



СОЦІОЕКОНОМІКА ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ, УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ

Всеукраїнська науково-
практична конференція
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Збірник матеріалів

У двох частинах

Частина 1.

**Інноваційні рішення в менеджменті
персоналу**

2022
КНЕУ

УДК 330.342.146:005](06)
С70

Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення
С70 [Електронний ресурс]: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих
вчених (Київ, 11 травня 2022 р.) у 2-х частинах. Частина 1. Київ : КНЕУ,
2022. 204с.

ISBN 978-966-926-407-7

У матеріалах Всеукраїнської науково-практичної конференції визначено тренди та тенденції у царині соціоекономіки та управління персоналом в умовах нової соціоекономічної реальності, спричиненої пандемією Covid-19 та запровадженням воєнного стану. Провідні вчені та молоді науковці окреслили нові можливості, нові ризики та загрози, нові багатовекторні виклики що продукуються сучасними турбулентними соціально-економічними процесами; представлено результати досліджень щодо зміни парадигми соціально-трудої сфери, зокрема за компонентами зайнятості та організації праці, визначення місця людини в координатах нової соціоекономічної реальності та її мотивації, подолання актуальних проблем у сфері освіти, розвитку моделей компетентностей працівника цифрової епохи, необхідності реалізації зеленої економіки та відповідних їй бізнес-моделей, розвитку та адаптації до викликів соціальної сфери в умовах турбулентності, пошуку інноваційних підходів та ефективних рішень в управлінні персоналом на засадах GHRM.

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована учасниками. Усі матеріали подаються в авторській редакції.

УДК 330.342.146:005](06)

Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено

ISBN 978-966-926-407-7

© КНЕУ, 2022

ЗМІСТ

Частина 1. Інноваційні рішення в менеджменті персоналу

ВСТУПНЕ СЛОВО.....	8
<i>Азовцева К.С.</i>	
ЗБЕРЕЖЕННЯ ВЕКТОРУ WELL-BEING В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В КРИЗОВІ ЧАСИ.....	15
<i>Алярова А.В.</i>	
ЗМІНА ПРІОРИТЕТІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВВЕДЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	17
<i>Бабій Ю.М.</i>	
ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УКРАЇНІ.....	20
<i>Базалійська Н.П., Календар Н.А.</i>	
КОРПОРАТИВНИЙ ТИМБІЛДІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ HR-ІНСТРУМЕНТ КОМАНДОУТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	24
<i>Близнюк В.В., Яценко Л.Д.</i>	
ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	29
<i>Вараксіна О. В., Кириленко К. А.</i>	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	32
<i>Вараксіна О. В.</i>	
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ.....	36
<i>Варіс І.О., Паращук Є.Ю.</i>	
АКТУАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	40
<i>Варшава Д.В., Рудакова С.Г.</i>	
АКТУАЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ІНДЕКСУ DESI В ОЦІНЮВАННІ РІВНЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ..	42
<i>Василик А.В.</i>	
ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЗАСАДАХ WELL-BEING МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	46

<i>Larin Dmytro</i> FORMATION OF COMMUNICATION SKILLS IN CONDITIONS OF SOCIAL ISOLATION.....	131
<i>Леонтенко О.М., Головачук К.</i> КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЇ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ	133
<i>Миколенко О.А., Сотник І.М.</i> РОБОТА З ВІДДАЛЕНИМ ДОСТУПОМ: РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	136
<i>Милян Р.В.</i> ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ.....	139
<i>Паламарчук К.В., Дороніна О.А.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ З УРАХУВАННЯМ ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ	143
<i>Піддубний В.А., Веремієць М.Д.</i> ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	147
<i>Польгуль Д.С., Дороніна О.А.,</i> МОТИВАЦІЙНИЙ МОНИТОРИНГ ЯК ПОЛІФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ.....	149
<i>Раунов Р.Б.</i> СУЧАСНІ ФОРМИ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ: ВИКЛИКИ І СПОСОБИ ВІДНОВЛЕННЯ	153
<i>Роцик І.А.</i> ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ: ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ	155
<i>Рябоконт І. О.</i> ОРГАНІЗАЦІНІ АСПЕКТИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	159
<i>Рибчинський І., Глушко Т.В.</i> ПОСТІЙНИЙ РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ — СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА	162
<i>Сидоренко О. В.</i> СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	164

Миколенко О.А.
здобувач вищої освіти, Сумський державний університет
Сотник І.М.
професор, Сумський державний університет

РОБОТА З ВІДДАЛЕНИМ ДОСТУПОМ: РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

З розвитком новітніх технологій, повсюдним використанням Інтернету у кожної людини з'явилася можливість обирати для себе зручний формат роботи. Через проблеми з транспортною системою у великих містах, складну ситуацію з безробіттям в регіонах проживання, високими цінами на житло і т. д. претендентам на робоче місце складно знайти звичайну роботу, яка б їх повністю влаштовувала. Як варіант, можна переїхати: ближче до місця роботи у своєму місті, щоб не потрапляти у пробки, або в навіть в інше місто. Для вирішення цих проблем і виникла потреба у віддаленій роботі.

У загальному розумінні під віддаленою зайнятістю розуміють форму організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але за межами приміщення роботодавця [6].

Робота за контрактом є найпоширенішим видом дистанційної зайнятості. Вона відрізняється від роботи в організації тим, що співробітник виконує свої обов'язки, які входять до його контракту, поза організацією або навіть удома. Існує також частково віддалена зайнятість, коли працівник приходить на роботу в організацію для вирішення важливих питань, які не можна вирішити на відстані.

Дистанційна зайнятість значно розширює можливості людей для реалізації себе у професії. Запровадження віддалених робочих місць у компаніях має великий потенціал і для роботодавців. Потреба у співробітниках, що працюють дистанційно, зростає з кожним роком. За кордоном така форма праці застосовується повсюдно; Україна в цьому плані дещо відстає. Донедавна було мало вітчизняних компаній, які використовували віддалену роботу, тому складно проаналізувати успішність впровадження цієї форми зайнятості серед вже існуючих підприємств. Проте на українських сайтах з пошуку роботи все частіше виставляють вакансії та резюме, пов'язані з дистанційними робочими місцями, що свідчить

про зростання інтересу до віддаленої роботи. Отже, все більше компаній і людей в Україні готові співпрацювати віддалено.

Наразі пандемія COVID-19 продовжує негативно впливати на ситуацію з традиційною зайнятістю, спричиняючи безпрецедентну дестабілізацію економіки та ринку праці [7]. З метою стримування поширення коронавірусу у світі вживаються численні заходи відповідно до рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я — від фізичної дистанції, обмеження свободи пересування та закриття життєво некритичних підприємств і організацій до ізоляції цілих міст та регіонів світу. Введення карантину і надзвичайних ситуацій через поширення COVID-19 привернуло особливу увагу до необхідності дистанційної роботи. За цих умов вона стала вимушеним обов'язковим кроком, який поширюється на діяльність багатьох працівників з метою збереження їх здоров'я та забезпечення безперебійної зайнятості.

Крім пандемії, важливим фактором стимулювання розвитку дистанційної роботи стало повномасштабне вторгнення Росії в Україну і втрата робочих місць мільйонами українців внаслідок цього на початку 2022 року. Причини можуть бути досить різні: хтось перебуває на територіях, де зараз ведуться бої та обстріли; хтось не може вийти на роботу, бо ні з ким залишити дітей; комусь просто не виплачують заробітну плату навіть за попередні, довірливі місяці, комусь довелося переїхати зі свого міста до безпечнішого регіону України чи за кордон. В силу цих обставин віддалена робота стала досить актуальною, допомагаючи українцям заробити гроші для базових потреб, пожертвувань на збройні сили тощо [3].

Як міжнародні, так і українські дослідження показують, що більшість опитаних співробітників компаній, а також частина роботодавців, які мають досвід віддаленої роботи, готові продовжувати працювати дистанційно або змішано (кілька днів в офісі, декілька — вдома), хоча більшість із них зізнається, що спочатку довелося звикнути до дистанційного режиму. Деякі роботодавці в усьому світі надають перевагу дистанційній роботі та планують використовувати її після завершення пандемії [1].

На думку експертів, віддалена робота вже скоро стане звичним явищем, як і щоденний похід в офіс. Цей режим праці вже вносить свої корективи в повсякденне ділове життя, наприклад, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» доповнено існуючі правила дистанційної

зайнятості, а також визначення особливості взаємодії віддалених працівників з роботодавцями [5; 6].

Результати проведеного аналізу дозволили узагальнити переваги і недоліки віддалених форм зайнятості за групами суб'єктів ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1.

Переваги і недоліки віддаленої зайнятості

<i>Для працівників:</i>	<i>Для роботодавців:</i>
1	2
Недоліки	
<ul style="list-style-type: none"> • погіршення соціального зв'язку з колегами та начальством • погіршення якості сну та харчування • ускладнення відносин із сім'єю • порушення балансу між професійним і особистим життям • відсутність соціального пакету • труднощі з кар'єрним зростанням 	<ul style="list-style-type: none"> • труднощі з документообігом • відсутність можливості візуально слідкувати за роботою своїх працівників • потреба у додатковій реорганізації праці
Переваги	
<ul style="list-style-type: none"> • відсутність витрат часу і коштів на транспорт до роботи і назад • можливість працювати з будь-якого місця на землі • можливість працювати для людей з обмеженими можливостями • можливість більше часу проводити з сім'єю • вища автономність працівника 	<ul style="list-style-type: none"> • зменшення витрат на оренду офісу та його утримання • можливість наймати працівників з інших міст для роботи віддалено • більша ефективність праці поза звичним форматом

складено авторами на основі [2; 4]

Як слідує з таблиці, віддалена зайнятість необов'язково має лише позитивні сторони. Вона якнайкраще підходить для працівників з високим ступенем самоорганізації та вмотивованості, здатних ставити перед собою завдання і вирішувати їх у відведені дедлайни. Неініціативні колеги, які потребують щохвилинного контролю своєї діяльності, навряд чи зможуть продуктивно працювати дистанційно. Тому віддалена робота виховує новий тип працівника — відповідального, автономного, продуктивного, з високими навичками цифрової грамотності та такого, хто здатний безперервно навчатися протягом всього життя.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>. (дата звернення: 24.02.2022 р.)
2. Дим Н. Які у роботи вдома переваги та недоліки. *Новинарня*, 2019. URL: <https://novynarnia.com/2019/10/09/yaki-u-roboti-vdoma-perevagi-ta-nedoliki/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
3. Как найти работу в Украине во время войны? Полезные ссылки для поиска работы украинцам. *Новий канал*, 2022. URL: <https://novy.tv/ru/news/2022/03/14/yak-znajty-robotu-v-ukrayini-pid-chas-vijny-korysni-posylannya-dlya-poshuku-roboty-ukrayinczyam/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
4. Новаківський І. І., Злидник Ю. А. Розвиток дистанційного менеджменту як ключова умова успіху для сучасних підприємств. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 43. С. 223-228.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): закон України від 30.03.2020 р. №540-IX. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2020. №18. Ст. 123.
6. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/> (дата звернення: 24.02.2022 р.)
7. Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3(61). С. 177-182.

УДК 331

Милян Р.В.

аспірант, ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

У сучасних жорстких соціоекономічних умовах українські компанії постають перед надзвичайними глобальними і локальними викликами (тривала пандемія Covid-19, воєнна агресія, кризові

Наукове видання

**СОЦІОЕКОНОМІКА ТА МЕНЕДЖМЕНТ:
СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ, УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ**

Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих вчених 11 травня 2022 р.

Частина 1. Інноваційні рішення в менеджменті персоналу

Видано в авторській редакції.

Верстка *Т. Мальчевської*

Підп. до друку 08.07.2022. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсет. Ум.-друк. арк. 11,85.
Обл.-вид. арк. 13,49. Зам. 22-5722/1

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

E-mail: litera_kneu@ukr.net