

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 Віговта 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

Таблиця 1 Ключові HR-тренди 2023 в Україні і світі за даними дослідження компанії Deloitte [4]

HR-тренди та способи їх прояву	Відсоток респондентів, що визнають тренди важливими	
	Україна	Світ
1. Зміщення фокусу з посадових обов'язків на навички		
Використання навичок, а не посад для зіставлення працівників з роботою	63	43
Структурування ролей та зон відповідальності навколо проблем, які мають бути вирішені, а не набору повторюваних завдань	57	36
Зміна організаційної структури	45	39
Підвищення кваліфікації та/або перекваліфікація працівників	35	43
2. Створення робочого середовища майбутнього		
Корпоративна культура	44	37
Лідерство	38	37
Спосіб, у який організована робота	34	15
Команди	34	17
Місце виконання роботи	34	36
3. Управління з урахуванням сили впливу працівників		
Можливості розвитку	49	32
Компенсації	44	39
Робоче місце / дистанційна робота	40	33
Вид роботи / напрям діяльності	35	16
Графік роботи	31	31
4. Створення екосистеми робочої сили		
Розширення управлінських практик на екосистему робочої сили	60	38
Впровадження платформ з доступу до позаштатного персоналу	18	28
5. Лідерство у світі без меж		
Прискорення інновацій	42	22
Формування стійкої робочої сили, здатної до швидкої адаптації	37	22
Координування команд	37	29

В 2023 році основними перешкодами в сфері управління персоналом в світі за даними дослідження компанії Deloitte є такі: нестача талантів, висока плинність кадрів; емоційна напруженість, зниження добробуту працівників. В Україні повномасштабна війна спричинила: зростання безробіття; вплив робочої сили, зростання регіонального дисбалансу на ринку праці та суттєве зниження добробуту населення [4].

На основі аналізу літературних джерел, як на нашу думку, до переліку HR-трендів 2023 року в Україні належать такі: актуалізація принципів DEI (різноманітність, рівність, інклюзивність);

персоналізація; підтримання ментального здоров'я персоналу; діджиталізація та автоматизація HR-процесів; впровадження HR-аналітики; поширення кар'єрного планування; збереження постійного кадрового складу; зміщення фокусу з посадових обов'язків на навички.

HR-тренди є підґрунтям для удосконалення роботи HR-служби на підприємстві, її переорієнтації на сучасні практики управління персоналом.

1. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-roczni/> (дата звернення 07.12.2023).

2. Чуловська О. Як дбати про співробітників у 2023-му: 15 HR-трендів і антитрендів. URL: <https://happymonday.ua/15-hr-trendiv-i-antytrendiv-2023> (дата звернення 07.12.2023).

3. Поленякіна А. 9 інструментів і трендів для HR-2023. URL: <https://stud-point.com/blog/9-instrumentiv-i-trendiv-dlia-hr-2023/> (дата звернення 07.12.2023).

4. Міжнародне дослідження 2023 Deloitte Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends.html> (дата звернення 07.12.2023).

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

Лугова В.М.

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

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ІНДИКАТОРА МАЄРС–БРІГС У РОЗКРИТТІ МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

У висококонкурентному бізнес-середовищі співробітники є однією з найбільших конкурентних переваг для компанії. Незважаючи на це, далеко не всі фірми використовують трудовий потенціал співробітників на повну, а багато хто спрямовує його зовсім в інше русло, що провокує невдоволення роботою та призводить до падіння мотивації. Основна проблема полягає в тому, що здебільшого керівники навіть не здогадуються про справжні здібності людини, а на практиці використовують одні й ті ж методи розвитку для всіх підлеглих.

Індикатор MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) – це універсальний метод, який дає можливість визначити вроджені здібності, виокремити сильні сторони працівника, передбачити для кожного типу особистості індивідуальний план розвитку та просування, завдяки якому можна досягти щонайбільшого залучення в робочий процес.

Початківцем даного методу був відомий психолог Карл Густав Юнг [1], який вперше у праці «Психологічні типи» виділив і детально описав помічені ним відмінності між людьми. Він зазначав, що відмінності між людьми не можуть бути випадковими, вони мають вроджені властивості психіки, які впливають на формування різних особливостей поведінки. Ідеї Юнга були розвинуті Маєрс-Брігс та доповнені низкою власних теоретичних і практичних досліджень.

Спершу було сформульовано 16 можливих психологічних типів та складено судження про сприйняття шкал вимірювання. В подальшому Маєрс-Брігс І., Квенк Н., Мак-Коллі М., Хаммер А. [2] запропонували практичне використання MBTI, а Дрент Пітер Дж. [3] детально описав дихотомії MBTI, їх поєднання та значення даної інформації для індивіда.

Індикатор форми G Майєрс-Брігс ґрунтується на вченні Юнга про типи особистості. Самодіагностика проводиться за допомогою тесту, який складається з 94 питань з вибором одного з 2 варіантів відповідей. Ці відповіді визначають переваги щодо чотирьох дихотомій, описаних у теорії Юнга: екстраверсія–інтроверсія, відчуття–інтуїція, логіка/етика (мислення–почуття), раціональність/іраціональність (судження–сприйняття) [1].

В початковій теорії MBTI було визначено 16 типів. Кожен тип має свій набір функцій. В останній моделі MBTI виділяється 8 функцій, з яких 4 знаходяться в свідомому блоці, а 4 в тіні [3]. Функції поділяються на судження та сприйняття. Функції мислення та відчуття є функціями судження, а функції відчуття та інтуїції – вважаються функціями сприйняття. Функції сприйняття відповідають за отримання інформації, а функції судження пов'язані з активним формуванням або контролем.

Функції поділяються на екстравертні (спрямовані назовні та екстенсивні) та інтровертні (спрямовані всередину та інтенсивні). Коротка характеристика когнітивних функцій наведена в табл. 1.

Таблиця 1 Когнітивні функції MBTI

Функція	Характеристика
1	2
Екстравертне відчуття (Se)	Потребує інтенсивної зовнішньої стимуляції – нових поглядів, досвіду тощо.
Інтровертне відчуття (Si)	Спирається на минулий особистий перевірений досвід, що усуває необхідність пошуку нових ідей і методів.
Екстравертна інтуїція (Ne)	Досліджує нові ідеї та можливості у зовнішньому світі. Прагне вдосконалення існуючих ідей та теорій.

Інтровертна інтуїція (Ni)	Осмыслені ідеї, моделі та перспективи, які виникають.
Екстравертне мислення (Te)	Удосконалює і робить більш ефективними методи та прийоми за допомогою стандартизованих підходів, що сприяє покращенню діяльності підприємства.
Інтровертне мислення (Ti)	Проявляється більша зацікавленість в особистій ефективності. Його методи застосовуються менш широко, ніж ті, якими користуються представники Te.
Екстравертне почуття (Fe)	Його мета - створити міжособистісну гармонію між людьми.
Інтровертне почуття (Fi)	Орієнтований на особисті емоції та почуття.

Сформовано на основі джерела [3]

Когнітивні функції перетинаються зі свідомими і несвідомими. Базово-творча є основною функцією особистості, що відповідає за її талант. Людина може бути інтровертом, якщо першочергова функція інтровертована, і екстравертом, якщо першочергова функція є екстравертованою. Якщо основною функцією є мислення або відчуття, людина є раціональною, але якщо більш вагомою функцією є відчуття та інтуїція, то людина - ірраціональна.

На основі порядку інтровертних і екстравертних функцій розрізняють 16 типів особистості, кожен з яких має 4 літерні коди типу, наприклад: ISTJ (Introversion-sensing-thinking-judging), або йому протилежний – ENFP (Extraversion-intuition-feeling-perceiving) [2].

Тип ENTP (Extraversion-intuition-feeling-perceiving) має основну функцію екстравертної інтуїції, тому співробітник буде працювати творчо з великим ентузіазмом, якщо в його роботі є можливість розвивати багато інноваційних ідей, без необхідності мати справу з деталями.

Стимулом для INTJ-типу (Introversion-intuition-thinking-judging), основною функцією якого є інтровертне мислення, може бути допомога компанії в розширенні контактів, пошуку нових клієнтів та обміні інформацією, а також видання спеціальної та популярної літератури, в якій лідер може ділитися власним дослідом та своїми знаннями.

Інший тип – ISTJ (Introversion-sensing-thinking-judging) – має інтровертне мислення як основну функцію. Він дисциплінований і любить порядок у всьому. Його талант, якщо він не зобов'язаний йти на невиправданий ризик на робочому місці, приносить практичні результати і гарантує добре ставлення з боку інших співробітників і керівництва [4].

Тип ENFJ (Extraversion-intuition-feeling-judging), основною функцією якого є екстравертне відчуття, є великим лідером компанії. Він буде надихати людей на роботу і мотивувати працівників до ефективної роботи та виконання своїх завдань щонайкраще.

Таким чином, можливості кожної людини великі, але тільки тоді, коли вона займається справою, де їй дійсно цікаво і де вона може проявити всю свою креативність і творчість. У ХХ столітті Юнг заклав основу системи, яка в майбутньому була трансформована в MBTI. Тепер за цією методикою керівнику досить легко з'ясувати, які індивідуальні стимули необхідні кожному співробітнику для досягнення найкращого результату, а про що краще не говорити, щоб його не демотивувати.

1. Jung C. G. Psychological Types / C. G. Jung. – Connecticut: Martino Fine Books, 2016. – 680 p.
2. Myers I. B. A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator / I. B. Myers, M. H. McCaulley, N. L. Quenk, A. L. Hammer. – [3rd.ed.] – Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1998. – 420 p.
3. Drenth A. J. My True Type: Clarifying Your Personality Type, Preferences & Functions / A. J. Drenth – Boston: Inquire Books, 2014 – 196 p.
4. Nardi D. Understanding Yourself and Others: An Introduction to the Personality Type Code / D. Nardi, L. V. Berens – California: InterStrength Press, 2004. – 60 p.

Нікітюк М. М.

здобувач другого (магістерського) рівня,