



ISU

INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY



**XL INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE
«Mechanisms of Development
of the Scientific and Technical
Potential of Modern Society»**

September 25-27, 2024
Salzburg, Austria

ISBN 978-617-8427-30-6

DOI 10.70286/ISU-25.09.2024



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

XL INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE
**«Mechanisms of Development of the
Scientific and Technical Potential of
Modern Society»**

Collection of abstracts

September 25-27, 2024
Salzburg, Austria

UDC 01.1

XL International scientific and practical conference «Mechanisms of Development of the Scientific and Technical Potential of Modern Society» (September 25-27, 2024) Salzburg, Austria. International Scientific Unity, 2024. 226 p.

ISBN 978-617-8427-30-6

DOI 10.70286/ISU-25.09.2024

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific and practical conference «Mechanisms of Development of the Scientific and Technical Potential of Modern Society».

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 978-617-8427-30-6



© Authors of theses, 2024

© International Scientific Unity, 2024

Official site: <https://isu-conference.com/>

SECTION: ECONOMY

Панасенко Н. РОЛЬ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В ЕКОНОМІЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	38
Ачкасова О.В., Лугова В.М., Лебединська О.С. ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	40
Кобеля-Звір М.Я. ПРІОРИТЕТИ І ГРАНТОВА ПІДТРИМКА МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ З МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	44
Підуст О.Ю. ЗАСТОСУВАННЯ КРИПТОВАЛЮТИ В СОЦІАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ, БЛАГОДІЙНОСТІ ТА ДОТИЧНИХ ІНІЦІАТИВАХ.....	50
Побоченко Л.М., Ушкаленко Я.О. ДІЯЛЬНІСТЬ ТНК В ГЛОБАЛЬНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ.....	54
Яценко Г.Ю. РЕІНТЕГРАЦІЯ КОЛИШНІХ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ.....	59
Туніцька Ю.М., Коцюр К.О. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ КОМЕРЦІЙНИХ ПОСЛУГ.....	61

SECTION: FINANCE AND BANKING

Tsven A. DEVELOPMENT OF INNOVATIVE BANKING SERVICES AND NEOBANKS: EXPERIENCE OF EUROPE AND UKRAINE.....	65
Ачкасова С., Вовченко А. АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ НАДАННЯ ПОСЛУГ ІЗ ФАКТОРИНГУ ФІНАНСОВИМИ КОМПАНІЯМИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЗАПОБІГАННЯ РИЗИКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ.....	67
Платухін О. РОЛЬ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ФІНАНСОВОГО ХАРАКТЕРУ.....	69

https://www.researchgate.net/publication/347934142_Perspektivi_vikoristanna_tehno_logii_blokcejn_u_silskomu_gospodarstvi (дата звернення: 22.09.2024).

3. Панасенко Н. Л., Лисенко М. В. Перспективи розвитку економіки спільної участі в Україні. Економічний простір. 2018. № 131. С. 85-96. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/208> (дата звернення: 22.09.2024).

ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ачкасова Оксана Вікторівна

кандидат економічних наук, доцент

Лугова Вікторія Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент

Лебедиська Олена Сергіївна

кандидат економічних наук, доцент

Кафедра соціальної економіки

Харківський національний економічний

університет імені Семена Кузнеця

У сучасних умовах інноваційного розвитку економіки України питання ефективного управління персоналом набуває особливої актуальності. У зв'язку з переходом до економіки, що базується на знаннях, людський капітал стає ключовим чинником конкурентоспроможності як на рівні окремих підприємств, так і країни в цілому. Висока продуктивність праці та злагоджена робота колективу безпосередньо залежать від методів управління, що застосовуються в організації, зокрема від соціально-психологічних підходів. Ефективність цих методів обумовлюється необхідністю врахування індивідуальних та соціальних особливостей працівників, які впливають на їхню мотивацію, залученість та емоційний стан.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про постійну увагу науковців до управління персоналом в цілому та підвищення ефективності методів управління зокрема. Багато дослідників, серед яких Кустріч Л. [1], Потьомкіна О., Гордійчук А. [2], Смолинець І., Левків Г. [3] та ін., зосереджують увагу на інноваційних підходах, зокрема врахуванні цифровізації та діджиталізації, в управлінні персоналом. Не оминають дослідники увагою і проблеми, які виникають в управлінні персоналом в умовах нестабільності та трансформацій, а саме під час пандемії COVID-19 та військових дій. У статтях Тимошенко В. [4], Пшик-Ковальської О., Ковальського О. [5], Чернодід І., Василюк Н., Петренко В. [6] обґрунтовано важливість використання нових методів та підходів в HR-сфері в умовах нової реальності, яка сформувалася в результаті пандемії COVID-19 та війни з РФ. Про важливість використання соціально-психологічних методів управління пишуть Мельник І.,

Разговорова А. [7], Сазонова Т.О., Федірець О. В., Пучка О. Ю. [8], Чхеайло А., Ткаченко І. [9].

Попри значний науковий інтерес до проблеми управління людськими ресурсами, багато аспектів застосування соціально-психологічних методів залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює необхідність їх подальшого вивчення та вдосконалення.

Метою даного дослідження є теоретичне узагальнення та аналіз сучасних підходів до використання соціально-психологічних методів управління персоналом. У центрі уваги знаходиться їхній вплив на ефективність праці, а також умови, за яких ці методи можуть бути найбільш дієвими для підвищення продуктивності й соціально-психологічного клімату в організаціях.

Для досягнення поставленої мети у роботі поставлено такі завдання:

провести аналіз існуючих методів управління персоналом, зокрема соціально-психологічних, та їхню класифікацію;

визначити особливості соціально-психологічних аспектів у сучасних системах управління персоналом;

окреслити сучасні проблеми та виклики застосування соціально-психологічних методів в управлінні персоналом.

Управління персоналом реалізується за допомогою науково розроблених методів. Саме правильний вибір методу управління забезпечує чітку організацію процесу управління та всієї виробничо-економічної діяльності підприємства. Воротін В.С. розглядає методи управління як сукупність найбільш стійких і характерних дій управлінського апарату, які є специфічними для певної системи управління, і саме ці дії визначають її сутність [10].

У теорії і практиці управління виділяються три основні групи методів: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. У сучасних умовах гуманізації управління та визнання людини найвищою цінністю роль соціально-психологічних методів постійно зростає [11]. Важливо зазначити, що використання соціально-психологічних методів управління можливе лише за умови творчої ініціативи менеджерів та їхнього усвідомлення особливостей психології людини. Успішне застосування соціально-психологічних методів вимагає знання менеджерами психологічних особливостей особистості, її поведінки і взаємовідносин у трудовому колективі.

Поняття "соціально-психологічні методи" має різні трактування. У табл. 1 наведено визначення, надані різними авторами.

Отже, соціально-психологічні методи є способами реалізації управлінських дій на персонал, які ґрунтуються на використанні законів соціології та психології. Об'єктом впливу цих методів є як групи людей, так і окремі особи. Ці методи мають на меті формування у кожного працівника відчуття потрібності, причетності, приналежності, вагомості та поваги. Всі ці емоційні стани сприяють створенню психологічного комфорту під час трудової діяльності в конкретній організації.

Таблиця 1- Підходи до визначення поняття «соціально-психологічні методи управління»

Автор	Визначення
Харченко Г., Боровий Ю.	Соціально-психологічні методи – це сукупність специфічних методів впливу на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси на підприємстві.
Бесчасна М.В.	Соціально-психологічні методи – це комплекс прийомів і засобів цілеспрямованого формування умонастроїв, суспільних почуттів, психологічних станів, громадського спокою або напруженості, масового оптимізму або песимізму, соціальних очікувань, переваг, орієнтації тощо.
Чхсайло А., Ткаченко І.	Соціально-психологічні методи – це непрямий спосіб реалізації управлінських дій на персонал підприємства (як на рівні індивіда або окремого працівника, так і на рівні окремого колективу) з використанням базових закономірностей та прийомів соціологічної та психологічної науки, з метою підвищення людської цінності, трудових якостей персоналу, а відповідно – забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Данюк В., Колот А., Суков Г. та ін. зазначають, що соціально-психологічні методи управління спираються на поведінкову психологію людей у процесі спільної трудової діяльності та відносять до них: навчання і виховання; інформування і переконання; запобігання трудовим конфліктам; організацію трудового змагання; соціальне планування; соціальне страхування; моральне заохочення; соціальний захист персоналу; розвиток соціального партнерства; розвиток соціальної відповідальності власника і менеджерів стосовно потреб та інтересів найманого персоналу [9, с. 414].

Тобто соціально-психологічні методи управління спрямовані на покращення внутрішньої атмосфери в колективі, розвиток позитивних відносин та стимулювання співпраці між працівниками, що особливо актуально в сучасних умовах, коли працівники стикаються з безпрецедентними емоційними, соціальними та психологічними викликами. Війна створює атмосферу постійного стресу, невизначеності та загрози, що безпосередньо впливає на моральний стан працівників, їхню мотивацію та здатність ефективно виконувати професійні обов'язки. У таких умовах соціально-психологічні методи управління стають ключовим інструментом для підтримання стабільності, продуктивності та злагодженості в колективі. Вони охоплюють різні аспекти впливу на особисті стосунки та соціальні процеси в організації. До них належать методи формування та розвитку колективу, такі як командоутворення, де через тренінги, корпоративні заходи та інші активності підвищується взаєморозуміння і довіра між працівниками, а також соціальні ролі, що визначають місце кожного в колективі. Важливою складовою є встановлення групових норм, які регулюють поведінку та взаємодію, що зменшує напругу і непорозуміння. Методи соціального регулювання, такі як регламентація соціальних відносин, визначають чіткі рамки поведінки на робочому місці, а система соціальних санкцій дозволяє морально заохочувати чи коригувати поведінку. Мотиваційні методи, наприклад моральне стимулювання через публічні визнання або конкурси, підсилюють почуття

приналежності та активізують колективну роботу. Методи комунікації забезпечують відкритість та прозорість обміну інформацією між працівниками й керівництвом, а зворотний зв'язок допомагає вчасно виявляти проблеми. Соціальна підтримка працівників у складних життєвих ситуаціях зміцнює їхню довіру до керівництва та покращує загальний соціальний клімат, а програми адаптації допомагають новачкам швидше інтегруватися в колектив. Методи вирішення конфліктів, зокрема медіація та просування спільних цінностей, сприяють гармонізації відносин у колективі, зменшуючи соціальну напругу. Психологічна підтримка та тренінги з управління емоціями допомагають працівникам краще розуміти свої емоції і емоції колег, що підвищує загальну якість комунікації і знижує ризики конфліктів.

Система соціально-психологічних методів, яка адекватна індивідуальним особливостям функціонування організації та її працівників, завжди сприяє розкриттю творчого потенціалу персоналу, стимулює зростання інноваційності та креативності.

Отже, соціально-психологічні методи управління є найбільш тонким інструментом впливу на соціальні групи людей і окремих осіб. Незважаючи на специфіку їх застосування в різних галузях, ці методи створюють умови для гуманізації праці, викликаючи у працівників моральне та психологічне задоволення від трудової діяльності. У майбутньому доцільно приділити увагу дослідженню інноваційного інструментарію реалізації соціально-психологічних методів управління, що дозволить ще більше підвищити ефективність управлінських практик у сфері управління персоналом.

References

1. Кустріч Л. О. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2022. Вип. 100 (2). С. 250–262. <https://doi.org/10.31395/2415-8240-2022-100-2-250-262>
2. Потьомкіна О. В., Гордійчук А. І. Трансформація системи управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Економічні науки. Серія : Регіональна економіка. 2022. Вип. 19. С. 217–224. [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2022-19\(75\)-26](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2022-19(75)-26)
3. Смолинець І. Б., Левків Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна. 2021. Вип. 101. С. 94–100.
4. Тимошенко В. Тенденції у сфері управління персоналом компаній в умовах трансформацій. Економіка та суспільство. 2023. № 52. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-11>
5. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2022. Вип. 4, № 2. с. 88–93. DOI: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.088>
6. Чернодід І. С., Василюк Н. М., Петренко В. М. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Проблеми сучасних трансформацій.

Серія: економіка та управління. 2022. № (6). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-08>

7. Мельник І. О., Разговорова А. А. Застосування соціально-психологічних методів управління колективом. *Modern Economics*. 2019. № 18(2019). С. 99-105. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V18\(2019\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V18(2019)-16).
8. Сазонова Т.О., Федірець О. В., Пучка О. Ю. Соціально-психологічні методи управління персоналом в системі менеджменту сучасної організації. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 5 (22). С. 90-94. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/5_22_ukr/23.pdf
9. Чхеайло А., Ткаченко І. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом. *Соціальна економіка*, 2020 .1(60). 203-213. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2020-60-19>
10. Воротін В. Форми та методи державного управління в умовах глобалізації. *Нова політика*. 2001. № 1. С. 56-61.
11. Дороніна М.С., Сасіна Л.О., Лугова В.М., Надьон Г.М. Механізм мотивації управлінського персоналу: наукове видання. Харків: АдвАтм, 2010. 240 с.
12. Харченко Г., Боровий Ю. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. 2013. № 53 (1026). С. 178–181.
13. Бесчастна М. В. Соціально-психологічні методи в державному управлінні сільським господарством . *Науковий вісник Національного аграрного університету*. Київ, 2007. Вип. 115. С. 238-240

ПРІОРИТЕТИ І ГРАНТОВА ПІДТРИМКА МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ З МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Кобеля-Звір Мар'яна Ярославівна
кандидат економічних наук Ph.D., доцент
Кафедра підприємництва, торгівлі та логістики
Львівський торговельно-економічний університет

Згідно з дослідженнями МОМ із початком повномасштабного вторгнення російських військ на територію України 20,8 млн осіб у нашій державі втратили дохід, 16,4 млн членів сімей втратили роботу, а 8,2 млн осіб не можуть купувати елементарні речі. Ці цифри красномовно демонструють потребу великої частини населення в фінансовій підтримці. МОМ в Україні разом із міжнародними партнерами реагує відповідно до своєї місії: надає допомогу внутрішньо переміщеним особам (ВПО) і людям, які постраждали від війни. Грантова підтримка від МОМ такої цільової аудиторії - це не лише гранти у грошовій формі, але й у негрошовій, а саме: обладнання, навчання, експертна допомога тощо.