

аспекти. Управління розвитком складних систем. 2018. № 36. С. 91–99. URL: <http://urss.knuba.edu.ua/article/view/177803>. 5. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу як чинник успішності підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 3. С. 21–25. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.3.21>.

УДК 159.923:005.5

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Луговий Богдан Владиславович, здобувач другого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, **Моргун Вадим Геннадійович**, здобувач першого року навчання другого (магістерського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця⁴⁵

Сучасний етап розвитку економіки характеризується стрімкими змінами в умовах конкурентного середовища, глобалізацією ринків і необхідністю адаптації підприємств до нових викликів. У цьому контексті особливої актуальності набуває ефективне управління, яке базується не лише на технічних чи професійних знаннях, але й на здатності керівників формувати продуктивні міжособистісні стосунки та сприяти розвитку колективу. Саме соціальна компетентність управлінського персоналу стає ключовим чинником досягнення стратегічних цілей підприємства. Вона охоплює широкий спектр навичок, зокрема комунікативність, здатність до розуміння й управління соціальними процесами, а також лідерство. Однак на практиці розвиток соціальної компетентності часто залишається недооціненим, що призводить до втрати ефективності управління, що свідчить про актуальність обраної теми.

Компетентність керівників різних рівнів управління вже давно є предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців. Особлива увага дослідників приділяється питанням тлумачення та уточнення поняття «компетентність», «професійна компетентність», «управлінська компетентність», «соціальна компетентність» їх взаємозв'язку. Цій проблемі присвячено роботи С. Голубєва [1], М. Дороніної [2], В. Лугової [3], Т. Шталь [4], Б'єкіч Р. [5] та багатьох інших. Віддаючи належне теоретичній та практичній значущості розглянутих наукових праць, слід зауважити, що проблема дослідження і розвитку соціальної компетентності не знайшла достатнього відображення у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Однак саме соціальна компетентність є одним із головних резервів підвищення загальної компетентності керівника, а її всебічне вивчення та забезпечення є важливим завданням теорії та практики управління.

Соціальна компетентність – це інтегральна характеристика керівника, яка відображає його здатність адаптуватися до життя в суспільстві, встановлювати та розвивати соціальні контакти, а також коригувати поведінку відповідно до норм і правил соціуму та організації. Вона включає знання, навички та здібності ефективно взаємодіяти з керівниками вищого рівня, підлеглими, управляти колективом, організовувати групову взаємодію та підтримувати сприятливий психологічний клімат у команді. Через стиль керівництва, спосіб делегування повноважень та вирішення конфліктів керівник впливає на психологічний стан працівників і соціально-психологічний клімат у групі [6].

Голубєв С.М. наводить три ключові компоненти соціальної компетентності менеджера: інтелектуальний, чуттєвий і інтерактивний. Інтелектуальна складова відображає здатність керівника розуміти взаємозв'язок між емоційними реакціями людей і життєвими подіями. Вона дозволяє аналізувати внутрішні або зовнішні причини, що вплинули на виконання завдань підлеглими, та адаптувати подальшу взаємодію. Чуттєва складова поєднує самосвідомість, самоконтроль і емпатію. Це вміння усвідомлювати власні емоції, керувати ними та

⁴⁵ Науковий керівник – Лугова Вікторія Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки, ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

конструктивно спрямовувати, а також розуміти почуття інших. Інтерактивна складова полягає у вмінні ефективно реагувати на емоції інших, встановлювати зв'язки та мотивувати колектив до досягнення цілей. Для розвитку цієї компетентності слід приділити увагу трьом сферам: емоційній (формування позитивного ставлення до себе та інших), когнітивній (знання соціальної психології) і практичній (впровадження ефективних моделей спілкування) [1].

Формування соціальної компетентності є складним і багатофакторним процесом, який залежить як від особистих якостей управлінця, так і від зовнішнього середовища. Чинники, що впливають на цей процес, можна умовно поділити на особистісні, організаційні та зовнішні (рис. 1).



Рис. 1. Чинники формування соціальної компетентності

Розглянемо ці чинники більш детально. Особистісні чинники пов'язані з внутрішніми характеристиками особи, які визначають її здатність до соціальної взаємодії. Зокрема, високий рівень емоційного інтелекту допомагає керівникам розуміти емоції інших людей, керувати власними емоціями та формувати позитивні міжособистісні відносини. Готовність вчитися та вдосконалювати свої навички комунікації, управління конфліктами та командування сприяє формуванню соціальної компетентності. Здатність до активного слухання, чіткого висловлення думок та адаптації до різних типів аудиторії є важливими аспектами соціальної компетентності. Особисті цінності та етика керівника, такі як повага, чесність і толерантність, впливають на його стиль спілкування та управління.

Далі розглянемо організаційні чинники. Компанії з відкритою та гнучкою організаційною культурою стимулюють розвиток соціальних компетенцій, створюючи середовище для конструктивного спілкування та співпраці. Мають можливості значно підвищити соціальну компетентність керівників ті організації, які інвестують у навчання своїх управлінців через тренінги, коучинг і наставництво. Використання сучасних технологій для розвитку соціальної компетентності відкриває нові можливості для формування ефективної міжособистісної взаємодії та адаптації в професійному середовищі. Інструменти для управління комунікаціями, наприклад, корпоративні платформи, сприяють покращенню взаємодії між працівниками та керівниками.

Остання група – зовнішні чинники. Соціальна компетентність управлінського персоналу формується під впливом зовнішніх умов, таких як соціально-економічне середовище, галузеві особливості та глобальні тенденції. Культурні норми та цінності суспільства впливають на стандарти поведінки в організаціях. Сучасні технології вимагають від управлінців нових соціальних навичок, зокрема в дистанційному управлінні персоналом, побудові відносин через цифрові платформи та підтримці командного духу в умовах віддаленої роботи. Поширення

міжнародного бізнесу вимагає від управлінців здатності адаптуватися до різних культур, стилів спілкування та моделей поведінки. Сучасні керівники повинні швидко адаптуватися, будувати довіру та мотивувати працівників у періоди кризи.

Розвиток соціальної компетентності керівників є стратегічно важливим завданням для підвищення ефективності управління та конкурентоспроможності підприємства. Для ефективного формування соціальної компетентності управлінці мають отримувати підтримку на всіх рівнях. Зокрема організація навчання через соціально-психологічні тренінги. Тренінг серед інших соціально-психологічних методів дозволяє реалізувати необхідні психологічні умови розвитку професійної та особистісної самосвідомості людей та актуалізації їх ресурсів, змінити їх поведінку і ставлення до світу і інших людей [2].

Таблиця 1

Формування соціальної компетентності засобами соціально-психологічного тренінгу

Складова соціальної компетентності	Завдання соціально-психологічного тренінгу
Розвиток комунікативних навичок	розвиток здатності встановлювати і підтримувати психологічний контакт у спілкуванні
	пізнання своїх можливостей та обмежень у взаємодії з іншими людьми
	усвідомлення і зняття внутрішніх бар'єрів і затискачів, що заважають ефективній комунікації
Розвиток міжособистісної чутливості	розвиток здатності прогнозувати поведінку іншої людини і т. і.
	розвиток здатності до самоаналізу і розуміння інших
	розділення спостережуваних і пережитих компонентів у сприйнятті іншої людини
	розвиток здатності до розуміння і прогнозування відносин, почуттів і станів людини в певних ситуаціях
	розвиток чутливості учасників до групового процесу, пов'язаної із сприйняттям більш повного ряду комунікативних стимулів, одержуваних від інших, і т. і

Крім цього дієвим інструментом особистісного зростання є коучінг. Робота з коучем надає керівникам і топ-менеджерам такі переваги: допомагає долати особисті обмеження, що перешкоджають розвитку відносин і досягненню стратегічних бізнес-результатів; розвиває впевненість і навички управління і впливу на організаційні зміни в одному з напрямів загального бачення розвитку бізнесу; допомагає створювати бачення розвитку бізнесу, засноване на особистих цінностях; розвиває навички управління основними організаційними змінами і допомагає краще усвідомлювати, як власний особистісний стиль впливає на інших людей; розвиває здатності впливати і розкривати потенціал інших людей; допомагає розвинути впевненість і навички управління конфліктами; розвиває здатності ставити запитання, які надихають і мотивують інших; надає підтримку при подоланні значних професійних і кар'єрних невдач, що впливають на мотивацію і прихильність

Перелік використаних джерел:

1. Голубев С. М. Особливості соціальної компетентності керівника. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : матеріали міжнар. науково-практ. конф., 18-19 бер. 2019 р. : тези допов. Харків: ФОП Панов А.М., 2019. С. 173–175.
2. Дороніна М. С., Лугова В.М., Серіков Д. О., Доронін С. А. Розвиток управлінської компетентності керівників підприємств: Монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. 182 с.
3. Luhova V., Serikov D., Liutviieva Y., Serikova T., Kovalova V. Directions to develop managerial competence in managers of different types. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2: 269-275 <https://doi.org/10.15544/mts.2021.23>.
4. Shtal T., Lytovchenko I., Poliakova H. Development of Professional Competency of Managerial Staff on the Basis of Acmeological Approach. *Journal Of Advanced Research In Law And Economics*. 2018. 9(4), 1481-

1488. 5. Bjekić R., Rodić M., Aleksić M., Gašić D. Relationship between social competences of manager and leadership outcomes. *Ekonomika*. 2021. 67(2), 47–57. <https://doi.org/10.5937/ekonomika2102047B>. 6. Дуднева Ю.Е. Компетентність керівника як основа формування його іміджу. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_125/19.pdf7

УДК 330.3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Лук'янчук Анна Вадимівна, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця⁴⁶

На стан економіки країни вказує рівень та якість життя населення. Показники якості життя населення є важливими показниками оцінки соціально-економічних наслідків проведених змін та ступеня соціальної напруженості у сучасному суспільстві. Поліпшення рівня життя населення є основним стратегічним завданням розвитку суспільства, що і визначає актуальність наукової статті.

Якість життя – це забезпеченість населення необхідними товарами і послугами, рівень досягнення ними споживання, задоволення розумних потреб. Слід зазначити, що “рівень життя населення” в широкому розумінні включає умови життя, умови праці та зайнятості, побуту та відпочинку, здоров'я, освіти, природного середовища проживання тощо [1].

Загалом сучасний ринок праці в Україні має такі характеристики: надмірна пропозиція праці перевищує попит; низька ціна робочої сили, невідповідність її реальній вартості; зменшення зайнятості в суспільному виробництві, зростання кількості безробітних; через стрімке зростання кількості прихованих безробітних частка офіційно зареєстрованих безробітних є низькою; наявність великої кількості нерегульованої зайнятості; зростання безробіття серед молоді; регіональний дисбаланс між наявністю та попитом на робочу силу; низька спеціалізація робочої сили, особливо регіональна мобільність; відсутність правових норм або недостатня ефективність організаційно-економічних механізмів регулювання трудових відносин; відтік розумів висококваліфікованих працівників [2].

Проте, якість соціального середовища залишає бажати кращого. Система охорони здоров'я зазнала серйозних випробувань через масові захворювання та зростання кількості хворих. Зниження очікуваної тривалості життя при народженні є ще одним важливим показником. Незважаючи на це, у останні роки спостерігається певний прогрес у сфері охорони здоров'я [4].

Моніторинг рівня доходів і цін на споживчі товари та послуги, що впливає на якісні характеристики життя людей, також є важливим для моніторингу соціальної та трудової сфер, що є основою для визначення доходів населення. За статистичними даними встановлено, що обсяг наявного доходу та реального наявного доходу населення постійно знижується з 126,9 % та 119,5 % у 2018 року до 119,5% та 109,2 % у 2022 року, у 2022 році основним джерелом прибутку населення є заробітна плата (45,5 %) та соціальні допомоги та інші поточні трансфери (32,5 %). Основними витратами населення у 2022 році були придбання товарів та послуг (88,5 %) [4].

Оскільки поняття якості життя є складним та має багато аспектів, важливо розглядати питання підвищення його рівня з різних категорій, які входять у це поняття. Економічне середовище життєдіяльності повинно зазнати значних змін. Оскільки наразі складно передбачити, яким буде становище після війни, варто розглянути шляхи покращення якості життя, які існують на даний момент.

⁴⁶ Науковий керівник - Мішина Світлана Володимирівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки, ХНЕУ ім. С. Кузнеця.