3. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? URL: https://eba.com.ua/rynok-pratsi-pid-chas-vijny-yak-organizuvaty-hr-protsesy-u-kompaniyah/ (дата звернення: 25.04.2022 р.).

УДК 331.1

Бабій Ю.М.
аспірантка ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УКРАЇНІ

«Бачити легко: важко передбачити»
Бенджамін Франклін

Глобальні виклики з якими зіштовхується держава, суб'єкт господарювання, окремий індивід у сучасних реаліях, потребують детального дослідження загроз та ризиків, для передбачення ймовірної кризи різного масштабування. На сьогоднішній день поняття кризи є досить звичним, адже, епоха глобалізації спровокувала економічні, політичні, фінансові, соціальні, трудові, ресурсні, екологічні, біологічні, епідеміологічні кризи, що переростають у більш складні та змішані форми. Реагування та прийняття антикризових управлінський дій потребує деталізованого, чіткого та розгорнутого аналізу, який не тільки визначає формулу вирішення кризової ситуації, але і формує шлях досягнення управлінського успіху — стратегічну ціль, тобто, кінцевий бажаний результат.

Сучасне належне врядування та адміністрування потребує застосування майстерного ведення стратегічних розрахунків, яке закріплює лідерство та конкурентоздатність. Співставлення та аналіз теперішніх умов життя та праці змінили наше сприйняття «нової реальності», особливо у соціально-трудовій системі. Зайнятість населення та соціальні гарантії формують новий простір для професійної реалізації та комфортних умов життя та праці. Соціально-трудова міграція та професійна мобільність є основними глобальними викликами сьогодення.

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. [1, с. 3]

Термінологічна суть поняття фактор походить від латинського слова «factor», що у перекладі «той, що робить» та означає причини або умови, рушійні сили будь-якого процесу, явища, що визначає його характер чи окремі його риси, чинники. Тому, факторний аналіз — це аналітично-статистичний метод аналізу впливу окремих факторів (чинників) на результативний показник, застосування якого характерне для комплексного аналізу управлінської, господарської та індивідуальної діяльності.

При визначені векторів планового реагування на складні та несподівані ситуації, варто провести ретельний аналіз факторного впливу на зовнішнє та внутрішнє середовище країни, підприємства, регіону, установи, організації, чи навіть індивіда. Варто відзначити, що зовнішнє середовище — це, неконтрольовані сили, причини, наслідки, що впливають на внутрішню структуру та процеси управління в цілому. Внутрішнє середовище — це те, що безпосередньо пов'язане з результатами діяльності чи управління.

Факторний аналіз використовується для комплексного аналізу, пошуку і класифікації факторів, що впливають на економічні, соціальні, технологічні, політичні явища і процеси, з виявленням причинно-наслідкових зв'язків та способів, що впливають на зміну та досягнення конкретних показників. У даному дослідженні виділено основні фактори впливу відповідно до авторської класифікації, яка відображена у Таблиці 1., у якій виділено 26 факторів та об'єднано у: *І. групу загального значення*: історичний, географічний, екологічний, демографічний, психологічний, соціальний, культурний, соціологічний; *ІІ. профільно-орієнтовну групу*: територіальний, економічний, фінансовий, політичний, правовий, законодавчий, міграційний, інфраструктурний, інформаційно-комунікаційний, статистичний; *ІІІ. групу стратегічного спрямування:* безпеки та оборони, галузевий (промислово-виробничий, енергетичний), цифровізації та інноваційних технологій, науковий, освітній, фактор здоров'я, медицини та фармацевтики, міжнародної взаємодії та співпраці, інвестиційний.

Головною складовою формування у класифікації груп факторів, є те, що детальний аналіз кожного фактору може містити не тільки теоретичне обґрунтування, але і містити математично-розрахункову модель, чи виступати комплексним доповненням або гнучким переходом дослідження від одного фактору до іншого. В економічному середовищі, вплив зовнішніх та внутрішніх факторних загроз спонукає до створення попереджувальних заходів. Для держави та підприємства, такі заходи є «імунітетом» у проти-

стоянні дестабілізуючим загрозам, особливо в емерджентних ситуаціях. Аналіз певного фактору чи групи відповідних факторів через методи наукових досліджень, є важливим джерелом інформації у стратегічному формуванні соціально-трудової взаємодії між державою та населенням, між працівником та роботодавцем, між підприємницькою структурою та державою, і навпаки. Такий аналіз сприяє створенню та реалізації успішних стратегій економічного та соціального розвитку.

Таблиця 1

Класифікація факторів впливу на прийняття управлінського рішення

Фактори (чинники)		
Середовище: — ***зовнішнє*** **та** ***внутрішнє***		
Рівні впливу: — ***індивідуалізований; — локальний; — регіональний; — загальнонаціональний; — міждержавний***		
І група	**ІІ група**	**ІІІ група**
Загального значення	**Профільно-орієнтовні**	**Стратегічного спрямування**
1. Історичний 2. Географічний 3. Екологічний 4. Демографічний 5. Психологічний 6. Соціальний 7. Культурний 8. Соціологічний	1. Територіальний 2. Економічний 3. Фінансовий 4. Політичний 5. Правовий 6. Законодавчий 7. Міграційний 8. Інфраструктурний 9. Інформаційно-комунікаційний 10. Статистичний	1. Безпеки та оборони 2. Галузевий (промислово-виробничий, енергетичний) 3. Цифровізації та інноваційних технологій 4. Науковий 5. Освітній 6. Фактор здоров'я, медицини та фармацевтики 7. Міжнародної взаємодії та співпраці 8. Інвестиційний

Найбільш прогресивним управлінським процесом в Україні є цифровізація та діджиталізація, відкрита політична культура та налагодження діалогів суспільства, влади та бізнесу. Яскравим прикладом, який демонструє відкриту публічну владу та форму цифрової взаємодії з бізнесом та населенням — є реалізація проекту «Дія», що здійснює Міністерство цифрової трансформації,

адже такий підхід, бачення та методи досягнення цілі до 2024 року — «100 % послуг, які надає держава онлайн», започаткувала процес перебудови країни і це стало початком формування нового стилю взаємодії країни з громадянами та бізнес структурами, і при цьому дало початок становлення прозорих та безбар'єрних взаємовідносин.

2022 рік для України став стратегічним «мостом» у визначені напрямку новітньої історії розвитку країни, її економічної спроможності та конкурентоздатності. Зараз, роль України на світовій арені уже докорінно змінна. Для досягнення Україною потужного прогресивного розвитку потрібно провести перевтілення, реформи фінансової, економічної та соціально-трудової системи, внести соціальні зміни, акцентувати увагу на фінансово-економічному, оборонному, промислово-виробничому секторах, при цьому здійснювати активну боротьбу з безробіттям та тіньовою підприємницькою діяльністю, відроджувати науково-технічний потенціал, провести повний реінжиніринг всіх підходів, систем, процесів та моделей управління у державному та приватних секторах, при цьому застосувати аналітичні обгрунтування, які є стратегічно важливими для подальшої концентрації та застосування управлінських рішень.

Отже, високий рівень суспільного благополуччя, економічний ріст, стабільність та загальний розквіт держави відбуваються завдяки ефективному прийняттю управлінських рішень. Саме управлінські рішення визначають вектори розвитку країни, бізнес структури, підприємства, установи, організації, Щоб визначити конкурентоздатність ведення певної діяльності, чи це економічна, політична, соціальна, наукова, технологічна та інші, необхідні розрахунки. Зазвичай, це особливий та цілеспрямований методичний підхід чи спосіб, зокрема, детальний аналіз факторів впливу, який у свою чергу визначає подальші орієнтири у прийнятті важливого рішення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.

2. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.О. Герасименко] — К. : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021 — 487, [1] с.

3. Корсунський С. Зовнішня політика в епоху трансформацій / Сергій Корсунський. — Х. : Віват, 2020. — 256 с.

4. Майкл Хаммер, Джеймс Чампи. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. Издательство: «Манн, Иванов и Фербер», — 2011. — 350 с.

УДК 331.1

Базалійська Н.П.
доцент, Хмельницький національний університет
Календар Н.А.
здобувач вищої осівти, Хмельницький
національний університет

КОРПОРАТИВНИЙ ТИМБІЛДИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ HR–ІНСТРУМЕНТ КОМАНДОУТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Епоха цифрової економіки наповнена інноваційно-технологічними, соціально-економічними, психологічними та політичними процесами, що пронизують усі сфери життєдіяльності суспільства. Водночас посилення глобалізаційних викликів, розвиток інформаційних технологій, домінування приватного комерційного інтересу над суспільним (соціальним) благом та інші тенденції також збільшують можливість виникнення конфліктів в організаціях. Додається й пришвидшення економіки завдяки діджиталізації всіх ключових процесів, що виводить необхідність швидкого й якісного реагування на людський чинник до пріоритетних завдань забезпечення ефективності управління.

Тимбілдинг є сучасною технологію формування команди за допомогою нестандартних форм впливу та виховання командного духу. В умовах конкуренції налагодження ділових зв'язків на ділових і тимбілдинг-зустрічах може сприяти взаємовигідним умовам бізнесу на основі партнерства, довіри та взаємодії. Потенціал командної діяльності можна побачити в успішному функціонуванні підприємства завдяки збільшенню інноваційних здібностей його складових шляхом створення творчої атмосфери, «множини ідей», перетворення певної групи працівників, які раніше працювали, не звертаючи уваги один на одного, у колектив однодумців й спільників, які беруть на себе відповідальність. Фактично командний підхід можна назвати першим етапом впровадження інноваційності в HR-систему організації [1, с. 259-263].