

- ✓ актуальні цілі особистості, а також базові способи їх досягнення;
- ✓ конструктивні стратегії переконання, мотивації та стимулювання, прийняття рішення й підвищення відповідальності особистості;
- ✓ способи навмисного приховування інформації;
- ✓ професійні рекомендації та наявність факторів ризику.

Отже, HR профайлінг є актуальною міждисциплінарною науково-практичною сферою, яка інтегрує знання з психології, менеджменту, соціології, кримінології та інших наук про людину та суспільство. Методологія HR профайлінгу ґрунтується на технологіях оперативної психодіагностики, поведінкового аналізу та методах спеціальних служб для визначення психологічного профілю особистості, а застосування HR профайлінгу дозволяє підвищити ефективність процесів рекрутингу, відбору та розвитку персоналу шляхом всебічної оцінки психологічних характеристик кандидатів та працівників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Профайлінг — основні поняття та принципи. *Profiling Club*. URL: <https://profiling.club/profayling-osnovni-ponyattya-ta-principi> (дата звернення: 10.03.2024).
2. Zachek O., Dmytryk Y. Application of profiling to combat cyber crime. *Social Legal Studies*. 2020. Т. 10, № 4. С. 94–100. URL: <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-4-94-100> (дата звернення: 10.03.2024).

УДК 351.824.1

Вербицька Г.Л.

*докторант кафедри адміністративного
та фінансового менеджменту,
Національний університет «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна*

РОЛЬ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Публічне управління відіграє важливу роль у сприянні та підтримці інноваційних процесів на вітчизняних підприємствах. Забезпечення належної мотивації працівників апарату публічного управління є критично важливим для створення сприятливого інноваційного середовища з метою досягнення цілей інновацій-

ного розвитку держави. Це може бути здійснено шляхом розвитку системи заохочень та стимулів, залучення у процеси прийняття рішень, надання можливості для освіти та професійного розвитку, створення сприятливого та інноваційного робочого середовища.

Мотиваційні чинники у кожної особистості індивідуальні: кимось рухає жага до визнання, для когось ключовим фактором є фінансовий аспект, ще для когось — бажання нести користь для суспільства [1]. Ефективна мотивація працівників публічного управління — це складний процес, який враховує їх психоемоційний стан, систему внутрішніх цінностей, пріоритетів, особливості характеру та інші аспекти. Такий підхід до мотивації передбачає не лише використання фінансових заохочень чи покарань, але і інші методи, які враховують внутрішні мотиваційні чинники.

Психологічний стан працівників це саме те, що в умовах воєнного конфлікту та економічної кризи доволі суттєво впливає на процес роботи та продуктивність, адже із важким емоційним станом, високим рівнем стресу та підвищеною тривожністю неможливо демонструвати високу продуктивність праці. Тому потрібно зробити відповідні кроки, спрямовані на психологічну підтримку та коучинг персоналу [2, с. 29].

Крім того, важливим є створення таких умов роботи, щоб працівники мали можливість проявити свої таланти та креативність. Наприклад, це може включати організацію командних проєктів, де працівники публічного управління співпрацюватимуть з представниками бізнесу, громадськості, а також з академічними та дослідницькими установами з метою вирішення конкретних завдань у сфері інновацій. Важливо, щоб працівники почували себе комфортно і вільно виражали свої ідеї та пропозиції. Конструктивна комунікація, відкритість до нових ідей та можливості для саморозвитку є вагомими факторами, що сприяють інноваційному розвитку держави.

Проте, часто керівники органів публічного управління допускають помилку, замість того, щоб сприяти внутрішній мотивації та створювати умови для розкриття потенціалу працівників, вони зосереджують увагу працівників на матеріальній винагороді, кар'єрному зростанні. Важливо мати на увазі, що мотивація людей не обмежується лише фінансовими стимулами та посадами. Створення сприятливих умов праці, атмосфери довіри та взаємної поваги, а також підтримка професійного зростання працівників може мати більший вплив, ніж просте матеріальне винагородження. Керівництво органів публічного управління повинно

бути уважним до внутрішніх потреб та прагнень своїх підлеглих і спрямовувати їх на досягнення спільної мети.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Герасименко О.О., Потапенко А.В. Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2350/2271> (дата звернення: 01.03.2024).

2. Козак К.Б., Корсікова Н.М. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Вип. 4. Т.14. С. 26-34.

УДК 331.1

Верховод І.С.

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

В українському соціумі та правовому полі система соціальних прав й свобод людини закріплюється чинними нормами Конституції [3]. Безумовно, Україна є соціально-орієнтованою державою, що передбачає 3 аспекти її соціальної політики: по-перше, держава визнає людину найвищою соціальною цінністю; по-друге, держава визнає відповідальність перед людиною, і, зрештою, держава надає соціальну допомогу особам/сім'ям, які потрапили або перебувають у складних життєвих обставинах. Зважаючи на це, розвиток соціальної сфери в Україні є пріоритетним важелем трансформаційних змін для ствердження цінності кожної людини як в умовах сучасного громадянського суспільства загалом, так і у кожній його інституції. І соціальна трансформація в умовах подолання наслідків збройної агресії російської федерації проти України є вкрай необхідною.

В умовах воєнного стану та обмеженості державного бюджету основними проблемами соціальної політики держави залишаються низький рівень пенсійного забезпечення, відсутність єдиної