

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Луцький національний технічний університет
Рада підприємців при Кабінеті Міністрів України
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України (м. Київ)
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ)
Волинський осередок ВГО «Спілка економістів України», Волинський обласний центр зайнятості
Головне управління статистики у Волинській області
Київський національний університет будівництва і архітектури
ДННУ «Академія фінансового управління» (м. Київ), Хмельницький національний університет
Державний університет економіки і технологій (м. Кривий Ріг)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (м. Вінниця)
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (м. Луцьк)
Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. акад. С.Дем'янчука (м. Рівне)
Державний університет «Житомирська політехніка» (м. Житомир)
Мукачівський державний університет (м. Мукачево)
Університет Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (м. Люблін, Польща)
Управління статистики у Жешуві (м. Жешув, Польща), Академія Замойська (м. Замость, Польща)
Національна торгово-промислова палата у Варшаві (м. Варшава, Польща)
Фундація «Інститут сталого розвитку» (м. Варшава, Польща)
Технічний університет – Варна (м. Варна, Болгарія)
Сільськогосподарська академія університету імені Вітовта Великого (м. Каунас, Литва)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

IX Міжнародна науково-практична конференція

Луцький національний технічний університет

15 грудня 2023 року

Частина 2

THE ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT

9 th international scientifically-practical conference

Lutsk National Technical University

15 December, 2023

Part 2

Луцьк – 2023

УДК 338.24 : 330.342 (063)

А 43

ББК 65.050 : 65.013

Рецензенти:

Голян В.А. – д.е.н., професор, директор ГО «Європейський аналітичний центр»;

Черчик Л.М. – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету (протокол № 5 від 28 грудня 2023 р.)

А 43 Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 1. Луцьк, 15 груд. 2023 р., Луцьк: ЛНТУ, 2023. 267 с.

The actual problems of social and economic systems management : 9 th international scientifically-practical conference, Part 2. December 15, 2023, Lutsk: LNTU, 2023. 267 p.

Збірник містить матеріали учасників ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», що охоплюють проблеми управління національним господарством, галузями та господарськими комплексами; управління державними фінансами та інвестиційного забезпечення відбудови України, регіонального менеджменту та міжнародного співробітництва в контексті подальшої євроінтеграції України; менеджменту та економіки підприємства; управління персоналом, трудового потенціалу, лідерства; ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства; управління логістичними процесами на різних рівнях господарювання, а також економіки довкілля та природних ресурсів.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми управління соціально-економічними системами різних рівнів.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2023

Такий вид як сезонне безробіття характерний для таких видів виробництва, що мають сезонний характер та в яких протягом року відбуваються різноманітні коливання попиту на працю це безпосередньо стосується сільського господарство, будівництва тощо.

Циклічне безробіття це такий вид безробіття, яке постійно змінюється не лише за своїми масштабами, а й тривалістю та складом, це пов'язано саме з циклом ділової кон'юнктури. В той же час масштаби та тривалість циклічного безробіття досягають максимуму саме під час спаду тобто кризи виробництва та мінімум при піднесенні. Тому найбільшою мірою від циклічного безробіття страждають саме молодь, жінки та люди похилого віку.

Під інституціональним безробіттям варто розуміти безробіття, яке породжується саме правовими нормами які мають вплив на попит і пропозицію праці. Воно також може бути спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати та недосконалою податковою системою. Адже високі ставки оподаткування, скорочуючи найперше доходи та роблять їх в порівнянні із сумами виплат за соціальними програмами мізерними. А це в свою чергу знижує пропозицію робочої сили. На ринку праці розрізняють ще й застійне та хронічне безробіття [3].

Отже, розвиток ринкової економіки супроводжується як виникненням так і розширенням масштабів хронічного безробіття. Це насамперед пов'язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць значно відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. І тому безробіття стає масовим та постійним, вражаючи найперше найменш розвинуті регіони. Також спостерігається тенденція до зростання рівня безробіття серед жінок та молоді. Як бачимо безробіття є основною проблемою кожної країни незалежно від рівня її розвитку.

1.Луцай В. В. Проблема безробіття молоді в Україні. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 5. С. 182-186

2.Мезенцев К.В., Проватар Н. І., Паренюк В. І. Економічні фактори регіональної диференціації безробіття та міграційних намірів молоді в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Географія. 2020. Вип. 1-2. С. 16-23.

3.Прядко І. В., Сомар А. І. Безробіття та його взаємозв'язок з інфляцією. Підприємництво та інновації. 2021. Вип. 18. С. 28-33.

4.Ревко А., Приходько Н. Соціально-економічні наслідки безробіття населення регіонів України. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2021. № 2. С. 18-24.

Сотнікова Ю.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,

Іващенко М.

аспірант кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

СУЧАСНИЙ ПОРТРЕТ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ

Дослідники проблеми креативності зазначають, що поняття творчої особистості можна трактувати двома шляхами. Відповідно до першого, креативність до певної міри сформованості властива кожній людині. Вона так само невід'ємна від людини, як здатність мислити, розмовляти, відчувати. Окрім того, реалізація творчого потенціалу, незалежно від його масштабів, робить людину психічно повноцінною. Позбавити людину такої можливості – означає викликати в неї невротичний стан [9].

Згідно з другим трактуванням, не кожна особистість варто вважати творчою особистістю або творцем. Подібна позиція пов'язана з іншим розумінням природи творчості. Тут, крім незапрограмованого процесу створення нового, береться до уваги цінність нового результату. Він повинен бути загальнозначущим, хоча його масштаб може бути різним. Важливою рисою творця є

сильна і стійка потреба у творчості. Творча особистість не може жити без творчості, вона бачить у ній головну мету і основний зміст свого життя [2]. Загалом творчі особистості характеризуються тим, що:

здатні виявляти безліч дивних властивостей у різних предметів, постійно ставлять питання, мають широку сферу інтересів у різних галузях, часто збирають колекції незвичайних ідей;

легко генерують велику кількість ідей, варіантів вирішення завдань, знаходять для незвичайні, нестандартні рішення, найчастіше навіть унікальні прийоми і методи;

можуть бути нестримані у вичловленні власної думки, радикальні, вперті, надзвичайно завзяті, особливо при відстоюванні своєї думки;

схильні до ризикованих дій, навіть до пригод, полюбляють отримувати нові несподівані і раніше невідомі враження;

цікавляться різними інтелектуальними іграми, легко занурюються у фантазії, мрії, роздуми, заглиблюються у свою уяву, вони говорять: "Цікаво, а що було б, якщо..", чи "Що буде, якщо ми змінімо... ", маніпулюють ідеями, легко їх видозмінюють, адаптуючи до інших умов, модифікуючи свої чи чужі оригінальні думки;

демонструють живий, гострий гумор, бачать смішне в тих предметах і ситуаціях, які іншим не здаються смішними: їхній гумор може навіть здаватися надто ексцентричним;

схильні до нестандартної поведінки, більше готові до ірраціональних вчинків, не соромляться демонструвати суперечливість своєї натури;

надзвичайно емоційні і чуттєві, схильні до проведення самостійних естетичних дослідів (у живописі, літературі, музиці);

допускають безладдя, хаос у своєму оточенні чи ситуаціях, не цікавляться деталями, які вважають неважливими, виявляють себе як нонконформісти, вважаються егоїстами, індивідуалістами;

їх неможливо віднести до "сірої маси"; вони, не замислюючись за потреби протиставляють себе більшості;

будь-які категоричні твердження не визнають без власної перевірки, піддають все загальноновизнане сумнівам і критичному перегляду, однак, як правило, конструктивно, сміливість розуму дозволяє їм дослухатись до своєї інтуїції.

Аналізуючи портрети таких різних за напрямом творчості людей, що жили в різні епохи і в різних країнах, варто зазначити те спільне, ті загальні риси, що характеризують їхню творчість. Головні з них такі [3, с. 258–288].

1. *Риси творчої особистості:*

виникнення спрямованого інтересу до певної галузі знань ще в дитячі роки;

зосередженість на творчій роботі, спрямованість на обраний напрям діяльності;

велика працездатність;

підпорядкованість творчій, духовній мотивації;

стійкість, непоступливість у творчості, навіть упертість;

захопленість роботою

2. *Риси творчої діяльності:*

оригінальність і новизна творення;

значний обсяг створеного, ретельність у його оформленні;

наполегливе прагнення робити результат своєї праці надбанням людей;

мотиваційне забезпечення творчого процесу, інтерес до певного виду діяльності і захопленість нею.

У результаті розгляду особливостей креативного процесу й основних ознак творчої особистості можна виділити основні риси, що характеризують розвинену творчу особистість:

незалежність – особисті стандарти важливіші від стандартів групи, неконформність оцінок і суджень;

глибина і широта знань, уміння застосовувати їх у різних ситуаціях, сформована стійка потреба до постійного відновлення знань і набуття нових;

цілеспрямоване прагнення до істини, висока толерантність до невизначених і нерозв'язаних ситуацій, конструктивна активність у цих ситуаціях, здатність глибоко занурюватись в сутність

проблеми, виявляти зв'язки між явищами, тобто здатність до аналізу та синтезу, уміння самостійно систематично працювати, нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації;
конструктивний критицизм і самокритичність, уміння відмовитися від застарілих звичок і поглядів, погоджувати нове з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших;
науковий світогляд;
розвинуте естетичне відчуття, прагнення до краси.

1. Креативна економіка та менеджмент : навчальний посібник / Г. В. Назарова, Ю. В. Сотнікова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 160 с.

2. Павлюк Р. О. Креативність як складова частина професійної підготовки майбутніх вчителів [Електронний ресурс] / Р. О. Павлюк. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/16_NPM2007/Pedagogika/doc.htm

3. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В. О. Моляко, О. В. Музики. – Житомир: Вид-во "Рута", 2006. – 320 с.

Стеніна В. С.

здобувачка вищої освіти ОС бакалавр

Мізіна О. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри

управління і фінансово-економічної безпеки,
Донецький національний технічний університет
м. Луцьк, Україна

ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективне лідерство в управлінні трудовим потенціалом організації є ключовим фактором для досягнення успіху в сучасному бізнесі. Лідерство в контексті управління людськими ресурсами визначає не лише стратегії та методи, які сприяють оптимізації робочої сили, а й способи мотивації, розвитку та утримання талановитих працівників.

Лідер, що управляє трудовим потенціалом, відіграє ключову роль у створенні сильної команди та сприянні розвитку співробітників. Він формує відповідну корпоративну культуру, де кожен член команди відчуває себе важливим, має можливість розвиватися та внести вклад у спільну мету [1].

Зважаючи на важливість лідерства у формуванні трудового потенціалу, розгляд цієї ролі є критичним у контексті сучасного управління. Лідерство в цьому контексті — це не лише питання керівництва, але й питання розвитку, натхнення та сприяння творчому потенціалу та мотивації кожного члена команди.

Лідер повинен мати здатність визначати напрямки розвитку та ставити перед командою чітку мету. Це може бути формулювання нових завдань, пошук інноваційних рішень або вирішення складних проблем. Лідер повинен бути здатним впливати на мислення та мотивацію співробітників, створюючи атмосферу, де кожен бачить зв'язок між своїми зусиллями та загальною метою.

Лідерство у формуванні трудового потенціалу також означає створення структури, яка сприяє розвитку кожного працівника. Це може включати систему наставництва, плани розвитку кар'єри, програми тренінгів та розвитку особистості. Лідерство полягає в створенні стимулів для навчання та особистісного зростання, що веде до збільшення продуктивності та задоволеності роботою [2].

Лідер відіграє ключову роль у формуванні мотиваційної атмосфери, яка сприяє розвитку талантів та творчого потенціалу працівників. Через постійну підтримку, визнання досягнень та надання можливостей для вираження ідей, лідер створює умови для того, щоб кожен почував себе цінним членом команди.