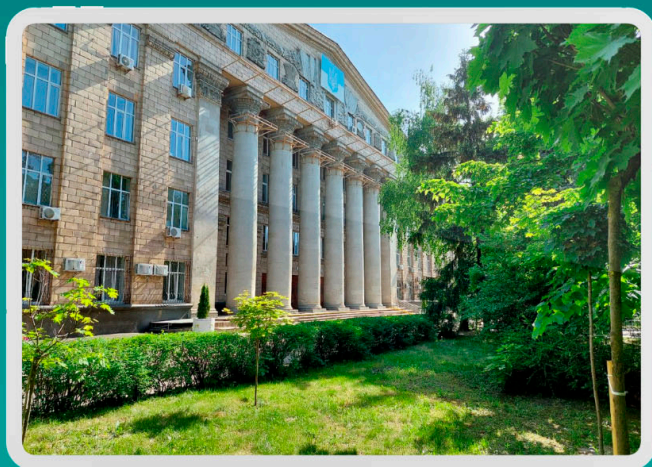


**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗБУДОВИ ЕКОСИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ  
В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ**



**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**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА  
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН КНЕУ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА  
ЗЕЛЕНОГУРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (Польща)  
БАТУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ШОТА РУСТАВЕЛІ, БАТУМІ (Грузія)  
ВАРШАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ, ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ МІГРАЦІЇ (Польща)  
УНІВЕРСИТЕТ ОСЛО, ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК,  
ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ (Норвегія)

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

**Збірник тез доповідей учасників  
Міжнародної науково-практичної конференції**

***17–18 квітня 2024 року***

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
KYIV NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY NAMED AFTER VADYM HETMAN  
SOCIAL AND LABOUR RELATIONS INSTITUTE  
AT KNEU NAMED AFTER VADYM HETMAN  
UNIVERSITY OF ZIELONA GÓRA (Poland)  
BATUMI SHOTA RUSTAVELI STATE UNIVERSITY, BATUMI (Georgia)  
UNIVERSITY OF WARSAW, CENTRE OF MIGRATION RESEARCH (Poland)  
UNIVERSITETET I OSLO, SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET  
ØKONOMISK INSTITUTT (Norway)

**THEORY AND PRACTICE OF DEVELOPMENT  
OF THE ECOSYSTEM OF THE SOCIAL SECTOR  
IN THE CONDITIONS OF THE POST-WAR REVIVAL  
OF UKRAINE**

**Book of participants' abstracts  
of the International Scientific and Practical Conference**

***April 17–18, 2024***

**Kyiv — KNEU 2024**

УДК 331:316]"366"(477)(06)  
Т33

*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-**  
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. 408 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-трудових відносин. Стрижневою темою дискусій є розгляд екосистемного підходу до розв'язання новітніх завдань стійкого людиновимірного 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

## ЗМІСТ

ВСТУНЕ СЛОВО .....	12
Колот А.М. ЕКОСИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВ’ЯЗАННЯ НОВІТНІХ ЗАВДАНЬ СТІЙКОГО ЛЮДИНОВИМІРНОГО РОЗВИТКУ .....	12
Осовий Григорій ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ МАЄ СФОРМУВАТИ СПРАВЕДЛИВУ ЕКОНОМІКУ ДЛЯ ЛЮДЕЙ (ПОЛІТИКО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ) .....	24
Лопушняк Г.С. РОЗБУДОВА ЕКОСИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ ТА ОЧІКУВАННЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ .....	36
Андрушкевич Н.В. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	41
Атаманюк Р. Ф. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЕКОСИСТЕМИ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ .....	44
Бабій Ю.М. КОНЦЕПТУАЛЬНІ СТРАТЕГІЇ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МАЙБУТНЬОГО.....	47
Балджи М. Д. АНАЛІЗ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА .....	51
Barash A. Yu. TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT FROM THE PERSPECTIVE OF KEYNESIANISM.....	56
Биковець Вячеслав БІЗНЕС-АСОЦІАЦІЇ ТА ГАЛУЗЕВІ ОБ’ЄДНАННЯ В СИСТЕМІ ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ .....	59
Березянко Тамара ВПЛИВОВІ ПРОЦЕСИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ..	61
Бондаревська К.В. СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ЯК НАПРЯМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	66
Брюховецька Н. Ю., Булєєв І. П. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ПОСИЛЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ .....	71

Валько Я. І. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ .....	73
Варіс І.О. HR ПРОФАЙЛІНГ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	77
Вербицька Г.Л. РОЛЬ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ .....	81
Верховод І.С. ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД .....	83
Вонберг Т.В., Панасенко Д.І. ДІЯЛЬНІСТЬ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ: ВИКЛИКИ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ .....	87
Badri Gechbaia PROGRESSIVE PRACTICE OF PERSONNEL MANAGEMENT (ON THE EXAMPLE OF GEORGIA).....	90
Teona Gogiashvili BASIC ASPECTS OF MANAGEMENT PSYCHOLOGY .....	93
Глушко Т.В. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	97
Данилевич Н. С. МЕТОДИ ВПРОВАДЖЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ.	101
Даниленко О.А., Ільєнко А.В. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ.....	104
Дулік Т. О., Александрюк Т. Ю. СВІТОВА ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ .....	108
Дяконенко О.І., Котенко Т.М. СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ДОМОГОСПОДАРСТВ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	113
Дьячук І.В. СУЧАСНІ ТРЕНДИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ..	117
Зайцев Ю. НЕЕКОНОМІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ У ХХІ ст.: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ .....	121

Захарова Н.Ю. ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ.....	126
Ishchuk M. A. SOCIO-ECONOMIC CONSEQUENCES OF THE PRECARIAT IN UKRAINE.....	130
Казнодій Є. В. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: ДЕРЖАВНІ ТА ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА.....	132
Калініна С.П. ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОРЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ДЕМОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ.....	134
Канельська А.В. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ «ВІАР».....	138
Касперович О.Ю. ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В КРАЇНАХ ЄС: ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	141
Каспрук О.В. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ДІКЕРГОФФ ЦЕМЕНТ УКРАЇНА В УМОВАХ ВІЙНИ.....	146
Кирилюк В.В., Шевчук О. В., Чабан В. Г. СОЦІАЛЬНА ЗГУРТОВАНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	149
Кир'янова О.В., Попович М.П. КОНЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ОСВІТИ РЕМІСНИКІВ В УКРАЇНІ.....	152
Кіндій А. С. РИНОК СОЦІАЛЬНОГО ЖИТЛА: ПРОБЛЕМИ ТА ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	157
Кірічок О.Г., Маліченко В.І., Марценюк М.В. ПОШУК НОВОЇ ПАРАДИГМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИДІВ ТРАНСПОРТУ.....	159
Кічурчак М.В. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ В КРАЇНАХ ЄС: РОЛЬ У СТАЛОМУ РОЗВИТКУ.....	163
Ключак О.М.....	166
РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ШЛЯХ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ СТАЛОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ.....	166
Кондратенко А. О., Федулова І. В. ОСОБЛИВОСТІ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	170

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ :

1. Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення: Курс лекцій — К.: «АДЕФ-Україна», 2010. — 572 с.
2. Зайцев Ю. К. Позаекономічні інститути як фактор ефективної трансформації економіки України в умовах глобалізації // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. — Чернівці: АНТ Лтд, 2003. — Вип. II. — С. 17-42. (557 с.)
3. Зайцев Ю. К. Політична економія сучасного стратегічного менеджменту // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Volum 12. 2022. — С. 41-49.
4. Лайкер Джефрі К. Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагоженої команди / пер. з англ. Наталія Валевська. — К. : Наш формат, 2017.- 424 с.

УДК 658.3

**Захарова Н.Ю.**

*доцент кафедри управління та адміністрування  
Мелітопольський державний педагогічний університет імені  
Богдана Хмельницького,  
м. Запоріжжя, Україна*

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

Ефективне управління персоналом є першочерговою умовою успішного розвитку будь-якої компанії. Воно охоплює широке коло питань, включаючи мобілізацію та мотивацію ресурсів, розвиток персоналу та збереження його у компанії, підвищення загальної ефективності роботи, здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, а також створення позитивного та сприятливого робочого клімату для всіх співробітників.

Персонал є важливим ресурсом кожної компанії, використання якого сприяє досягненню як тактичних, так і стратегічних цілей організації. Управління персоналом охоплює функції керівника підприємства, які орієнтовані на виконання загальних цілей самого підприємства, базуючись за загальних принципів та методах менеджменту [2].

Сучасна система управління персоналом базується не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях. Вона спрямована на зближення інтересів працівників з



інтересами підприємства з метою досягнення високої продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва та отримання найвищих економічних результатів діяльності.

Останні роки характеризуються рядом нових практик у сфері менеджменту персоналу, орієнтованих на підвищення ефективності, залучення та збереження талановитих співробітників і забезпечення продуктивного робочого середовища. Серед іншого можемо виділити наступні:

1. Акцент з боку менеджменту на ментальному здоров'ї та безпеці персоналу, враховуючи травми та стрес, які переживають значна кількість громадян України. З боку компанії це є своєрідною інвестицією задля формування її довгострокової стійкості і подальшого успішного розвитку.

2. Розвиток гнучких форм зайнятості, таких як робота на частину ставки, дистанційний формат, гнучкий графік тощо. Це дозволяє співробітникам збалансувати своє професійне та особисте життя, що сприяє підвищенню рівня задоволеності від організації праці та збереженню кваліфікованого персоналу. В умовах війни дистанційне управління персоналом використовується з метою управління командами, розташованими у різних містах, країнах, а також для забезпечення безпеки співробітників.

3. Розвиток технологій управління персоналом, що передбачає використання спеціалізованих програмних рішень та платформ для автоматизації процесів управління персоналом, таких як HRM-системи, відеоспостереження, онлайн-сервіси тощо. Це дозволяє оптимізувати робочі процеси та забезпечити більш ефективне управління персоналом.

4. Залучення співробітників до процесу прийняття рішень та пошуку нових ідей. Для цього компанії активно використовують методику внутрішнього краудсорсингу, створюють форуми для обговорення ідей та впроваджують програми мотивації для стимулювання активності співробітників у цьому напрямку.

5. Розвиток soft skills у співробітників за рахунок формування навичок комунікації, лідерства, співробітництва та емоційного інтелекту. Як правило, компанії інвестують свої кошти у таке навчання, оскільки визнають важливість цих навичок для успіху бізнесу.

6. Розвиток програм та ініціатив, спрямованих на підтримку професійного зростання співробітників.

7. Впровадження стратегій збереження кваліфікованих співробітників, таких як гнучкі системи компенсації, бонусні програми, корпоративні заходи для підтримки балансу робочого часу, а також можливості для професійного розвитку.

Ефективний підбір персоналу виступає ключовим елементом успішної стратегії кожної компанії. Він впливає на всі аспекти бізнесу, починаючи від якості продукції і закінчуючи задоволеністю клієнтів. Правильний вибір кандидатів дозволяє створити команду, яка не лише володіє необхідними навичками та досвідом, але й ділить цінності компанії та готова працювати на досягнення спільних цілей. В результаті це сприяє підвищенню ефективності бізнесу, підвищенню продуктивності праці та зменшенню витрат на навчання та адаптацію нових працівників. Крім того, правильно підібрана команда може стати ключовим фактором у конкурентній боротьбі на ринку, забезпечуючи компанії перевагу перед конкурентами. Таким чином, ефективний підбір персоналу допомагає досягти стабільного росту та успіху в умовах змінного бізнес-середовища.

За останні роки швидкий розвиток цифрових технологій призвів зміни до способів підбору персоналу. Цифрові інструменти не лише розширили можливості компаній у знаходженні та залученні співробітників, але й значно покращили ефективність і швидкість вибору кандидатів. Новітні підходи включають в себе використання штучного інтелекту, аналітики даних, онлайн платформ та соціальних мереж для розширення бази потенційних працівників. Відбір і оцінка кандидатів можуть проводитися через віртуальні співбесіди та асесмент-центри, а також за допомогою он-лайн тестувань, що спрощує та прискорює процес підбору. Крім того, з розвитком дистанційної роботи і віддалених команд стає актуальним використання цифрових інструментів для ефективного управління персоналом, незалежно від їх місця знаходження. Ці нововведення забезпечують компаніям доступ до широкого кола потенційних працівників та роблять більш швидким, ефективним та адаптованим до потреб сучасного ринку праці процес підбору персоналу.

Для українського суспільства важливо найближчим часом переорієнтувати процес підбору персоналу з урахуванням потреб працевлаштування ветеранів. Дослідження центру Разумкова вказує на те, що ветерани намагаються знайти місце в різних галузях праці, зокрема, вони часто обирають створення власного бізнесу (8,31 %), роботу у державному секторі (7,45 %), сфері послуг (5,44 %), ІТ (4,3 %), та громадському секторі (4,3 %) [1]. Пошук роботи для ветеранів супроводжується численними труднощами, включаючи стереотипи соціального сприйняття зі сторони роботодавців та обмежені можливості для перекваліфікації.

Така ситуація вимагає розширення підходів до управління персоналом, які охоплюють значний спектр ініціатив та заходів. Компанії можуть пропонувати умови праці, які враховують особисті потреби та можливості ветеранів. Серед іншого це створення адаптованих робочих місць, забезпечення доступу до необхідних технічних засобів та сприяння навчанню з метою перекваліфікації. Крім того, важливо підтримувати психологічний комфорт цих працівників, надаючи їм підтримку та можливості для соціальної адаптації. Повинна також акцентуватися увага на соціальній відповідальності компаній, що сприятиме створенню внутрішнього середовища, яке забезпечує можливості розвитку всіх працівників та формує позитивний імідж компанії в цілому.

З боку держави важливою є підтримка роботодавців через внесення змін до законодавства та надання пільг, компенсацій за облаштування робочих місць тощо. Перевага повинна віддаватися ініціативам, що спрямовані на заохочення роботодавців до працевлаштування ветеранів, замість запровадження певних нормативів та квот.

Отже, важливість застосування нових підходів у менеджменті персоналу полягає в тому, що вони дозволяють краще відповідати на сучасні виклики та потреби ринку праці, що постійно змінюється, враховують сучасні особливості організаційного середовища, сприяючи підвищенню ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки. Лютий 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/03/20/2024-РАКТ-February-2.pdf>.
2. Чорнодід І. С., Василець Н. М., Петренко В. М. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. №6. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-08>.