

2. Деміда Б., Сагайдак С., Копіл І. Система дистанційного навчання: огляд, аналіз, вибір. Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. URL: <http://ena.lp.edu.ua/Lviv-Polytechnic-National-University-Institutional>

3. Штучний інтелект — революція, чи утопія? https://www.imena.ua/blog/airevolution/?gclid=CjwKCAiApuCrBhAuEiwA8VJ6JjNWKVLpjygujv_PC04

4. Цифрова трансформація: навіщо вона потрібна? <https://business.diia.gov.ua/>

5. Петрова І.Л., Лавриненко Л.М. Вплив цифрової трансформації на освітню мобільність.- Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк. Київ: ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2023. С. 279-286. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobilnist-robochoi-syly-Ukrainy.pdf>

УДК 340.342

Зайцев Ю.

д.е.н., професор

*Заступник директора Інституту міжнародного
ділового співробітництва м. Київ, Україна*

НЕЕКОНОМІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ У XXI ст.: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ

Наше сьогодення пов'язане зі стрімкими змінами у всіх сферах життя на планеті. Специфіка таких змін знаходить свій прояв, насамперед, у тому, що вони, на відміну від попередніх століть і поколінь, відбуваються не еволюційним шляхом, а у формі «стрибків» (Гегель), що значно скорочує час на адаптацію до них, породжуючи, тим самим, низку взаємопов'язаних викликів нової якості внутрішнім двигуном яких, як і раніше, є об'єктивно діюча модель: нова потреба, як виклик, — реакція на виклик (відповідь) — зміна — нова якість системи. Водночас, зміни стають основою нових викликів, породжують нові зміни й «стрибки» у нову якість.

Революційний характер змін, «переходів», «стрибків» у сучасному світовому суспільстві породжує, зокрема, виклики, пов'язані зі стрімким розкриттям можливостей багатосутнісної природи людини, що знаходить свій прояв у стрибкоподібному

розгортанні таких інституційних функціональних форм активності індивіда, як *homo economicus*, *homo machine*, *homo vegetable*, *homo politicus*, *homo intellectus*, *homo roboticus*, *homo interneticus*, зрештою «*homo sociologicus* — «соціальної людини» як центральної ланки економічної системи» [1, с. 235-237]. Розгортання такої багатофункціональної природи індивіда створює підстави для розуміння того факту, що суто економічна мотивація його включення у процеси суспільного виробництва перестає бути достатньою для отримання, як економічного ефекту, так і конструктивної реалізації усієї сукупності можливостей людини, як соціалізованого члена суспільства.

За цих умов відбувається якісний «стрибок» в архітектоніці системи мотивації суб'єктів економічної діяльності, коли детермінантом стають неекономічні чинники [2, с. 17-42], які, власне, існували протягом усієї історії людства (слава, звитяга, честь, визнання, пошана, статус, обов'язок, відповідальність, тощо), однак ніколи не були визначальними для широких верств населення країн в силу політико-економічних, економічних, соціальних, станових, освітніх обставин. Саме стрімкий процес глобалізації, цифровізації економіки створює передумови та потреби для вирівнювання можливостей залучення величезної маси освічених людей до чергового «стрибка» у технологічному, соціально-економічному та цивілізаційному розвитку в планетарному масштабі [4, с.21-38; 65-74; 109-129].

Однак, можливість ще не є дійсністю. Для того, щоби вона перетворилася у реальність, принесла позитивні результати для суб'єктів суспільного життя необхідно, насамперед, забезпечити «якісний стрибок» у стратегічному мисленні влади та бізнесу і, відповідно, у системі мотивації до праці та ефективного управління, як однієї з ключових форм праці, отже звернутися до мотиваційних форм та інститутів, які нібито і відомі, однак у більшості країн світу системно не використовуються, або використовуються формально, у перекручених, «зрадливих» формах, а то й узагалі ігноруються. Йдеться про кардинальне розширення поля використання неекономічних чинників впливу на економічну поведінку індивідів, бізнесу, держави, які усе більше атомізуються та автономізуються у суспільстві на основі егоїстичних інтересів.

До таких неекономічних (позаекономічних) чинників можна, насамперед, віднести: 1) *глобалізацію та цифровізацію економіки і суспільства*, які безпосередньо впливають на зміст, функції та роль неекономічних чинників розвитку економіки та суспільства;

2) *політичні (внутрішні та зовнішні) умови і чинники*, такі, наприклад, як стратегічні цілі, принципи та методи формування і реалізації економічної політики держави; 3) *соціальні чинники* — насамперед, рівень та якість форм соціалізації суспільства, економіки, індивіда, зокрема таких, як соціальна справедливість, соціальне партнерство, соціальна конкуренція, ефективні моделі соціального ринкового господарства, соціальний капітал; інтелектуальна конкуренція між людиною та штучним інтелектом; 4) *трансформація системи прийняття рішень* щодо організації мотивації інтелектуальної праці, отже розвиток архітектоніки та функцій стратегічного менеджменту, із обов'язковим урахуванням цивілізаційних, культурологічних, ментальних традицій та специфіки поведінки сучасного працівника, представників і міжнародних партнерів бізнесу [3, с. 41-49].

Виняткового значення, в умовах соціальної поляризації суспільного та економічного життя на планеті, набуває неекономічний чинник розвитку, роль якого активно досліджували вчені та філософи ще в античний період, і який, нажаль, так і не прижився у політичному та суспільному житті до нашого часу. *Йдеться про моральність у діяльності влади, політиків, бізнесу, та й більшості людей на планеті, як про «сукупність норм і принципів поведінки людей по відношенню до суспільства та інших людей».*

Зокрема, Марк Тулій Цицерон (106-43 р.р. до н.е.) у своїй видатній праці «Про обов'язки» (44 р. до н.е.), тобто понад 2000 р. тому назад, сформулював такі ключові принципи, норми та інституційні форми «поведінки людей по відношенню до суспільства та інших людей» (у тому разі у сфері економічної діяльності) які не тільки не втратили з часом своєї актуальності, але навпаки, стають чим далі, тим вагомішими для збереження і розвитку людини та людського суспільства. Серед цих принципів, норм і форм моральності окреслених Цицероном, слід, насамперед, згадати необхідність дотримання справедливості у справах і вчинках; націленість владних структур і можновладців на максимальну реалізацію інтересів громадян країни, на відповідальне ставлення до визначення балансу між власними можливостями та компетенціями і глибиною проблем, які належить розв'язувати під час своєї управлінської діяльності. На думку М. Т. Цицерона, людина наділена владою, повинна «старанно уникати гордині, зверхності та зарозумілості», оскільки це «ознака нікчемності». Доречі, за словами Г. В. Ф. Гегеля, «гординя передує падінню».

Великого значення Цицерон надавав наявності справжнього патріотизму у можновладців і представників бізнесу, безкорис-

ливості (відсутності жадібності, жадоби та пошуку неправомірної вигоди) при виконанні обов'язків по управлінню державою, регіоном, бізнесом, щирого бажання захищати громадянські права людей, порядності та прозорості просування щаблями кар'єрного зростання тощо.

Ми свідомо навели значну кількість сутнісних ознак моральності, як одного з ключових неекономічних чинників розвитку країни, для того, щоби при знайомстві з ними кожний дослідник проблеми зміг би поставити запитання: а які ж із принципів моральності людини, держави та суспільства, сформульовані понад 2000 років тому назад, реалізовані, або реалізуються у практичній економічній і соціальній політиці країн сучасного світу, зокрема й України? Гадаємо, що чесна відповідь буде невтішною. Адже більшість викликів, протиріч, ризиків формування та розвитку нової України пов'язані саме з грубим порушенням вищезгаданих принципів і норм моральності у відносинах влади, бізнесу та окремої людини у процесі трансформації форм власності, умов інтеграції громадян у виробничі та розподільчі процеси, участі їх у привласненні результатів праці, у владі, тощо.

Застарілий тип мислення політиків, менеджерів, або відсутність їх адекватної реакції на виклики, породжені розвитком, «проривними» змінами технологічного способу виробництва; «етика бізнесу» заснована на сповідуваних принципах «уседозволеності», на бажанні «схопити», «ухопити», приховати від оподаткування, тощо, безперечно стають викликами та загрозами на шляху задоволення потреб розвитку, гальмуючи його, значно збільшуючи обсяги усіх видів ресурсів, які марно витрачаються для утримання «на плаву» таких політиків, бізнесменів, та й значного числа простих виконавців, працівників, які живуть та працюють сповідуючи, за висловом класика, *«рослинне, затишне існування»* (звідси термін — *homo vegetable* — англ. — овоч; рослина; рослинний організм).

Такі обставини, безперечно, ускладнюють можливості ефективного використання системи неекономічних, і, насамперед, моральних чинників, спотворюючи їх сутність, зміст, перетворюючи у «перекручену, зрадливу форму». До того ж, суперечлива комбінація бажання втручатися в управління всіма процесами трансформації, помноженого на невміння це робити, та несприйняття принципу «узгодження інтересів» на платформі єдиної для всіх (без подвійних стандартів) системи економічних і неекономічних мотиваційних чинників, привела до формування олігархічного та компрадорського типу ринкової економіки, який відкидає думку про можливість існування специфічних об'єктивних

потреб та інтересів в інших соціальних страт і груп населення держави. Саме тому, після закінчення російсько-української війни, головним стратегічним завданням для країни має стати якісний системний «стрибок» у трансформації морально-етичних засад її економічної, соціальної, духовно-просвітницької, мотиваційної політики, поза яким марно очікувати пасіонарного «вибуху» у свідомості громадян, їх конструктивної активності у справі створення єдиної, потужної, заможної та перспективної держави.

До першорядних кроків щодо створення таких моральних засад майбутнього економічного та соціального розвитку повоєнної України, на наш погляд, слід віднести наступні:

- саме *народ України має стати «детектором правди»* для всіх бажаючих управляти країною, її економікою, культурою, тощо. Головним засобом і завданням дії такого «детектора» має стати поетапний індивідуальний відбір претендентів на входження до владних структур — із обов'язковим визначенням рівня їх володіння державною мовою, знання історії України у контексті світової історії, знання та визнання Конституції України, рівня IQ, компетентності, здатності до стратегічного, перспективного мислення, толерантності, відповідальності тощо;

- *Ключовим результатом дії такого «детектора» має стати беззаперечне визнання та дотримання кандидатами на владні посади трьох ключових принципів: **по-перше**, має відбутися «революція в головах» (Уільям Джеймс), тобто якісний «стрибок» у мисленні, у свідомості, у моральності при формулюванні стратегічних цілей та засобів реалізації нової економічної політики»; **по-друге**, визнання владою та суспільством необхідності системної трансформації політичної, технологічної, економічної, соціальної, культурологічної структури України на засадах постмодернізму, політичної та духовної свободи громадян; **по-третє**, визначення конструктивної стратегічної парадигми розвитку, відмінною ключовою ознакою якої є її людиноцентричний характер, що забезпечить впевненість громадян у своєму майбутньому, отже свідоме та активне включення їх у процес реалізації цілей «нової економічної політики» України.*

На наш погляд, тільки на таких принципах можна, *по-перше*, повернути до життя моральні засади взаємодії більшості суб'єктів економічного, політичного та соціального життя в Україні, піднявши, водночас, рівень пасіонарності народу, і, *по-друге*, підняти планку інтелектуальних, морально-етичних якостей тих, хто прагне влади.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ :

1. Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення: Курс лекцій — К.: «АДЕФ-Україна», 2010. — 572 с.
2. Зайцев Ю. К. Позаекономічні інститути як фактор ефективної трансформації економіки України в умовах глобалізації // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. — Чернівці: АНТ Лтд, 2003. — Вип. II. — С. 17-42. (557 с.)
3. Зайцев Ю. К. Політична економія сучасного стратегічного менеджменту // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Volum 12. 2022. — С. 41-49.
4. Лайкер Джефрі К. Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагоженої команди / пер. з англ. Наталія Валецька. — К. : Наш формат, 2017.- 424 с.

УДК 658.3

Захарова Н.Ю.

*доцент кафедри управління та адміністрування
Мелітопольський державний педагогічний університет імені
Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективне управління персоналом є першочерговою умовою успішного розвитку будь-якої компанії. Воно охоплює широке коло питань, включаючи мобілізацію та мотивацію ресурсів, розвиток персоналу та збереження його у компанії, підвищення загальної ефективності роботи, здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, а також створення позитивного та сприятливого робочого клімату для всіх співробітників.

Персонал є важливим ресурсом кожної компанії, використання якого сприяє досягненню як тактичних, так і стратегічних цілей організації. Управління персоналом охоплює функції керівника підприємства, які орієнтовані на виконання загальних цілей самого підприємства, базуючись за загальних принципів та методах менеджменту [2].

Сучасна система управління персоналом базується не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях. Вона спрямована на зближення інтересів працівників з