

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(Україна)

Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)

Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)

Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)

Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Сумський національний аграрний університет (Україна)

Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)

Державна установа

«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)

Державна установа

«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)

Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної
податкової служби у Полтавській області (Україна)

Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Спілка аудиторів України» (Україна)

Торгово-промислова палата України (Україна)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА



ЗБІРНИК

II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції
«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

06 червня 2024 року

ПОЛТАВА

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ З АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА

Актуальність питання щодо адаптації ветеранів війни до робочого середовища не викликає жодних сумнівів, оскільки на сьогодні багато ветеранів війни повертаються до цивільного життя і ця тенденція з кожним роком буде лише зростати. Відповідно виникає потреба в удосконаленні системи HR менеджменту та в підвищенні кваліфікації HR менеджерів, оскільки їх задача полягає в допомозі ветеранам успішно перейти від військового до цивільного життя, сприяти їх ефективній адаптації до робочого середовища, підвищувати соціальний добробут. Ключовими напрямками удосконалення HR менеджменту на підприємстві мають стати:

1. Врахування особливостей потреб ветеранів, адже в них є специфічні потреби, які пов'язані з фізичними та психологічними травмами.

2. Створення для ветеранів структурованих програм з адаптації, які включають в себе профорієнтаційні сесії, які допоможуть ветеранам ознайомитись з корпоративною культурою та робочими процесами на підприємстві.

2. Навчання та тренінги для HR-менеджерів (варто проводити спеціалізовані тренінги для HR-менеджерів, які спрямовані на розвиток навичок роботи з ветеранами війни та розуміння специфіки їх адаптації).

3. Моніторинг та оцінка ефективності, яка передбачає впровадження систем моніторингу та оцінки ефективності програм адаптації, що дозволить коригувати їх у разі необхідності та підвищувати їхню результативність.

4. Соціальна відповідальність бізнесу – важливо створювати корпоративну культуру, яка спрямована на підтримку ветеранів війни, створення інклюзивного робочого середовища, що сприяє їх повноцінній інтеграції.

5. Успішні кейси – аналіз успішних кейсів адаптації ветеранів у різних компаніях, що можуть служити прикладом для впровадження подібних програм.

6. Менторство та підтримка з боку досвідчених співробітників, при цьому варто створювати менторські програми, жорсткий відбір менторів, які мають бути готовими до систематичної підтримки ветеранів. Ідеально, якщо ментори також матимуть досвід роботи з військовими.

7. Психологічна підтримка та консультації, що є надзвичайно важливим аспектом адаптації, оскільки ветерани війни часто стикаються з різноманітними психологічними проблемами, включаючи (ПТСР), депресію, мають психологічні травми, які пов'язані із війною, різного ступеня складності.

Також слід не забувати, що створені спеціальні фонди, діють громадські організації, волонтери, які готові допомогти ветеранам війни у адаптації до робочого середовища та у налагодженні взаємозв'язку з HR менеджером, колективом. Зокрема діє Центр психічного здоров'я та реабілітації ветеранів «Лісова Поляна», яка спеціалізується на реабілітації та психологічній підтримці ветеранів; Фонд Ріната Ахметова, який надає психологічну допомогу ветеранам війни; Психологічна служба при Міністерстві ветеранів України, яка забезпечує всебічну підтримку ветеранам та проводить консультаційні зустрічі.

Діють також і онлайн ресурси: «Платформа «Побратим» – спеціалізована платформа для ветеранів з ресурсами для психологічної підтримки; BetterHelp, Talkspace – міжнародні платформи, де можна отримати консультації від сертифікованих психологів онлайн.

Отже, адаптація ветеранів війни до робочого середовища вимагає активну взаємодію з усіма учасниками цього процесу. Для удосконалення системи HR менеджменту на

підприємстві слід вивчати та впроваджувати закордонний досвід з успішної інтеграції ветеранів до цивільного життя. HR менеджери мають розуміти, що цей процес поступовий, довготривалий і передбачає в першу чергу підвищення кваліфікації персоналу, який має правильно будувати свої взаємовідносини з ветеранами, а також залучення до цього процесу представників органів влади, волонтерів, різних благодійних організацій, щоб кожен ветеран отримав необхідну допомогу та підтримку.

Список використаних джерел

1. Пархоменко О.О. Соціально-психологічна адаптація ветеранів бойових дій у сучасних умовах. *Науковий вісник*. 2020. № 1. С. 45-52.
2. Smith J. The Impact of Military Service on Career Development. *Journal of Human Resources*, 2020, vol. 55 (3), pp. 405-425.
3. Белова О. М. Психологічна підтримка ветеранів війни в процесі професійної адаптації. *Соціальна психологія*. 2019. № 2. С. 23-30.
4. Задорожна І.В. Проблеми адаптації ветеранів АТО до цивільного життя. *Соціальні технології*. 2019. № 4. С. 34-41.
5. Military Times. “Best for Vets: Employers.” 2021. URL: <https://bestforvets.militarytimes.com>

УДК 338.242

Харченко Ю.А., к.т.н., доцент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ

Посилення темпів євроінтеграційних процесів в Україні потребують використання науково обґрунтованих управлінських рішень, які підвищують ефективність і конкурентоспроможність вітчизняних суб'єктів господарювання. Постійно виникають нові зв'язки між підприємствами й галузями, що збільшують обсяги економічної інформації та значно ускладнюють процес управління. Одним із напрямів підвищення наукового рівня обґрунтування управлінських рішень є використання новітнього програмного забезпечення (Software) для автоматизації оброблення економічної інформації. У будь-якому об'єкті управління постійно змінюються параметри чи певні характеристики. Необхідність обґрунтування та підвищення оперативності прийняття і впровадження оптимальних управлінських рішень, що базуються на актуальній, точній, повній та достовірній економічній інформації, потребує формалізації процесів управління з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Сучасні програми вирішують найрізноманітніші завдання за змістом і галузевим значенням. Одним з класів програм є індустріальні програмні засоби, які можна кваліфікувати як продукцію виробничо-технічного призначення. Вони являють собою програми на носіях даних з технічною (експлуатаційною та технологічною) документацією, розроблені відповідно до діючих стандартів і пройшли державні, міжвідомчі або відомчі випробування.

Програмні засоби, прийняті у виробництво, виготовляються за затвердженою в установленому порядку технологією. Вони повинні відповідати затвердженим технічним умовам і діючій нормативно-технічній документації, забезпечуватися гарантіями постачальника. У цьому випадку мова йде про програмні вироби для ПК.

При розробленні програмного виробу (за винятком особливого випадку розроблення програмного забезпечення (ПЗ) за контрактом для єдиного користувача) можна зробити такі припущення: розробник не знайомий з користувачем; вимоги користувача формуються або