана Франка, Україна

На кожному етапі розвитку торговельного підприємства можуть виникати непередбачувані обставини, що спричиняють функціональні збої на окремих ділянках господарської діяльності, зокрема, дестабілізацію логістичних процесів, втрату клієнтської бази та зниження прибутковості. Такі явища можуть бути зумовлені як екзогенними факторами (наприклад, пандемія COVID-19, військові конфлікти), так і ендогенними (надзвичайні ситуації на виробничих об'єктах, трудові протести). В таких умовах пріоритетного значення набуває здатність підприємства та його персоналу до ефективного подолання кризових ситуацій з подальшим відновленням нормативних параметрів функціонування, що визначається терміном “резильєнтність”.

Однією з сучасних тенденцій стратегічного управління торговельними підприємствами є акцент на забезпеченні резильєнтності, тобто здатності суб'єкта господарювання та його персоналу адаптуватися до несприятливих умов та ефективно повертатися до стандартних операційних показників. У наукових дослідженнях це поняття розглядається в межах трьох основних аспектів: управління ключовими компетенціями персоналу, гнучкість бізнес-моделей та розвиток стійких логістичних мереж.

До основних драйверів, або компонентів бізнес-резильєнтності, що допомагають вирішувати локальні та глобальні завдання із забезпечення фінансової, операційної, організаційної та репутаційної стійкостей торговельних підприємств, відносять: динамічні можливості, технологічні можливості, гнучке лідерство, знання та інноваційна амбідекстрія.

Динамічні можливості. Основні положення концепції динамічних можливостей запропонував Д. Дж. Тіс [1]. У подальшому, працюючи над

eoss-conf.com



ISSUE
№37



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



2ND INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

MODERN SCIENTIFIC
RESEARCH:
THEORETICAL AND
PRACTICAL ASPECTS

MAY 26-28, 2025. RIGA, LATVIA





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

Proceedings of the 2nd International Scientific
and Practical Conference
**"Modern Scientific Research: Theoretical and
Practical Aspects"**
May 26-28, 2025
Riga, Latvia

Collection of Scientific Papers

Latvia, 2025

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference «Modern Scientific Research: Theoretical and Practical Aspects» (May 26-28, 2025. Riga, Latvia). European Open Science Space, 2025. 505 p.

ISBN 979-8-89704-963-9 (series)
DOI 10.70286/EOSS-26.05.2025



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №53 dated 6.01.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-963-9 (series)

Орлова В., Титаренко М. СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ВЗУТТЯ В УКРАЇНІ.....	238
Дергай О.В. ІНСТИТУЦІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ ВІДДІЛІВ ОСВІТИ, КУЛЬТУРИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	241
Джусов О., Діденко М. ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИМИ ОБОРОННИМИ ПРОЕКТАМИ: ПРОГРАМА AIRBUS A400M.....	244
Шарко І.О., Демидова А.Є. ПАРАДИГМА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ АГРАРНОМУ КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ.....	248
Костенко І.С., Шарко І.О. СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	251
Новак В.О., Гуріна Г.С., Коваленко М.О. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	254
Стоволос Н. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ КРАЇНИ.....	257
Вуйченко М., Яроміч М. АНАЛІЗ ЗМІН У СТРУКТУРІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	259
Василишин Т., Бабурнич Н. ДРАЙВЕРИ БІЗНЕС-РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ.....	261
<u>Section: Marketing and Advertising</u>	
Котельникова Ю.М., Бабенко Є.М. УДОСКОНАЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА СТРАТЕГІЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	266

Proceedings of the 2nd International Scientific
and Practical Conference
"Modern Scientific Research: Theoretical and Practical Aspects"
May 26-28, 2025
Riga, Latvia

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

Contact details of the organizing committee:

European Open Science Space
E-mail: info@eoss-conf.com
URL: <https://www.eoss-conf.com/>

