



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ УЧАСНИКІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗБУДОВИ
ЕКОСИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ
В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ
УКРАЇНИ**



**17–18 квітня 2024 р.
КИЇВ, КНЕУ**



УДК 331:316]"366"(477)(06)

T33

*Рекомендовано до друку
збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної
конференції «Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної
сфери в умовах повоєнного відродження України», проведеної
кафедрою соціоекономіки і управління персоналом
17-18 квітня 2024 року, Вченою радою Київського національного
економічного університету імені Вадима Гетьмана
(протокол №9 від 25 квітня 2024р.)*

Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфе-
T33 **ри в умовах повоєнного відродження України [Електрон-**
ний ресурс]: зб. тез доповідей Міжнародної науково-практич-
ної конференції (Київ, 17–18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ,
2024. 411 с.

ISBN 978-966-926-477-0

У збірнику представлено тези доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції «Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України». Основним посилом авторів є заклик до переосмислення та формування нової парадигми світогляду щодо соціальної сфери, соціально-трудова відносин. Стрижневою темою дискусій є розгляд екосистемного підходу до розв'язання новітніх завдань стійкого людиноцентричного розвитку. Авторами розкрито сучасні тренди управління персоналом, систематизовано досвід інтеграції вимушено переміщених мігрантів у Польщі, окреслено перспективи розвитку освіти в повоєнній Україні, запропоновано способи вирішення проблем цифровізації та адаптації до викликів сьогодення через екосистеми робочої сили, формування бізнес-екосистем на засадах сталого розвитку, тощо. Учасники конференції одностайно стверджують, що відродження країни не можливе без переосмислення сутності, змісту тих явищ і процесів, які іманентні економіці невизначеності, потребує реалізації інноваційних підходів до розвитку людського капіталу, ринку праці, зміни парадигми соціальної безпеки. Зауважено, що лише людиноцентрована модель економіки, яка ґрунтується на засадах екосистемності, може і повинна стати реальністю, якщо ми бажаємо перемоги, бути конкурентними на глобальному ринку

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована учасниками. Усі матеріали подаються в авторській редакції.

УДК 331:316]"366"(477)(06)

*Розповсюдження та тиражування
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено*

ISBN 978-966-926-477-0

© КНЕУ, 2024

складова цієї компоненти, як післядипломна освіта, зокрема навчання працівників впродовж життя, в тому числі з використанням навчальних інтернет-ресурсів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Pickett, S.T.A., Cadenasso, M.L. (2002). The Ecosystem as a Multi-dimensional Concept: Meaning, Model, and Metaphor Ecosystems. — Ecosystems Journal, Springer, 5, 1–10. New York.
2. Yehuda Baruch and Yochanan Altman. The Ecosystem of Labor Markets and Careers. URL: <https://www.shrm.org/executive/resources/people-strategy-journal/Summer2016/Pages/ecosystem-of-careers.aspx> (дата звернення: 01.04.2024).
3. Колот А.М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку. Київ: КНЕУ ім. В.Гетьмана, 2024. 52с. (Препринт. КНЕУ ім. В.Гетьмана).
4. Азьмук Н. А. Екосистема ринку праці України // Ринок праці та зайнятість населення. 2018. №2(55). С.33-41.
5. Moore J. F. Predators and prey: a new ecology of competition //Harvard business review. — 1993. — Т. 71. — № 3. — С.75-86.

УДК 005.95/96

Мацука В.М.

*доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольський державний університет
м. Київ, Україна*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених запропоновано багато ефективних методів управління персоналом. До класичних методів відносяться:

- адміністративні (засновані на владі, дисципліні та покаранні; засновані на адміністративному підпорядкуванні об'єктів суб'єктам, на існуючих адміністративних ієрархіях; орієнтовані на мотиви поведінки, такі як усвідомлена потреба в трудовій дисципліні, почуття відповідальності, культура трудової діяльності; діють через наступні механізми: правові положення, інструкції, організаційні схеми, положення, розпорядження, накази, що використовуються в процесі оперативного управління);

- Економічні (засновані на застосуванні економічного стимулювання; за допомогою матеріального заохочення колективів та окремих працівників; це економічні критерії діяльності, участь у прибутку та капіталі, преміювання);

- Соціально-психологічні (засновані на моральних стимулах, використанні психологічних механізмів впливу на персонал, перетворенні управлінських завдань у свідому відповідальність, внутрішню потребу людини; цього можна досягти шляхом: формування та створення нормальної психологічної атмосфери, особистісний приклад, задоволення культурних і духовних потреб працівників, встановлення соціальних стимулів для колективного розвитку) [3, с.37].

Більш сучасні методи управління передбачають використання так званих 3 стилів:

- Стиль участі (пояснити, чому співробітники важливі в команді, створити відчуття особистої важливості);

- Прямий стиль управління (дайте працівникам відповіді на 5 запитань: Що? Де? Як? Чому? Коли?; працівники повинні знати, що вони повинні робити, які їхні обов'язки та коли роботу потрібно завершити);

- Командний стиль (обмін досвідом, спільне вирішення проблем, колективні пропозиції).

В останні роки концепція ставлення до персоналу як до стратегічного ресурсу стала дуже популярною в корпоративному світі. Для ефективного управління цим ресурсом необхідно максимально використовувати його явний і прихований потенціал. В основі цього потенціалу лежать не лише професійні навички, а й креативність, творче мислення та здатність генерувати нові ідеї. Саме остання складова може стати важливим фактором підвищення конкурентоспроможності бізнесу та розширення потенційної споживчої бази [4, с. 66].

Сучасні способи пошуку інноваційних ідей серед співробітників включають:

- «Альтер его» (вирішити будь-яку проблему з точки зору знаменитості).

- «Сесія запитань» (мозковий штурм, мінімум критики, максимум свободи думки).

- «Символ» (використання певного символу для представлення питання або проблеми; кожен елемент символу може бути відповіддю на запитання).

- «Виклик» (керівник ставить гіпотетичну проблему, і працівник повинен вирішити її самостійно).

- «Метод SCAMPER» (розв'язувати задачі шляхом заміни, комбінування, адаптації, модифікації, застосування, усунення та створення протилежностей).

- «Провокаційний підхід» (знаходження прибутку від незвичних, навіть абсурдних ідей).

- «Рефреймінг» (використовується для вирішення важливих бізнес-завдань).

- «Інверсія» (пошук розумного розв'язку проблеми шляхом аналізу протилежних завдань). За цим методом керівник пропонує своєму підлеглому завдання, протилежне тому, яке він хоче вирішити. Таким чином, можна отримати список неприйнятних дій і рішень для певного продукту чи послуги та використовувати ці знання для їх покращення. Такий підхід дозволяє співробітникам бачити речі, які вони б не помітили, якби поставили запитання безпосередньо.

Ще один нестандартний спосіб пошуку інноваційних ідей — використання чотирьох так званих «перцептивних лінз», кожна з яких представляє новий погляд на компанію, клієнтів і зовнішнє середовище.

Численні дослідження показують, що працівники, які зосереджені виключно на прибутку, менш схильні до творчості. «Принцип внутрішньої мотивації творчості», стверджує, що люди більш креативні, коли їх мотивують інтерес і задоволення від роботи, а не просто гроші. Тому менеджери повинні вміти переконати співробітників, що прагнення отримати прибуток якомога швидше небезпечно для інноваційного процесу, або взагалі виключити співробітників, зацікавлених тільки в доходах, від участі в процесі.

Сучасні методи розвитку талантів в компаніях: тренінги, кейси, коучинг, e-learning, самонавчання.

- Навчання — мінімум інформації та максимум практики для застосування навичок на практиці. Використовується для розвитку навичок у невеликій групі людей.

- Кейс-стаді — це інтерактивна техніка для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій. Мета — навчити аналізувати інформацію, розставляти пріоритети вирішення поставленої задачі, визначати ключові проблеми та вибирати найкраще рішення.

- Коучинг — це нова форма психологічної підтримки, засіб сприяння, допомоги у пошуку рішень чи подоланні будь-якої складної ситуації. Завдання тренера — не передати знання чи навички, а допомогти людині самостійно відкрити їх і закріпити на практиці [1, с. 34].

- E-learning — популярний метод дистанційного навчання у формі електронних книг, відеокурсів та комп'ютерних вправ. Ефективність — це передача знань великій кількості людей [2, с.75].

- Самостійне навчання: стимулює навчання на індивідуальній основі з використанням різноманітних матеріалів: книг, документів, аудіо-, відео- та мультимедійних програм [5, с. 47].

Для ефективного управління людьми менеджери повинні вміти визнавати роль креативності та особистості співробітників в інноваційному процесі, розуміти їхнє мотиваційне ставлення та вміти формувати та направляти їх відповідно до завдань, які постають перед бізнесом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 33-42. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4>

2. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 22. С. 73-78. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.22.73>

3. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34-38. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.4.34>

4. Мацука В.М. Нові тренди ринку праці. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 27 квітня 2023 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2023. С. 65-67. https://mdu.in.ua/Nauch/Konf/2023/zbirnik_27.04.23.pdf

5. Ягодзінський С. М., Козинець А. О. Стратегія удосконалення системи управління персоналом підприємства. Підприємництво і торгівля. 2023. (36). С.44-50. URL: <https://doi.org/10.32782/2522-1256-2023-36-06>