

MINISTRY OF EDUCATION
AND SCIENCE OF UKRAINE

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ

NATIONAL AVIATION
UNIVERSITY

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



Abstracts of
XXIV International conference of
higher education students
and young scientists

Тези доповідей
XXIV Міжнародної науково-практичної
конференції здобувачів
вищої освіти і молодих учених

POLIT.
CHALLENGES OF SCIENCE TODAY

ПОЛІТ.
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ

MANAGEMENT AND ADMINISTRATION IN
THE AVIATION INDUSTRY
Educational and Scientific Institute of Continuing
Education

УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В
АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ
Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Kyiv 2024

Київ 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Тези доповідей
XXIV Міжнародної
науково-практичної конференції здобувачів
вищої освіти і молодих учених

ПОЛІТ.
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ

УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ

Київ 2024

УДК 378.4(477.411)НАУ:001.89(043.2)

П 503

ПОЛІТ. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ: Тези доповідей XXV Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, Київ, 2024, Національний авіаційний університет / Редакційна колегія В. Шульга [С. Мізюк, Л. Сидорчук, Т. Остапенко, А. Кожина, С. Черіпко, І. Дейнега]. – К.: НАУ, 2024. – 148 с.

Матеріали науково-практичної конференції містять узагальнення доповідей науково-дослідних робіт здобувачів вищої освіти та молодих учених у галузі «УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ».

Рекомендовано до друку Науково-методичною-редакційною радою Навчально-наукового інституту неперервної освіти

(протокол № 3 від 05 квітня 2024 р.)

Голова оргкомітету:

Володимир Шульга, голова комісії з реорганізації НАУ, в.о. ректора Національного авіаційного університету, доктор історичних наук, професор

Заступники голови оргкомітету:

Олександр Корченко, в.о. проректора з наукової роботи, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, заслужений діяч науки і техніки України, доктор технічних наук, професор

Світлана Мізюк, в.о. директора Навчально-наукового інституту неперервної освіти, кандидат економічних наук, доцент

Члени оргкомітету:

Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук., проф., завідувачка кафедрою управління людським фактором

Тетяна Остапенко, д-р. екон. наук., доц., завідувачка кафедрою технологій управління

Алла Кожина, д. н. держ. упр., доц., завідувачка кафедрою публічного управління та адміністрування

Сергій Черіпко, канд. філол. наук., завідувач навчально-науковою лабораторією інноваційних технологій управління

Ірина Дейнега, канд. іст. наук., доц., професор кафедри публічного управління та адміністрування

Верстка:

Олена Кухоцька, провідний фахівець ННІНО

© Національний авіаційний університет, 2024

ЗМІСТ

Секція «Управління та адміністрування в авіаційній галузі»

1. Андрук М., НАУ, Київ ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ БЕЗПЕКОЮ В АВІАЦІЙНІЙ ІНДУСТРІЇ	8
2. Аркашова К., НАУ, Київ ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНД В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ	11
3. Барабуха Н., НАУ, Київ ЦИФРОВІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ВАРІАНТ ВИРІШЕННЯ КРИЗИ ВОЄННОГО ПЕРІОДУ	13
4. Бойко В., НАУ, Київ МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	16
5. Бондарчук О., Косарєв О., НАУ, Київ МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЄКТУ	18
6. Вознищик А., НАУ, Київ ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В ДОКУМЕНТООБІГ ОРГАНІЗАЦІЙ	21
7. Гарбузюк Д., Горбенко С., НАУ, Київ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ В СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	23
8. Дубовський О., НАУ, Київ ВАГОМІСТЬ ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА УСПІХ NETFLIX	25
9. Йовенко К., НАУ, Київ МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ РОСІЙСЬКІЙ ІНФОРМАЦІЙНІЙ АГРЕСІЇ	27
10. Калатенко Д., НАУ, Київ ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ	30
11. Карпенко О., НАУ, Київ ОЦІНКА РИЗИКІВ ПРОЄКТУ СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ	33
12. Коваленко А., НАУ, Київ ЛОГІСТИКА ТА ПЛАНУВАННЯ ПОЛЬОТІВ ДЛЯ БПЛА	36
13. Кокіна М., НАУ, Київ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ	38
14. Корнєєв В., НАУ, Київ ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	40
15. Кравчук Ю., Немченко Р., НАУ, Київ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ ТА ПРОГРАМ	43

16. Кремінський Д., НАУ, Київ HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	46
17. Кучер А., НАУ, Київ ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УПРАЛІННЯ	48
18. Міньковська А., НАУ, Київ ВПЛИВ РОЗГОЛОСУ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ НА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	51
19. Нікіфоров А., Паламарчук Р., НАУ, Київ ОЦІНКА ДИНАМІКИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВКЛАДЕНЬ	55
20. Омельчук В., НАУ, Київ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕХАНІЗМУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	57
21. Панімаш Д., НАУ, Київ СУСПІЛЬНА ДОВІРА ЯК ОСНОВА ЛЕГІТИМНОСТІ ВЛАДИ	59
22. Пархоменко Л., НАУ, Київ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПІД ЧАС НАДАННЯ ІНЖЕНЕРНО- КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ НА ОБ'ЄКТИ БУДІВНИЦТВА У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	62
23. Пасічний І., НАУ, Київ ІМІДЖ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІНЦЯ В АВІАЦІЙНІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА МАЙБУТНЯ ПЕРСПЕКТИВА	67
24. Романішин Р., НАУ, Київ ДОСЛІДЖЕННЯ СХЕМ КОМУНІКАЦІЙ В ПРОЕКТІ	69
25. Спірідонов П., НАУ, Київ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ДО ВИМОГ В ПРОЕКТНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	71
26. Степура С., НАУ, Київ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	73
27. Татарчук В., Черніцов А., НАУ, Київ УПРАВЛІННЯ ПЛАНУВАННЯМ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ	76
28. Терещенко М., НАУ, Київ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ОКРЕМОЇ ФУНКЦІЇ	78
29. Усатий Б., НАУ, Київ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТОМ В РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНІЙ СФЕРІ	81
30. Черепакіна А., НАУ, Київ НАРАТИВИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІД ЧАС ВІЙНИ	83

31. Чібісова І., НАУ, Київ	86
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ	
32. Шеремет М., НАУ Київ	89
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ПРОЕКТНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	
33. Г. Чорнобривцева , НАУ Київ	91
ВПЛИВ МЕХАНІЗМІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	
34. Шумейко О., Зелів'янський О., НАУ, Київ	93
АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПОКАЗНИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	
35. Ятлук О., НАУ, Київ	96
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	

Підсекція «Управління людським фактором»

1. Волкова О., НАУ, Київ	98
ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ЖІНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ ЗА ОЗНАКОЮ ПРОЖИВАННЯ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ І ПРОЖИВАННЯ ЗА КОРДОНОМ	
2. Голованчук В., Батрак О., НАУ, Київ	101
ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ЗВО	
3. Гржеляк Л., НАУ, Київ	103
ПСИХОКОРЕКЦІЙНА РОБОТА З ВІЙСЬКОВИМИ ПІД ЧАС ВІЙНИ	
4. Гринчій С., НАУ, Київ	105
ПЕРЕДУМОВИ ШИРОКОГО ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	
5. Джиба-Бондаренко Д., НАУ, Київ	107
МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ	
6. Жеребко О., НАУ, Київ	110
ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СПРИЯТЛИВІСТЬ ДО ФІШИНГОВИХ АТАК	
7. Засядатєлева Я., НАУ, Київ	113
УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	
8. Ковалевська К., НАУ, Київ	116
ІНТЕГРОВАНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ СТРЕСОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	
9. Костьов'ят І., НАУ, Київ	118
ПРОФІЛАКТИКА СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ	

10. Кухоцький Д., НАУ, Київ	121
РОЛЬ ЕФЕКТИВНОГО КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В АВІАЦІЙНІЙ БЕЗПЕЦІ	
11. Лобур В., НАУ, Київ	123
ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	
12. Малікова О., НАУ, Київ	125
ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З ВІЙСЬКОВИМИ, ЯКІ МАЮТЬ ФАНТОМНІ БОЛІ	
13. Мельник С., НАУ, Київ	128
МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ	
14. Петровський А., НАУ, Київ	131
АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ЯК МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ	
15. Підгорний Б., Батрак О., НАУ, Київ	133
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
16. Скуратівський М., НАУ, Київ	135
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ПРОФЕСІЙНИХ КОМАНД З ТЕХНОЛОГІЯМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	
17. Сукач О., НАУ, Київ	138
ВИКОРИСТАННЯ БОРТОВИХ ЗАСОБІВ ОБ'ЄКТИВНОГО КОНТРОЛЮ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО СТАНУ ЧЛЕНІВ ЛЬОТНОГО ЕКІПАЖУ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ПОЛЬОТУ	
18. Травіна О., НАУ, Київ	141
ПСИХІЧНИЙ СТАН ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	
19. Харченко А., Хоменко Г., НАУ, Київ	143
РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА АДАПТИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	
20. Хваліцька А., НАУ, Київ	146
ВІДНОВЛЕННЯ ВНУТРІШНІХ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІВ ПІСЛЯ РОБОТИ У ВАЖКИХ УМОВАХ	

СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ»

УДК 35:656.7

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ БЕЗПЕКОЮ В АВІАЦІЙНІЙ ІНДУСТРІЇ

Матвій Андрук

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Алла Кожина, д. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: інноваційні підходи, управління безпекою, авіаційна індустрія

Авіаційна індустрія постійно розвивається, проте разом зі зростанням обсягів авіаційного транспорту виникають нові виклики у забезпеченні безпеки. З метою забезпечення безпеки пасажирів та ефективного функціонування авіаційних підприємств, виникає необхідність у впровадженні інноваційних підходів у сфері управління безпекою.

Для написання роботи були опрацьовані наукові статті та монографії, джерела інтернету. Літературний огляд та критичний аналіз було використано при написанні данної статті.

У сфері управління безпекою польотів важливою тенденцією є глобальний рух до гармонізації та дотримання міжнародних стандартів. Як приклад, Міністерство інфраструктури України прийняло Технічні вимоги, які відповідають стандарту EASA Part-M, що відображає ширшу тенденцію до уніфікації правил безпеки. Ця зміна є ключовою не лише для підтримки високого рівня безпеки, але й для сприяння міжнародній авіаційній діяльності та інтеграції, як це видно в зусиллях України щодо інтеграції в «єдине європейське небо» [1, с. 95].

Крім того, оновлена редакція Повітряного кодексу України має на меті покращити управління безпекою шляхом включення директив таких авторитетних організацій, як Міжнародна організація цивільної авіації (ІКАО) та Європейський Союз, що підкреслює прагнення країни підвищити свою авіаційну безпеку до світових стандартів. Ці зміни свідчать про комплексний підхід, який охоплює не лише створення сучасної інфраструктури аеропорту, але й уточнення законодавчої бази для забезпечення надійного середовища безпеки в авіації, яке відповідає міжнародним нормам [2, с.157].

Нюанси взаємодії між технологіями та процедурами авіаційної безпеки підтверджуються потребою в індивідуальних підходах до конкретних потреб і обмежень проекту для забезпечення найвищого рівня безпеки та надійності. Оскільки галузь охоплює технологічний прогрес, інструменти розробки програмного забезпечення стають все більш

важливими, особливо в контексті розробки авіаційного програмного забезпечення, де ставки на безпеку надзвичайно високі. Ці інструменти, прикладом яких є можливості Visure Solutions, пропонують надійні функції для відстеження та керування змінами вимог і пов'язаних артефактів, що є важливим компонентом управління змінами в процедурах авіаційної безпеки [3, с.79]. Це ретельне управління змінами додатково посилюється вказівками, наданими в таких документах, як DO-178C, який окреслює комплексну структуру для кваліфікації інструментів, гарантуючи, що технологія, яка використовується в процедурах безпеки, є не тільки передовою, але й ретельно перевіреною на відповідність суворим вимогам. нормативні стандарти. Впровадження цих технологічних рішень у практику авіаційної безпеки демонструє прагнення модернізувати процедури безпеки, зберігаючи при цьому баланс між гнучкістю, безпекою та необхідною суворогою документацією та перевіркою.

Оскільки авіаційна галузь продовжує розвиватися з технологічним прогресом, системи управління безпекою також повинні прогресувати, щоб відповідати новим викликам. Природа промислового розвитку така, що він часто створює нові ризики, з якими, можливо, раніше не стикалися. Тому, дуже важливо, щоб практика управління безпекою була адаптованою за своєю суттю [2, с.29].

Ця адаптивність гарантує, що в міру інтеграції нових технологій і процедур в авіаційні операції протоколи безпеки можуть бути швидко оновлені для пом'якшення будь-яких потенційних ризиків, пов'язаних з цими інноваціями. Наприклад, завдяки інтеграції передових програмних засобів від таких компаній, як Visure Solutions, які допомагають відстежувати зміни в авіаційних процедурах, стратегії зменшення ризиків повинні бути переналаштовані, щоб включити засоби захисту від програмних помилок або загроз кібербезпеці.

Висновок

Адаптивність управління безпекою є не лише бажаною, а й необхідною характеристикою, яка гарантує, що коли галузь розсуває межі того, що можна досягти, вона робить це за допомогою системи, яка надає пріоритет безпеці її діяльності та персоналу.

Список використаних джерел:

1. Зайченко О.М., Кравець В.П. Інноваційні технології в системі управління безпекою авіаційних підприємств. Авіаційно-космічна техніка і технологія. 2018. № 3(151), С. 93–97.
2. Гордієнко Л.І. Розвиток інноваційних підходів у сфері безпеки польотів. Вісник Державного університету Прикладної Безпеки та Ліцензування. 2020. № 2(15), С. 28–34.

3. Кузьменко О.П., Сидоров В.С. (2020). Інноваційні підходи в підвищенні безпеки польотів в умовах розвитку авіаційної індустрії. Авіаційно-космічна техніка і технологія. 2020. № 1(157), С. 78–82.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНД В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ

Ксенія Аркашова

Національний авіаційний університет

Науковий керівник – Тетяна Остапенко, д-р. екон. наук., доц.

Ключові слова: гендерна рівність, авіація, команди

Гендерна рівність на сьогоднішній день полягає в забезпеченні однакових можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи політику, економіку, соціальний та культурний розвиток, а також рівний доступ до результатів соціального та культурного розвитку [4]. Це необхідна умова для розвитку людства та стабільного функціонування суспільства. Систематична нерівність статусу жінок є серйозною проблемою, яка потребує вирішення.

Як і в будь-якій сфері, питання гендерної рівності в авіаційній галузі є предметом дискусії в українському суспільстві. При формуванні команди в авіаційній галузі, одним із ключових питань є питання створення сучасної, інклюзивної команди, яка буде відповідати європейським стандартам та буде позбавлена гендерних стереотипів. Той, хто формує команду, та її учасники мають усвідомлювати, що серед жінок також є досвідчені фахівці, які зможуть гідно виконувати свою роботу.

Головною проблемою при формуванні команди, яка відповідатиме сучасним нормам, є стереотипізація та стереотипні уявлення щодо жінок. Гендерні стереотипи - соціально утворені установки зі спотвореним та негативним змістом, що ґрунтуються на упереджених переконаннях про осіб іншої статі [3]. Незважаючи на те, що Україна наближається до європейських стандартів, проблеми стереотипізації досі залишаються серйозними перешкодами для формування команд та для реалізації жінок в цій сфері.

Авіаційна галузь, як, наприклад, військова галузь, є однією з небагатьох, де досі розповсюджені гендерні стереотипи та гендерна дискримінація. Це пов'язано з тим, що українське суспільство досі не відійшло від установ, які були розповсюджені за радянських часів. Радянська влада хоч і дала жінці повноту юридичних прав, але заборонила діяльність жіночих організацій. Жінки не могли відчувати себе як окрему, самостійну частину суспільства, а залишалися частиною радянського “механізму”, без врахування особливостей потреби жінок у визнанні [2]. Жінок, які працювали в авіаційній галузі за радянських часів, було надзвичайно мало, так як праця в цій сфері вважалась “чоловічою”. Ще однією причиною розповсюдження стереотипів в авіаційній галузі є перевага чоловіків у кількості,

як наслідок - присутність жінки в команді вважається чимось незвичайним та дивним, незважаючи на рівень знань та досвід жінки [1].

Висновок

Для досягнення гендерної рівності в командах в авіаційній галузі потрібно акцентувати увагу на запобіганні статевій дискримінації, забезпечувати рівну участь жінок та чоловіків у прийнятті важливих галузевих рішень, а також створювати рівні можливості для поєднання професійного та сімейного життя. Це сприятиме новим можливостям та шляхам розвитку авіаційної, а згодом - військової сфери та покращить статус України на міжнародній арені.

Список використаних джерел

1. Віднова: До 100-річчя українського жіночого руху: 1884-1984. Мюнхен, 1984
2. Веселова О. М. Жіночий рух. В кн.: Нарис історії України ХХ століття. К., 2002
3. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія / І. О. Грицай - К.: Хай-Тек Прес, 2018
4. Концептуальні й політико-практичні засади вирішення гендерної проблеми в Україні: автореф. дис. канд. політ. наук / О. І. Катан К., 2005

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ВАРІАНТ ВИРІШЕННЯ КРИЗИ ВОЄННОГО ПЕРІОДУ

Наталія Барабуха

Національний авіаційний університет

Науковий керівник – Галина Нестеренко, к. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: цифрова трансформація, дистанційне навчання, онлайн-платформи

Стимулювання та координування розвитку вищої освіти є важливим пріоритетом для держави, а формування якісної системи надання освітніх послуг є однією з ключових сфер державного управління. Реформування сфери вищої освіти в Україні та потреба у її інтеграції з глобальним інформаційним відкритим освітнім простором вимагають забезпечення цифрової трансформації закладів вищої освіти та проведення досліджень здобутків і перспектив.

Напад Росії на Україну, що супроводжується руйнуванням міст, які є центрами науки та освіти, призвів до глибокої кризи у сфері вищої освіти. Традиційні методи навчання стали неможливими через масове знищення інфраструктури, а також виїзд викладачів і студентів унаслідок евакуації до різних частин країни або за кордон. Ця ситуація поглиблює проблему нестачі кваліфікованих фахівців з вищою освітою, необхідних для відновлення та розвитку національної економіки. Кадровий потенціал значно зменшився через виїзд фахівців на евакуацію, призов до ЗСУ, а також внаслідок загибелі чи поранень.

Заклади вищої освіти, розташовані у відносно безпечних регіонах країни, не можуть забезпечити достатню підготовку фахівців необхідного профілю у потрібних обсягах. Перенесення ЗВО з фактично знищених територій на нові місця також не вирішує проблему через тривалість процесу, значні витрати матеріальних ресурсів і неспроможність багатьох викладачів та навчально-допоміжного персоналу швидко переїхати та розпочати роботу. У цих умовах одним з ефективних методів швидкого відновлення навчального процесу в університетах є цифрова трансформація всіх аспектів освітньої діяльності закладів вищої освіти. В даному напрямку українські вищі навчальні заклади набули певний позитивний досвід, оскільки під час пандемії COVID-19 значна їх частина впроваджувала сучасні інформаційні комп'ютерні технології в освітній процес. Серед інших переваг цифрової трансформації можна виділити:

- віддалений доступ до розкладу занять;
- віддалений доступ до бібліотечних ресурсів, репозитарію та інших інформаційних баз тощо;

- можливість дистанційного проведення навчальних занять, у т. ч. формування віртуальних груп студентів які знаходяться у різних місцях, надання їм доступу до необхідних методичних матеріалів і т.п.;

- відеозапис занять з можливістю його переглянути за необхідністю;

- моделювання і симуляцію практичних і лабораторних занять, які за традиційними технологіями потребують спеціального обладнання;

- контроль відвідування студентами занять;

- доступ студентів і викладачів до необхідних програмних продуктів та ін. [1]

Необхідно підкреслити важливість і переваги цифровізації вищої освіти, особливо в контексті значних пошкоджень інфраструктури та складнощів з фізичною присутністю під час воєнних криз, наприклад, війни. Для ефективного застосування сучасних цифрових технологій важливо, щоб студенти та викладачі мали доступ до гаджетів з підключенням до Інтернету, включаючи мобільний доступ. Також необхідно мати сучасне комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення та інформаційні ресурси у вищих навчальних закладах, і багато закладів уже відповідають цим вимогам. [3]

Висновок

Цифрова трансформація освітньої діяльності у вищих навчальних закладах є перспективним напрямом для підготовки фахівців з вищою освітою в умовах війни в Україні. Цей процес має потенціал для продовження після війни, особливо для відновлення інфраструктури освітньої системи на всіх рівнях. У майбутньому цифрові технології освітньої діяльності можуть бути використані для залучення до навчання громадян України, які тимчасово переміщені, а також громадян інших країн. Цифрові технології також можна ефективно використовувати для дистанційного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих осіб, враховуючи концепцію «навчання протягом життя». Крім того, вони дозволяють адаптуватися до широкого застосування технологій четвертої промислової революції та створення цифрової економіки в Україні для забезпечення економічної безпеки держави.

Список використаних джерел

1. Кравцов О.В., Кравцов Т.В., Лашенко О.В. Державна політика в сфері вищої освіти України в умовах цифровізації. Bulletin of the National University of Civil Protection of Ukraine. Series: Public Administration. 2021. № 1(14)2021. URL: <https://doi.org/10.52363/2414-5866-2021-1-10>
2. АРЕШОНКОВ В. Ю. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ТА ВІДПОВІДІ. Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. 2020. Т. 2, № 2. URL: <https://doi.org/10.37472/2707-305x-2020-2-2-13-2>

3. Ілляшенко С. М., Шипуліна Ю. С., Ілляшенко Н. С. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/7f4d22ec-bdf1-4de5-93ab-81e8d2ab9e68/content>.
4. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ / Т. ПАВЛИШ та ін. Освітні обрії. 2023. Т. 56, № 1. С. 106–109. URL: <https://doi.org/10.15330/obrii.56.1.106-109> (дата звернення: 17.03.2024).

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Бойко Владислав

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Галина Нестеренко, к. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: штучний інтелект, місцеве самоврядування, громадська безпека.

Штучний інтелект (ШІ) являє собою трансформаційну силу в місцевому самоврядуванні, перетворюючи спосіб функціонування міст і громад. ШІ має потенціал змінити застарілі концепції функціонування місцевих органів влади. За допомогою новітніх алгоритмів та аналізу даних, технології ШІ пропонують можливості для обробки та інтерпретації великих обсягів даних, що дозволяє місцевим органам влади приймати більш обґрунтовані та ефективні рішення, від оптимізації надання послуг до поліпшення розподілу ресурсів[1].

Одним з ключових напрямків, де можна застосувати ШІ, є галузь громадської безпеки. Алгоритми ШІ можуть аналізувати, наприклад, статистику злочинів, час реакції на екстрені випадки та патерни руху, щоб виявляти тенденції та передбачити потенційні ризики, які важко помітити людині. Наприклад, аналізуючи історичні дані про злочинність, системи ШІ можуть передбачити райони, схильні до злочинності, дозволяючи правоохоронним органам ефективніше розподіляти ресурси, стратегічно розміщувати правоохоронних працівників та передбачати проблеми безпеки до їх загострення. Додатково, системи відеоспостереження на основі ШІ можуть покращити громадську безпеку, виявляючи підозрілі дії та поліпшуючи час реакції на екстрені ситуації.

Ще одним напрямом, де ШІ може мати значний вплив, є сфера громадських послуг. Віртуальні асистенти на основі ШІ можуть надавати цілодобову підтримку громадянам, відповідаючи на часто задавані питання, надаючи доступ до інформації та ресурсів та допомагаючи у вирішенні базових адміністративних завдань. Це не тільки зменшує навантаження на працівників місцевих органів влади, але і забезпечує громадянам доступ до інформації та послуг у будь-який час. Також ШІ може бути використаний для автоматизації рутинних процесів, таких як подання заявок на отримання дозволів, поновлення ліцензій та обробка платежів, що робить взаємодію громадян з місцевими органами влади більш зручною, ефективною та незалежною від часу. Більш того, системи ШІ можуть аналізувати та акцентувати увагу на факторах, які можуть вплинути на прийняття обґрунтованого рішення та реалізації політик. Наприклад, визначаючи тенденції у скаргах громадян для

ефективного розподілу ресурсів, покращення якості послуг та підвищення ефективності управління [3].

Висновок

Штучний інтелект в місцевому самоврядуванні відкриває широкі можливості для підвищення ефективності та якості надання громадських послуг, а також оптимізації процесів громадської безпеки. Впровадження ШІ дозволяє місцевим органам влади адаптуватися до сучасних викликів і покращувати життя громадян через інноваційні технології та аналіз даних.

Список використаних джерел:

1. Квітка С., Новіченко Н., Бардах О. Штучний інтелект у муніципальному управлінні: вектори розвитку. Public administration aspects. 2021. № 9. С. 85–94.
2. Квітка С. Цифрові трансформації як сучасний тренд періодичного циклу розвитку суспільства. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. Спецвипуск. 2020. С. 131–134.
3. Technology and the future of the government workforce (2020) Retrieved from URL : <https://www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/publications/tech-future-government-workforce.pdf>.
4. Яровой Т. С. Можливості та ризики використання штучного інтелекту в публічному управлінні. Науковий журнал «economic synergy». 2023. Вип. 2,. С. 36–47.

МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЄКТУ

Вадим Бондарчук, Олександр Косарєв

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Пономарьов, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: оцінка проєкту, проєкт, інноваційний проєкт, методологія

На сучасному етапі, коли Україна перебуває у центрі глобальних ризиків, інноваційні проєкти можуть стати ключовими для конкурентоспроможності та розвитку будь-якої галузі країни. Саме тому їх важливо ретельно розробляти, оцінювати та впроваджувати. Оцінка розробки інноваційного проєкту вимагає специфічного підходу та врахування різних аспектів, що відрізняються від оцінки традиційних проєктів. Дослідження з розробки методології оцінки інноваційного проєкту надасть можливість враховувати всі ризики запровадження таких проєктів як на території України так і за її межами.

Аналізом системи показників оцінки інноваційного проєкту, займалися такі науковці, як: В. Волошина - Сідей, А.Чіков, Л.Кучер, М.Хелдак, О.Поліщук та інші.[1-4]. В їх роботах проаналізовані критерії оцінки інноваційних проєктів для різних підприємств України, однак не має загального критерію визначення таких показників для інноваційного проєкту в цілому.

Під визначення інноваційний проєкт розуміють проєкт, який спрямований на впровадження новаторських ідей, технологій або підходів з метою вирішення певних проблем або відкриття нових можливостей. Такі проєкти можуть включати розробку нових продуктів або послуг, впровадження нових процесів або технологій, а також створення нових бізнес-моделей або стратегій. Характеристиками інноваційного проєкту є унікальність, потенціал змін, ризик і невизначеність, пошук нових ринків та можливостей, концентрація на створенні вартості [1]. Якщо говорити про унікальність, то інноваційний проєкт має відрізнятися від існуючих рішень або підходів тим, що пропонує щось нове і оригінальне . Ці проєкти можуть мати значний вплив на суспільство, галузь або компанію, змінюючи існуючі стандарти, практики або способи діяльності. Інноваційні проєкти часто пов'язані з великим ризиком і невизначеністю через нестабільність технологій, невизначеність ринку або складність впровадження нових ідей. Вони можуть відкривати нові ринки або можливості для компаній, організацій, розширюючи їхні можливості для зростання та розвитку. Головною метою інноваційного проєкту є створення вартості для клієнтів, користувачів або власників, що може виявитися в формі нових продуктів, послуг або можливостей ефективності.

Методологія оцінки розробки інноваційного проєкту вимагає специфічного підходу та врахування різних аспектів, що відрізняються від оцінки традиційних проєктів. Для оцінки економічних результатів інноваційної діяльності, відповідно до передової методології, визначення економічної ефективності бізнес середовища, необхідно аналізувати подібні (до інноваційної пропозиції) успішні інноваційні проєкти [2]. Планування інноваційної діяльності без попередньої оцінки інноваційного потенціалу суб'єкта господарювання може призвести до проблем з розподілом грошових коштів. Тобто, існує така ймовірність, що підприємству може не вистачити ресурсів для реалізації інноваційного проєкту, що може призвести до призупинення не лише інноваційної, а й поточної господарської діяльності [3]. В розрізі галузей і підприємств різних розмірів, слід ураховувати, під час ухвалення управлінських рішень щодо підвищення їх готовності до впровадження інноваційних проєктів, найслабкіші складники цієї готовності [4].

Методологію оцінки розробки інноваційного проєкту можна звести до таких критеріїв: перш ніж розпочати оцінку, важливо визначити, наскільки проєкт відповідає стратегічним цілям та пріоритетам компанії. Це включає аналіз, як цілі проєкту вписуються в місію та стратегію бізнесу. Наступним критерієм є оцінка технічної реалізованості проєкту, яка включає аналіз технічних аспектів інновацій, враховуючи можливості та обмеження технологій, необхідних знань та експертизи.

Важливим критерієм, є оцінка комерційного потенціалу проєкту на ринку. Це включає аналіз ринкової потреби, конкурентного середовища, можливостей монетизації та прогнозування прибутковості.

Також, одним з важливих показників оцінки є результат фінансового аналізу для визначення витрат та потенційного доходу від проєкту. Це може включати оцінку витрат на розробку та впровадження, прогнозування доходу та прибутковості проєкту.

Наступним показником оцінки має стати ідентифікація та оцінка потенційних ризиків, які можуть вплинути на успішність проєкту, а також розробка стратегій зниження ризиків та управління ними.

Має бути присутнім при розробці інноваційного проєкту, критерій визначення ефективності системи управління процесом розробки інновацій та визначення можливостей для вдосконалення. В кінці має бути проведено аналіз можливостей внутрішнього розвитку та інноваційної культури в організації, які можуть підтримати успішну реалізацію проєкту.

Висновок

Наведені критерії оцінки розробки інноваційного проєкту допоможуть забезпечити комплексну оцінку інноваційного проєкту та прийняття обґрунтованих рішень щодо його розвитку та впровадження. Комплексна оцінка інноваційного проєкту може мати значний

вплив на розвиток підприємств в Україні, оскільки допомагає розуміти потенційні переваги та ризики впровадження новаторських ідей та технологій.

Список використаних джерел:

1. Oksana Polishchuk Development of a Method of Coordination of Project and Operational Activities in the Process of Manufacturing Complex Knowledge-Intensive Products URL:https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4007329
2. В. Волошина - Сідей Інтегральна система показників оцінки інноваційного проєкту URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1220>
3. Чіков І. (2022). Оцінка рівня інноваційного потенціалу аграрних підприємств. Підприємництво та інновації, (23), 96-102. URL:<https://doi.org/10.37320/2415-3583/23.17>
4. Kucher, L., Heldak, M., & Orochovska, L. (2023). Assessment of the readiness of agrarian enterprises to implement innovative projects. Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal, 9(1), 224–259. URL: <https://doi.org/10.51599/are.2023.09.01.11>

ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В ДОКУМЕНТООБІГ ОРГАНІЗАЦІЙ

Артем Вознищик

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Тетяна Остапенко, д-р. екон. наук, доц.

Ключові слова: цифровізація, інтеграція, електронний документообіг, підприємства

Сучасний швидкий темп технологічного розвитку змушує організації шукати ефективніші та продуктивніші способи управління документами. Інтеграція цифрових технологій в документообіг, стає необхідністю для підвищення ефективності та зручності роботи. В сучасному розвитку документообігу організацій, прослідковується процес інтеграції електронних документів в систему документування та документообігу підприємств та установ. Саме в сучасних умовах виявлено потребу в цифровізації, як засобу досягнення високої ефективності документообігу на підприємствах.

Питанням документообігу та цифровізації присвячено багато наукових праць та досліджень. Наприклад, у працях таких дослідників, як: Палехи Ю. І, Лугової Т. А, Акімова О. Є. проведено аналіз юридичної документації з документообігу [1, 2], розкрито питання ідентифікації переваг цифрових технологій документообігу підприємств [3, 4]. Але важливими залишаються питання інтеграції цифровізації в документообіг організацій. Тому мета дослідження полягає в ідентифікації переваг впровадження інтеграції цифрових технологій в документообіг організацій.

Впровадження інтеграції цифрових технологій в документообіг організацій має низку переваг, серед яких можна виділити наступні:

1. Підвищення продуктивності – цифрові технології дозволяють автоматизувати багато рутинних завдань, що пов'язані з обробкою та обміном документами. Це дозволяє співробітникам зосередитися на більш важливих завданнях, що підвищує їх продуктивність.
2. Зменшення часу обробки. Цифрові технології прискорюють процес обміну документами, зменшуючи час, необхідний для їх обробки та пересилання. Це може значно скоротити час, потрібний для виконання бізнес-процесів.
3. Зменшення витрат. Перехід до цифрового документообігу може зменшити витрати на папір, друк та зберігання документів. Також може бути зменшено витрати на поштові та кур'єрські послуги, оскільки більшість документів може бути обмінено електронним шляхом.
4. Підвищення точності та надійності. Автоматизація процесів документообігу за допомогою цифрових технологій може зменшити ймовірність помилок, які можуть

виникнути через людський фактор. Електронні системи також забезпечують кращий контроль за документами та їх доступністю.

5. Покращення доступності та зручності. Завдяки цифровому документообігу, співробітники можуть отримувати доступ до необхідної інформації з будь-якого місця та в будь-який час. Це особливо корисно для організацій з розподіленими командами або філіалами.

6. Підвищення екологічної стійкості. Використання меншої кількості паперу та зменшення потреб у друкованих копіях документів допомагає знизити вплив організації на навколишнє середовище, сприяючи збереженню лісів та зменшенню викидів CO₂.

7. Забезпечення відповідності та безпеки. Цифрові технології можуть допомогти в забезпеченні відповідності з регуляторними вимогами щодо зберігання та обробки даних. Також вони можуть забезпечити підвищений рівень безпеки, використовуючи шифрування та інші заходи для захисту конфіденційної інформації.

Ці переваги роблять інтеграцію цифрових технологій в документообіг надзвичайно привабливою для багатьох організацій, які прагнуть оптимізувати свої бізнес-процеси та підвищити ефективність своєї діяльності.

Висновок

На основі дослідження можна зробити висновок, що інтеграція цифрових технологій в документообіг організацій є необхідним кроком для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності. Тому впровадження цифровізації в систему документообігу організацій – одна з важливих задач, оскільки в умовах високої конкуренції вона стане вагомим перевагою.

Список використаних джерел:

1. Закон України про електронні документи та електронний документообіг URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>
2. Закон України Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>
3. Палеха Ю. І. Документ в інформаційному просторі: традиції минулого і виклики сучасності. Монографія. 2021. 421с.
4. Лугова Т. А. Еволюція систем електронного документообігу підприємств. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bdi_2013_1_5

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ В СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Дмитро Гарбузюк , Сергій Горбенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Пономарьов, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: соціальні мережі, адміністративний менеджмент, бізнес-процеси, комунікація.

Технологічний розвиток та епоха цифровізації сприяють впровадженню нових інструментів, що спрощують адміністративне управління бізнесом. Одним з інструментів, що є стратегічно важливим для розвитку підприємств є соціальні мережі, що дозволяють бізнесу виконувати різні бізнес-операції та надають конкурентні переваги з огляду на інноваційну діяльність, що несуть в собі дані інструменти.

Основна мета полягає у аналізі використання соціальних мереж, як інструменту адміністративного менеджменту.

Соціальні мережі призводять до змін у виробництві, в управлінні та підприємницькій діяльності.

Вони вважаються важливим інструментом підтримки менеджменту, який допомагає переосмислити та оптимізувати процеси, пов'язані, наприклад, з операціями, людськими ресурсами, маркетингом, комерціалізацією та обслуговуванням клієнтів [1]. Використання соціальних мереж в адміністративному менеджменті підвищує продуктивність і конкурентоспроможність, полегшує корпоративну комунікацію з внутрішніми та зовнішніми клієнтами, що надає можливість для зростання та зміцнення бізнесу.

Всебічне використання Інтернету в діяльності компанії підвищило актуальність соціальних мереж серед користувачів і компаній. Ці канали відіграють значну роль і адаптувалися у бізнес-процеси, щоб компанії могли обслуговувати своїх клієнтів більш тісно та динамічно [2].

Компанії все частіше застосовують соціальні мережі для реклами свого портфеля продуктів та послуг, що надає переваги та розвиває глобальну компоненту їх функціонування. Аналіз використання соціальних мереж співробітниками також виявив моменти, які впливають на їх продуктивність [3].

Аналіз сучасного використання соціальних мереж в адміністративному менеджменті вказує, що вони все частіше використовуються в компаніях і є важливим фактором розвитку їх діяльності. Аналіз, проведений всередині компаній, показав що ці інструменти використовуються для розвитку трудової діяльності. Що стосується соціальних мереж, які

найбільш широко використовуються на робочому місці для розвитку ділової активності, то серед керівників та адміністративного персоналу зазначається WhatsApp (49%) - інструмент обміну повідомленнями. Facebook (25%), платформа, яка відображає корпоративну інформацію та сприяє взаємодії та близькості з користувачами. Instagram (6%) - для обміну контентом. Twitter (4%) - розміщення реклами та коротких корпоративних повідомлень. Платформи електронної пошти корисні для обміну повідомленнями з кількома одержувачами. Telegram (3%) працює як канал обміну повідомленнями. Microsoft Teams, Zoom та Google Meet (3%) – канали відеоконференцій для проведення віртуальних зустрічей у компаніях. YouTube (1%) – це візуальна та інтерактивна платформа для обміну відео та навчальними посібниками.

Соціальні мережі сприяють динамічному розвитку, оптимізації та інноваційності процесів, а також модернізації бізнес-структури, що впливає на конкурентоспроможність компаній.

Бізнес-процеси, які найкраще підтримуються використанням соціальних мереж, є корпоративні комунікації, обслуговування клієнтів, маркетинг і продажі, виробництво та надання послуг, відбір і підбір персоналу, глобалізація.

Висновок

Соціальні мережі дозволяють компаніям оптимізувати операційні, стратегічні та адміністративні процеси; використовуються не тільки для комунікаційних цілей, але і як інструмент організації роботи; підтримують компанії в їх внутрішній і зовнішній діяльності; впровадження соціальних мереж може мати негативний вплив на організацію, якщо менеджери та адміністративний персонал не будуть використовувати їх належним чином.

Список використаних джерел:

1. Ewerth, D., & Giroto, M.. Motivaciones y barreras en la utilización de estrategias de e-marketing en pymes catalanas y el encaje del consumidor: el caso de la comarca del Alt Empordà. *Revista CEA*, 7(15), 2021, e1889. URL: <https://doi.org/10.22430/24223182.1889>
2. Lorduy, J.. Así las empresas usan las redes sociales como 'vitricas' virtuales. *Portafolio* 2021, 25 de septiembre. URL: <https://www.portafolio.co/innovacion/empresas-que-usan-redes-sociales-para-fortalecer-su-marca-556637>
3. Torres Covarrubias, V. J., Benítez Cortés, R. P., Camacho, Y., & Aguilar Navarrete, P. El Impacto de las Redes Sociales en la Productividad de las Empresas. En *Tendencias de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones* (171-179). Alfa Omega Grupo Editor, 2016. URL: <https://www.researchgate.net/publication/303444972>

ВАГОМІСТЬ ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА УСПІХ NETFLIX

Олексій Дубовський

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: корпоративна культура, корпорація, система цінностей

В умовах динамічних змін на ринку зростає потреба в системному розумінні багатогранних процесів, що в ньому відбуваються. Ефективність функціонування ринкового середовища залежить не лише від правових норм, але й від рівня відповідальності та морально-етичних принципів його учасників. Корпоративна культура, як система цінностей, правил та норм поведінки, стає ключовим фактором успішності в сучасному бізнес-середовищі.

Корпоративна культура – це сукупність основних принципів та цінностей, що визначають діяльність підприємства. Вона відображає місію та стратегію розвитку організації і знаходить своє відображення у соціальних нормах та цінностях персоналу. Корпоративна культура надає організації унікальний характер, створює внутрішню атмосферу ідентифікації для співробітників, сприяє соціальній стабільності та функціонує як контролюючий механізм, що впливає на відносини та поведінку працівників [1].

Основні характеристики корпоративної культури [2]:

- особиста ініціатива;
- рівень толерантності персоналу;
- готовність до ризику;
- цілеспрямованість;
- у спільних дій;
- правила контролю, координації та взаємодії;
- ідентичність організації та її персоналу;
- система мотивації.

Корпоративна культура корпорації «Netflix» – це не просто набір правил, а й спосіб життя [3]. Ця культура робить «Netflix» унікальною компанією, яка постійно вдосконалюється та досягає нових висот.

І саме вона допомогла компанії стати лідером в своїй галузі за допомогою таких позитивних чинників, як:

– приваблення та утримання кращих талантів – корпоративна культура «Netflix» робить її привабливим роботодавцем для кращих фахівців у своїй сфері.

– Підвищення мотивації та продуктивності: співробітники «Netflix» відчують себе відповідальними за свою роботу та мотивовані до досягнення високих результатів.

– Стимулювання інновацій: відкрита та динамічна культура «Netflix» сприяє появі нових ідей та інновацій.

– Швидка адаптація до змін: гнучкість та адаптивність корпоративної культури «Netflix» дозволяє компанії швидко реагувати на зміни ринку.

Висновок

Отже, корпоративна культура Netflix - це унікальна система цінностей, принципів та практик, яка відіграла ключову роль у беспрецедентному успіху компанії. Її можна охарактеризувати як динамічну, інноваційну, орієнтовану на людей та результати.

Список використаних джерел:

1. О. Вараксіна, В. Шульга Роль корпоративної культури у сучасному бізнес-середовищі. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2363>
2. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Львів 2011 Львів: «Новий Світ - 2000», 2011.-342
3. Сайт компанія «Netflix» URL:<https://jobs.netflix.com/culture>

МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ РОСІЙСЬКІЙ ІНФОРМАЦІЙНІЙ АГРЕСІЇ

Катерина Йовенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Галина Нестеренко, к. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: інформація, інформаційний простір, інформаційна війна, захист інформаційного простору, законодавчі механізми, інституційні механізми.

Захист інформаційного простору – це не просто питання сьогодення, це війна за нашу самоідентифікацію, за наше місце у світі. Російська пропаганда, подібно до вірусу, прагне заразити брехнею та ненавистю, розмити межі добра і зла, знищити віру в майбутнє. І на цьому фронті Україна веде запеклу боротьбу.

2014 рік став поворотним моментом. Революція Гідності, анексія Криму, війна на Донбасі – все це оголило вразливість нашого інформаційного простору. Неготовність до інформаційних атак, недосконалість законодавства, розгубленість – ось ціна, яку ми заплатили за недооцінку ворога.

Сьогодні Україна має арсенал для захисту інформаційного простору. Загалом, механізми захисту інформаційної безпеки України можна розділити на дві групи – законодавчі та інституційні [3].

З часів здобуття незалежності Україна напрацювала значний масив законодавчих актів, що стосуються інформації та інформаційного простору. До них належать Закони України «Про інформацію», «Про інформаційні агентства», «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», «Про доступ до публічної інформації», «Про Національну раду України з питань телебачення і радіомовлення» «Про національну безпеку України», укази Президента України, які ввели в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України, що затвердили Стратегію національної безпеки України (2015), Стратегію кібербезпеки України (2016), Стратегію інформаційної безпеки (2021), Доктрину інформаційної безпеки України та ін.

Всі ці законодавчі акти визначають правові та організаційні основи інформаційної діяльності в Україні, гарантують право на доступ до інформації, встановлюють відповідальність за порушення законодавства про інформацію, а також визначають пріоритетні завдання та заходи щодо забезпечення інформаційної безпеки та кібербезпеки України.

Важливим кроком стало прийняття Доктрини інформаційної безпеки України у 2017 році. Проте, як зазначають експерти, вона має декларативний характер і не пропонує дієвих

механізмів протидії інформаційній агресії [2].

Інституційні механізми – це не лише державні органи, такі як Рада національної безпеки і оборони, Міністерство інформаційної політики, Міністерство оборони, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації. Це й активні недержавні суб'єкти: міжнародні організації (ООН, ОБСЄ, Рада Європи) та вітчизняні недержавні громадські організації.

Особливу роль відіграє громадськість в протидії інформаційній агресії. Активні користувачі Інтернету, блогери, лідери думок – всі вони стають воїнами на інформаційному фронті, борючись за правду, доносячи інформацію, допомагаючи людям пережити жахіття війни.

В умовах інформаційної війни, де фейки поширюються швидше правди, медіаграмотність стає питанням виживання. Ось кілька правил, які допомагають орієнтуватися в інформаційному просторі та не стати жертвою дезінформації:

1. Не поширювати сумнівні пости. Більшість брехливих повідомлень – це частина продуманої інформаційної війни проти України.
2. Не довіряти не перевіреним групам в соціальних мережах та телеграм каналам.
3. Не поширювати інформацію про розташування та переміщення українських військ.
4. Не публікувати фото та відео з місць уражень одразу після події.
5. Не подавати інформації про скупчення людей.
6. Споживати інформацію лише з офіційних джерел. Довіряти перевіреним ЗМІ, веб-сайтам державних органів та офіційним каналам у соц. мережах.

Висновок

Війна за інформаційний простір буде активізуватись та розширюватись. Російська пропаганда продовжує адаптуватися та шукати нові шляхи для впливу на українське суспільство. Дезінформація, фейкові новини та мова ворожнечі все ще залишаються серйозними викликами. Щоб протистояти їм, Україні необхідно постійно вдосконалювати свої механізми захисту інформаційного простору. Це потребує як законодавчих змін, так і посилення інституційної спроможності.

Україна вже робить значні кроки на шляху до захисту свого інформаційного простору. Створено нові інституції, прийнято закони, спрямовані на протидію дезінформації та пропаганді.

Список використаних джерел:

1. Косяченко К. Е. Інформаційно-гібридна війна Російської Федерації проти України: засоби протидії. Дніпро. [Електронний ресурс]: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-223-4-120>.
2. Коруч У. 3. Запобігання та протидія пропаганді війни та інформаційним загрозам в

Україні. Публічне право № 2 (38) (2020). [Електронний ресурс]: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/38/pdf/9.pdf>.

3. Нофенко А. Гібридна війна Росії проти України: інформаційний наступ та механізми протидії. Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії. 2019. № 2. С. 68–77.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

Дар'я Калатенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Чібісова, старший викладач

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна політика, гендерні стереотипи, публічне управління

Забезпечення гендерної рівності та розбудова справедливого суспільства є важливими завданнями для подальшого розвитку кожної країни. У контексті публічного управління України гендерна політика не стоїть на місці, проте, незважаючи на прогресивне законодавство, у практичній реалізації такої політики залишаються проблеми.

Для наукового обґрунтування результатів досліджень гендерної політики в системі публічного управління в Україні використовувалися статистичний метод для збору та обробки даних про розподіл гендерних показників на державних посадах, таких як кількість жінок і чоловіків різних категорій, а також методи правового та порівняльного аналізу для оцінки нормативно-правової бази та законодавства, що регулює питання гендерної рівності.

Гендерна рівність означає, що жінки і чоловіки мають однакові права, можливості і обов'язки у всіх аспектах життя. Це означає, що обидві статі мають однаковий доступ до освіти, охорони здоров'я, можливість брати участь у політичному процесі та управлінні, займатися бізнесом та розвивати свої таланти та інтереси [1].

Найпоширенішими проблемами в гендерній політиці в публічному управлінні України є нерівномірність представників різної статі в органах публічного управління та гендерні стереотипи, по типу того, що лідерськими якостями володіють більше чоловіки [1].

Головним документом, який забезпечує рівні права жінок та чоловіків і протидіє усім видам дискримінації є Загальна декларація прав людини [2]. Також важливу роль відіграє Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Позитивним проявом щодо реалізації гендерної політики саме в Україні є прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [1].

Тож аналіз щодо кількості жінок і чоловіків в парламенті в різні роки демонструє, що до першого скликання парламенту (1990–1994) увійшли 11 жінок, що становило 2,4 % від його загального складу. А вже у дев'ятому скликанні (станом на 1 жовтня 2023 р.) працює 85 парламентарок, а це майже 18 %, що свідчить про прийняття та розуміння гендерних принципів у законодавчій гілці влади України [2].

На державних посадах різної категорії, розподіл жінок та чоловіків змінюється. На

посадах категорії «А» чоловіків – 69 % від усіх посадовців категорії, а жінок - 31%. Протилежна ситуація відбувається на посадах категорій «Б» і «В». На посадах держслужби категорії «Б» жінки чисельно значно переважають - 67 %, чоловіків же 33 %. Великий гендерний розрив характерний для категорії «В», адже жінок там - 78 %, а чоловіків тільки 22 % [2].

Відповідно до рейтингу The Global Gender Gap Report (міжнародного індексу, який вимірює прогрес у забезпеченні гендерної рівності), який кожен рік готує Світовий економічний форум, у 2023 році наша країна посіла 66-е місце зі 146 країн, а це на 15 рядків вище у списку в порівнянні з 2022 роком. Такий результат демонструє вдосконалений розподіл усіх ресурсів та можливостей серед жінок та чоловіків [2].

Розвиток ефективної гендерної політики в сфері публічного управління вимагає постановки таких ключових завдань як покращення механізмів державного контролю за забезпеченням гендерної рівності; забезпечення рівних можливостей у вступі до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у прийнятті рішень у сфері державного управління; інтеграція гендерних аспектів у навчальні програми з публічного управління та адміністрування. Реалізація цих заходів сприятиме гендерній трансформації політики в галузі публічного управління [3].

Висновок

Боротьба за гендерну рівність в усіх сферах життя триває. Гендерна політика у системі публічного управління має збалансовувати участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що має формувати новий погляд на роль жінки у сфері публічного управління, і в результаті забезпечувати гендерну рівність.

Список використаних джерел:

1. Бондар Г., Михайлюнок Д. Гендерна політика в системі публічного управління України. Публічне управління та митне адміністрування. 2019. № 4 (23). С. 34–39. URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/4/5.pdf> (дата звернення: 14.03.2024).
2. Шевчук І. Гендерна політика у системі публічного управління. Візії майбутнього: конституційний вимір повоєнного відновлення України та європейської інтеграції : зб. матеріалів і тез, м. Київ, 6 жовт. 2023 р. Київ, 2023. С. 169–171. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/viziyyi_maybutnogo_konstytuciynyy_vymir_povoyennogo_vidnovlennya_ukrayiny_ta_yevropeyskoyi_integraciyi_2023.pdf (дата звернення: 14.03.2024).
3. Яременко О., Намазова Ю. Аналіз сучасних наукових підходів по проблеми гендерної політики у системі публічного управління України. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 5-

6. С. 76–81. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2022/14.pdf (дата звернення: 14.03.2024).

ОЦІНКА РИЗИКІВ ПРОЄКТУ СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ АВІАЦІЙНОЇ ТЕХНІКИ

Олександр Карпенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Данченко, д-р. техн. наук, проф.

Ключові слова: проєкт, авіаційна техніка, інформаційна система, експлуатація, менеджмент, оцінка ризиків.

Існуюча система збору, обліку й аналізу інформації про технічний стан і надійність авіаційної техніки, яка формує основний обсяг вихідних даних для управління експлуатацією авіаційної техніки має ряд суттєвих недоліків. До таких недоліків відноситься велика трудомісткість проведення пономерного обліку авіаційної техніки, низька оперативність процесів збирання, оброблення та аналізу даних, значні терміни надання результатів аналізу, особливо в умовах високої інтенсивності застосування авіації, складність застосування формалізованих процедур прийняття рішень в ході аналізу стану авіаційної техніки, причин несправностей і відмов тощо.

Вирішення зазначених проблемних питань базується на впровадженні сучасних інформаційних технологій та засобів обчислювальної техніки, а саме інформаційних систем підтримки льотної придатності та процесу експлуатації авіаційної техніки, здатних забезпечити оперативне надходження і обробку інформації та автоматизацію процесів.

Створення та впровадження інформаційної системи підтримки експлуатації авіаційної техніки – це складний проєкт, пов'язаний з низкою невизначеностей та ризиків. Своєчасна оцінка ризиків є важливим етапом будь-якого проєкту. Вона дозволяє виявити потенційні проблеми на ранній стадії та вжити превентивних заходів для їх запобігання або мінімізації негативних наслідків.

Оцінка ризиків реалізації та успішного завершення проєкту ґрунтується на їх ідентифікації, визначенні ймовірності виникнення та ступеню впливу. До ризиків даного проєкту відносяться:

- технічні ризики, пов'язані з використанням новітніх технологій, програмно-апаратних засобів, що може призвести до несправностей або несумісності з існуючими системами;
- безпека даних та інформації, що циркулює в інформаційній системі. Загрози витоку, несанкціонованого доступу та цілісності системи в цілому;
- організаційні ризики. Відсутність або недостатня підтримка керівництва вищого рівня може призвести до фінансових або ресурсних обмежень проєкту;

–ризиків взаємодії зі стейкхолдерами. Різні очікування та інтереси стейкхолдерів можуть призвести до конфліктів та затримок реалізації проєкту;

–економічні ризики. Перевищення бюджету, недооцінка витрат або збільшення вартості ресурсів може призвести до перевищення бюджету проєкту;

–соціальні ризики, пов’язані з опором з боку користувачів, продуктивністю роботи та задоволеністю працівників;

–правові або законодавчі ризики. Зміна законодавства, інтелектуальні та майнові питання.

У таблиці 1. наведено оцінку ризиків проєкту створення та впровадження інформаційної системи підтримки експлуатації авіаційної техніки, визначення ймовірності їх виникнення та оцінка впливу кожного ризику на успішність проєкту.

Таблиця.1

Оцінка ризиків проєкту створення та впровадження інформаційної системи підтримки експлуатації авіаційної техніки

Тип ризиків	Рівень впливу	Ймовірність виникнення		
Технічні ризики	суттєвий		середня	
Безпека даних та інформації	критичний	низька		
Організаційні ризики	критичний		середня	
Взаємодія зі стейкхолдерами	критичний		середня	
Економічні ризики	суттєвий			висока
Соціальні ризики	низький		середня	
Законодавчі ризики	суттєвий	низька		

Результати аналізу та оцінки ризиків проєкту створення інформаційної системи підтримки експлуатації авіаційної техніки можна використовувати під час розробки реєстру ризиків та оптимальних стратегій управління кожним з них під час планування заходів щодо моніторингу та контролю ризиків протягом усього проєкту.

Список використаних джерел:

1. Enterprise Risk Management. URL: <https://ricardo-vargas.com/consulting/enterprise-risk-management/> (Last accessed: 22.03.2024).

LOGISTICS AND FLIGHT PLANNING FOR UAVS

Artem Kovalenko

National Aviation University, Kyiv

Academic supervisor - Oksana Polishchuk, Candidate Economic Sciences (Ph. D)

Key words: Unmanned Aerial Vehicles (UAVs), Logistics Distribution, Path Planning, Optimization, Algorithms, Real-Time Planning, Energy Consumption, IoT System, MATLAB Simulation.

In the rapidly evolving field of technology, Unmanned Aerial Vehicles (UAVs), commonly known as drones, have emerged as a significant player. Their applications span across various domains, from military operations to commercial deliveries, and even scientific research. The versatility of UAVs can be attributed to their ability to reach remote locations, their speed, and the minimal risk they pose to human life during operations.

One of the critical aspects that determine the efficiency of UAV operations is logistics and flight planning. This involves determining the most optimal paths for the UAVs to follow, considering various factors such as wind speed, obstacles, no-fly zones, and the UAV's battery life. The objective is to ensure that the UAV can complete its mission in the shortest possible time, with minimal energy consumption.

This study employs a combination of theoretical research and practical simulation. The theoretical part involves a comprehensive review of existing literature on UAV path planning and logistics, focusing on the various algorithms used and their respective strengths and weaknesses.

For the practical component, we use MATLAB, a powerful computational tool, to simulate the flight paths of UAVs. We analyze several path planning algorithms, including the modified Beetle Antennae Search (BAS) and the Simulated Annealing (SA) algorithm. These algorithms are chosen for their potential to address the real-time performance issues often encountered in UAV path planning.

The simulation involves a hypothetical urban environment with various constraints such as buildings, no-fly zones, and wind conditions.

The simulation experiments conducted using MATLAB [1] provided valuable insights into the performance of the selected path planning algorithms for UAVs. The results are as follows:

1. **Real-Time Performance:** The modified Beetle Antennae Search (BAS) [2] combined with the Simulated Annealing (SA) algorithm demonstrated superior real-time performance compared to other algorithms. This was evident in the UAV's ability to quickly adjust its path in response to dynamic changes in the environment.

2. Energy Consumption: The joint optimization of the deployment and flight trajectory of UAVs resulted in a significant reduction in energy consumption. This was measured by the amount of battery power used by the UAV during its mission.

3. Path Efficiency: The paths generated by the modified BAS and SA [3] algorithm were more direct and efficient, leading to shorter flight times and lower energy consumption.

4. Adaptability: The UAVs were able to effectively navigate around obstacles and no-fly zones, demonstrating the adaptability of the path planning algorithms.

These results indicate that the proposed method improves the efficiency and effectiveness of logistics and flight planning for UAVs.

Conclusions:

The study on logistics and flight planning for Unmanned Aerial Vehicles (UAVs) has yielded significant insights. The use of advanced path planning algorithms, specifically the modified Beetle Antennae Search (BAS) combined with the Simulated Annealing (SA) algorithm, has shown promising results in improving the real-time performance of UAVs. This is a critical factor in logistics, where timely delivery is of the essence.

Moreover, the joint optimization of deployment and flight trajectory has proven effective in minimizing energy consumption, thereby increasing the operational efficiency of UAVs. This is particularly important considering the limited battery life of UAVs, which directly impacts their flight duration and range.

However, despite these advancements, challenges remain in the application and development of UAVs. These include issues related to durability, load capacity, and safety. Future research should focus on addressing these challenges to further enhance the capabilities of UAVs in logistics and other applications.

References

1. Bestaoui Sebbane, Yasmina. (2015). Smart Autonomous Aircraft: Flight Control and Planning for UAV. CRC Press.
2. Wang, Guotai & Bai, Xiangyu. (2022). Comparison of UAV Path Planning for Logistics Distribution. Springer.
3. Fahlstrom, Paul Gerin & Gleason, Thomas James. (2012). Introduction to UAV Systems, Fourth Edition. John Wiley & Sons, Ltd.

ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

Кокіна Марина

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Пономарьов, канд. економ. наук, доц.

Ключові слова: управління, проект, бізнес, гіпотези, стратегії, теорії, моделі.

Все більш важливим аспектом для сучасних організацій у змінному бізнес-середовищі стає процес управління проектами. Зростання конкуренції, швидкі технологічні зміни та зростаючі вимоги споживачів ставлять підприємства під тиск щодо постійного вдосконалення процесів та досягнення результатів. У такому контексті ефективне управління проектами виявляється особливо важливим для досягнення успіху та забезпечення стійкості підприємства.

Метою дослідження є ретельний аналіз та розгляд аспектів, що підкреслюють важливість ефективного управління проектами в сучасному бізнес-середовищі. Дослідження спрямоване на виявлення ключових факторів, що впливають на успішність управління проектами та визначення оптимальних стратегій для їх реалізації.

Обґрунтування результатів дослідження базуються на теоріях проектного менеджменту, моделях управління ризиками, теорії стратегічного управління та концепціях організаційного розвитку.

Управління проектами у сучасному бізнесі включає аналіз таких гіпотез:

1. Ефективне управління проектами сприяє збільшенню конкурентоспроможності підприємства. Гіпотеза стверджує, що компанії, які ефективно використовують методи управління проектами, мають перевагу на ринку. Це обумовлено їх здатністю швидко реагувати на зміни, вчасно впроваджувати інновації та досягати стратегічних цілей.

2. Сучасні технології та інструменти управління проектами допомагають знижувати ризики та оптимізувати витрати. Гіпотеза передбачає, що використання новітніх технологій та програмних інструментів управління проектами дозволяє підприємствам ефективно управляти ризиками, прогнозувати витрати та підвищувати продуктивність [1].

Дослідження важливості управління проектами в сучасному бізнесі передбачає аналіз даних, спостереження за практикою підприємств та оцінку впливу управління проектами на їх ефективність та конкурентоспроможність. Результати дослідження можуть стати основою для вдосконалення стратегій управління проектами та визначення оптимальних підходів до досягнення успіху в сучасному бізнесі.

Також, для розуміння важливості управління проектами в сучасному бізнесі

використовуються теорії проектного менеджменту, які допомагають розкрити основні принципи та підходи до керування проектами. Моделі управління ризиками визначають методи та стратегії управління ризиками в рамках проектів, що дозволяє зменшити ймовірність негативних наслідків. Теорія стратегічного управління розглядає стратегічні аспекти управління проектами та їх вплив на загальну стратегію підприємства. Концепції організаційного розвитку допомагають розуміти, як управління проектами може сприяти розвитку підприємства та досягненню його стратегічних цілей.

Висновок

Управління проектами в сучасному бізнесі виявилось важливим для розвитку стратегічного планування та управління підприємствами. Знання про теорії проектного менеджменту, моделі управління ризиками, теорії стратегічного управління та концепції організаційного розвитку становлять важливу базу для подальших досліджень та практичного застосування управлінських підходів. Ефективне управління проектами є ключовим фактором успіху для сучасних підприємств, що дозволяє їм адаптуватися до змін у бізнес-середовищі, забезпечувати стабільність та досягати стратегічних цілей.

Список використаних джерел:

1. 20 переваг project-менеджменту для компаній URL:
<https://worksection.com/ua/blog/importance-of-project-management.html>

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Владислав Корнєєв

Національний авіаційний університет

Науковий керівник – Ірина Дейнега, канд. іст. наук, доц.

Ключові слова: цифровізація, публічне управління, ефективність, електронне урядування, цифрові технології, автоматизація, громадська участь.

У науці та публічному адмініструванні наступила нова цифрова епоха, що призведе до радикальної перебудови традиційних систем державного управління. Застосування застарілих та архаїчних методів перетворення державного управління на публічне шляхом лише адміністрування та встановлення заборон повинно залишитися в минулому. Науковці та практики довели, що підсилення боротьби, вживання заборон та висловлення загроз не сприяють будівництву конкурентоздатної економіки та ефективному розвитку.

Ключовими елементами подальших перетворень є можливість демократичного діалогу між владою та громадянином, а також посилення можливостей громадського контролю через можливість оскарження рішень та управлінських послуг органів публічної влади [3].

Цифрове урядування, або цифровізація публічного управління й адміністрування, представляє собою організаційну форму публічного управління, спрямовану на задоволення потреб громадян. Це забезпечує підвищення ефективності, відкритості та прозорості органів державної влади й місцевого самоврядування. Цифрове урядування дає можливість взаємодіяти з суспільством, громадянами, бізнесом за допомогою цифрових технологій за умови, що усі учасники комунікації мають відповідні цифрові компетенції [2].

У своїх наукових працях Д. Мурешан наголошував, що цифровізація й автоматизація процесів взаємопов'язані явища. Шляхом переведення традиційних процесів у цифровий формат та використання ІТ-технологій, повторювані дії можна автоматизувати, що сприяє підвищенню ефективності й зменшенню людських помилок. Крім того, цифровізація дозволяє інтегрувати передові технології, такі як штучний інтелект, віртуальна реальність, блокчейн та інші. Використання цих технологій може підвищити вартість процесів і відкрити нові можливості для інновацій. Оцифрування впливає не лише на перетворення даних у цифровий формат, але й на їх використання з метою оптимізації процесів і послуг у світі, який все більше орієнтується на цифрові технології. Це постійний і динамічний процес, який впливає на різні аспекти нашого повсякденного життя та економічної діяльності [4].

Цифрова трансформація систем публічного управління не обмежується просто автоматизацією та оптимізацією окремих процесів у державних органах, включаючи надання

державних послуг. Ця трансформація має на меті якісно змінити суть державного управління, включаючи його процедури, етапи управлінського циклу, функції та їх характеристики, що повинно призвести до підвищення якості державного управління та зменшення ролі держави загалом.

Цифрова трансформація спрямована на переведення більшості державних та публічно-управлінських послуг у цифровий формат, де державні службовці вже не беруть активної участі, що автоматизує та прискорює процес отримання будь-якої адміністративної послуги громадянами.

Як зазначає у своїй науковій роботі В. Шандрик, філософія державного управління також зміниться, з відходом від адміністрування та широким використанням інструментарію "сервісно-орієнтовної взаємодії органів публічної влади та громадянина". Електронне урядування позиціонується як проміжний етап у цих трансформаціях.

Отже, цифрова трансформація публічного врядування – це процес реалізації цифрових трансформацій у публічній сфері, який приведе до стрибкоподібного переходу до цифрового врядування шляхом застосування різних цифрових технологій [3].

Широке використання інформаційних технологій у сфері державного управління сприяє підвищенню ефективності таких аспектів, як міжвідомча взаємодія, надання державних послуг населенню і організаціям, а також особиста та колективна робота працівників федеральних органів державної влади. Визначення пріоритетів у використанні інформаційних технологій у діяльності федеральних органів державної влади здійснюється на основі оцінки можливості отримання значущого соціально-економічного результату та обсягу відповідних ресурсів.

Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) є найефективнішим інструментом взаємодії держави і суспільства, сприяють розвитку глобального інформаційного суспільства та наданню державою послуг громадянам через Інтернет. На сьогоднішній день електронне урядування використовується для продуктивної взаємодії всіх гілок влади як між собою, так і з суспільством, спрощуючи процедури отримання послуг [1].

І як висновок можна констатувати, що для подальшого удосконалення механізмів публічного управління та адміністрування у сфері цифрових трансформацій необхідно розробляти загальнонаціональні програми на державному рівні, спрямовані на підтримку та розвиток інфраструктури українського суспільства в цілому. Для досягнення цієї мети необхідна підтримка розвитку цифрових технологій та культивування цифрових навичок на всіх рівнях освіти, включаючи початкову, середню та вищу. Важливо також розглянути можливість надання освітніх можливостей для літніх людей, щоб вони могли отримати додаткові знання та вміння, які відповідають їхнім потребам та інтересам, у сфері

використання нових можливостей цифрових технологій.

Цифрові технології стали базою для створення нових продуктів, цінностей та особливостей, що надають конкурентні переваги на різних ринках. Сьогодні відбувається перехід від індустріальної економіки та інформаційного суспільства до цифрової економіки та цифрового суспільства, що вимагає постійного удосконалення механізмів управління та адміністрування для відповідності новим вимогам та викликам.

Список використаних джерел

1. Биркович Т. І., Биркович В. І., Кабанець О. С. Механізми публічного управління у сфері цифрових трансформацій. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. Вип. 9. 2019. С. 6.
2. Ніколіна І. І. Аналіз тренду цифрової трансформації публічного управління та адміністрування в Україні. *Я та історія публічного управління*. 2020. Вип. 19. С. 53–59.
3. Шандрик В. І. Феномен цифровізації та його вплив на функціонування світових систем публічного управління. *Наукові перспективи. СЕРІЯ «Державне управління інформаційною сферою»*. 2020. Вип. 6. С. 416–528.
4. Mureşan D. The Role of Digitalization in the Efficiency of Public Administration. *RAIS Conference Proceedings*, November 16-17, 2023. Pp 41–45.

УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ТА ПРОГРАМ

Юрій Кравчук, Роман Немченко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: управління, проекти, програми, принципи, проектно-орієнтоване управління

В сьогоденні реаліях управління проектом чи програмою є складним завданням. Проектний менеджер, який має свою команду або робочу групу створену для реалізації проекту, вирішує нові завдання, що можуть відрізнятися від завдань, які вирішуються функціональними підрозділами, що нерідко, призводить до проблем та непорозумінь на підприємствах чи колективах. Тому при ідеальній моделі управління проектом чи програмою, між робочою групою та всією організацією має існувати стійкий зв'язок, оскільки реалізація проекту має здійснюватися у співпраці з існуючими підрозділами і результат має бути інтегрований у структуру. З цією метою керівникам проектів слід виробити певні принципи та правила які б за узгодженістю всіх зацікавлених сторін створювали ефективну реалізацію інноваційних проектів.

Питаннями окремих принципів управління інноваційними проектами займаються такі дослідники, як: Г. Старченко [1], М. Копитко, Я. Пушак [2], Н. Блага [3] та інші. В цих працях виокремлена і надана сутність принципів проектно-орієнтованого управління інноваційним розвитком національної економіки.

На базі вище вказаних досліджень, можемо акцентувати увагу на те, що для управління інноваційними проектами керівникам слід дотримуватись наведених принципів управління інноваційними проектами (рис.1.):

- принцип селективного вибіркового управління, що полягає у виборі пріоритетних напрямків, адресної підтримці інноваційних фірм та новаторів);
- принцип цільової орієнтації проектів забезпечення кінцевих цілей, який передбачає встановлення взаємозв'язків між потребами у створенні інновації та можливостями їх реалізації, при цьому кінцеві цілі конкретних проектів орієнтуються на потреби, а проміжні цілі на кінцеві цілі цих проектів;
- принцип повноти циклу управління проектом;
- принцип етапності інноваційних процесів та процесів управління проектами;
- принцип ієрархічності організації інноваційних процесів (всі рівні діяльності узгоджуються один з одним);
- принцип багатоваріантності під час виборів управлінських рішень;

–принцип системності (розробляється сукупність заходів, необхідних організації проекту - організаційних, адміністративних та інших);

–принцип забезпеченості чи збалансованості (всі заходи мають бути забезпечені необхідними ресурсами).



Рис.1. Принципи управління інноваційними проектами

Ці принципи складають певну методологією. Під методологією проектно-орієнтованого управління доцільно розуміти систему знань, принципів, процесів, інструментів проектного менеджменту, з логічною, структурованою системою взаємозв'язків і взаємодій елементів, що її утворюють, та науку про цю систему [1].

Принципи, як головні, суттєві, важливі твердження є центральним елементом методології проектно-орієнтованого управління, якщо хоча б один з них не виконується, то не можна говорити про те, що проект виконується в рамках даної методології.

формування нової методологічної парадигми управління інноваційним розвитком національної економіки, поява нових підходів, які, спрямовують дослідження в певне русло, вимагають використання певних принципів проектно-орієнтованого управління, поза формуванням якої управління може бути неякісним, все це призводить до зміни нашої уяви про принципи такого управління [1].

Висновок

У результаті управління інноваційними проектами керівникам слід дотримуватися низки необхідних принципів. А саме, принцип вибору пріоритетних напрямів, націлювання проекту на досягнення кінцевих результатів, дотримуватися системності та ієрархічності організації інноваційних процесів тощо.

Список використаних джерел:

1. Г. Старченко Принципи проектно-орієнтованого управління інноваційним розвитком національної економіки URL: <https://kubernetes.io/docs/home/> (Last accessed: 17.02.2021).
2. Копитко М. І., Блага Н. В. Управління інноваціями та інвестиціями : навчальний посібник у схемах і таблицях. Вид. 2-ге, допов. і перероб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 296 с.
3. Блага Н. В. Управління проектами : навч. посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 152с.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Кремінський Дмитро

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Панасюк Ірина, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: HR, менеджмент, людські ресурси, підприємств, економіка, управління.

Розвинений економічний сектор – це одна із складових стрімкого поширення вітчизняних підприємств. Проте крім високорозвиненої економіки, налагодженої політичної системи, важливим є побудова ефективного внутрішнього управління у компаніях, заснованого на принципах екологічності та залученості.

В дослідженні було застосовано такі методи: аналіз наукової літератури з теми дослідження, аналіз статистичних даних, опитування HR-фахівців.

Результати.

- Роль HR-менеджменту в сучасних умовах бізнесу значно зросла, що обумовлює актуальність цієї теми.

- Ефективне управління людськими ресурсами стає ключовим фактором, що визначає конкурентоспроможність підприємства на ринку.

- Ефективний HR-менеджмент значно впливає на рівень конкурентоспроможності підприємства через використання сучасних методів та технологій.

- Сучасні HR-технології дають змогу вибудовувати нові моделі підбору, мотивації та навчання персоналу й значно підвищувати рівень ефективності людського капіталу в компанії.

- HR-менеджмент в багатьох українських компаніях значно відстає від передових технологій. У кращому разі можна спостерігати точкове застосування технологій на певних рівнях управління персоналу.

Висновок

Побудова комплексної стратегії HR-менеджменту на засадах цифрових трансформацій значно підвищить ефективність праці персоналу, що відповідно вплине на рівень конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Перішко Н. Вплив цифровізації на економіку: переваги та ризики. Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м.

- Житомир, 3–4 листопада 2022 року, Житомир, 2022. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2022/12/146.pdf> (дата звернення:30.04.2023).
2. Поліщук С., Роспопчук Т. Вплив цифровізації на зміни бізнес-моделей підприємств.«Економічний вісник НТУУ "Київський політехнічний інститут"».2021. No 18. С.199—202. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.18.2021.231175> (дата звернення:30.04.2023).
3. Церковна А. В., Карелова К. С. Вплив цифровізації на розвиток малого і середнього бізнесу в Україні.Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.2020. Т.19, No 2(45). С.328–339. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rectpu_2020_19_2_21 (дата звернення:30.04.2023).
4. Кучерява К. Ю., Орел Ю. Л. Теоретичні аспекти державного регулювання малого та середнього підприємництва.Актуальні проблеми державного управління.2020. No 2(58). С.32–41. DOI: <https://periodicals.karazin.ua/apdu/article/view/19420> (дата звернення:30.04.2023).

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Ангеліна Кучер

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Чібісова, старший викладач

Ключові слова: економічний аналіз, управління, облік, публічне управління, підприємство, влада, ресурси

Публічне управління визначається як система прийняття та реалізації рішень з метою досягнення загальних суспільних цілей. Однією з ключових складових цього процесу є економічний аналіз, який визначає ефективність витрат ресурсів. У працях В.М. Серединської, О.М. Загородної, Р.В. Федоровича «Економічний аналіз» [2] досліджуються теоретичні основи економічного аналізу. М.М. Зозуляк дослідив взаємозв'язок управлінського обліку та аналізу в контексті стратегічного управління підприємством [3].

Для наукового обґрунтування результатів досліджень економічного аналізу використаний літературний метод, а саме було досліджено наукову літературу даного напрямку.

Економічний аналіз у публічному управлінні грає важливу роль у визначенні оптимального використання ресурсів, які належать громаді. Він допомагає оцінити ефективність різних програм та проєктів, враховуючи їх вартість та очікувані результати. При цьому економічний аналіз дозволяє здійснювати обґрунтовані рішення щодо виділення бюджетних коштів та планування ресурсів [3, с.11].

Основними видами економічного аналізу щодо об'єктів управління є: техніко-економічний аналіз, фінансово-економічний аналіз, соціально-економічний аналіз, економіко-статистичний аналіз, економіко-екологічний аналіз, маркетинговий [1, с. 8–9].

Однією з основних функцій економічного аналізу в публічному управлінні є оцінка вартості та ефективності. Це важливо для визначення того, наскільки ефективно використовуються публічні ресурси, чи досягаються цілі, що ставляться перед програмами та проєктами. Аналіз вартості та корисності допомагає уникнути непродуктивних витрат та забезпечити максимальну користь для громади.

Прийняття рішень у сфері публічного управління пов'язане з великою кількістю складних завдань, які вимагають уважного вивчення та обґрунтування. Економічний аналіз стає ключовим інструментом у процесі прийняття рішень, оскільки він дозволяє ретельно вивчити всі аспекти та наслідки різних альтернатив. У період дії воєнного стану окремі повноваження щодо розпорядження коштами місцевих бюджетів на території, де не ведуться

бойові дії та не утворено військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів), надано головам відповідних територіальних громад, тому важливим є публічний моніторинг, щоб унеможливити розкрадання коштів через корупційні дії. Наприклад, це може бути укладання бруківки.

Один із прикладів використання економічного аналізу в прийнятті рішень може бути здійснений на рівні муніципалітетів при плануванні інфраструктурних проєктів. Наприклад, місцева влада має вибрати між реконструкцією доріг та розширенням системи громадського транспорту. Економічний аналіз допомагає порівняти вартість обох альтернатив, ураховуючи будівельні та експлуатаційні витрати, ефективність перевезень та соціальні вигоди для мешканців.

Зокрема, вартість проєкту може включати в себе виробничі витрати, витрати на обслуговування кредитів, амортизацію транспортних засобів та інші витрати, тому економічний аналіз дозволяє враховувати всі фактори та визначати оптимальну стратегію розвитку інфраструктури.

Однією з основних задач публічного управління є раціональне використання ресурсів для досягнення соціальних та економічних цілей. Економічний аналіз впливає на використання ресурсів, допомагаючи визначити їхню оптимальну алокацію та ефективність використання.

Наприклад, управління бюджетом держави вимагає детального економічного аналізу витрат та доходів. Громадські програми, освіта, охорона здоров'я та інфраструктурні проєкти – усе це потребує ретельного планування та аналізу відповідних ресурсів. Економічний аналіз допомагає визначити, які програми є найбільш прибутковими та соціально ефективними, щоб забезпечити максимальну користь для громади.

Економічний аналіз важливий для оцінки ефективності соціальних програм, таких як програми соціального забезпечення, допомоги безробітним, підтримки сімей тощо. Наприклад, уряд може застосовувати економічний аналіз для визначення впливу підвищення рівня допомоги безробітним на економіку та зайнятість населення. Аналіз витрат допомагає визначити оптимальний рівень підтримки малозахищених верств населення та забезпечити ефективне використання бюджетних коштів.

У публічному управлінні економічний аналіз є невід'ємною частиною планування економічних реформ. Наприклад, при реформуванні податкової системи чи пенсійного забезпечення економічний аналіз допомагає визначити оптимальні параметри, які забезпечать стабільність фінансів та збереження соціального захисту. Це може включати в себе аналіз податкових ставок, визначення обсягів соціальних виплат та їхніх витрат.

Інфраструктурні проєкти вимагають значних інвестицій і економічний аналіз допомагає

визначити їхню доцільність. Наприклад, при будівництві нового металургійного комбінату в майбутньому деокупованому українському Маріуполі, економічний аналіз може оцінити вплив його діяльності на економіку регіону, забезпечення нових робочих місць та підвищення фінансового потенціалу. Такий аналіз дозволяє уряду раціонально використовувати бюджетні кошти та забезпечувати стійкий розвиток регіонів.

Висновок

Економічний аналіз у публічному управлінні є ключовим інструментом для досягнення ефективності використання всіх видів ресурсів. Він дозволяє приймати обґрунтовані рішення, планувати бюджет, оцінювати ефективність програм та забезпечувати стійке економічне зростання. При вивченні конкретних сфер публічного управління, таких як впровадження соціальних програм, інфраструктурних проєктів, проведення економічних реформ економічний аналіз стає невід'ємною частиною планування та реалізації стратегій.

Список використаних джерел:

1. Економічний аналіз. Конспект лекцій для здобувачів фахової передвищої освіти освітньо-професійної програми «Менеджмент» галузь знань Управління та адміністрування спеціальності 073 Менеджмент денної та заочної форми навчання/ уклад. С. В. Буснюк. – Луцьк: Технічний фаховий коледж Луцького НТУ, 2020. – 118 с.
2. Економічний аналіз. Навчальний посібник / В.М. Серединська, О. М. Загородна, Р.В. Федорович. Тернопіль: Видавництво Астон, 2010. – 624 с.
3. Зозуляк М. М. Взаємозв'язок управлінського обліку та аналізу в контексті стратегічного управління підприємством. Економічний аналіз: зб. наук. Праць. Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка». 2015. Том 19. № 2. С. 201–206

ВПЛИВ РОЗГОЛОСУ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ НА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анастасія Міньковська

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександра Марушева, д. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: корупція, імідж, державний службовець, формування іміджу державного службовця, імідж державної служби.

Розголос інформації щодо корупційних правопорушень напряду впливає на формування іміджу державних службовців. Саме корупційні скандали відіграють важливу роль у сприйнятті суспільством державних службовців та формують негативне враження та ставлення до них. Аналіз наукової літератури дозволяє виявити механізми, за допомогою яких корупційні скандали створюють громадську думку, знищують довіру та знижують рівень сприйняття легітимності та компетентності інституту державної служби. Розглянуто елементи процесу запобігання корупційних скандалів та обґрунтовано заходи зменшення негативного впливу корупційних скандалів на імідж державних службовців та відновлення довіри громадськості до державних інституцій.

Розголос інформації пов'язаний з корупційними правопорушеннями в органах державної влади – суспільно визнана загроза для доброчесного та ефективного державного управління, довіри громадян до сектору управління. Існує два типи наслідків вчинення корупційних правопорушень: прямі, які ґрунтовно прописані у чинному законодавстві та непрямі, яким приділено менше уваги. Варто розглянути питання як саме розголос корупційних правопорушень впливає на громадське сприйняття державних службовців та які можуть бути наслідки для функціонування державних інституцій.

Досліджуючи навчальні матеріали, монографії, публікації вчених Колосок С.[0], Мельничук Я.[0] та законодавчу базу[0][0][0][0] було виявлено особливості динаміки корупційних скандалів та їхнього впливу на імідж державних службовців. Одним із ключових моментів є роль висвітлення таких ситуацій у засобах масової інформації (далі – ЗМІ) та публічний дискурс суспільства у сприйнятті корупції та довіри до владних інституцій, а також ефективності антикорупційних заходів та політики в цілому.

Гучні корупційні справи часто привертають доволі багато уваги від ЗМІ. Такі дії посилюють їхній вплив на громадську думку. Сенсаційне зображення державних службовців, причетних до таких скандалів, посилює негативне ставлення і сприяє зниженню довіри до державного апарату загалом.

Можна класифікувати корупційні скандали за масштабами та тривалістю наслідків впливу на імідж державних службовців[0]. У той час як деякі скандали можуть відносно швидко стертися з суспільної пам'яті, інші ж затримуються в колективній свідомості, увічнюючи скептицизм і недовіру до інституту державної служби. Ефективність та швидкість інституційного реагування, тобто робота пресслужби, PR команди того чи іншого державного органу, має важливе значення для пом'якшення репутаційних втрат і відновлення довіри громадськості.

У середовищі органів державної влади, що характеризуються системною корупцією або слабкими структурами управління, виникнення скандалів може сприйматися як симптом глибшої інституційної неспроможності, що посилює негативні стереотипи щодо державних службовців. І навпаки, в умовах системної, послідовної та виваженої реалізації антикорупційної політики, ефективних антикорупційних заходів і прозорості діяльності скандали можуть розглядатися й сприйматися більш як поодинокі випадки, а не як свідчення всеохоплюючої корупції на державній службі.

Уряд України повинен визначити пріоритетом запобігання та виявлення корупції за допомогою удосконалення нормативно-правової бази, ефективних способів запобігання, нагляду та дієвої комплексної антикорупційної стратегії, застосовувати проактивні заходи, спрямовані на сприяння прозорості, підзвітності та етичній поведінці, інвестувати в ініціативи з розбудови потенціалу для підвищення професіоналізму та доброчесності державних службовців.

Необхідно посилити роботу відповідних структурних підрозділів відповідних державних органів з питань запобігання корупції, які здійснюють погодження документів в межах такого державного органу, надають роз'яснення щодо заповнення декларацій, можуть проводити відповідні навчання та тренінги для держслужбовців, залучають викривачів та державних службовців до роботи щодо запобігання корупції, що в свою чергу слугуватиме психологічним елементом стримування від корупційних правопорушень в середині державних органів.

Для формування позитивного іміджу особистості державного службовця вагоме значення має підвищення його управлінської культури. Постійне зростання професійної культури державних службовців є одним з вирішальних факторів підвищення ефективності самого державного управління[0]. Використання у своїй роботі «Етичного кодексу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» розробленого Національним агентством України з питань державної служби, допоможе державним службовцям зорієнтуватися в етичних питаннях і протистояти корупційним викликам. Розвиток культури прозорості та підзвітності в державних установах також є надважливим

елементом для зміцнення довіри громадськості до державної служби.

Висновок

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що розголос інформації щодо корупційних правопорушень має вагомий і, зазвичай, тривалий вплив на імідж державних службовців. Ці випадки не лише підривають довіру громадськості, але й легітимність інституту державної служби та держави загалом. Такі фактори, як оперативність реагування органів влади, позиція органу державної влади та пресслужби, подекуди надмірна відкритість висвітлення процесу слідства та судового розгляду без належного контексту суттєво впливають на ступінь шкоди, завданої іміджу державних службовців. У таких випадках надважливим є вчасне реагування на корупційні скандали для захисту іміджу та доброчесності державних службовців, що набуває особливого значення під час дії правового режиму воєнного стану в Україні.

Разом з тим, наявність достатньо якісних стратегічних документів не повною мірою забезпечує та уберігає від проявів корупції та розголосу про вже вчинені корупційні правопорушення. Необхідно застосовувати комплекс додаткових заходів стимулювання запобігання корупції, таких як:

- 1) мотиваційні чинники;
- 2) посилення відповідальності;
- 3) залучення державних службовців до удосконалення механізмів запобігання корупційним правопорушенням;
- 4) створення ефективної системи моніторингу ризиків та контролю;
- 5) підвищення прозорості та доступу до інформації;
- 6) залучення громадськості та журналістів;
- 7) створення системи заохочення доброчесних дій.

Варто зазначити, що існує необхідність у проактивних заходах ефективної антикорупційної політики, прозорих механізмів підзвітності та етичного лідерства для пом'якшення негативних наслідків корупційних скандалів і відновлення довіри громадськості до інститутів державної служби.

Завдяки розвитку культури доброчесності, прозорості діяльності та підзвітності, уряд зможе покращити імідж державних службовців та реалізовувати в повному обсязі принципи державної служби та принципи належного врядування в публічному управлінні.

Список використаних джерел:

1. Вплив засобів масової інформації на формування іміджу державного службовця: веб-сайт.
URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2019/14-2019/22.pdf> (дата звернення 23.03.2024)

2. Колосок С. В. Формування іміджу установи в системі державного управління. / Колосок С. В. // Актуальні проблеми державного управління: наук. зб. Вип. 2, Одеса: : АстроПринт, 2000. С. 84-90.
3. Мельничук Я. Імідж державних службовців. *Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування*. Сер. Наукова думка. 2011. Вип.1. С. 40-41.
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII : станом на 30 груд. 2023р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення 20.03.2024)
5. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки : Закон України від 20.06.2022 № 2322-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20> (дата звернення 22.03.2024)
6. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки : Постанова Каб. Міністрів України від 04.03.2023 р. № 220-2023-п. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-п#Text> (дата звернення 22.03.2024)
7. Про затвердження порядку координації реалізації Антикорупційної стратегії на 2021-2025 роки та Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки : Наказ Нац. агентства з питань запобігання корупції від 14.07.2023 р. № 145/23 : станом на 8 верес. 2023 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1242-23#Text> (дата звернення 22.03.2024)
8. Шляхи формування позитивного іміджу державного службовця. *Богодухівська районна державна адміністрація*. URL: https://bogodukhivrada.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=6844:shljahiformuvannja-pozitivnogo-imidzhu-derzhavnogo-sluzhbovtsja&catid=17:vistupi-v-zmi&Itemid=67 (дата звернення 23.03.2024)

ОЦІНКА ДИНАМІКИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВКЛАДЕНЬ

Андрій Нікіфоров, Руслан Паламарчук

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Тетяна Остапенко д-р. екон. наук, доц.

Ключові слова: інвестиції, динаміка, оцінка

В Україні, коли постійно відбуваються певні ризики пов'язані із війною, інвестиції є одним із надзвичайно важливих факторів для економічного розвитку країни. Інвестиції сприяють створенню нових підприємств, розширенню існуючих, впровадженню нових технологій та стимулюванню інновацій. Вони також можуть сприяти підвищенню рівня продуктивності праці, зменшенню безробіття та підвищенню життєвого рівня населення.

Прямі іноземні інвестиції (скор. ПІІ, англ. «Foreign direct investment», FDI) – це довгострокові вкладення матеріальних засобів компаніями-нерезидентами в економіку країни (наприклад, з метою організації і будівництва підприємств). За даними Міністерства фінансів України, яке оприлюднило статистику про іноземні інвестиції станом на 2023 р., загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, внесених в Україну (кумулятивно), з урахуванням його переоцінки, втрат, курсової різниці, склав 4095 млн. дол. США (таб.1.) [1].

Таблиця. 1.

Прямі іноземні інвестиції в Україні в 2023 р. (млн. дол. США) [1]

2023 рік	ПІІ в Україну	ПІІ з України	Сальдо
I кв.	1181 +705	36 -149	+1145 +293.5%
II кв.	1287 +106	-17 -53	+1304 +13,9%
III кв.	1627 +340	-13 -4	+1640 +25,8%
За рік	4095	6	+4089

Якщо проаналізувати графік надходження прямих іноземних інвестицій в економіку України за останні 10 років (рис.1.), то бачимо, поступово приплив інвестицій збільшується.

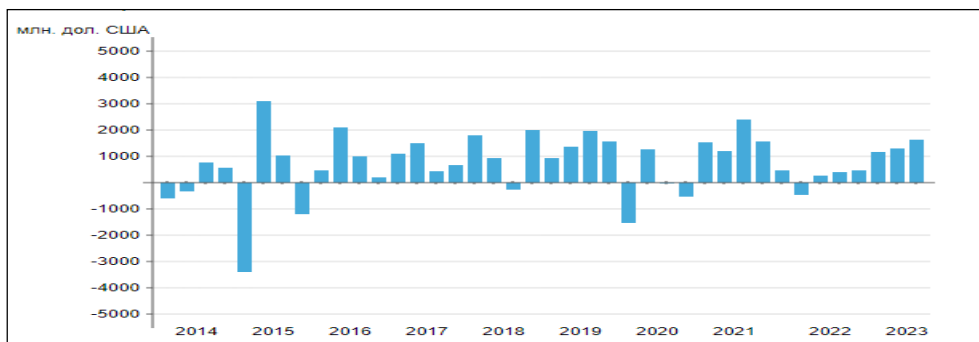


Рис.1. Графік надходження прямих іноземних інвестицій в економіку України за останні 10 років. [1].

Така динаміка іноземних інвестицій дозволяє реалізовувати великі проекти, крім того в країну надходять нові технології, нові практики корпоративного управління, тощо.

Дослідження та аналіз ринку проведення ретельного дослідження та аналізу перед прийняттям інвестиційних рішень може допомогти інвесторам визначити можливості та уникнути потенційних пасток. Ефективність інвестицій залежить від різних факторів, включаючи цілі інвестора, толерантність до ризику, часовий горизонт і продуктивність базових активів. Інвесторам важливо регулярно переглядати та переоцінювати свої інвестиційні стратегії, щоб переконатися, що вони відповідають своїм фінансовим цілям.

Бізнес-процеси в Україні потребують розвитку та впровадження. Саме з цією метою виникає потреба привертати увагу інвесторів з усього світу покращуючи свої потенційні можливості у різних галузях, таких як сільське господарство, інформаційні технології, енергетика, туризм та інші. Деякі з факторів, що привертають інвестиції до України, включають великий внутрішній ринок, розвинену технічну базу та низькі витрати на робочу силу. Більше того, уряд України має активно працювати над поліпшенням інвестиційного клімату, впроваджуючи реформи та стимулюючи законодавчі зміни для сприяння бізнесу.

Висновок

Зростання глобалізації та доступність інформаційних технологій значно розширили географію інвестиційних вкладників. Інвестори тепер можуть легко вкладати гроші в різні регіони світу, незалежно від їх власної географічної локації. Це стало можливим завдяки зростанню інтернет-платформ для торгівлі акціями, фондами та іншими фінансовими інструментами, а також розвитку спеціалізованих фінансових послуг, які дозволяють вкладати гроші в інвестиційні об'єкти по всьому світу. Такий розподіл інвестицій сприяє диверсифікації портфелів та зменшенню ризиків. Завдання нашої держави має полягати в тому, щоб зберегти позитивні тенденції, які склалися в країні за попередні роки, та створити ще кращі умови для подальшого інвестування.

Список використаних джерел:

1. Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) в Україну URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/fdi/>

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕХАНІЗМУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Володимир Омельчук

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Лариса Мельничук, д. н. держ. упр.

Ключові слова: кадровий механізм, органи публічної влади, управління.

Визначення напрямів удосконалення кадрового забезпечення органів публічної влади є однією з необхідних умов підвищення ефективності професійної діяльності працівників державної служби.

Досвід багатьох країн свідчить, що суспільство, яке належним чином не організувало працю державних службовців, відчуває серйозні проблеми із якістю державного управління. В Україні проблема модернізації державного управління стає однією з пріоритетних. Це пов'язано із тим, що держава відіграє важливу роль у суспільстві.

Окрім того, в даний час гостро стоїть проблема компетентності та професіоналізму державних службовців. На початку 90-х років було залучено до роботи у державній службі чимало працівників без урахування рівня їх професійної підготовки, дотримання загальноприйнятих процедур та вимог. Така ситуація призвела до зниження рівня управління як на місцевому, так і на регіональному та державному рівнях.

Державний апарат – це, перш за все люди, які професійно займаються управлінською працею. Будь-яка держава, незалежно від державного устрою, потребує використання послуг державних службовців[1]. Тому в системі кадрового забезпечення державного апарату важливу роль відіграє наявність професійного персоналу, стимулювання працівників на сумлінне та відповідальне служіння державі та народу, розкриття його потенційних можливостей та здібностей.

Закордонного досвіду роботи з кадрами на державній службі показав, що у Європі та інших країнах були розроблені різні моделі державної служби, які об'єднуються загальною назвою «нове державне управління». Проведений аналіз дозволив здійснити систематизацію основних тенденцій розвитку інституту проходження державної служби, до яких віднесено: розробка програм реформування та модернізації державної служби та оптимізацію, створення у системі державної служби нових організаційних структур; прийняття нового законодавства про адміністративну реформу та державну службу; створення інституту вищих керівників; існування спеціальних інститутів управління державною службою; ротація кадрів; використання методів менеджменту, запозичених з приватного сектору;

наявність кодексів етики [2].

Висновок

Кадрова політика у публічному управлінні виконує ряд функцій, серед яких: формування складу кадрів із службовців професійного рівня, які мають важливі якості для забезпечення високої ефективності діяльності державних органів; впровадження сучасних механізмів та техніки кадрової політики; підвищення рівня відповідальності кадрових служб органів публічного управління.

Система органів публічного управління пріоритетними напрямками кадрової політики є: відповідність структури органів державного та регіонального управління, та місцевого самоврядування завданням та функціям держави; зростання рівня професіоналізму службовців для підвищення ефективності діяльності органів державної влади; підвищення престижу державної служби та авторитету службовців; удосконалення системи професійного розвитку кадрів державних та регіонали органів влади та місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Ващенко К.О. Професійна підготовка державних службовців : теорія, методологія, практика : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. 416 с.
2. Про основні напрями реформування системи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у 2022 р.: звіт. URL: <http://nads.gov.ua>

СУСПІЛЬНА ДОВІРА ЯК ОСНОВА ЛЕГІТИМНОСТІ ВЛАДИ

Дана Панімаш

*Національний авіаційний університет, Київ**Науковий керівник – Інга Перестюк, к. н. держ. упр., доц.*

Ключові слова: довіра, влада, легітимність, суспільство.

Академічний тлумачний словник української мови інтерпретує довіру (довір'я) як ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чинність правоту, чесність, щирість [1, с. 3]. Довіра до влади (англ. trust, confidence in power) – ставлення до органів державної влади та посадових осіб, їхньої діяльності, яке базується на вірі, переконливості та впевненості громадян у надійності, компетентності, сумлінності, щирості, чесності даної влади [2, с. 3]. Легітимність, визначаємо як політико-правове поняття, що означає підтримку, позитивне ставлення, довіру або визнання авторитету влади та державно-правових інститутів суспільною думкою, населенням країни або великими групами населення [3, с. 3]. Тож, суспільна довіра до органів публічної влади є основою легітимності влади, оскільки забезпечує визнання органів публічної влади, тим самим гарантуючи підтримку громадянами встановленого політичного режиму.

Як зазначає Федорів Т.В, необхідною умовою успішного функціонування політичних систем у будь-якому суспільстві є політична довіра людей до суспільних інститутів за їх вибором, що і є одним із вирішальних елементів існування демократії. Довіра до влади базується на сприйнятті політичної поведінки, але не обмежується ставленням громадян до політики та державних інституцій. Довіра до урядів і політичних інститутів передусім передбачає очікування громадян щодо рішень і дій цих інститутів не лише в минулому, але й у майбутньому. Отже, йдеться про кредит довіри, тобто очікування, що інститути чинитимуть краще у майбутньому, ніж у минулому. Ключовою передумовою, що сприяє розвитку довіри, є процедурна справедливість, яка стосується правильності методу, використаного для прийняття рішення. Це означає, що якщо процес прийняття рішення сприймається як процедурно правильний, можна припустити, що до всіх залучених сторін ставитимуться з повагою. Найважливіші критерії, які можуть мати нормативний характер для встановлення довіри до інститутів: послідовність, справедливість, точність, участь у прийнятті рішень, прозорість [4, с. 2]. Лопушинський І.П. зазначає, що легітимація влади - це процеси та процедури, за допомогою яких уряд доводить свою вмотивованість, виправдовує себе, стверджує виключне право на застосування сили, встановлює норми та забезпечує своє визнання суспільством. Питання легітимності пов'язане насамперед із питанням збереження

чи знищення певної форми соціальної організації, визнання чи відхилення встановлених норм соціальної організації для співіснування. Визнання легітимності будь-якої влади є основою так званої негласної віри, вибору власної думки через вибір офіційних представників. Головними механізмами легітимації влади та формування довіри в суспільстві в розпорядженні держави є інститути демократії та соціального захисту, які розмінюються на лояльність і прихильність мас. Згода громадян на певні відносини з владою може виражатися в різноманітних діях, таких як участь у виборах чи референдумах або участь у демонстраціях на підтримку уряду. Таким чином, довіра є ключовим елементом легітимації влади, поєднуючи: раціональні та ірраціональні переконання. Кожен, хто шукає довіри, має свій поріг, за яким довіра втрачається. У цьому контексті можна говорити про вразливість, що на відміну від ризику, характеризує насамперед довіру з боку його суб'єкта [5, с. 2].

Поточний стан суспільної довіри в Україні демонструє опитування проведене Київським міжнародним інститутом соціології. Проведене з 29 листопада до 9 грудня 2023 року зростає критика органів влади, порівняно з груднем 2022 року. Зокрема, частка тих, хто довіряє Верховній Раді, знизилася з 35% до 15%, а частка тих, хто не довіряє – зросла з 34% до 61%. Довіра до Уряду знизилася з 52% до 26%, недовіра – зросла з 19% до 44%. Хоча у випадку Президента також є низхідна динаміка, проте він зберігає переважну довіру серед української громадськості. Так, наразі 62% довіряють Президенту, а не довіряють – 18%. У грудні 2022 року 84% довіряли Президенту, не довіряли – 5%. Відповідно, якщо баланс довіри-недовіри у грудні 2022 року для Президента становив +80%, то зараз він становить +42%. Тобто, з одного боку, бачимо суттєве зниження, але, з іншого боку, він лишається однозначно позитивним із значним переважанням тих, хто довіряє Президенту, порівняно з тими, хто йому не довіряє. Трохи знизилася довіра до СБУ, проте наразі більшість українців довіряють їй – 58% проти 16%, які не довіряють (у грудні 2022 року 63% довіряли СБУ, не довіряли – 9%). Водночас більш істотно знизилася довіра поліції – з 58% у грудні 2022 року до 41% зараз (недовіра зросла з 14% до 29%) [6, с.2]. Наведені дані свідчать, що існує тенденція до зниження довіри до органів публічної влади після початку повномасштабного вторгнення.

Основними причинами недовіри громадян до влади в Україні є насамперед високий рівень корупції, зловживання повноваженнями, постійні політичні скандали, недостатня прозорість і відкритість, а також втрата контролю над ситуацією в умовах війни. Вважаю необхідним впроваджувати для запобігання зниження рівня довіри громадян до органів публічної влади, наступні заходи: забезпечення транспарентності; швидке та ефективне вирішення нагальних проблем; забезпечення надання якісних послуг; проведення заходів

надання соціального захисту; дотримання принципу рівності перед законом; ініціювання і підтримка вільного висловлення громадської думки; залучання до активної участі громадян у прийнятті рішень та впливу на процеси влади; забезпечення безпеки та стабільності в наявних умовах. Наведені заходи сприятимуть покращенню іміджу публічних органів влади в очах громадян.

Список використаних джерел:

1. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/dovir.ja> (останній перегляд: 20.03.2024)
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Музика І.В. Легітимність як політико-правове поняття [Електронний ресурс] // Енциклопедія історії України: Т. 6: Ла-Мі / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. – К.: В-во «Наукова думка», 2009. – 790 с.: іл.. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Legitimnist_ponyattya (останній перегляд: 20.03.2024)
4. Федорів Т.В. Довіра як методологічна основа формування репутації органів державної влади: *Економіка та держава* №2/2013. С. 127-130
5. Лопушинський І.П. Довіра до влади як державотворчий чинник в Україні: *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування* №2/2013. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Ttpdu_2013_2_23 (останній перегляд 20.03.2024)
6. Динаміка довіри соціальним інституціям у 2021-2023 роках: Київський міжнародний інститут соціології: Прес-релізи та звіти. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1335&page=1> (останній перегляд 20.03.2024)

**УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПІД
ЧАС НАДАННЯ ІНЖЕНЕРНО-КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ НА ОБ'ЄКТІ
БУДІВНИЦТВА У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.**

Людмила Пархоменко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександра Марушева, д. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: інжинірингові послуги, ризики, замовник будівництва, господарська діяльність.

В умовах нестабільної ситуації в Україні питання управління ризиками є одне із актуальних напрямків сучасного дослідження. Галузь будівництва є однією із галузей економіки, що включає велику кількість ризиків. Тому, знаходження шляхів ефективного управління ризиками під час будівництва та надання супутніх послуг на об'єктів має актуальність та потребує більш детального дослідження. Проблематику управління ризиками досліджували та досліджують багато вчених. Питання управління ризиками висвітлено у працях таких вчених як А. Маршалла, Дж.М. Кейнса, Ф. Найта, І.Т. Балабанова, В.В. Вітлінського, О.А. Марушевої [1], А.О. Старостіної, І.Ю. Івченко, В.А. Кравченка, О.М. Непомнящого [1] та багатьох інших.

Україна має великі потенційні можливості для створення та ведення будь-якого бізнесу, а отже є привабливою для іноземних інвесторів.

Стрімкі світові зміни приводять до невизначеності, які приносять нові можливості, а іноді й ризики з якими щоденно стикаємось, навіть, не усвідомлюючи. З початку повномасштабного вторгнення російської федерації (далі – рф) на територію України під час дії правового режиму воєнного стану комплекс таких ризиків збільшився до надвеликої кількості.

На сьогодні в Україні існують ризики, з якими можуть стикнутися інвестори, зокрема:

1. Повномасштабне вторгнення рф на територію України, яке уповільнює або унеможливорює реалізацію проектів.
2. Недосконале будівельне законодавство, вивчення та розуміння підходів якого займає багато часу.
3. Низька обізнаність замовників будівництва в Україні щодо правил та стандартів ведення бізнесу в Європі, що в свою чергу може приводити до зневаги до законодавства, нехтування іміджем ділової етики, етичним нормам, при цьому, гублячи власну репутацію.

У розумінні Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», ризик - ймовірність виникнення негативних наслідків від провадження господарської діяльності та можливий розмір втрат від них, що вимірюється у кількісних та якісних показниках [2].

Ризиком є невизначеність, пов'язана з можливістю виникнення в ході реалізації проекту несприятливих умов, ситуацій та наслідків.

Невід'ємною частиною будь-якої господарської діяльності є ризик і його вплив на діяльність підприємства може бути як позитивним, так і негативним. Але, здатність ефективно управляти ризиками є ключовими елементами успішного ведення бізнесу, що дозволяє підприємствам підтримувати стабільність та конкурентоспроможність на ринку.

Основною метою управління ризиком господарської діяльності є усунення або мінімізація його негативного впливу на результати господарської діяльності підприємства, на основі прогнозування ризикової події і реалізації заходів з управління ризиком[3].

Ризик завжди викликаний невизначеністю майбутнього. Тому часто говорячи про ризик його помилково ототожнюють з невизначеністю. Однак, невизначеність — неповнота й неточність інформації про умови управління і діяльності підприємства [4]. На нашу думку, однією із особливостей ризику є наслідок невизначеності.

Сфера будівництва є однією з найбільш ризикованих. Незаплановані додаткові збитки в будівництві можуть виникати на кожному етапі реалізації проекту. Тому вкрай важливим є з'ясування особливостей застосування кількісних та якісних методів саме у цій сфері для формування комплексного підходу для оцінки ризиків будівельно-інвестиційних проектів [5].

В сучасних умовах українські суб'єкти господарювання опинилися у вкрай складній ситуації, з одного боку - відсутність стабільності, з іншого – відсутність ресурсів.

Так, застосовуючи метод емпіричного дослідження, ризики можна класифікувати за такими ознаками:

- 1) за джерелами виникнення
- 2) за природою
- 3) за часовими рамками

Таблиця 1

Класифікація ризиків	Характеристика ризиків
За джерелами	Внутрішні ризики: пов'язані з діяльністю самого

виникнення	підприємства (управління, персонал, фінанси). Наприклад, неефективне керівництво, недостатня кваліфікація персоналу, або проблеми в фінансових процесах. Зовнішні ризики: пов'язані з зовнішніми чинниками, на які підприємство не має прямого впливу (зміни в законодавстві, економічні кризи, природні катастрофи тощо).
За природою	Фінансові ризики: пов'язані зі змінами в фінансових ринках, валютними коливаннями, кредитними ризиками тощо. Операційні ризики: виникають при здійсненні операційної діяльності (технологічні порушення, виробничі збої, проблеми з постачанням тощо). Стратегічні ризики: пов'язані з вибором стратегій розвитку, позиціонування на ринку, впровадженням нових продуктів чи послуг.
За часовими рамками	Короткострокові ризики: ті, що мають негативний вплив на підприємство в найближчий час. Довгострокові ризики: ті, які можуть мати важливий вплив на діяльність підприємства у довгостроковій перспективі.

Джерело: сформовано на основі [6]

У той же час, незважаючи на війну, в Україні продовжуються виконуватися проекти, але існують певні складнощі, які виникають при наданні інженерно-консультаційних послуг та можуть привести до ризиків, зокрема:

- загальні фінансові ризики інжинірингових компаній;
- стратегічні ризики;
- закінчення строків надання консультаційних послуг за договором, незважаючи на продовження строку дії договору із підрядною організацією. Відмова від оплати додаткової винагороди консультанту за договором;
- перегляд замовником будівництва вартості послуг інженера-консультанта під час реалізації проектів із будівництва об'єктів. Після укладення договорів та фактичного виконання договору більше ніж на 50 відсотків відбувається корегування замовником будівництва обсягів послуг, що надаються інжиніринговими компаніями, що, відповідно, призводить до значного зменшення їх ціни.

Управління ризиками господарської діяльності є складним і багатогранним

завданням. Однак, ефективне управління ризиками дозволяє підприємству підвищити свою конкурентоспроможність та забезпечити її стабільне функціонування[6].

Варто зазначити, що перегляд ролі, обсягу та вартості послуг інженера-консультанта несе у собі репутаційні ризики для роботи міжнародних інжинірингових компаній в Україні та унеможливорює своєчасне, у стислі строки, повноцінне та якісне будівництво об'єктів.

Тому, управління ризиками під час реалізації проектів - це процес, який включає оцінку ризиків та стратегію зменшення цих ризиків. Оцінка ризику включає в себе як виявлення потенційного ризику, так і оцінку потенційного впливу ризику.

Висновок

Бізнес в Україні загалом та, в тому числі й інжинірингові компанії, опинились в надскладних умовах невизначеності в умовах дії воєнного стану. З метою уникнення ризиків необхідно будувати альтернативну стратегію, яка матиме більшу ймовірність успіху, але зазвичай з більш високими витратами, пов'язаними з виконанням завдання проекту. Перед початком надання послуг підприємство повинно розробляти план на випадок непередбачуваних ситуацій та створювати резервні фонди для вирішення непередбачуваних ситуацій та подій. Тільки таким чином підприємство матиме змогу триматися на ринку інжинірингових послуг.

Список використаних джерел:

1. Застосування кількісних та якісних методів для оцінки ризиків будівельно-інвестиційних проектів / Н. А. Казакова, Ю. Г. Прав, О. А. Марушева, А. С. Шолом // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 61. - С. 150-160.
2. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 р. №877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16> (дата звернення 20.03.2024).
3. Балахініна А. В. Управління підприємством в умовах невизначеності та ризику. Управління розвитком. 2011. N 20. С. 159–163.
4. М.О. Кравченко, К.О. Бояринова, К.О. Копішинська. Управління ризиками: Навчальний наочний посібник для студ. спеціальності 073 «Менеджмент» . Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2021. 432 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/bf47e3e2-a76e-4096-9647-85aa0d36f486> (дата звернення 21.03.2024).
5. Інформаційне забезпечення ризиками підприємницької діяльності: обліковий аспект / Л. В. Гнилицька // Економічні інновації. - 2014. - Вип. 57. - С. 88-100. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2014_57_12 (дата звернення 21.03.2024).

6. Ризик-менеджмент як інструмент управління господарським ризиком підприємства./Мостенська Т. Л., Скопенко Н. С. Вісник Запорізького національного університету. 2010. N 3 (7). С. 74–79.

ІМІДЖ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІНЦЯ В АВІАЦІЙНІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА МАЙБУТНІ ПЕРСПЕКТИВА

Пасічний Ігор

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Алла Кожина, д. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: імідж, публічне управління, авіаційна сфера.

Імідж публічного управлінця в авіаційній сфері обумовлений сучасним світом, який вимагає не лише ефективного керування, але й вміння формувати й підтримувати свій імідж. Зростаюча конкуренція, швидкі зміни технологій та вимог громадськості створюють потребу в ретельному аналізі та удосконаленні іміджу публічних управлінців, зокрема, в авіаційній сфері [1].

Існує ряд досліджень, що демонструють важливість іміджу публічного управління в авіаційній сфері. Практичний досвід показує, що успішний імідж допомагає у залученні інвестицій, реалізації стратегічних проєктів та підвищенні довіри громадськості.

Успішний імідж публічного управлінця в авіаційній сфері базується на ряді ключових аспектів, які відображають сучасні вимоги та тенденції [2]. Одним з таких аспектів є відповідність високим стандартам етики та професіоналізму. Публічні управлінці повинні володіти не лише глибокими знаннями у своїй сфері, але й діяти відповідно до моральних та етичних норм. Це допомагає не лише зберігати довіру громадськості, а й підвищує рівень внутрішньої дисципліни та професійної ефективності [4].

Ще одним важливим аспектом іміджу публічного управлінця в авіаційній сфері є здатність до ефективного керування кризовими ситуаціями. У контексті авіаційної сфери, де безпека та безперебійне функціонування є вирішальними, публічні управлінці повинні вміти швидко та ефективно реагувати на будь-які загрози та непередбачені обставини [3]. Це вимагає від них не лише стратегічного мислення, але й здатності до оперативного прийняття рішень та координації дій персоналу.

Крім того, успішний імідж публічного управлінця в авіаційній сфері визначається його лідерським потенціалом та здатністю до інноваційного мислення. Сучасні технологічні виклики та зміни у вимогах споживачів створюють необхідність постійного оновлення стратегій та методів управління [5]. Публічні управлінці повинні бути готові до впровадження новаторських підходів, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності та розвитку авіаційних організацій.

Висновок

Імідж публічного управлінця в авіаційній сфері має вирішальне значення для успішного функціонування сучасних авіаційних організацій. Відповідність високим стандартам етики, професіоналізму та відкритості є ключовими факторами у формуванні позитивного іміджу, що сприяє досягненню стратегічних цілей та підвищенню довіри громадськості. Це відкриває перспективи для подальших досліджень, спрямованих на аналіз ефективних стратегій підтримки та розвитку іміджу публічних управлінців в авіаційній сфері з урахуванням сучасних тенденцій та потреб галузі.

Список використаних джерел:

1. Сергєєва Л. М. Службовий етикет та імідж як складові культури управління державного службовця. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_59 (Last accessed: 24.03.2024).
2. Атаманчук Г. Про особливості професіоналізму в управлінні. *Право та управління XXI століття*. № 2. С. 56–61.
3. Загороднюк С., Акімов О. Компетенції державного службовця як основа психологічної готовності до професійної діяльності у євроінтеграційних умовах. *Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛПІДУ НАДУ*. 2013. Вип. 36. С. 286.
4. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: монографія. Т.: АСТОН, 2017. 400 с.
5. Жосан Г. В. Адаптивний менеджмент і сталий розвиток: взаємозв'язок понять у контексті управління діяльністю підприємства в умовах невизначеності. *Бізнес Інформ*. 2021. №3. С. 179–187. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-3-179-187> (Last accessed: 24.03.2024).

ДОСЛІДЖЕННЯ СХЕМ КОМУНІКАЦІЙ В ПРОЕКТІ

Руслан Романішин

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: проект, інструмент, комунікації, процес, схема

В проектній діяльності важливим інструментом є комунікаційний процес. Комунікації в проекті є надзвичайно важливим елементом успішного виконання завдань. Вони забезпечують передачу інформації між всіма учасниками проекту, координацію робіт, розв'язання проблем та вирішення конфліктів.

Для реалізації ефективної комунікації має бути організована та представлена схема, яка дозволить як графічно, так і візуально представити бачення та роботу команди проекту. Більшість проектів закриваються саме з проблем відсутності та вірно вибудованої комунікації. Схема комунікацій в проекті – це важливий інструмент, який візуалізує, як саме інформація буде передаватися між учасниками проекту. Приклад схеми представлено малюнком 1.

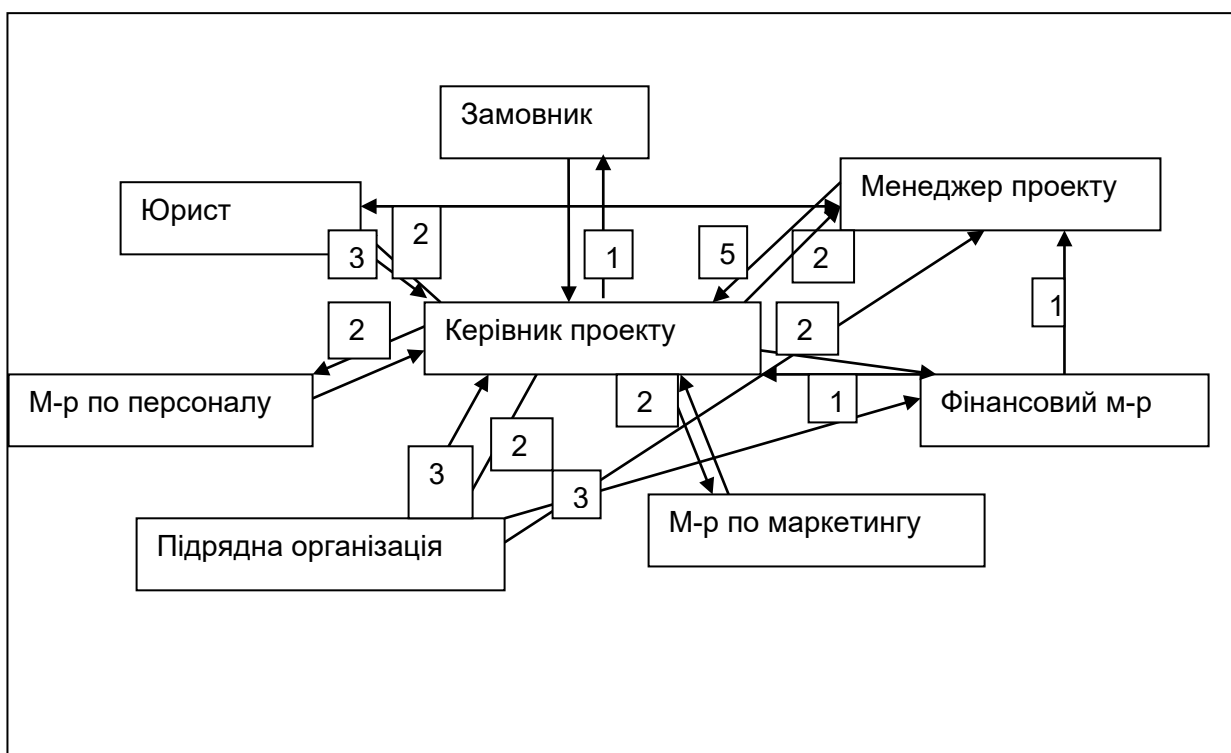


Рис.1. Схема комунікацій в проекті

Зв'язки можуть бути подані стрілками чи лініями, які показують напрямок комунікації. Наприклад, комунікація може відбуватися від замовника до керівника проекту, а потім

розподілятися між членами команди через керівника проекту. Від того, яким чином буде організована ця взаємодія і наскільки вона буде ефективною, часто залежить і успіх проекту в цілому [1].

Основними компоненти схеми комунікацій є: учасники проекту, канали комунікацій, формати комунікацій, частота та регулярність, відповідальність, зворотній контроль, зв'язок тощо.

1. Учасники проекту – це всі особи, які мають відношення до проекту, включаючи керівників, учасників команди, зацікавлених сторін, замовників та інших зацікавлених осіб.

2. Канали комунікації – різні методи та засоби, які використовуються для передачі інформації між учасниками проекту. Ними можуть бути електронна пошта, відеоконференції, телефонні дзвінки, особисті зустрічі, спільні платформи для співпраці та інші.

3. Формати комунікації – як саме буде структурована інформація, яка передається через кожен канал. Це може бути текстова інформація, презентації, графіки, таблиці, відео тощо.

4. Частота та регулярність. Тут має бути визначено, як часто та в якому режимі буде відбуватися комунікація між учасниками проекту. Наприклад, мітинги, щоденні звіти, тижневі зустрічі команди, щомісячні оновлення тощо.

5. Відповідальність – це чітке визначення того, хто відповідає за ініціацію та здійснення комунікації в межах. Тут може грати важливу роль і керівник проекту, менеджер з комунікацій або інша відповідна особа.

6. Зворотний зв'язок та контроль – це механізми, які забезпечують можливість отримання відгуку та контролю якості та ефективності комунікаційного процесу.

Схема комунікацій може бути зображена у вигляді графічної діаграми або матриці, де кожен учасник проекту відображений разом зі зв'язками та каналами комунікації, які використовуються між ними. Вона допомагає всім учасникам проекту зрозуміти, як оптимально взаємодіяти та обмінюватися інформацією для досягнення спільних цілей.

Висновок

Правильна організація комунікаційного процесу між проектною командою і замовником є запорукою успішності програмного проекту [1]. Схема допомагає візуалізувати основних учасників та напрямки комунікації в проекті, сприяючи кращому розумінню того, як взаємодіють різні сторони в рамках проекту.

Список використаних джерел:

1. Комунікації проектної команди і замовника в процесі розробки вимог до програмного забезпечення. URL: <http://ap.khnu.km.ua/articles/files/.pdf>

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ДО ВИМОГ В ПРОЕКТНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Павло Спірідонов

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: управління змінами, вимоги, проект, менеджмент

Управління змінами до вимог – це важливий етап в проектному менеджменті та контролі вартості проекту. Цей процес включає в себе ідентифікацію, оцінку, управління та впровадження змін у вимогах до проекту під час усього життєвого циклу проекту.

У процесі виконання проекту можуть виникати недоліки або непередбачені обставини, які потребують змін у вимогах. Ефективне управління змінами дозволяє вчасно виявляти та виправляти ці проблеми. Не всі зміни можуть бути позитивними. Деякі можуть мати негативний вплив на проект, такий як збільшення вартості, затримки в графіку або втрати якості. Управління змінами допомагає оцінювати ці ризики та вживати заходів для їх мінімізації. Зміни у вимогах можуть впливати на різних стейкхолдерів проекту, включаючи клієнтів, команду проекту, спонсорів і користувачів. Управління змінами допомагає забезпечити, що всі зацікавлені сторони згодні з необхідними змінами та розуміють їхні наслідки.

Зміни у вимогах можуть впливати на бюджет та графік проекту. Ефективне управління змінами допомагає контролювати витрати та уникнути затримок, забезпечуючи виконання проекту в межах встановлених обмежень. Управління змінами дозволяє впроваджувати поліпшення та коригувати вимоги, щоб забезпечити високу якість продукту, яка відповідає потребам та очікуванням користувачів.

Ефективне управління змінами до вимог передбачає наступні кроки:

1. Крок перший – виявлення всіх можливих змін у вимогах до проекту. Це може включати нові вимоги, зміни в існуючих вимогах або виправлення помилок [1].
2. Після ідентифікації змін важливо оцінити їхній вплив на проект. Це включає визначення вартості, часу, ресурсів та ризиків, пов'язаних з кожною зміною.
3. На основі оцінки впливу необхідно прийняти рішення про те, чи впроваджувати зміни, і як це робити. Це може включати затвердження змін, відхилення або перенесення їх на майбутнє.
4. Важливо забезпечити відкриту та ефективну комунікацію з усіма зацікавленими сторонами проекту, щоб забезпечити їхню згоду та розуміння щодо змін тощо.

Зміни до вимог повинні бути чітко задокументовані, включаючи всі внесені зміни, причини змін, оцінки впливу та прийняті рішення. Після впровадження змін важливо відстежувати їх вплив на проект та вживати заходів для вирішення будь-яких проблем, які можуть виникнути. Після завершення проекту важливо провести оцінку впливу впроваджених змін на проектні цілі та результати.

Висновок

Ефективне управління змінами до вимог є ключовим аспектом успішного виконання проектів, оскільки воно допомагає забезпечити відповідність проекту бізнес-потреbam, збереження контролю над витратами та ризиками, а також забезпечує високу якість результату.

Список використаних джерел:

1. Методології управління проектами. URL: <http://www.r-p-c.ru/resheniya/metodologiya-upravleniyaproektamiprinceprince2.html> (дата зверн.: 29.12.2018).

ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Сергій Степура

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: проєкт, організація, методології управління проєктами

Аналізуючи сучасний стан глобалізації світових ринків, можемо зробити висновок – підприємства стикаються з потребою знаходити нові шляхи для забезпечення свого довгострокового існування та успіху в умовах посиленої конкуренції. Ключем до конкурентоспроможності є впровадження інноваційних проєктів. З цією метою виникає потреба у керівниках проєктів та запровадженні ними методології управління проєктом. Ця проблема є критичною не лише для великих корпорацій, але й для малих підприємств, які мають цілі успішно втілювати свої новаторські ідеї. Для впровадження методології проєктного управління на будь-якому підприємстві або організації потрібні кваліфіковані кадри - професіонали у керуванні проєктами, які забезпечать ефективне управління та виконання проєктів [1].

Питанням вивчення та впровадження методології управління проєктами присвячено наукові праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: С.Д. Бушуєва, Н.С. Бушуєвої, І.В. Чумаченка, В. Верби, В. Рача, Н. Чухрай, Р. Фецура, Л.О. Збараської та багатьох інших [1-4]. Незважаючи на прискіпливу увагу науковців до даної тематики, теоретичні засади розвитку вітчизняних підприємств на основі використання проактивних інструментів проєктного менеджменту залишаються актуальними і потребують подальших досліджень.

Постійні трансформації в економіці країни, обумовлені як глобальними, так і внутрішніми факторами, протягом тривалого часу породжують потребу в вітчизняних підприємствах у пошуку нових інструментів для забезпечення сталого розвитку. Один з напрямків такого розвитку може бути впровадження інновацій та сучасних методологій управління в діяльність підприємств. Широке використання проєктного підходу до розвитку підприємств спричинило ефективність проєктних інструментів та їх універсальність. У сучасних умовах бізнесу інструменти проєктного менеджменту дозволяють підприємствам адаптуватися до умов бізнес-середовища, знизити рівень невизначеності та забезпечити стабільний розвиток. Однак впровадження проєктного менеджменту на підприємствах стикається з низкою проблем, зокрема: нестачею сертифікованих фахівців із проєктного менеджменту на ринку праці; відсутністю досвіду управління розвитком організацій у

менеджерів підприємств; недостатньою мотивацією до впровадження інноваційних інструментів у діяльність організацій, яка виникає через опір нововведенням з причини відсутності формалізації та неефективності організаційних структур управління; а також низьким рівнем довіри до консалтингових організацій та навчальних закладів через недосконалу конкуренцію на ринку [3, с.232]. Впровадження методології управління проєктами на підприємствах може бути важливим для ефективного керування проєктами, досягнення цілей і виконання завдань з ефективним використанням ресурсів. Для впровадження методології управління проєктами в різні організації потрібно:

- Впроваджувати будь-яку методологію, важливо провести аналіз потреб і контексту конкретної організації. Розглянути специфіку проєктів, з якими працює організація, і визначити, яка методологія буде найбільш підходящою для її потреб.
- Отримати підтримку від керівництва організації для успішного впровадження методології управління проєктами.
- Провести навчання для персоналу з методології управління проєктами. Важливо, щоб всі члени команди мали розуміння процесів і інструментів, які вони будуть використовувати.
- Розробити і визначити процеси управління проєктами, які будуть використовуватися в організації, і встановити стандарти для їх виконання.
- Проводити моніторинг виконання проєктів, щоб переконатися, що вони відповідають цілям і стандартам організації. Проводити оновлення методології та процесів при необхідності на основі отриманих даних та відгуків.

Висновок

У період кризи сприяти розвитку вітчизняних підприємств може використання сучасних ефективних управлінських інструментів, одним з яких є проєктна методологія. Знання методології управління проєктами дає змогу підприємствам успішно, вчасно та якісно реалізовувати їх проєкти, вклавшись у визначений бюджет. Впровадження методології управління проєктами – це довготривалий процес, який потребує відданості та співпраці всіх членів організації. Однак він може значно поліпшити ефективність і результативність інноваційних проєктів організації.

Список використаних джерел:

1. Багашова Н. В. Світові та вітчизняні тенденції розвитку управління проєктами. Ефективна економіка. 2015. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_6_34. (Дата звернення 17.03.2024)
2. Бушуєв С. Д. Напрями дисертаційних наукових досліджень зі спеціальності «управління проєктами та програмами». Управління розвитком складних систем. 2012. Вип. 12. С. 5–7. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Urss_2012_12_3 (Дата звернення 17.03.2024)

3. Шишковський С. В. Проекти і програми як інструменти розвитку підприємств . *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова*. Серія «Економіка». Одеса: Гельветика, 2013. Т. 18. Вип. 2/1. С. 231–235.
4. Яковенко О. Практична підготовка у вищих навчальних закладах Німеччини: особливості дуальної системи. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2012. № 1. С. 76–81.

**УПРАВЛІННЯ ПЛАНУВАННЯМ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Татарчук В.В., Черніцов А.Д.

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: управління, планування, менеджмент, підприємство, економіка

У часи воєнної економіки управління стратегічним плануванням управління на рівні підприємства стає ще більш критичним через підвищену невизначеність, ризики та збій. Враховуючи нестабільний характер воєнної економіки, підприємства повинні розробити кілька сценаріїв, щоб передбачити різні результати та реакції на зміни в економічному, політичному та соціальному ландшафті. Це передбачає виявлення потенційних ризиків і можливостей, а також розробку стратегій пом'якшення ризиків і використання можливостей.

Стратегічне планування розкрито в статтях: Ю. Мушкевич, М. Шашиної, Д. Мосійчук наступною тезою: стратегічне управління та стратегічне планування – елементи менеджменту підприємства, що відіграють велику роль у подоланні кризових становищ та постійно працюють у зв'язці та доповнюють один одного. Ось тільки стратегічне управління – це комплексний процес, спрямований на реалізацію стратегії, а планування – аналіз поточної ситуації та визначення наступного кроку на шляху до мети [1–2].

Традиційні довгострокові стратегічні плани можуть швидко застаріти в умовах воєнної економіки. Тому підприємствам необхідно застосовувати гнучкі підходи до стратегічного планування, які дозволяють швидко адаптуватися до мінливих обставин. Це може включати короткі горизонти планування, часту переоцінку стратегій і гнучкі процеси прийняття рішень. Підприємства, що працюють в умовах воєнної економіки, стикаються з підвищеними ризиками, включаючи геополітичну нестабільність, збій в ланцюзі поставок, нормативні зміни та загрози безпеці. Ефективні стратегії управління ризиками необхідні для виявлення, оцінки та пом'якшення цих ризиків для забезпечення безперервності та стійкості бізнесу. В умовах обмежених ресурсів, типових для воєнної економіки, ефективний розподіл ресурсів стає першочерговим. Підприємства повинні визначати пріоритетність інвестицій і розподіляти ресурси в критично важливих сферах, які підтримують їхні стратегічні цілі, зводячи до мінімуму відходи та неефективність. Збій в ланцюгах постачання є звичайним явищем під час конфліктів, тому стійкість ланцюга постачання є головним пріоритетом для підприємств. Це передбачає диверсифікацію постачальників, створення резервів у ланцюгах постачання та розробку планів на випадок непередбачених обставин, щоб мінімізувати вплив

збоїв в роботі. Ефективне лідерство має важливе значення для того, щоб керувати підприємствами через виклики воєнної економіки. Керівники повинні продемонструвати здатність до адаптації, стійкість і спритність у русі в невизначеному та нестабільному середовищі, вселяючи довіру та підтримуючи моральний дух серед співробітників. Співпраця з урядовими установами, галузевими асоціаціями та іншими зацікавленими сторонами може надати цінну інформацію, ресурси та підтримку підприємствам, які працюють в умовах воєнної економіки. Партнерство також може підвищити стійкість і створити можливості для колективних дій для вирішення спільних проблем.

Висновок

Застосовуючи ці стратегії та практики, підприємства можуть підвищити свою стійкість, гнучкість і конкурентоспроможність у подоланні труднощів військової економіки, одночасно позиціонуючи себе для довгострокового успіху. Чітка та прозора комунікація має вирішальне значення для підтримки довіри та узгодженості між зацікавленими сторонами під час кризи. Підприємства повинні відкрито спілкуватися зі співробітниками, клієнтами, постачальниками та іншими зацікавленими сторонами про виклики, з якими вони стикаються, свої стратегії реагування та очікуваний вплив на операції.

Список використаних джерел:

1. Мушкевич Ю. В. (2022). Роль стратегічного планування в ефективному управлінні вітчизняними підприємствами. URL:[https://doi.org/10.31499/2616-5236.3\(21\).2022.263137](https://doi.org/10.31499/2616-5236.3(21).2022.263137)
2. Шашина, М. В., Мосійчук, Д. О. (2022). Управління плануванням стратегічного менеджменту на рівні підприємства в умовах економіки війни. URL: <https://doi.org/10.53920/ES-2022-4-7>

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ОКРЕМОЇ ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Марина Терещенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: мотивація, персонал, людський ресурс, мотиваційна система

Проблема мотивації обговорюється практично на всіх рівнях, включаючи й урядовий, більшості країн світу. Невипадково мотивацію було виділено окремою функцією управління. На думку багатьох практиків і теоретиків менеджменту, шлях до спрощення процесу управління, отже, до найвищої його ефективності, лежить через розв'язання проблеми мотивації праці. Здійснення економічної діяльності підприємством, випуск конкурентоспроможної продукції, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного менеджменту персоналу [1]. Менеджмент персоналу набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для мотивації працівників на бажану поведінку.

Отже, в сучасних економічних умовах ефективність організації мотивації грає вирішальну роль в успішному розвитку підприємства. Правильне формування системи мотивації в менеджменті персоналу, є головним чинником досягнення цієї ефективності.

Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, О. Єськов, І. Сорока та ін.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;

–створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

–підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Мотиваційна система організації – це комплекс засобів впливу на персонал, які застосовуються з боку об'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників [2].

Мотиваційна система повинна будуватися з урахуванням:

- особливостей персоналу, які включають в себе потреби, інтереси, та ціннісні орієнтації працівників;
- існуючої структури управління персоналом організації;
- впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища;
- сформованої корпоративної культури організації.

У будь-який момент часу людина відчуває кілька основних потреб, таких як потреба в їжі, досягнення або грошову винагороду. Ці потреби трансформуються у внутрішнє спонукання, під впливом якого формуються певні зразки поведінки індивіда, спрямовані на задоволення цих потреб. Людські потреби можна порівняти з прихованим списком речей, які індивід бажав би отримати, заради чого, власне, і бере участь у процесі праці. Усвідомлення менеджментом потреб підлеглих визначає, наскільки точно вони можуть побудувати систему винагороди праці і направити енергію працівників на досягнення цілей організації

Оскільки потреби викликають у людини прагнення до їх задоволення, то менеджери повинні створювати такі ситуації, які б дозволяли людям відчувати, що вони можуть задовольнити свої потреби за допомогою типу поведінки, що приводить до досягнення цілей організації [3].

Проблеми мотивації через потреби обумовлені тим, що існує безліч різноманітних конкретних людських потреб, цілей, які, на думку різних людей, призводять до задоволення їх потреб, і типів поведінки при досягненні цих цілей. Структура потреб людини визначається її місцем у соціальній структурі, культурним устроєм та набутим досвідом. Тому для мотивації немає якогось одного кращого способу. Те, що ефективно для мотивації одних людей, може не мати значення для інших.

Висновок

Мотивація персоналу є ключовим елементом успішної управлінської стратегії для будь-якої компанії чи організації. Якщо працівники відчують себе задоволеними та

мотивованими, вони продуктивніше працюють, більше залучаються до процесу, і як наслідок, досягають кращих результатів.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу:
URL:<https://core.ac.uk/download/pdf/32615248.pdf>.
2. Методи аналізу ефективності мотиваційної системи підприємства
URL:https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/28566/1/Kotsur_Ivashova_Motyvatyina_sistema_pidpryemstva.pdf;jsessionid=aa8cd46b049d221b888ef2d741334e46.

УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТОМ В РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНІЙ СФЕРІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ

Богдан Усатий

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: проєкт, туризм, транспортування, ініціація проєктної ідеї

На сьогодні, в умовах військової агресії росії проти України, склалась складна ситуація в рекреаційно-туристичній сфері Карпатського регіону. Це наразі вимагає активного пошуку засобів подолання кризових явищ, інтенсивності виробництва регіонального рекреаційно - туристичного продукту із забезпеченням необхідної його якості. А також розробки ефективних заходів регіональної політики, реалізації маркетингової стратегії, яка спрямована на формування іміджу закладів рекреації і туризму для збільшення потоку туристів [1].

Використання туристично-рекреаційних ресурсів Карпат, хоча і є джерелом значного економічного піднесення та популярності, також стикається з рядом проблем, які вимагають уваги та вирішення [1]. Саме запровадження інноваційного пошуку для реалізації нових проєктів, дасть змогу підняти туристичні продукти на високий рівень.

Одним з таких проєктів може стати розробка та проєктування зручного транспортування. Відсутність зручного транспортного сполучення, зокрема, швидкого та зручного доступу до туристичних об'єктів, може обмежувати приїзд туристів. Найголовнішими проблемами на шляху до запровадження таких проєктів стає відсутність сприяння отримання дозвільних документів зі сторони виконавчих органів місцевої влади.

Ініціація проєктної ідеї зручного транспортування вимагає ретельного планування та уваги до різноманітних аспектів, які впливають на зручність, ефективність та безпеку транспортного процесу. При цьому слід враховувати аналіз потреб, вибір транспортних засобів, планування маршрутів, інфраструктуру, безпеку, доступність, інформаційну підтримку, сталість та стійкість транспорту тощо.

Життєвий цикл таких проєктів має передбачати:

- ретельний аналіз потреб користувачів транспортних послуг, включаючи їхні переваги, вимоги до зручності, доступності та маршрутизацію.

- Аналіз та оптимізацію маршрутів для забезпечення максимальної зручності та ефективності для користувачів, враховуючи трафік, відстані та доступність.

- Надання користувачам достатньої інформації про розклади, маршрути, тарифи та інші важливі деталі, що допоможуть їм зручно користуватися транспортом.

– Співпраця між різними зацікавленими сторонами, щоб забезпечити оптимальні умови для користувачів та ефективне використання ресурсів.

Для вирішення цих проблем необхідно інвестувати у розвиток туристичної інфраструктури, покращувати транспортне сполучення, створювати комфортні умови для проживання та відпочинку туристів. Держава на законодавчому рівні має допомогти у створенні умови для потенційних інвесторів (захист інвестицій), та усунення умов корупційної діяльності виконавчої влади на всіх рівнях щодо реалізації таких проєктів в рекреаційно-туристичній сфері Карпатського регіону.

Висновок

Для подолання проблем, які існують у сфері туризму, треба на законодавчому рівні створити цивілізовані умови для реалізації та запровадження інноваційних проєктів, тоді це буде вигідно всім: і туристам, і туристичним підприємствам, і фахівцям з туризму, і державі в цілому. Реалізація проєктів в рекреаційно-туристичній сфері Карпатського регіону може сприяти зростанню туристичного потенціалу, підвищенню рівня економічного розвитку регіону та покращенню якості життя місцевого населення. Оскільки Карпати мають великий потенціал для розвитку туризму через свою природну красу, культурну спадщину та рекреаційні можливості, реалізація інноваційних проєктів з удосконалення Карпатського регіону, може сприяти розвитку інфраструктури та покращенню обслуговування туристів.

Список використаних джерел:

1. Реалізація туристично-рекреаційного потенціалу Закарпаття. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/5861/1.pdf>

НАРАТИВИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Анастасія Черепакіна

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Чібісова, старший викладач.

Ключові слова: міграції, зовнішня трудова міграція, кваліфікація, фінансове становище, воєнний стан, професії.

Початок воєнного стану окреслив та підсилив ряд проблем, включаючи економічні, демографічні та соціальні. Масові міграції населення спричинені багатьма зовнішніми та внутрішніми факторами. Зменшення їх впливу на стан економічної системи України за допомогою правильної стратегії на рівні держави допоможе повернути мігрантів з-за кордону, збільшити податкові надходження від доходів населення та підвищити рівень життя українців настільки, наскільки це можливо зараз. Втручання в політику регулювання сфери зайнятості є прерогативою для України, так як міграційні процеси є причиною економічного спаду, нестачі трудового потенціалу та зменшення виробництва. Відсутність робочих місць, умов праці, відчуття безпеки у працівників породжує явище міграції. Це особливо важливо у військово-політичному аспекті, коли держава повинна спрямовувати всі ресурси до наближення перемоги і люди є основою для досягнення цієї мети.

Ключовою проблемою є безробіття, рівень якого, за даними НБУ, досягає 19%, а це 46,6тис. осіб станом на лютий 2024р., які офіційно зареєстровані безробітними [1]. Ключовий момент в тому, що відносно попередніх років кількість безробітних суттєво зменшилась, але відсоткове співвідношення лиш відображає відтік кадрів, масові міграційні процеси та попит з боку роботодавців.

Наразі, квінтесенція основних тенденцій у сфері зайнятості – розрив між кваліфікаціями робітників та потребами роботодавців, що обмежує ефективність та конкурентоспроможність економіки України. За даними аналітиків [2], Україна найбільше потребує людей робітничих професій та лікарів. Натомість, спостерігається висока конкуренція в царині віддалених професій – веб-дизайнер, копірайтер, SMM-спеціаліст, ретушер і т. д. Тобто, бачимо гострий дефіцит кадрів в одних галузях та сильну конкуренцію в інших.

Станом на кінець 2023 р. достатнім свій дохід вважають лише 13% працюючих, 2% - більшим за достатній, 53% - недостатнім, і аж 32% вважають його категорично недостатнім [3]. Така статистика в певній мірі є наслідком інфляційних процесів. Національний банк

повідомив, що з 2019 р. рівень інфляції постійно зростає – з 4.1% в 2019 р. до 26,6% в 2022 р. [4].

У зв'язку з економічною кризою, стан якої погіршився за час війни, трудова міграція населення України до країн-реципієнтів зумовлена більш високим рівнем якості життя, рівнем мінімальних заробітних плат та забезпечення соціальними гарантіями. Таким чином, найвищий рівень зайнятості українських біженців, що виїхали за час війни, за дослідженням Організації економічного співробітництва та розвитку станом на кінець 2023 р. є таким: у Польщі – 65%, Великобританії – 61%, Швеції – 56%. Найменше українців – 19% - змогли працевлаштуватись в Італії [5].

Зовнішня трудова міграція також має свої позитивні сторони: мігранти поліпшують своє фінансове становище, країна-імпортер не витрачає кошти на навчання та підготовку фахівців і знижує витрати на виробництво, так як використовує дешеву робочу силу. Для країни-експортера міграція стає чинником зменшення рівня безробіття та поповнення економіки валютними ресурсами.

Окремо слід виокремити соціальні передумови міграцій, які стали наріжним каменем від початку війни. Особлива чутливість до умов праці спостерігається серед професій ІТ-сфери, медицини та науково-педагогічної галузі. Наявні умови праці та їх якість спонукають спеціалістів даних галузей шукати місце праці за кордоном, спричиняючи «відтік мізків». Молодь, в пошуках якісної освіти та можливостей в перспективі, теж знаходить все більше причин для переїзду за кордон із подальшим працевлаштуванням. Доросле робоче населення через невпевненість в завтрашньому дні, обирає для життя європейські міста.

Таким чином, зовнішня трудова міграція не обумовлена суто економічним положенням, передумовами виступають соціальні, демографічні, політичні та культурні процеси.

Через мобілізацію чоловіків з'являється потреба в додатковій мотивації персоналу, включаючи бонусну систему стимулювання праці. Також, ця ситуація спричиняє актуальність перегляду системи профільної освіти через призму гендерної нерівності в сфері зайнятості – присутність таких понять як «жіночі» та «чоловічі» професії. Наразі, підприємствам варто прикладати більше зусиль для того, щоб «утримати» працівника на своєму робочому місці. Здебільшого, це питання вирішується додатковим преміюванням (за вчасність виконання завдань, перевиконання фінансового плану, креативні, доступні і максимально рентабельні ідеї і т.д.). Внаслідок міграційних та мобілізаційних процесів кількість кваліфікованих кадрів різко зменшилась. Тому, підбір персоналу повинен бути орієнтованим на довгострокову співпрацю і, в такому випадку, детальне навчання є необхідністю. Тут варто опиратись на японську систему управління персоналом, де людину

навчають всім тонкощам роботи і її кар'єрний ріст відбувається всередині компанії. Японська система забезпечує професійність кадрів та довгу співпрацю, на відміну від американської системи, де працівники підбираються згідно з вимогами установи чи підприємства, що спричиняє часту плінність кадрів.

В умовах війни сформувались певні «наріжні камені» управління персоналом [6]: 1) створення системи бонусів для працівників; 2) формування командного духу та лояльності у працівників; 3) організація різних заходів поза роботою для працівників; 4) надання працівникам допомоги для покупок житла чи автомобіля; 5) підняття заробітних плат та збільшення матеріального стимулювання; 6) поліпшення умов праці на робочому місці працівника; 7) позитивне ставлення керівництва до підлеглих; 8) розвиток та підвищення працівників по кар'єрній сходинці; 9) гнучкий графік роботи; 10) безкоштовне навчання; 11) запровадження дистанційної форми праці; 12) зворотній зв'язок з керівництвом.

Висновок

Ситуація в сфері зайнятості значно погіршилась відносно довоєнних часів. На це вплинули демографічні, соціальні, економічні та політичні фактори. Наразі, політика держави має бути спрямована в сторону повернення мігруючого населення та забезпечення сприятливих умов для праці та якісного рівня життя з боку держави та приватних структур.

Список використаних джерел:

1. Ринок праці та соціальна статистика. URL: https://bank.gov.ua/files/macro/Unemp_m.xlsx (дата звернення: 20.03.2024)
2. Дячкіна А. Ринок праці: яких спеціалістів шукають і де пропонують найбільші зарплати. *Економічна правда*, 2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/01/9/708528/> (дата звернення: 20.03.2024)
3. Аналітичний звіт «Барометр якості життя». URL: https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/Barometer_ukr.pdf (дата звернення: 21.03.2024)
4. Офіційний сайт Національного Банку України. URL: <https://bank.gov.ua/> (дата звернення: 21.03.2024)
5. VisitUkraine У яких країнах Європи найбільше українських біженців знайшли роботу: свіже дослідження. URL: https://visitukraine.today/uk/blog/2814/u-yakix-krainax-jevropi-naibilse-ukrainskix-bizenciv-znaisli-robotu-svize-doslidzennya#google_vignette (дата звернення: 21.03.2024)
6. ДАШКО, Ірина; МИХАЙЛІЧЕНКО, Любомир. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. *Економіка та суспільство*, 2024, 59.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Ірина Чібісова

Національний авіаційний університет

Ключові слова: досвід, розвиток, передбачення, суспільство, прогнозування, управління.

Світовий досвід свідчить, що лише за умови ефективної інформаційно-аналітичної діяльності та формування науково обґрунтованих передбачень перспектив розвитку суспільства продукуються ефективні управлінські рішення, що сприяють як вирішенню поточних завдань, так і уникненню системних криз. Відсутність знань про генезис прогнозування ускладнює розуміння його сучасного стану, адже, деякі помилки в теорії та практиці прогнозування являють собою рецидиви підходів, характерних для минулого, неспроможність яких доведена історичною практикою.

Незадовільне знання історії розвитку прогнозування негативно позначається на роботі як теоретика прогнозування (прогностика) так і розробника прогнозів (прогнозиста), адже в концепціях минулого містилося чимало повчального й корисного для розробки прогнозів і в сучасних умовах.

Сучасне прогнозування поєднує всі різновиди способів здобування інформації про майбутнє: наукове, що засноване на знанні закономірностей розвитку природи, суспільства, мислення; інтуїтивне — на передчуттях людини; буденне — на, так званому, життєвому досвіді, прикметах, тощо; релігійне, що ґрунтується на вірі в надприродні сили.

Розуміння значення прогнозування в житті сучасного соціуму неможливе без ретельного аналізу його становлення, бо як свідчить досвід: проблема майбутнього, його особливостей, етапів досягнення близьких і далеких перспектив завжди була пріоритетною як для індивіда, так і для суспільства в цілому.

Саме тому, з поступовим розвитком суспільства та з накопиченням знань прогнозування поступово ставало важливим видом суспільної діяльності, метою якої є передбачення небажаного перебігу соціальних процесів та окреслення шляхів нейтралізації наслідків.

Більше ніж дві тисячі років тому давньогрецьким філософом Гіпократом була написана книга “Прогностика”, в якій термін “прогноз” використовувався в медицині та означав мистецтво визначати перспективи одужання людини.

Можемо стверджувати, що потреба прогнозування, вочевидь, з’явилась з відокремленням функцій управління в суспільній чи господарській діяльності, що

відповідало часу зародження перших державних утворень. Уже в давні часи філософи й вчені приділяли багато уваги шляхам передбачення перспектив розвитку суспільства. Зокрема, Конфуцій (551р. до н.е. — 479 до н.е.) стверджував, що якщо “ хочеш передбачити майбутнє — вивчай минуле ” [1].

У своїй праці “Держава” (380р. до н.е.) Платон запевняв, що з метою передбачення перспективи “необхідно віддалитися всією душею від всього, що існує”.

Бажання передбачити майбутнє, як особисте так і суспільне, формували підґрунтя появи утопічних передбачень, витoki яких беруть початок з глибини історії, адже, з давніх-давен люди мріяли про гармонійне суспільство зі справедливим устроєм, позбавлене експлуатації та гноблення, економічної й соціальної нерівності, що знайшло відображення у творах старогрецьких мислителів, релігійних ученнях, численних утопічних концепціях, заснованих на ідеях розумного порядку та злагоди.

Фахівцями у сфері прогнозування було сформовано досить об’ємну науково-теоретичну базу та визначено, що у семантичному аспекті “прогноз” (від грец. πρόγνωσις – передбачення, пророкування), утворюючи особливу форму знання, формується, здебільшого, двома шляхами: пошуком та відкриттям у сьогоденні можливостей розвитку та безпосереднім моделюванням майбутнього [2].

Цим пояснюється наявність великої кількості визначення “прогнозу”, серед яких, на нашу думку, варто виокремити такі:

- прогноз — це передбачення майбутнього, сформоване за допомогою наукових методів, а також і сам результат передбачення;
- прогноз — це наукова модель майбутньої події, явищ і т.п.;
- прогноз — це ймовірнісне судження про майбутній стан об’єкта дослідження;
- прогноз — обґрунтоване судження про можливий стан об’єкта в майбутньому або альтернативні шляхи та терміни досягнення цих станів.

Сучасні наукові погляди на прогнозування не вирізняються єдністю. Аналіз поняття “прогнозування” у визначеннях вчених засвідчує різні підходи щодо його формулювання. Дехто з дослідників стверджує, що прогнозування — це метод, в якому використовується як накопичений у минулому досвід, так і поточні припущення щодо майбутнього з метою його визначення.

Висновок

У Енциклопедичному словнику з державного управління прогнозування (англ. forecasting) визначається як процес отримання науково обґрунтованих ймовірнісних оцінок можливих шляхів і результатів розвитку системи, а також потрібних для цього

ресурсів і організаційних заходів [3].

У рамках вищезгаданого підходу, на нашу думку, найбільш завершену форму визначення прогнозування сформульовано С. О. Телешуном спільно з колегами. На їх думку, “прогнозування — це багатоступінчастий процес наукового дослідження, передбачає постановку мети, одержання інформації, її обробку, оцінку й аналіз, визначення перспектив і ймовірності реалізації прогнозу” [4].

Саме це визначення, на нашу думку, коротко, лаконічно та найбільш повно описує не лише процес, а й його елементи.

Список використаних джерел:

1. Яцура В. В., Сенишин О. С., Горинь М. О. Соціально-економічне прогнозування: навч. посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. 412 с.
2. Присенко Г. В. Прогнозування соціально-економічних процесів: навч.- метод. посіб для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2008. 224 с.
3. За ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. «Енциклопедичний словник з державного управління». - 2010.
4. Інструменти та механізми впровадження публічної політики в Україні : навч. посіб. / авт. кол. : С. О. Телешун, С. В. Ситник, І. В. Рейтерович, О. Г. Пухкал та ін. ; за заг. ред. С. О. Телешуна, д-ра політ. наук, проф. – Київ : НАДУ, 2018. – 240 с.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ПРОЕКТНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Тетяна Шеремет

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: процес, документація, проект, стартап, підприємство

В сучасному інформаційному світі нові проектні ідеї, стартапи виникають майже кожного дня. Існують окремі сфери діяльності в політиці держав та приватних компаній які зосередженні на пошуку та підтримці стартапів.

На відміну від запуску продукту чи дочірньої компанії, за керівництва держави чи материнської компанії, виникнення невеликого стартапу зазвичай має більш стихійний характер і найчастіше отримує підтримку, розвиток і запровадження силами ініціаторів. Найчастіше, в такому випадку не надається належної уваги процесу створення та опису документації проекту. За прикладом функціонуючого підприємства «QAX Camp» можемо дослідити процес створення проектної документації та плану розвитку підприємства.

За основу для створення документації було використано SWOT-аналіз, SMART-аналіз, WBS та OBS структури.

Проектування проводиться в декілька етапів життєвого циклу проектної ідеї чи стартапу. На етапі створення проектної документації завдяки порівнянню закладених вимог та очікувань від проекту та вже функціонуючого підприємства було підмічено великий об'єм проблем яких можна було б уникнути якби на старті проекту не була пропущена стадія планування. Також, проаналізувавши поточний стан підприємства, та прописавши початкову документацію було помічено момент, що поточний стан розвитку підприємства переживає період стагнації оскільки не було прописано конкретно відповідних цілей та мети підприємства на початку його операційної діяльності.

Також, окремої уваги заслуговує той факт, що для вже існуючого підприємства яке функціонує вже більше 3-х років створювати та описувати початкову документацію технічно набагато складніше, оскільки цей момент був протермінованим та за відсутності початкової документації ускладнено момент підготовки документації для подальшого розвитку підприємства.

Висновок

Дослідження процесу підготовки та створення проектної документації для вже функціонуючого підприємства «QAX Camp» викрило цілий пласт проблем пов'язаних із

відсутністю документації на старті проекту, проблем визначення напрямів розвитку підприємства у його подальшій діяльності та актуальність етапу планування описової частини проекту на самому початку створення підприємства.

Список використаних джерел:

1. Стандарт з управління проектами та Настанова до зводу знань з управління проектами (Настанова PMBOK). Сьоме видання. Newtown Square, Pennsylvania: Project Management Institute, Inc., 2021 р.
2. SWOT Analysis: How To With Table and Example, By WILL KENTON Updated October 30, 2023 URL: <https://www.investopedia.com/terms/s/swot.asp> (Last accessed: 21.03.2023)

ВПЛИВ МЕХАНІЗМІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Ганна Чорнобривцева,

Національний авіаційний університет

Науковий керівник – Галина Нестеренко, к. н. держ. упр., доц.

Ключові слова: механізми відповідальності, публічне управління, розвиток, вплив, формування політики, розвиток публічного управління.

Проблематика дослідження впливу механізмів відповідальності на формування політики та розвиток публічного управління в Україні висвітлює значення системи відповідальності для процесу прийняття політичних рішень та ефективного функціонування публічних установ.

Україна, як і багато інших країн, стикається з великими викликами у сфері публічного управління та політики. Система відповідальності посадових осіб відіграє критичну роль у формуванні ефективної та прозорої державної політики, а також в розвитку демократичних процесів у країні.

Україна, перейшовши до демократичного режиму, активно працює над удосконаленням своєї системи відповідальності та управління. Однак, існують численні проблеми, які потребують уваги та вирішення.

Серед найбільш актуальних проблем можна виділити корупцію, недостатню прозорість у діяльності органів влади, недостатню відповідальність посадових осіб за свої дії та рішення, а також відсутність ефективного механізму контролю за діяльністю владних структур [2].

У цьому контексті, розвиток та зміцнення механізмів відповідальності має велике значення для України. Наприклад, впровадження системи електронного декларування майнових станів посадових осіб, створення антикорупційних органів та механізмів контролю, а також підвищення рівня відкритості та доступності інформації є ключовими напрямками для поліпшення ситуації в цій сфері [1].

Досягнення прогресу в цих напрямках допоможе забезпечити більш ефективне управління країною, підвищити довіру громадян до владних структур, а також залучити українське суспільство до активної участі у процесах формування та реалізації державної політики.

Крім того, важливою складовою розвитку системи відповідальності є створення ефективних механізмів нагляду та контролю за діяльністю урядових установ, а також

забезпечення незалежності судової системи. Це сприятиме забезпеченню правової впевненості, захисту прав громадян та бізнесу, а також запобіганню зловживань та корупції у владних структурах.

Для України також важливо вдосконалювати механізми публічного управління, зокрема шляхом впровадження сучасних технологій та електронних сервісів, які спростять взаємодію між державними органами та громадянами, а також підвищать рівень доступності та якості надання адміністративних послуг [3].

Крім того, важливо забезпечити належний рівень освіти та підготовки для посадових осіб в сфері публічного управління, щоб вони мали необхідні знання та навички для ефективного виконання своїх обов'язків та реалізації відповідальності перед суспільством.

Висновок

Загалом, вдосконалення механізмів відповідальності та розвиток публічного управління в Україні вимагає комплексного підходу та системних зусиль з боку уряду, громадськості та міжнародних партнерів. Тільки таким чином країна зможе забезпечити стабільний та успішний розвиток на шляху до демократичного, справедливого та процвітаючого суспільства.

Список використаних джерел:

1. Васильєва Н.В. Сервісна держава: різноманітність розуміння та проблемність побудови. Університетські наукові записки, 2017. № 61. С. 279–288.
2. Вороніна Ю. Є. Теорія та практика публічного управління та адміністрування. Навчальний посібник Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2020. 204 с.
3. Карпенко О.В. Механізми формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики в Україні : дис. д-ра наук із держ. упр: 25.00.02 К., 2016. С. 466.

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПОКАЗНИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Олександр Шумейко, Олексій Зелів'янський

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Тетяна Остапенко, д-р. екон. наук, доц.

Ключові слова: динаміка, організація, показники, конкурентоспроможність

Аналіз динаміки показників конкурентоспроможності підприємств України може включати ряд ключових аспектів та показників, які допомагають оцінити їхню ефективність, привабливість на ринку та здатність конкурувати з іншими учасниками. Такий аналіз дозволяє виявити сильні та слабкі сторони підприємства та розробити стратегії подальшого розвитку для підвищення його конкурентоспроможності.

Питанням вивчення конкурентоспроможності підприємств присвячено багато наукових праць таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: С. Шишковський, О. Одінцова, Г. Жалдак, А. Мамаджанова [1,2] та інших. Головною темою цих досліджень є актуальність оцінки напрямів забезпечення та методи оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств в умовах військового стану, основні впливи на конкурентоспроможність підприємства через фактори зовнішнього та внутрішнього впливу, в якому воно знаходиться.

Визначення рівня конкурентоспроможності галузі, підприємства є актуальним завданням, вирішення якого дозволяє обґрунтовано вибирати стратегічні напрями його діяльності та шляхи досягнення конкурентних переваг. В свою чергу, підвищення рівня конкурентоспроможності сприятиме залученню нових коштів на розробку нових технологій, активізацію інноваційної діяльності промисловості тощо.

Класифікація методів оцінки конкурентоспроможності підприємства передбачає їх поділ на окремі групи за певною ознакою. Найчастіше такою ознакою виступає форма представлення результатів оцінки, відповідно до якої виділяють графічні, матричні, розрахункові та комбіновані (розрахунково-матричні, розрахунково-графічні) методи.

Графічний метод оцінки конкурентоспроможності базується на побудові так званої «радіальної діаграми конкурентоспроможності» або «багатокутника конкурентоспроможності» який базується на дослідженні дев'яти критеріїв. Перевагою графічного методу оцінки конкурентоспроможності підприємства є його простота та наочність; недоліком слід вважати те, що він не дає змоги встановити значення узагальненого критерію конкурентоспроможності підприємства [1].

Матричні методи оцінки конкурентоспроможності підприємства базуються на

використанні матриці – таблиці впорядкованих по рядках та стовпцях елементів. Найбільш показовим прикладом може слугувати широко відома матриця БКГ («Бостонської консалтингової групи»). Переваги методу – дає змогу дослідити розвиток процесів конкуренції в динаміці та при наявності достовірної інформації про обсяги реалізації дозволяє забезпечити високу репрезентативність оцінки; як недолік відзначають надмірну спрощеність методу та неможливість проведення аналізу причин того, що відбувається, внаслідок чого ускладнюється вироблення управлінських рішень. Окрім матриці БКГ існує достатньо багато матричних моделей, які можуть бути використаними для оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства:

- матриця «Привабливість ринку/конкурентоспроможність» (модель GE/Mc Kinsey);
- матриця «Привабливість галузі/конкурентоспроможність» (модель Shell/DPM);
- матриця «Стадія розвитку ринку/конкурентна позиція» (модель Hofer/Schendel);
- матриця «Стадія життєвого циклу продукції/конкурентна позиція»(модель ADL/LC)

тощо.

Розрахункові методи оцінки конкурентоспроможності підприємства є вельми численними. Наприклад, модель балансу потенційного розвитку (BPV) визначає, як підприємство використовує свої ресурси для досягнення конкурентних переваг. Аналіз SWOT (SWOT analysis) – це визначення сильних і слабких сторін, а також можливостей і загроз, що впливають на підприємство, він допомагає зрозуміти його конкурентну позицію. Аналіз вартості ланцюга постачання (Value Chain Analysis) визначає, де підприємство може створити або зберегти вартість у своїй діяльності, порівняно з конкурентами. Еластична модель Комплексного конкурентного фактору (CCF) – підхід який дозволяє аналізувати, як різні фактори, такі як ціна, якість, інновації тощо, впливають на конкурентоспроможність. Аналіз конкурентної інтенсивності – визначення ступеня конкуренції в даній індустрії, що допомагає зрозуміти, наскільки підприємство успішно зможе протистояти конкурентам. Та ще багато інших методів які можуть надати детальний аналіз динаміки показників конкурентоспроможності підприємств України [2].

Висновок

Вибір показників оцінки конкурентоспроможності підприємства та методики в цілому залежить від багатьох факторів: мети проведення оцінки, сфери бізнесу, наявної інформації тощо, проте важливо враховувати, що в основі будь-якої методики визначення та оцінки міжнародної конкурентоспроможності підприємства лежить визначення конкурентного потенціалу організації, що являє собою сукупність взаємозалежних і взаємообумовлених потенціалів: виробничого, фінансового, інноваційного і маркетингового, які дозволяють підприємству отримувати прибуток, достатній для відтворення елементів виробництва,

удосконалювання процесу виробництва, підтримки і поліпшення якості продукції, стимулювання виробництва в умовах постійних змін конкурентного середовища. Конкурентний потенціал підприємства є інтегральним, а складові його потенціали – частковими і знаходяться під впливом специфічних зовнішніх і внутрішніх факторів, які характеризують вище перераховані процеси.

Список використаних джерел:

1. Жалдак Г. П. Напрями та методи оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/6c2b8ee7-9c25-4b6d-ab30-4ccd998ceb3c/content>
2. Шишковський, С., & Одінцева, О. (2022). Сучасні методи підвищення конкурентоспроможності підприємств. Економіка та суспільство, (44). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-110>

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Олександр Ятлук

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: проектний менеджмент, органи державної влади, проєкт,

Традиційно у сучасних умовах роль проектного менеджменту набуває вагомого значення не лише у бізнесі, але й на державному рівні. Це пов'язано, з одного боку, із складністю координації дій органів влади та структур у реалізації програм у публічній сфері, а з іншого – з активізацією процесів децентралізації влади та делегування більшого обсягу функцій, повноважень і ресурсів місцевим органам державного управління. Тому чіткий розподіл відповідальності, прозорість і системне управління процесом роблять проектний менеджмент все більш привабливим для даного сегмента[1].

Дослідження сутності та особливостей реалізації проектного менеджменту в сфері державного управління представлено в наукових працях видатних вчених, таких як: В. Бабаєва, Т. Безверхнюка, М. О. Федорчака, та інших. Проте на сьогодні впровадження технік проектного менеджменту в сфері державного управління залишається предметом численних досліджень.

Проектний менеджмент, який базується на системі програм і проєктів, спрямований на вдосконалення управління соціально-економічними процесами. Застосування проектного менеджменту дає можливість: досягти високих результатів; укластися в призначений термін і бюджет проєкту; інтенсивно працювати за рахунок внутрішніх резервів; ефективно реалізувати стратегію. На думку багатьох дослідників впровадження проектного менеджменту в державному управлінні сприятиме активізації участі представників громадянського суспільства у врядування, що надасть йому легітимності, двостороннього обміну досвідом, покращить інформованість та взаєморозуміння [1].

В Україні застосування технології проектного менеджменту в органах державної влади має ряд проблемних питань: суттєвий розрив між теорією та практикою проектного менеджменту, відсутність адаптованих методів та інструментів до сучасних умов, а також тенденцію до зміни критеріїв успішності проєктів. Зокрема, більшість проєктів в сфері державного управління не досягають поставленої мети, існує дефіцит кваліфікованих кадрів, а також відсутність комплексної та точної методики оцінки якості державного управління [2, с. 12].

Так, проводячи оцінку ефективності проектного менеджменту та реалізації стратегії, щорічно міністерства готують доповіді, які включають в себе цілі, завдання та показники діяльності даних суб'єктів бюджетного планування, проте отримати повну картину про ефективну роботу досить складно, оскільки необхідний завжди кінцевий суспільно значимий результат.

Для нівелювання вищезазначених питань та підвищення рівня ефективності управління проєктами в державних органах влади можна застосувати такі підходи[3, с. 59]:

- Створити внутрішні нормативні документи для формалізації процесу реалізації проєктів та принципів формування команди проєкту.

- Забезпечити управління проєктами на рівні програм та пристосувати його до інструментів проектного менеджменту.

- Регулярно підвищувати навички та компетентність керівників, які беруть участь в проєктах.

- Оптимізувати та розвивати систему управління проєктами для підвищення продуктивності та якості виконання завдань.

Висновок

Для прогресу у сфері державного управління через розвиток проектного управління необхідно створити систему керування програмами та проєктними портфелями. Ця система буде спрямована на досягнення стратегічних цілей соціально-економічного розвитку, а також на формування команди професійних проєктних менеджерів для участі в органах влади. Використання проектного менеджменту стає все більш важливим для сфери державного управління, як важливий інструмент для реалізації державної політики та удосконалення механізмів управління в органах влади взагалі.

Список використаних джерел:

1. Бабаєв В. М. Проектний підхід в механізмі державного управління. URL <http://eprints.kname.edu.ua/29745/1/50.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
2. Безверхнюк Т. М. Проектно-орієнтований підхід як нова філософія організації управління державними програмами і проєктами. Публічне управління: теорія і практика. 2011. № 2. С. 12 - 15.
3. Федорчак О. В. Інновації в державному управлінні: регіональний аспект : монографія. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2013. 192 с.

УДК 159.942.5:374

**ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ЖІНОК ПІД ЧАС
ВІЙНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ ЗА ОЗНАКОЮ ПРОЖИВАННЯ НА ТЕРИТОРІЇ
УКРАЇНИ І ПРОЖИВАННЯ ЗА КОРДОНОМ**

Олена Волкова

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сергій Вишніченко, канд. мед. наук, психіатр

Ключові слова: психокорекція, емоційний стан, емоційний стан під час війни.

Вступ. Сучасні реалії, пов'язані із війною, поставили перед психологічною наукою низку нових завдань, одним із яких є підготовка майбутніх психологів-практиків, які повинні опанувати методи психокорекції, що дозволять надавати якісну допомогу людям, що постраждали від війни, зокрема жінкам. Жінки, враховуючи процеси мобілізації, є тією групою, на яку покладається подвійна відповідальність, як щодо народження і виховання дітей, так і щодо діяльності на благо економічної спроможності країни. Отже, питання ефективних засобів психокорекції емоційних станів жінок, набуває особливої актуальності і потребує дослідження. Враховуючи процеси вимушеної міграції, потрібно розуміти особливості роботи як із жінками, що залишилися в Україні, так і тих, що знаходяться за кордоном.

Питання психологічної корекції емоційних станів не нове, воно досліджувалося у роботах Л.М. Юр'єва, С.І. Вишніченко, А.В. Шорнікова, Когут О. О. Онісковець Б.І., Георгіца О. І., та ін. Під час війни дослідженню емоційних станів присвячені роботи С.І. Вишніченко С. І. Кременчуцької М. К., Михайлишиної У. Б. Щодо психологічної корекції емоційних станів у жінок під час війни, їх не так багато, але це питання досліджувалося Вишніченко С. І. , Дацун О. В., Черногод Р. С., Беяковою С., Злотніковою І, Чаркіною О. та іншими. Водночас, вивчення відмінностей психологічної корекції емоційних станів під час війни у жінок, які проживали весь час в Україні і тих, що виїхали за кордон не проводилося. , що обумовлює актуальність наукового пошуку у цій сфері.

Матеріали та методи. У процесі дослідження здійснювалася систематизація й узагальнення емпіричних даних, із застосуванням таких методик як діагностика рівня емоційного вигорання Бойко, шкала тривожності Спілберга, діагностика депресії Бека. Для психологічної корекції емоційних станів використовувалася техніка «4 поля», арттерапія (включаючи ландшафтотерапію), тілесно-орієнтована терапія, майндфулнес, психоосвіта.

Результати. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що 50 % жінок, як з однієї, так і з іншої групи мали симптоматику емоційного вигорання. Жінки, що проживали на час війни в Україні, надавали більше позитивних відповідей щодо таких ознак як втома від волонтерської діяльності, зниження інтелектуальної продуктивності; апатія і відсутність сил; постійна роздратованість; поява проблем із здоров'ям. Жінки, що виїхали під час війни за кордон надали більше позитивних відповідей щодо таких ознак емоційного вигорання як роздратування від новин про війну, проблеми зі сном, песимістичний настрій, відчуття емоційного спустошення, відсутність бажання до комунікації. Жінки, що проживали в Україні, показали вищий рівень тривожності(50%) порівняно із тим, хто був за кордоном(30%). Водночас рівень депресії виявився вищим у жінок, що знаходилися за кордоном (20%), ніж у тих, хто перебував в Україні(10%).

При психокорекції емоційних станів як у одній, так і в іншій групі добре себе зарекомендували(знизилися ознаки тривожності на 50%) тілесно-орієнтована терапія, майндфулнес, психоосвіта, арттерапія. Разом з тим, жінки, що проживали в Україні виявили більшу прихильність до таких методів психокорекції як арттерапія, майндфулнес. Жінки, що знаходилися за кордоном віддавали перевагу тілесно-орієнтованій терапії, психоосвіті. Техніка «4 поля» виконувалася обома групами і показала особливо високий результат(зниження стресових відчуттів з 10 до 2 балів), в тих осіб, що мали «свіжі» стресові переживання. За результатами обговорення результативності психокорекційної терапії у групах, жінки з обох груп за їх суб'єктивним відчуттям найвище оцінили арттерапію, а саме ландшафтотерапію (споглядання за прекрасним).

Висновок

Військові дії заподіяли руйнівного впливу на психіку кожної з груп жінок (як тих , хто знаходився в Україні, так і тих, хто виїхав за кордон). Проте, наслідки впливу травмуючих факторів кожної з груп жінок відрізнялися. Фактори, що впливали на стан жінок, потребують додаткового дослідження. Методи психологічної корекції емоційного стану жінок під час війни повинні підбиратися для кожної групи жінок з урахуванням того, чи перебували вони за кордоном, чи знаходилися в Україні у зв'язку з різним суб'єктивним ставленням жінок до бажаних методів психокорекційної терапії, а також їх різною ефективністю.

Список використаних джерел

1. Аналіз феноменів тривоги та депресії у перші тижні війни: гендерно-вікові аспекти / Л.М. Юр'єва, С.І. Вишніченко, А.В. Шорніков // Психосоматична медицина та загальна практика Vol. 7 No. 1 (2022) DOI: 26766/pmgp.v7i1.351
2. Когут О. О., Вишніченко С. І. РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ ПРОГРАМИ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ / О.О. Когут, С.І. Вишніченко // Науковий вісник

Ужгородського національного університету, 2023. Серія Психологія. Випуск 3. Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 109 – 115. Офіційний сайт видання: www.psy-visnyk.uzhnu.uz.ua. DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.3.22>

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ЗВО

Голованчук Віталій Васильович, Батрак Олег Григорович

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова – персоналізація навчання, інтелектуальні інформаційні системи, індивідуалізація програм

Застосування інтелектуальних інформаційних систем для персоналізації навчального процесу у закладах вищої освіти представляє собою інноваційний підхід, який перетворює традиційну систему навчання. Ця нова методика дозволяє адаптувати зміст, темп та методи навчання до потреб і можливостей кожного студента, забезпечуючи індивідуалізований підхід до освіти.

Ключовою концепцією в інтелектуальних інформаційних системах є використання алгоритмів машинного навчання для аналізу даних та прогнозування індивідуальних потреб студентів. Отже, це дозволяє створити персоналізовані матеріали та завдання, сприяючи більш ефективному процесу навчання [1].

Низка відомих університетів та коледжів у США, Європі та інших країнах вже успішно впроваджують такі системи для покращення якості навчання та забезпечення індивідуалізованого підходу до кожного студента.

В університеті Stanford в США використовується інтелектуальна система ALEKS (Assessment and LEarning in Knowledge Spaces), яка надає індивідуалізовані матеріали та завдання з математики для кожного студента в залежності від його поточного рівня знань та вмінь. Такий підхід допомагає студентам краще розуміти матеріал та досягати вищих результатів у вивченні предмету [2].

Університети в Європі також активно застосовують інтелектуальні інформаційні системи для персоналізації навчання. Наприклад, Університет Maastricht у Нідерландах використовує систему Project-Based Learning, яка дозволяє студентам працювати над реальними проектами у малих групах, а інтелектуальна система допомагає адаптувати завдання та матеріали до потреб кожного студента.

У контексті персоналізації навчального процесу у закладах вищої освіти (ЗВО) переваги застосування інтелектуальних інформаційних систем наступні:

1. Інтелектуальні системи дозволяють створювати індивідуалізовані навчальні програми та завдання для кожного студента відповідно до його потреб, можливостей та інтересів.

2. Системи аналізують поточні знання та навички кожного студента можуть надавати рекомендації щодо того, які кроки слід зробити для покращення розуміння матеріалу та досягнення успіху у навчанні.

3. Застосування інтелектуальних систем допомагає студентам швидше та ефективніше засвоювати навчальний матеріал, оскільки вони отримують доступ до персоналізованих завдань та ресурсів.

4. Інтерактивний та індивідуалізований підхід надає студентам більше контролю над своїм навчанням, що може збільшити їхню мотивацію та зацікавленість у вивченні предмету.

Підсумовуючи - застосування інтелектуальних інформаційних систем у персоналізації навчального процесу вищої освіти надає значний потенціал для індивідуалізації програм, аналізу студентських знань та стимулювання їхньої мотивації. Це сприяє покращенню ефективності навчання та забезпечує кращий контроль над процесом навчання для кожного студента, сприяючи досягненню успіху в навчанні.

Список використаних джерел

1. E. K. Yacef et al., «Personalized learning meets formal education: An educational data mining analysis», Journal of Educational Technology & Society, 2015.
2. Eric Cosyn, A practical perspective on knowledge space theory: ALEKS and its data: Journal of Mathematical Psychology, Volume 101, April 2021, 102512

ПСИХОКОРЕКЦІЙНА РОБОТА З ВІЙСЬКОВИМИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Гржеляк Лідія

Національний авіаційний університет, м. Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: тривожність, стрес, бійці, психологічний стан, депресія.

Вступ. Поточна ситуація в Україні характеризується досить високим рівнем небезпеки для життя наших співвітчизників, особливо військовослужбовців. До воїнів як тих, хто бере безпосередню участь у військових діях, так і до підрозділів забезпечення, зараз висуваються високі вимоги. Для адаптації до екстремальних умов воєнного часу потрібна висока активність та стійкий емоційний стан, адже військова діяльність пов'язана з постійним ризиком і нервово-психічним напруженням, яке посилюючись може призвести до емоційних розладів, стресових станів та підвищеного рівня тривожності [3].

Дослідники зазначають, що тривога на рівні базового, нормативного стану є відповіддю організму на загрозу і виступає як властивість особистості. Варто зазначити, що тривалий стан тривоги може ставати властивістю особистості, переходячи в категорію тривожності і тривожного розладу [1]. Тривожні розлади дуже поширені серед військовослужбовців не тільки під час виконання професійної діяльності, а й в умовах подальшого цивільного життя [2]. Таким чином, тривожні розлади, їх встановлення та подальша психокорекція вимагають особливої уваги та вивчення, що становить проблему поточного дослідження.

Мета дослідження – встановити ефективність психологічної корекції військовослужбовців з тривожними станами.

Матеріали і методи. У дослідженні взяли участь військовослужбовці віком від 24 до 50 років в кількості 10 осіб. Для кожного військового був розроблений індивідуальний план психокорекційної роботи. Він враховував результати діагностичних тестів (Шкала тривоги Бека; шкала Гамільтона з оцінки тривоги; шкала депресії Бека). Формат психокорекційної роботи був представлений у вигляді консультацій тривалістю 50 хвилин частотою раз на тиждень щодо проблем, пов'язаних з підвищеним (високим) рівнем тривожності (6 зустрічей).

Результати. На першому етапі дослідження проводилася оцінка рівня тривожності військовослужбовців за допомогою методик, призначених для скринінгового дослідження рівня тривоги. Були отримані такі результати: 40% респондентів мали високий рівень тривожності, 40% респондентів – середній рівень тривожності, 20% мали легкий ступінь депресії. На другому етапі дослідження було проведено психопрофілактичну роботу з респондентами, спрямовану на зниження рівня тривожності з використанням когнітивно-

поведінкових технік. На третьому етапі дослідження було проведено повторну оцінку рівня тривоги та депресії у військовослужбовців з використанням тих самих методик, які використовувалися раніше.

Порівняльний аналіз показав, що показники тривожності за всіма вимірюваними шкалами за бальною оцінкою знизилися після проведення психокорекційних заходів з військовими. Так, в кінці дослідження показники зафіксовані у військових, які досліджувалися, знаходилися у межах норми: за шкалою тривожності Бека у 60% (проти 20% на початку дослідження); за шкалою тривожності Гамільтона у 50% (проти 20% на початку дослідження); за шкалою депресії Бека у 60% (проти 20% на початку дослідження).

Таким чином, виявлено значні відмінності рівня тривожності та депресії на початку та наприкінці психокорекційної роботи, проведеної за допомогою когнітивно-поведінкових технік. Рівень тривожності та депресії військових на початку психокорекційної роботи був достовірно вище, ніж після.

Висновок

Дослідження показало, що у військовослужбовців після надання їм психологічної допомоги згідно з розробленим індивідуальним планом корекції спостерігається зниження рівня особистісної тривожності та депресії. Отже, застосований алгоритм психокорекції тривожних й депресивних станів військовослужбовців, які брали участь у дослідженні, виявився ефективним. Проте, варто гнучко підходити до кожного індивідуального клієнтського випадку, враховуючи всі обставини, подробиці служби та особистого життя, шукати можливості для створення оптимального плану роботи а також, за наявної можливості, проводити психопрофілактичні заходи задля зменшення ризику утворення важких психічних станів.

Список використаних джерел:

1. Блінов О. А. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. №1(25). С. 16-22.
2. Мазур О., Ткаченко І., Чепурна В. Посттравматичний стресовий розлад в умовах військового стану. *Наукові перспективи (Naukovì perspektivi)*. 2023. № 5(35). С. 825–834.
3. Ушакова І. М. Психопрофілактика виникнення гострих стресових розладів у працівників ДСНС України під час війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. №2. С. 95–99.

ПЕРЕДУМОВИ ШИРОКОГО ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Гринчій Сергій Вікторович

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник: Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова – інтерактивні платформи, COVID-19, військовий конфлікт, інновації, онлайн-навчання.

У сучасній Україні виникла необхідність швидкої та ефективної адаптації вищих навчальних закладів до подій, що суттєво змінили соціальний та політичний ландшафт країни - пандемії COVID-19 та повномасштабного військового конфлікту. Ці дві кризи викликали не лише зміни в підходах до безпеки та громадського здоров'я, але й відновлення освітнього процесу в нових умовах. Відповідно до цих викликів, заклади вищої освіти України швидко реагують на потреби суспільства та студентів, звертаючись до інноваційних методів навчання та використання інформаційних технологій [1]. Впровадження дистанційного навчання, онлайн-ресурсів та електронних платформ стало необхідною складовою для забезпечення якісної освіти в умовах викликів сучасності.

Інтерактивні платформи відкривають широкі можливості для активного навчання та залучення студентів, привносячи інновації у традиційні методи навчання:

1. Дозволяють студентам отримати доступ до різноманітних навчальних матеріалів, включаючи відеоуроки, інтерактивні завдання, вебінари та онлайн-курси. Це сприяє вибирати та використовувати ресурси, які найкраще відповідають потребам студентів.
2. Дозволяють викладачам створювати цікаві та змістовні заняття, які сприяють активному залученню студентів. Це може включати в себе використання інтерактивних вправ, відеоматеріалів, віртуальних експериментів та інших засобів, які сприяють поглибленню знань та розвитку критичного мислення.
3. Дозволяють студентам обмінюватися ідеями, обговорювати матеріали, розв'язувати завдання разом та навіть створювати спільні проекти. Це сприяє розвитку комунікативних навичок.
4. Надають персоналізовані навчальні матеріали та завдання, враховуючи індивідуальні потреби та рівень знань кожного студента.

Українські вищі навчальні заклади активно використовують інтерактивні платформи для залучення студентів до навчального процесу. Наприклад, платформи Google Classroom та

Moodle дозволяють викладачам створювати онлайн-курси, розміщувати матеріали для самостійного вивчення, завдання для виконання та взаємодію зі студентами через форуми та чати. Деякі університети розробляють власні платформи для онлайн-навчання, адаптовані до потреб конкретних курсів та спеціальностей. Наприклад, Національний технічний університет України "КПІ" використовує платформу KPI Campus, що поєднує в собі можливості навчання, співпраці та комунікації між викладачами та студентами. Такі платформи допомагають забезпечити доступність навчального матеріалу та активну взаємодію учасників навчального процесу, сприяючи підвищенню якості навчання та залученню студентів до активної навчальної діяльності.

Електронні підручники, віртуальні лекції та онлайн-курси наразі стали основним інструментарієм для забезпечення неперервного навчання.

Загалом, інтерактивні платформи створюють динамічне та захоплююче навчальне середовище, яке стимулює активну участь студентів і сприяє їхньому успіху в навчанні.

Список використаних джерел

1. Трубавіна І. Освіта в умовах конфліктів: шляхи впровадження в заклади освіти України / І. Трубавіна, О. Чередниченко, К. Недря // Традиційна культура в умовах глобалізації: виклики війни : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, Харків, 17–18 черв. 2022 р. – Харків : Друкарня Мадрид, 2022. – С. 213–216.
2. Мирончук Н. М. Особливості адаптації студентів вищих навчальних закладів до змінених умов життєдіяльності: наук.-метод. зб. Ін-т інновац. технол. і змісту освіти МОН України: Київ, 2013. С. 82–85.

МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Дар'я Джиба-Бондаренко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: міжособистісні взаємини, корпоративні відносини, соціально-психологічний клімат, трудовий колектив.

Міжособистісні взаємини – важлива складова суспільного буття людей, яка демонструє рівень їх культури, освіченості, взаємоповаги тощо. Переважна більшість людей працює у складі певних організацій, тож міжособистісна взаємодія з колегами в межах робочої структури є неминуchoю. Задля того, аби кожен її член мав змогу здійснювати свою діяльність ефективно та професійно, необхідно налаштувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Отже, проблематика шляхів гармонізації міжособистісних взаємин у корпоративному середовищі є актуальною та має свою практичну значимість.

Значний внесок у розробку психологічних аспектів успішного функціонування трудових колективів, шляхів гармонізації міжособистісних взаємин у них зробили дослідження А. Бодалева, І. Волкова, А. Деркача, А. Єршова, М.Обозова, А. Петровського та ін. У їх роботах використані переважно теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення. Однак, для висвітлення практичної проблематики використовують методи спостереження та опису.

Розвиток колективу пов'язаний з удосконаленням взаємин між його членами. На низькому рівні міжособистісні взаємини визначаються симпатіями або антипатіями, тобто безпосередньо. На високому – взаємини між учасниками залежать від їх внеску у спільну діяльність, яка є особистісно значущою для кожного. Взаємини в таких групах опосередковані цілями й змістом спільної діяльності [1].

Оскільки певний колектив є соціальною одиницею, то доречним буде розглядати поняття його психологічного клімату більш широко, а саме – як соціально-психологічного клімату (СПК). Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють, або перешкоджають спільній продуктивній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [2].

Встановленню сприятливого СПК в колективі сприяють суб'єктивні та об'єктивні

фактори. До суб'єктивних відносяться: довіра та взємовимогливість членів групи один до одного; доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок щодо справ колективу; відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу; достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ; емоційне включення та взаємодопомога у нестандартних ситуаціях; усвідомлення особистої відповідальності за стан справ у групі кожним із її членів. Об'єктивними ознаками формування позитивного СПК є: високі показники результатів діяльності; низьку плинність кадрів; високий рівень трудової дисципліни; часте проведення співробітниками часу в неформальній обстановці; домінуюче позитивне ставлення до роботи працівниками; побудова відносин у колективі на принципах довіри і взаємодопомоги; висока вмотивованість працівників до роботи; відсутність напруженості й конфліктності в колективі.

Діагностика корпоративних міжособистісних взаємин має виконуватися систематично, а не по факту виникнення конфліктних ситуацій. Більшість організацій побудовані за ієрархічною структурою. Тому, за психологічним кліматом має слідкувати безпосередньо її очільник, або уповноважена на роботу з персоналом особа, чи певний відділ, який займатиметься моніторингом колективу, завчасним виявленням та запобіганням конфліктів.

Управління колективом сьогодні передбачає вирішення не тільки його організаційних та економічних проблем, а й психологічних. Для того, аби забезпечити високу результативність його функціонування, керівник має бути компетентним в нових сферах та інструментах впливу на міжособистісні відносини в організації. Перш за все, мають бути проаналізовані фактори, від яких залежать психологічні відносини між співробітниками. А саме: стиль керівництва компанії (він повинен застосовуватися до всіх працівників однаково); способи мотивації членів трудового колективу (чим різноманітніша мотивація, тим більш згуртовані співробітники та вища продуктивність праці). Оцінка результатів роботи співробітника має починатися з уваги на його успіхи і досягнення, потім недоліків і тільки потім рекомендацій щодо поліпшення його продуктивності.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату – це систематична щоденна праця, основними складовими якої є кілька напрямів впливу на трудовий колектив. По-перше, влаштування гідних умов праці. По-друге, в колективі має існувати непримусове міжособистісне спілкування колег з метою їх професійного зростання. По-третє, вдала організація корпоративних культурно-просвітницьких заходів дає свій позитивний вплив.

Шляхів гармонізації міжособистісних взаємин багато. Важливо, щоб бачення мети спільної діяльності в колективі співпадало та було широке коло загальних інтересів.

Список використаних джерел:

1. Максименко С.Д., Яланська С.П. Генетико-креативний підхід: діяльнісне опосередкування особистісного розвитку: монографія. – Київ, 2021. – 524 с.
2. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374–383 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СПРИЯТЛИВІСТЬ ДО ФІШИНГОВИХ АТАК

Олексій Жеребко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова: фішингові атаки, кіберпсихологія, соціальна інженерія, психологічні тактики.

В епоху цифровізації, зі збільшенням числа користувачів інтернету, актуальність кіберпсихології суттєво зростає, особливо у контексті боротьби з кіберзагрозами, такими як фішингові атаки, які представляють собою вид соціальної інженерії з метою отримання конфіденційної інформації. Значущість дослідження психологічних аспектів фішингових атак обумовлена не тільки зростаючою кількістю таких інцидентів, але й розширенням спектра їх впливу на індивідів та організації.

Фішингові атаки – це оманливі спроби отримати конфіденційну інформацію, таку як імена користувачів, паролі та дані кредитної картки, видаючи себе за надійну особу в електронних комунікаціях [1]. Класифікація фішингових атак залежить від способів взаємодії з жертвою: від електронних листів і повідомлень до веб-сайтів, що імітують легітимні сервіси. Психологічні механізми, які лежать в основі успіху фішингових атак, включають маніпуляції з такими факторами, як довіра, цікавість, страх, жадібність та соціальний тиск, що спонукає індивідів до імпульсивних дій. Зловмисники активно використовують ці елементи, намагаючись впливати на психологію та емоції жертв, щоб спонукати їх виконати певні дії, часто на шкоду власним інтересам.

Серед найбільш поширених психологічних тактик, які використовуються в фішингових атаках, можна виділити:

1. Довіра та авторитет: спроби фішингу часто використовують людську схильність довіряти авторитетним особам або установам. Видаючи себе за законні організації, зловмисники маніпулюють цією довірою на свою користь [2].

2. Цікавість і терміновість: фішингові повідомлення можуть викликати відчуття терміновості або викликати цікавість через тривожні заяви чи пропозиції, які надто гарні, щоб бути правдою. Це може затьмарити судження та призвести до натискання шкідливих посилань або надання конфіденційної інформації [3].

3. Звикання: із збільшенням частоти цифрових комунікацій люди можуть звикнути, що призведе до менш критичного оцінювання кожного отриманого повідомлення. Це підвищує ймовірність потрапити на фішингові афери [4].

4. Емоційна маніпуляція: емоції відіграють вирішальну роль у процесі прийняття рішень. Фішингові атаки часто використовують такі емоції, як страх, хвилювання чи цікавість, щоб переважити логічне мислення [5].

Психологічний вплив фішингових атак на жертв може бути глибоким і тривалим. Відчуття зради довіри, втрати контролю над особистою інформацією, а також потенційні фінансові втрати можуть спричинити розвиток стресових станів, анксіозності, а іноді й депресії. Важливою є робота з психологами для відновлення психологічного стану жертв, а також розробка стратегій відновлення довіри до цифрового простору.

Таким чином, до методів протидії фішинговим атакам можна віднести:

1. Освітні програми: систематична освіта користувачів щодо загроз кібербезпеки та методів їх виявлення є критично важливою. Освітні програми можуть включати інформацію про типові прийоми фішингу, способи розпізнавання підозрілих повідомлень та веб-сайтів, а також кроки, які слід вжити при виявленні фішингової спроби.

2. Розробка технічних засобів: технологічні рішення, такі як фільтри спаму, системи розпізнавання фішингу та безпечні браузері, можуть зменшити кількість фішингових атак, що досягають користувача. Однак жодна система не може бути абсолютно надійною, тому поєднання технічних засобів з освітніми програмами забезпечує кращий захист.

3. Підвищення кібергігієни: кібергігієна включає в себе набір простих правил поведінки в інтернеті, які можуть значно знизити ризик стати жертвою фішингу. Це включає не натискання на підозрілі посилання, використання двофакторної аутентифікації, регулярну зміну паролів та утримання від передачі конфіденційної інформації через незахищені канали.

4. Психологічна підтримка: важливою є психологічна підтримка жертв фішингових атак. Розробка програм підтримки та відновлення може допомогти людям подолати негативний вплив, який такі атаки можуть мати на їхнє емоційне становище та довіру до цифрового простору.

Кіберпсихологія відіграє ключову роль у розумінні та протидії фішинговим атакам, оскільки багато з цих атак спираються на психологічні механізми. Комбінування освітніх програм, технічних засобів, зміцнення кібергігієни та психологічної підтримки може створити більш безпечне цифрове середовище. Однак, враховуючи постійну еволюцію кіберзагроз, важливо продовжувати дослідження та розробку нових методів захисту та освіти для адаптації до змінюваного ландшафту кібербезпеки.

Список використаних джерел:

1. Botelho, Christopher M., and Joseph A. Cazier. "Guarding Corporate Data from Social Engineering Attacks." In Handbook of Research on Information Security and Assurance, 423–32. IGI Global, 2009. URL: <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-59904-855-0.ch037> (Last accessed:14.03.2024).
2. Breaching the Human Firewall: Social engineering in Phishing and Spear-Phishing Emails / M. Butavicius et al. AIS eLibrary. URL: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1097&context=acis2015> (Last accessed:15.03.2024).
3. Jayatilaka A., Ali Babar M., Arachchilage N. Falling for Phishing: An Empirical Investigation into People's Email Response Behaviors. <https://www.ndss-symposium.org/wp-content/uploads/usec2024-72-paper.pdf>. URL: <https://www.ndss-symposium.org/wpcontent/uploads/usec2024-72-paper.pdf> (Last accessed:15.03.2024).
4. Baki S., Verma R. Sixteen Years of Phishing User Studies: What Have We Learned?. ResearchGate. URL: https://www.researchgate.net/publication/354542932_Sixteen_Years_of_Phishing_User_Studies_What_Have_We_Learned (Last accessed:15.03.2024).
5. Jari M. An Overview of Phishing Victimization: Human Factors, Training and the Role of Emotions. Computer Science and Information Technology. 2022. Vol. 12, no. 13. URL: <https://airconline.com/csit/papers/vol12/csit121319.pdf> (Last accessed:16.03.2024).

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Ярослава Заседателєва

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Панасюк, канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: інновації, управління змінами, методи управління.

У сучасному світі темпи змін та потреба в інноваціях стають все більш складним завданням для бізнесу у всіх секторах. Інновації стають все більш важливим елементом конкурентоспроможності, сприяючи розвитку та зростанню компаній у глобальному ринковому середовищі. Актуальність полягає в тому, успішне впровадження нових технологій, продуктів і послуг та їхнє сприйняття працівниками організації вимагає відповідних стратегій управління змінами. Адже ефективне управління змінами, допомагає швидко реагувати на зміни, впроваджувати нові ідеї та технології.

Для наукового обґрунтування результатів досліджень було використано аналіз теоретичних концепцій та моделей з визначенням взаємозв'язків між ними, проведено аналіз літературних джерел та застосовано порівняльний аналіз різних підходів.

Початок досліджень інновацій можна знайти в роботах Шумпетера на початку 1930-х років. Науковець зосередився на процесі відкриття нових ринків для компаній, який він назвав процесом творчого руйнування і який визнаний однією з рушійних сил капіталізму. Дослідження різних праць науковців показує, що існує різноманітність підходів до тлумачення поняття "інновації", залежно від сфери та мети застосування. Тому підсумовуючи всі поняття, можна визначити, що інновації - це нові або покращені технології, продукція і послуги, а також організаційно-технічні рішення, що вдосконалюють структуру та якість виробництва, підвищуючи їх конкурентоспроможність. Тоді як інноваційний розвиток допомагає покращити окремі параметри й характеристики об'єкта модернізації, який застосовується для системних трансформацій, щоб отримати позитивні результати в основній діяльності.

Гринько Т.В. та Гвініашвілі Т.З. вказують на важливість визначення "управління змінами" через відомі підходи до управління, що збігається з поглядом Глуценка А.Н. на управління як складний процес, який може бути розглянутий з різних точок зору. Управління змінами ґрунтується на застосуванні та взаємодії традиційних методів управління: процесному, ситуаційному, системному та поведінковому. А також на інноваційних управлінських стратегіях, де враховуються вимоги міждисциплінарного, контекстного, адаптивного та компетентностного підходів [1]. Міждисциплінарний підхід застосовується

до сучасної практики управління бізнесом, використовуючи знання з економіки, психології, соціології, кібернетики та інших дисциплін. Зміни в організаціях розглядаються з різних культурних, людських, соціальних, економічних та екологічних аспектів. Контекстуальний підхід - управління змінами включає аналіз внутрішнього та зовнішнього інституційного контексту підприємства, визначення можливостей та напрямків для змін усередині організації. Адаптивний підхід управління змінами орієнтується на пристосування підприємства до динаміки зовнішнього середовища. Згідно з цим підходом управління змінами спрямоване на досягнення балансу між можливостями та загрозами зовнішнього середовища та силами й слабкостями підприємства. Компетентнісний підхід наголошує на важливості залучення працівників з відповідними професійними компетенціями та особистими якостями для досягнення поставлених цілей у сферах, обраних для трансформації [2].

При розгляді новаторських стратегій управління змінами важливо опиратися на останні дані щодо глобальних інноваційних тенденцій. Дослідження цих тенденцій ілюструє, як країни, включаючи Україну, активно просуваються вперед у сфері світових інноваційних ініціатив. В останній публікації глобальних інноваційних тенденцій та щорічних інноваційних рейтингів Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) Україна покращила свої позиції у глобальному рейтингу у 2023 році, посівши 55 місце у загальному рейтингу та 34 місце серед 39 європейських країн [3]. Покращення позицій в деяких аспектах, таких як бізнес-середовище та інформаційно-комунікаційні технології, може вказувати на позитивні тенденції в розвитку економіки, наприклад, покращення умов для бізнесу та зростання використання сучасних технологій. Однак, зменшення позицій у сферах освіти та досліджень може свідчити про потребу в посиленні інвестицій у науково-дослідницьку сферу та підвищення якості освіти та наукових досліджень.

Висновок

Успішне управління змінами базується на поєднанні традиційних та інноваційних підходів, а також необхідність активного врахування глобальних інноваційних тенденцій для досягнення успішних результатів у сучасному бізнесі.

Список використаних джерел:

1. Опорний конспект лекцій з дисципліни “Управління Змінами”: конспект лекцій. Тернопіль, 2020. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/42321/1/опорний%20конспект%20лекцій.pdf> (дата звернення: 7.03.2024).
2. Стеців С.Р. Формування елементів системи управління змінами на підприємстві. Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». 2012. № 4. С. 155–163

3. Інформаційні матеріали щодо стану інноваційної діяльності. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=69b9a9bf-5fbc-4035-8c0f-ac26b853c0eb&title=InformatsiiniMaterialiSchodoStanuInnovatsiinoiDiialnosti> (дата звернення: 11.03.2024).

ІНТЕГРОВАНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ СТРЕСОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Катерина Ковалевська

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова: професійний стрес, управління стресом, цифрова детоксикація.

Професійний стрес у сучасному світі набуває все більшої актуальності як предмет наукових досліджень через його значний вплив на продуктивність, здоров'я працівників та ефективність організацій в цілому. Важливість цієї проблематики підкреслюється зростаючим числом стресорів у професійному середовищі та динамічним розвитком трудових відносин, які адаптуються до змінюваних суспільних вимог. Перехід до більш вимогливого робочого ритму, розмиття меж між професійною діяльністю та особистим життям, особливо на фоні збільшення дистанційної роботи та соціальної ізоляції, робить дослідження професійного стресу особливо релевантним. Внесок цифрових технологій у сучасне життя інтродукує нові стресові виклики, такі як перенасичення цифровими засобами комунікації, що акцентує необхідність стратегій цифрової детоксикації для зниження рівня стресу.

Л. В. Куликов та О. А. Михайлова виділяють три різні види стресів, які пов'язані з професійною діяльністю: робочий стрес, який формується під впливом умов праці; професійний стрес (пов'язаний з професією, родом чи видом діяльності); робочий стрес (вплив на працівника особливостей організації) [1, с.166].

Розуміння цих трьох різновидів стресу є важливим для ефективного управління стресом у професійному середовищі, оскільки кожен з них має свої особливі джерела та можливі рішення. Робочий стрес, зокрема, часто викликається надмірними фізичними вимогами, незадовільними умовами праці, або небезпекою на робочому місці. Професійний стрес може бути зумовлений тиском високих очікувань, постійною необхідністю адаптації до змін у професійній сфері, а також емоційним вигоранням. Організаційний стрес часто пов'язаний із корпоративною культурою, стилем керівництва, конфліктами з колегами або невизначеністю ролей в організації.

Ефективне управління цими стресами вимагає комплексного підходу, що об'єднує зусилля як на рівні організації, так і на рівні індивідуальної взаємодії зі стресом. Існує два рівні управління стресами [2]:

– перший – на рівні організації, передбачає діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами;

– другий – на рівні окремої особи, забезпечує нейтралізацію стресу безпосередньо самим працівником з використанням рекомендації та спеціальні програми.

Таким чином, для досягнення оптимального рівня продуктивності та здоров'я працівників, критично важливо впроваджувати інтегровані стратегії управління стресом, які адресують обидва рівні – організаційний та індивідуальний. На організаційному рівні це може включати розвиток позитивної корпоративної культури, що сприяє відкритості, підтримці, та взаємоповазі між співробітниками та керівництвом. Важливим аспектом є також розробка та впровадження ефективних програм оцінки ризиків та профілактики стресу, які допоможуть ідентифікувати потенційні джерела стресу на робочому місці та розробити відповідні заходи для їх мінімізації або усунення.

На індивідуальному рівні, важливо надати працівникам доступ до ресурсів та інструментів, які допоможуть їм краще впоратися зі стресом. Це може включати тренінги з розвитку навичок управління стресом, програми здорового способу життя, які сприяють фізичному та емоційному благополуччю, а також доступ до психологічної підтримки або консультування. Окрім цього, важливо стимулювати розвиток вмінь саморегуляції та особистісного зростання, які можуть сприяти підвищенню резистентності до стресу та зміцненню психічного здоров'я.

Враховуючи постійну еволюцію технологій та зміни у способах роботи, особливо з урахуванням зростання дистанційної роботи, важливо також звертати увагу на необхідність розроблення новітніх підходів до управління стресом. Це може включати використання цифрових інструментів для моніторингу рівня стресу, програм для медитації та відпочинку, а також платформ для спілкування та підтримки серед колег. Адаптація до змінюваних умов роботи та суспільних викликів вимагає від організацій гнучкості у підходах до управління стресом, що дозволить створити здорове та продуктивне робоче середовище, в якому кожен працівник може досягти свого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Kulikov L.V., Mikhaylova O.A. (2001) Vidy trudovogo stressa [Types of labor stress] Psikhologiya psikhicheskikh sostoyaniy. Iss.3, Kazan.
2. Конфліктологія: Навч. посіб. За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. К. : КНЕУ, 2003. 315 с.

ПРОФІЛАКТИКА СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Ірина Костьов'ят

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.

Актуальність дослідження. Тема добровільного відходу з життя була і є гострою проблемою людства. Так за даними ВООЗ щорічно понад 800 000 осіб скоюють суїцид, а це 1 людина кожні 40 секунд [6]. Самогубство знаходиться на 13 місці серед причин смерті по всьому світі. А у віковому діапазоні від 15 до 44 років - на 4 місці. Так 75% від всіх випадків суїцидів скоюються людьми працездатного віку [6].

За статистикою Україна відноситься до країн з високим рівнем самогубств - 20 та більше людей на 100 тис. населення. Станом на 2021 рік в Україні зафіксовано 5 914 випадків суїциду (серед них 4835 чоловіків та 1079 жінок), в тому числі 139 випадків серед осіб віком від 15 до 19 років та 255 випадків серед осіб віком від 20 до 24 років [5].

Якщо взяти до уваги, що не завжди повідомляється про справжню причину смерті людини, то можна зробити висновок, що реальна цифра буде перевищувати 800 000 осіб щороку.

Вважається, що суїцидальна поведінка більш виражена, чим старше стає людина. Пік суїцидальної поведінки припадає на пубертатний період, а саме 15-19 років. Але, слід зазначити, що для цього віку більш характерний, так званий, демонстративний суїцид, що не має на меті позбавлення себе життя.

Вчені вважають, що на формування суїцидальної поведінки впливає безліч чинників: соціально-демографічні (стать, вік, сімейний стан та ін.), медичні фактори (психічні патології, соматичні патології), біографічні фактори та індивідуально-психологічні.

Мета дослідження – проаналізувати особливості суїцидальної поведінки серед осіб юнацького віку.

Самогубство - це акт позбавлення себе життя людиною, здійснений індивідом у стані глибокого душевного розладу або пов'язане із психічним відхиленнями [3].

Згідно дослідженням ВООЗ, суїцидальна поведінка характерна не тільки особам з явними психічними розладами, навпаки, у більшості випадків таке відхилення характерне для психічно здорових людей. Суїцид вважається крайньою формою поведінки спрямованої на самознищення [1, с. 11-15].

Суїцидальна поведінка - це сукупність поведінкових форм спрямованих на позбавлення себе життя, що виступають методом вирішення внутріособистісного

конфлікту, що виникає на шляху реалізації власних потреб. Гостра кризова ситуація досягає свого піку і не дозволяє людині побачити та знайти для себе раціональні методи виходу із ситуації та призводить до знецінення власного життя [2].

Суїцидальна поведінка проявляється у двох формах: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх форм належать:

- роздуми про відсутність цінності життя;
- пасивні суїцидальні думки (тобто уявлення про можливість ситуації власної смерті);
- суїцидальні задуми - форма суїцидальної поведінки при якій людиною обмірковують деталі майбутнього самогубства;
- суїцидальні наміри - стан в якому людина свідомо приймає рішення щодо готовності до переходу від задумів до дій.

До зовнішніх форм відносяться:

- суїцидальні висловлювання - активний інтерес до теми смерті, обговорення її з оточуючими;
- суїцидальні спроби - цілеспрямовані дії людини, скеровані на позбавлення себе життя, що носять характер незавершеного суїциду;
- завершений суїцид - дії людини, що призвели до смерті [3].

Період, що триває від моменту виникнення суїцидальних думок до їх втілення у життя називається пресуїцидом. Тривалість даного періоду може коливатися від декількох хвилин (гострий пресуїцид) до кількох місяців (хронічний пресуїцид). У випадку розвитку хронічної форми пресуїциду можна чітко спостерігати усі вищезазначені форми суїцидальної поведінки. При гострій формі прослідкувати розвиток суїцидальної поведінки не виявляється можливим через скороплинність процесів та реакцій [4].

Пресуїцид має дві фази :

1. Предиспозиційна фаза. Для даної фази характерна висока активність людини з метою знайти точку опори. На даній фазі ще не спостерігаються суїцидальні дії. Але якщо варіантів покращення ситуації не буде знайдено в людини починає виникати нестерпність існування та гостре небажання жити. Однак на цій фазі ще є можливість врятувати людину від трагічних дій.

2. Суїцидальна фаза розпочинається у тому випадку, якщо індивід не знайшов конструктивного виходу із психологічної кризи або не отримав необхідної підтримки. Дана фаза триває до посягання на власне життя. Для цієї фази характерна глибока дезадаптація, з'являються суїцидальні думки та обдумування деталей самогубства. На цьому етапі людині вже необхідна допомога лікарів та медикаментозне втручання [4].

Висновок

Суїцид є давньою психолого-соціальною проблемою. Щорічно близько 800 тис. осіб добровільно позбавляють себе життя. У цій сумній статистиці Україна входить у 10 країн-лідерів по кількості завершених суїцидів.

Самогубство - це акт позбавлення себе життя людиною, здійснений індивідом у стані глибокого душевного розладу або пов'язане із психічним відхиленнями. Якщо раніше вважалося, що суїциди скоюють лише люди з психічними розладами, то за останніми дослідженнями ВОЗ встановлено, що більшість випадків самогубств припадає на психічно здорових людей, і лише 22% скоюються нездоровими людьми.

Список використаної літератури

1. Музиченко І. В. Психологічні особливості суїцидальної поведінки особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2017. № 9. С. 11-15.
2. Психологія суїциду: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 339 с.
3. Саржевський С. Н. Суїцидологія : навч. посіб. Запоріжжя, 2020. 87 с.
4. Суїцидологія : конспект лекцій / укладач І. Г. Мудренко. Суми : Сумський державний університет, 2022. 76 с.
5. Статистика самогубств в Україні URL: https://dostup.org.ua/request/statistika_samoghubstv_v_ukrayin#outgoing-134755
6. Hawton K, van Heeringen K (April 2009). Suicide. *Lancet*. 373 (9672): 1372–81. doi:10.1016/S0140-6736(09)60372-X. PMID 19376453

РОЛЬ ЕФЕКТИВНОГО КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В АВІАЦІЙНІЙ БЕЗПЕЦІ

Дмитро Кухочький

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова: комунікація, управління, людський фактор, професійний розвиток.

Авіаційна індустрія визначається як сфера, де безпека має переважне значення. Стремління до постійного вдосконалення та гарантування максимального рівня безпеки вимагає посиленої уваги до управління людським фактором. Один з ключових аспектів управління людським фактором виявляється в ефективному забезпеченні комунікаційного процесу. Даний науковий нарис присвячений аналізу ролі ефективної комунікації у забезпеченні безпеки в авіаційній сфері.

Вагомий внесок у розробку практичних та теоретичних принципів комунікації в авіації зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Т. Амблер, С. Блек, Ф. Котлер, Ж. Ж. Ламбен, Р.Ф. Лаутенборн, П. Сміт, Д.Є. Шульц, К. Андрієнко, К.В. Афоніна, Дж. Бернет, М.Г. Зобніна, В.В. Зунде, С. Моріарті, А.Ю. Потапенко, О.В. Сагінова, С.І. Таненбаум, А.І. Барановський та інші.

Ефективна комунікація в авіації відіграє вирішальну роль у запобіганні аварій та інцидентів. Вона забезпечує передачу важливої інформації між усіма сторонами - від пілотів і механіків до диспетчерів і керівництва авіакомпаній. Недоліки або перешкоди в комунікаційному процесі можуть призвести до неправильних рішень та непорозумінь, що, в свою чергу, може загрожувати безпеці польотів та життю пасажирів.

Однією з ключових якостей ефективної комунікації є її чіткість та точність. Усі учасники авіаційного процесу повинні мати чітке розуміння передачі інформації та не бути вагомими на будь-якій мовній або технічній недоліку. Кожне слово, кожна інструкція повинні бути спрямовані на уникнення непорозумінь та помилок.

Одним з ефективних інструментів підтримки ефективної комунікації в авіації є система зворотного зв'язку. Вона дозволяє персоналу передавати відгуки, спостереження та пропозиції щодо процесів комунікації та виявлення можливих проблем.

Культура безпеки також є важливою складовою ефективної комунікації. Вона створює атмосферу відкритості та взаємодопомоги, де персонал не боїться повідомляти про можливі проблеми або помилки, але навпаки - долучається до процесу покращення безпеки.

Висновок

Ефективна комунікація - це основний стовп безпеки в авіаційній галузі. Системи зворотного зв'язку в авіації відіграють важливу роль у забезпеченні ефективної комунікації. Вони дозволяють персоналу передавати відгуки, спостереження та пропозиції щодо покращення комунікаційних процесів та виявлення можливих проблем.

Крім того, ефективна комунікація сприяє формуванню культури безпеки, де персонал відчуває відповідальність за власні та чужі дії, а також відчувається відкритість у повідомленні про можливі ризики та проблеми.

У світлі цього можна зробити висновок, що ефективна комунікація - це не лише важливий аспект управління в авіаційній галузі, але й необхідна умова для забезпечення безпеки польотів та захисту життя пасажирів. Розвиток та підтримка ефективних комунікаційних процесів має залишатися пріоритетом для всіх учасників авіаційної індустрії, оскільки це залежить від них безпека та надійність авіаційного руху.

Список використаних джерел:

1. Шпак, Н. О. (2011). Основи комунікаційного менеджменту: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки.
2. Дудар, Т.Г., Волошин, Р.В. & Дудар, В.Т. (2013). Менеджмент : навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури.
3. Жигалевич, Ж. М. & Обловацька, Н. П. (2018). Сучасні підходи до управління. Основа маркетингової діяльності: збірник наук. праць. Львів, № 3, 199-207.

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Василь Лобур

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова: інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, інновації, інноваційні процеси.

Сучасні підприємства активізують інноваційні процеси для забезпечення ефективного, конкурентоспроможного та перспективного функціонування. Орієнтуючись на інноваційний розвиток, вони ставлять перед собою нові та складні завдання. Ці завдання пов'язані з підвищенням конкурентоспроможності на цільових ринках, забезпеченням необхідної якості та кількості продукції для потреб споживачів, а також з відповідальністю перед громадянами та державою. Тому як новостворені, так і досвідчені підприємства повинні акцентувати увагу на розвитку інновацій у своїй діяльності.

Проблематика інноваційної діяльності підприємства досліджувалася як вітчизняними, так і закордонними науковцями. Розвитком цієї теми займалися вчені, такі як А. Касич, В. Беренс, П. Хавранек, Г. Бірман, В. Шарп, Кліффорд Ф. Грей, Ерик У. Ларсон, А.А. Пересада, О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан, В.О. Василенко, В.П. Сувчук, І.А. Бланк та інші.

Інновації представляють собою нові або удосконалені конкурентоздатні технології, товари або послуги, а також організаційно-технічні рішення у виробничій, адміністративній, комерційній або інших сферах, які значно покращують структуру та якість виробництва або соціальну сферу. Процес першого впровадження виробництва нових наукових досягнень, що відомий як інновації, розпочинає інноваційну діяльність.

Інноваційна активність підприємства представляє собою комплексний процес впровадження, застосування та поширення нововведень з метою здобуття конкурентної переваги та підвищення прибутковості виробництва. У ринковій економіці інноваційна діяльність стає важливим фактором, який дозволяє підприємствам утримувати стабільні позиції на ринку та мати перевагу перед конкурентами у відповідній сфері. Розвиток інновацій є ключовим чинником ефективного функціонування підприємства, підвищення якості продукції, раціонального використання ресурсів та запобігання негативним

екологічним наслідкам. Лише досягнення високого рівня інноваційної діяльності підприємств може сприяти успішному інтегруванню економіки країни в процес світового економічного розвитку. Інновації відіграють важливу роль у стимулюванні динамічного розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності на всіх рівнях економіки.

У сучасних умовах господарювання впровадження результативних інноваційних технологій має можливість допомогти підприємству з одного боку, отримати конкурентні переваги, удосконалити конкурентну позицію на ринку свого продукту та фінансовий стан, покращити виробничий потенціал та потенціал персоналу тощо. Проте, цей процес вимагає значних часових та ресурсних затрат. З метою забезпечення високої ефективності інноваційних заходів, на сьогоднішній день стає актуальною необхідність проведення системного, своєчасного та комплексного аналізу інноваційної діяльності підприємства.

Необхідність проведення інноваційної діяльності обумовлена бажанням підвищення техніко-технологічного рівня виробництва, зростанням витрат та погіршенням економічних показників підприємства, зношенням техніки і технологій, збільшенням ефективності виробництва через впровадження нової техніки, економічною доцільністю зміцнення інтенсивних факторів розвитку виробництва за допомогою досягнень науково-технічного прогресу у всіх галузях економічної діяльності, а також важливістю розвитку творчості винахідників і раціоналізаторів та використання їхніх пропозицій.

Висновок

Під поняттям "інновації" розуміється вигідне впровадження нововведень у формі нових технологій, продуктів або процесів. Інноваційні процеси мають великий вплив на економічний розвиток, а високий рівень економічної розвинутості сприяє швидкому та ефективному впровадженню інноваційних процесів у виробництво. Інноваційна діяльність спрямована на практичне використання наукових та технічних досягнень та інтелектуальних ресурсів для створення нової, значно покращеної продукції та технологій виробництва з метою підвищення їх конкурентоспроможності та зміцнення ринкової позиції підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бланк І. А. Основи інвестиційного менеджменту / І. А. Бланк. – К. : Ельга-Н, Ніка-центр, 2001. – Т. 2. – 512 с.
2. Гальчинський А. Політична неоекономіка / А. Гальчинський. – К. : Либідь, 2013. – 472 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З ВІЙСЬКОВИМИ, ЯКІ МАЮТЬ ФАНТОМНІ БОЛІ

Ольга Малікова

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: психокорекційна робота, фантомні болі, терапія, психологічна підтримка.

Актуальність проблеми. Психокорекційна робота з військовими, які мають фантомні болі, є надзвичайно актуальною та важливою зараз в Україні. За останні роки збільшилася кількість військових, які повертаються з бойових зон з ампутованими кінцівками або відсіченими органами. Це призводить до збільшення кількості людей, які можуть страждати від фантомних болів. Робота з цими патологіями важлива для якісної реабілітації військових, як до так і після війни. Психокорекційна робота є ключовим фактором для забезпечення військовим підтримки та покращення їхнього життя. Психологічна підтримка для військових, які страждають від фантомних болів, є важливим елементом повного реабілітаційного процесу. Ця робота має спрямовуватися на відновлення психоемоційного стану та якості життя військових, забезпечуючи їм ефективні стратегії копію та сприяючи формуванню позитивного самовідчуття та відновленню втрачених ролей у суспільстві.

Результати дослідження Фантомні болі — це відчуття болю чи дискомфорту у відсутність фізичної причини, яке виникає у місці ампутованої частини тіла або органу. Це одна з форм фантомних відчуттів, які можуть включати не лише біль, але й такі відчуття, як поколювання, пічка, свербіж, дотики тощо. Хоча фізичної частини тіла вже немає, нервові шляхи, які раніше були пов'язані з цією областю, все ще мають можливість відправляти сигнали до мозку. Коли ці нервові шляхи стимулюються або подразнюються, мозок може інтерпретувати ці сигнали як біль або інші відчуття, які відомі як фантомні болі. Фактори, які можуть впливати на розвиток фантомних болів, включають в себе фізіологічні, психологічні та соціокультурні аспекти.

Лікування фантомних болів може бути складним і включати різноманітні підходи серед яких надважливе місце займає психотерапія. Психоемоційний стан військових, які страждають від фантомних болів, має свої особливості, які варто враховувати при роботі з цією категорією ветеранів. Фантомні болі можуть бути спричинені не лише фізичною, а й психологічною травмою під час військових дій. Це може призвести до посилення стресу та

тривожності у ветеранів. Військові, які мають фантомні болі, часто стикаються з ПТСР, що може посилити відчуття болю та ускладнити психологічний стан.

Фантомні болі нагадують ветеранам про втрату частини тіла або їх функціональних можливостей, що може призводити до відчуття безпомічності та зниження самооцінки. Біль та психологічні проблеми можуть призводити до відчуття відчуженості та відмови від спілкування з іншими, що поглиблює психологічні труднощі. Втрата здоров'я та фізичних здібностей може спричинити ветеранам пошук відповідей на питання про сенс свого існування, що може викликати депресію та внутрішню конфліктність. Фантомні болі також можуть викликати специфічні спогади про події під час війни, що підсилюють емоційне напруження та психологічні переживання.

Ці особливості вимагають системного та індивідуалізованого підходу психолога при роботі з військовими, які мають фантомні болі. Особлива увага повинна бути приділена способам зниження стресу, копінг-стратегіям, підтримці відновлення самооцінки та створенню позитивного життєвого плану. Консультативна та психокорекційна робота з військовими, які страждають від фантомних болей, спрямована на покращення їх психоемоційного стану, зниження болю та покращення якості життя та включає ряд методологічних підходів, які довели свою ефективність. 1. *Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ)*. Цей підхід спрямований на зміну негативних думок та переконань, пов'язаних з болем. Він може включати техніки релаксації, медитації, дихальних вправ, що сприяють зниженню болю та стресу. 2. *Емоційно-орієнтована терапія*. Цей підхід спрямований на розуміння та роботу з емоціями, які виникають внаслідок фантомних болей. Це може включати роботу з травмою, розвиток навичок саморегуляції емоцій та підтримку в процесі праці над переживаннями. 3. *Гіпнотерапія*. Гіпнотерапія може бути корисною для деяких військових з фантомними болями, сприяючи зниженню болю та відчуттю дискомфорту через роботу з підсвідомістю. 4. *Музикотерапія та різні види арттерапії*. Використання музики, малювання, розробка креативних проєктів може допомогти військовим виразити свої емоції та відвести увагу від болю. 5. *Техніки релаксації та медитації*. Вивчення та використання методів релаксації, таких як глибоке дихання, прогресивна м'язова релаксація, йога або медитація, сприяє зниженню стресу та болю. 6. *Групова терапія та підтримка*. Участь у групових сесіях з іншими військовими, які мають схожі досвіди, може бути корисною для підтримки та обміну корисними стратегіями копіngu. Комплексний індивідуально-орієнтований підхід, що поєднує фізичні, психологічні та соціальні аспекти, може бути найбільш ефективним для покращення якості життя та зменшення болю у військових з фантомними болями.

Висновок

Психологічна підтримка і робота з фантомними болями допомагають військовим впоратися зі своїми внутрішніми та зовнішніми бар'єрами для соціальної інтеграції. Це може сприяти поверненню до роботи, спільноти та нормальному життю після війни. Комплексна психокорекційна робота з фантомними болями відіграє важливу роль у цьому процесі та вимагає індивідуального підходу.

Список використаних джерел:

1. Титаренко Т.М. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій: практичний посібник, Вид. КНТ, 2023р, 218 с.
2. What is phantom pain? What to know. Medically reviewed by William C Lloyd III, MD, FACS — By Zawn Villines on March 17, 2023 URL: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/what-is-phantom-pain> (дата звернення: 21.03.2024).

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Сергій Мельник

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Панасюк, канд. екон. наук, доц.

В умовах зміни тактики конкурентної боротьби зростає важливість вдосконалення управління персоналом до інновацій, як невід'ємного фактору їхнього розвитку. Оскільки мотивація персоналу до інновацій є багатовимірним складним процесом, особливої актуальності набуває комплексне дослідження формування мотиваційного впливу на інноваційний потенціал працівників.

В сучасних умовах зросло значення активізації інноваційної діяльності персоналу, проблем формування інноваційного потенціалу країни, що дозволяє реорганізувати економіку, прискорено розвивати науково-технічну діяльність. Інноваційний підхід дає змогу підприємствам не тільки орієнтуватися на існуючі потреби ринку, а також впливати на їх формування. Проте, це вимагає від них активної інноваційної діяльності, пошуку або створення таких інноваційних продуктів, які можуть забезпечити їм тривалі чи суттєві конкурентні переваги.

Розкриваючи сутність поняття «мотивація персоналу», більшість учених-економістів звертає увагу на необхідність задоволення потреби персоналу, про що свідчать наступні визначення: це «Функція управління, процес стимулювання окремого працівника або групи людей до дій, що призводять до досягнення цілей організації; включає зовнішній і внутрішній вплив на потреби та інтереси» [1]; це «Процес збудження людини до плідної діяльності, виходячи з її потреб і цілей підприємства» [2]; це «Комплексний процес, що включає і суб'єктивну, і об'єктивну компоненту, визначає тип трудової поведінки людей, спрямованої на реалізацію їхніх основних потреб, їх спонукання для досягнення особистих цілей і цілей організації» [3]. Виходячи з цього, необхідність задоволення потреб персоналу можна визнати першоосновою для розробки методів мотивації персоналу підприємства.

Виділяються різні групи методів мотивації персоналу, у кожній класифікації чітко простежується такі з них:

1. Фінансова стимуляція: заробітна плата, премії, бонуси, опції на акції тощо.
2. Нематеріальна стимуляція: визнання досягнень, подяки, можливість кар'єрного росту, розвиток компетенцій, можливість самореалізації.
3. Розвиток та навчання: можливості для професійного зростання, участь у тренінгах, семінарах та курсах.

В окрему групу методів мотивації персоналу більшість вчених виділяють «соціальну», в якій поєднуються процеси одночасного задоволення як матеріальних потреб (наприклад, рівень доходу працівника, що визначає його конкурентоспроможність на ринку праці), так і моральних, в яких формується його соціальний статус та «місце у соціумі», впевненість у майбутньому та ступінь соціалізації у суспільстві [4].

Тобто, можна дійти головного висновку, що в основі мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства закладено задоволення потреб, формування та збалансування мотивів до розвитку власне персоналу та безперервного розвитку підприємства в особі його керівника (власника). На основі вищесказаного можна виділити три основні групи потреб, які повинні бути задоволеними для інноваційного розвитку персоналу підприємства:

- матеріальні, які дозволяють персоналу, що має мотиви до інноваційної праці, сформувати та реалізувати власний інноваційний потенціал завдяки підвищенню кваліфікації та освітнього рівня, отримати бажаний рівень доходу від цієї праці, результат якої дозволяє керівнику (власнику) підприємства задовольнити потреби щодо забезпечення безперервного інноваційного розвитку, досягти стратегічного розвитку;

- моральні, які дозволяють персоналу мати мотиви до інноваційної праці, розвинути потреби до формування та реалізації власного інноваційного потенціалу, підвищення кваліфікації та освітнього рівня завдяки створенню керівником (власником) підприємства сприятливої психологічної атмосфери у трудовому колективі та гуманізації праці підлеглих з використанням різноманітних стимулів нематеріального порядку;

- соціальні, які дозволяють персоналу, що має мотиви до інноваційної праці, соціалізуватися у трудовому колективі та суспільстві завдяки отриманому позитивному результату від реалізації сформованого інноваційного потенціалу, який одночасно задовольняє потреби керівника (власника) підприємства у забезпеченні безперервного інноваційного розвитку та досягненні цілей домінант стратегічного розвитку як матеріального, так і соціального порядку [4].

З вищевикладеного можна зробити кілька висновків щодо мотивації персоналу до інноваційної діяльності та формування інноваційного потенціалу підприємства:

1. Комплексність підходу до мотивації персоналу - дозволяє ефективно стимулювати їхню інноваційну активність, мотивація персоналу до інновацій є складним процесом, який включає різні аспекти, такі як фінансова стимуляція, нематеріальні стимули, розвиток та навчання, а також соціальні фактори.

2. Важливість формування інноваційного потенціалу підприємства - формування інноваційного потенціалу є важливим елементом стратегічного розвитку підприємства.

3. Вплив мотивації на соціальні та моральні аспекти - на додаток до матеріальної стимуляції, нематеріальні та соціальні аспекти мотивації грають важливу роль у формуванні інноваційного потенціалу персоналу.

4. Значення задоволення потреб персоналу - сприяє їхній активній участі у процесі інновацій, задоволення потреб персоналу є важливою передумовою для ефективної мотивації до інноваційної діяльності.

Список використаних джерел

1. Запель С. В. Система мотивування інноваційної діяльності працівників як фактор успіху в управлінні інноваційними проєктами. Науковий вісник НЛТУ України. 2013. №. 4. С. 222–233.
2. Ілляшенко С. М. Інновації у маркетингу і менеджменті : моногр. Суми : Папірус, 2013. 616 с.
3. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. Україна: аспекти праці. 2013. № 5. С. 3–7.
4. Толмачова О. В., Бельтюков Є. А. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу. Економічні інновації. 2013. № 52. С. 191–197

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ЯК МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

Андрій Петровський

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук., проф.

Ключові слова: інновації, проекти, продуктивність, автоматизація, конкуренція

У сучасному світі, де швидкість, ефективність і точність є ключовими факторами успіху, автоматизація процесів стає все більш невід'ємною складовою управління проектами. З кожним днем компанії виявляють все більше зацікавленості в тому, як використовувати інноваційні технології для поліпшення продуктивності та ефективності своїх проектів. Автоматизація процесів дозволяє зменшити залежність від ручних операцій, мінімізувати помилки та збільшити швидкість виконання завдань.

Зарубіжний досвід щодо використання автоматизації управління проектами є вражаючим і різноманітним. Так, в США великі технологічні компанії, такі як Google, Amazon та Microsoft, використовують широкий спектр інструментів автоматизації для управління своїми проектами. Наприклад, Google використовує системи штучного інтелекту для прогнозування та планування ресурсів для своїх проектів. Компанії в Європі, такі як Siemens та SAP, розвивають інтегровані системи управління проектами, які поєднують в собі автоматизацію бізнес-процесів та аналітику даних для забезпечення ефективності та якості виконання проектів [1]

У загальному контексті важливо розглядати автоматизацію, як методику управління проектами, що надає значні переваги в управлінні різними аспектами проектного життєвого циклу, такі як:

1. Підвищення ефективності: автоматизація дозволяє зменшити час, який потрібно для виконання завдань, і сприяє швидкому завершенню проектів.
2. Зниження витрат: автоматизація може допомогти зменшити витрати на робочу силу, покращити використання ресурсів та уникнути зайвих витрат.
3. Покращення якості: автоматизація дозволяє стандартизувати процеси, уникати людських помилок та забезпечити більшу точність та послідовність у виконанні завдань.
4. Збільшення продуктивності: Автоматизація допомагає звільнити людські ресурси від рутинних завдань, дозволяючи їм зосередитися на більш складних та стратегічних аспектах проектів.
5. Покращення комунікації: автоматизовані системи управління проектами можуть сприяти збільшенню прозорості та ефективності комунікації між учасниками проекту.

6. Збільшення конкурентоспроможності: підприємства, які успішно впроваджують автоматизацію управління проектами, можуть швидше реагувати на зміни на ринку, прискорюючи впровадження нових продуктів та послуг.

7. Забезпечення інновацій: автоматизація дозволяє створювати інноваційні підходи до управління проектами, що сприяє розвитку більш конкурентоздатних та адаптивних підприємств.

Враховуючи, що розвиток сучасних технологій є двигуном суспільства, то можемо вважати, що управління інноваціями є ключовим фактором у підвищенні ефективності автоматизації підприємства.

Інновації дозволяють підприємствам не лише адаптуватися до змінного середовища, але й впроваджувати нові ідеї, продукти та процеси, що сприяє їхньому розвитку та конкурентоспроможності. Успішне забезпечення інновацій включає створення стимулів для творчості, підтримку досліджень і розвитку, а також відкритий обмін ідеями як всередині підприємства, так і зовнішніми партнерами та експертами.

Підсумовуючи, автоматизація сприяє збільшенню прозорості, покращує комунікацію між учасниками проекту та сприяє прийняттю обґрунтованих рішень. Розвиток технологій у сфері автоматизації продовжується, що відкриває нові можливості для підприємств у досягненні ще більшої ефективності та успіху у веденні проектів. Таким чином, автоматизація процесів стає невід'ємною складовою сучасного управління проектами, допомагаючи підприємствам досягати своїх цілей та впевнено конкурувати на ринку.

Список використаних джерел

1. А. Вініченко, Історична ретроспектива управління проектами: зарубіжний та вітчизняний досвід, Економічні, соціальні та інформаційні механізми формування та вдосконалення системи управління проектами. Київ: ДЗВО «УМО», 2021 – Режим доступу – <https://orcid.org/0000-0003-2641-9769>

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ
ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Богдан Підгорний, Батрак Олег

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д-р. пед. наук, проф.

Ключові слова - стрес, емоційне вигорання, педагогічна діяльність, ефективність роботи

В сучасному світі, де педагогічна діяльність вимагає від педагогів постійної енергії, емоційного інвестування та високого рівня взаємодії зі студентами або учнями, психологічне виснаження, відоме як "синдром емоційного вигорання", стає актуальною проблемою. Педагогічні працівники, знаходячись в постійному контакті з іншими людьми та займаючись важливою місією формування майбутнього суспільства, стикаються з високим рівнем стресу, емоційного напруження та перевантаження. У цьому контексті вивчення психологічних особливостей формування синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників має велике значення для забезпечення їхнього психологічного здоров'я та ефективності професійної діяльності.

Перші дослідження щодо цієї проблеми з'явилися в США. У 1974 році американський психіатр Герберт Фріденберг описав феномен психологічного стану здорових осіб, які знаходяться в інтенсивному та близькому спілкуванні з пацієнтами (або клієнтами) у емоційно навантаженої атмосфері під час надання професійної допомоги. У 1981 році Крістіна Маслах та Сьюзан Джексон опублікували першу методику оцінки вигорання - Методику вигорання Маслаха (Maslach Burnout Inventory, MBI). Спочатку опитування було спрямоване на фахівців, які працюють у соціальних сферах (наприклад, вчителі, соціальні працівники), а потім розроблено його варіанти для інших галузей. Сьогодні вже існують надійні докази того, що вигорання частково відображає депресивний стан, але не є ідентичним йому[1].

Загалом, основні прояви емоційного вигорання у педагогічних працівників можуть включати:

1. Втомиленість та втрата енергії: Педагоги можуть відчувати постійну втомиленість, незалежно від кількості відпочинку, і втрачати енергію навіть на початку робочого дня.
2. Емоційне виснаження: Педагоги можуть втрачати інтерес та емоційний зв'язок зі своєю роботою та учнями або студентами.

3. Зниження самооцінки та професійного задоволення: Педагоги можуть почувати, що їхня робота не має значення, та втрачати задоволення від професійної діяльності.

4. Зниження мотивації: Педагоги можуть втрачати мотивацію до виконання своїх обов'язків та ставлення до навчання.

5. Погіршення фізичного здоров'я: Емоційне вигорання може призводити до різних фізичних симптомів, таких як головні болі, проблеми зі сном та зниження імунітету.

Ці прояви можуть виявлятися по-різному у кожного педагога, але вони вказують на потенційну проблему емоційного вигорання, яка потребує уваги та підтримки.

У підсумку ми можемо зробити висновки, що ця проблема поширена серед професіоналів, які працюють у соціальних сферах, таких як вчителі та соціальні працівники, та може впливати на їхнє психологічне здоров'я та ефективність роботи. Вона може відображати депресивний стан, проте воно не збігається з ним повністю. Ці проблеми потребують уваги та системного підходу до вирішення з метою підтримки психологічного здоров'я та ефективності професійної діяльності педагогічних працівників. Для досягнення цієї мети важливо впроваджувати профілактичні заходи та надавати підтримку з боку управління та колег, що сприятиме покращенню не лише благополуччя працівників, а й якості освітнього процесу в цілому.

Список використаних джерел

1. Michael Obregon, Jessica Luo, Jarod Shelton, Terri Blevins and Martin MacDowell: Assessment of burnout in medical students using the Maslach Burnout Inventory-Student Survey: a cross-sectional data analysis, Obregon et al. BMC Medical Education (2020) 20:376, <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02274-3>.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ПРОФЕСІЙНИХ КОМАНД З ТЕХНОЛОГІЯМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Михайло Скуратівський

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Петренко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: штучний інтелект (ШІ), гібридні команди, адаптація до співпраці з ШІ

Актуальність дослідження психологічних аспектів взаємодії професійних операторських команд з інтерфейсами людина-машина (Human Machine Interface (HMI)), в яких реалізовані технології штучного інтелекту (ШІ), визначається зростанням впливу ШІ на діяльність людини в багатьох галузях. Створення сучасних інтелектуальних технічних систем та організація взаємодії з ними людей в складі операторських команд вимагає розуміння, як сприймає людина впровадження ШІ та як він впливає на командну ефективність і психологічний комфорт в команді. Це вимагає розгляду таких аспектів взаємодії, як адаптація до нових технологій, рівень довіри до алгоритмів, прояви міжособистісних взаємин в людино-машинному (гібридному) середовищі та розв'язання етичних питань в умовах об'єднання людських та штучних інтелектуальних ресурсів.

Методи ШІ стають все більш комплексними: їхня комплексність, їхня здатність розуміти людей, спілкуватися з людьми їхньою мовою, емпатизувати людям прямо пропорційні їх ефективності у вирішенні людських проблем [1, с. 250]. Однією з важливих ділянок реалізації можливостей штучного інтелекту є запровадження адаптивних інтерфейсів людина-машина, а також систем інтелектуальної підтримки, здатних не тільки зменшити ризики інформаційного перевантаження людини, але й допомогти людині у її евристичній діяльності [2]. Досягнення такого рівня взаємодії між людиною та машиною дозволяє говорити про ситуацію, коли машина сприймається як повноцінний член команди, або навіть постає як симбіотичний партнер людини, єднання з яким розширює її власні розумові можливості [2, с. 119].

У випадках взаємодії людей з інтелектуальними системами, здатними набувати у сприйнятті людей ознак інтелектуального партнера, ми маємо справу з особливими професійними командами, які отримали назву гібридних [3]. В наукових дослідженнях було показано, що успішна робота в високоавтоматизованих інтерфейсах людина-машини (HMI), тобто в «гібридних командах», потребує різних аспектів особистості та установок, ніж робота з людським партнером [3, с. 459-464].

Особливості співпраці професійної команди з використанням інтерфейсів людина-машина на базі технологій ШІ включають в себе такі аспекти, як:

- здатність команди швидко адаптуватися до нових технологій та інновацій на основі розуміння членами команди принципів роботи інтелектуальних алгоритмів та належної довіри до прийнятих рішень, де кожен член команди вносить свій внесок у завдання;
- рівень компетентності команди у роботі з даними, оскільки ШІ насамперед використовується для аналізу великих обсягів інформації;
- використання ШІ для оптимізації рутинних завдань та робочих процесів команди, що може сприяти підвищенню продуктивності та забезпечити більш якісне та обґрунтоване прийняття рішень;
- врахування етичних питань та дотримання стандартів безпеки взаємодії з ШІ, щоб уникнути непередбачених ситуацій;
- розуміння психологічного впливу технологій на членів команди для підтримання позитивного емоційного клімату та ефективного використання ресурсів.

Таким чином, запровадження технологій ШІ в соціотехнічних системах вимагає ґрунтовних інженерно-психологічних досліджень, пов'язаних з функціонуванням гібридних професійних команд та створенням дружніх до людини систем інтелектуальної підтримки. Організація взаємодії інтелектуальних систем та людей вимагає уваги до психологічної готовності команд до використання штучного інтелекту, адаптивності та гнучкості в управлінні змінами, врахування етичних аспектів запровадження ШІ та розуміння впливу інтелектуальних систем на психологічну атмосферу командної роботи. Напрацювання в цьому напрямку дозволять зменшити ризики, пов'язані з людським фактором, допоможуть оптимізувати процес діяльності та прийняття рішень у взаємодії з ШІ, а також підвищити продуктивність командної роботи.

Список використаних джерел:

1. Бордюг О. В. Підвищення професійної спрямованості навчання завдяки використанню електронних систем штучного інтелекту / О. В. Бордюг // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Педагогічна. - 2014. - Вип. 20. - С. 250-252.
2. Petrenko O. Man-machine symbiosis in aviation: new risks and capabilities in view of information technology expansion (https://corescholar.libraries.wright.edu/isap_2013/91/).

3. Eschen-Léguedé, S., Knappe, K., Keyé, D. (2011). Aspects of personality in highly automated Human-Maschine-Teams – Development of a questionnaire. (<https://www.researchgate.net/publication/225023249>).

ВИКОРИСТАННЯ БОРТОВИХ ЗАСОБІВ ОБ'ЄКТИВНОГО КОНТРОЛЮ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО СТАНУ ЧЛЕНІВ ЛЬОТНОГО ЕКІПАЖУ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ПОЛЬОТУ

Олексій Сукач

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Петренко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: безпека польотів, людський фактор, реєстратор польотних даних, мовний реєстратор, психоемоційне напруження, стрес, особлива ситуація польоту.

Безпека польотів (БП) є основним пріоритетом в авіації. Статистика АП, та аналіз причин і факторів, які призвели до АП показує, що на сучасному етапі розвитку світової авіаційно-транспортної системи приблизно 80% подій в той чи іншій мірі пов'язані з людським фактором. Тому при аналізі АП важливо приділяти значну увагу аналізу людського фактору [1], психофізіологічного стану та психоемоційного напруження членів льотного екіпажу в особливих умовах польотів, як його складової.

Пілот має виконувати одночасно багато функцій постійно переключаючись між видами діяльності. Відповідно, з точки зору оцінки психофізіологічного стану членів екіпажу існують труднощі оцінки можливостей людини в умовах суміщеної діяльності [2]. Зниження навантаження в високоавтоматизованих літаках призводить до явищ монотонії в роботі, зниження уваги та збільшення часу реакції на ініціюючі події – відхилення в роботі систем ПС, включаючи відмови та неочікуваний вплив чинників зовнішнього середовища.

Бортіві засоби об'єктивного контролю (ЗОК) розробки ХХ століття відповідно до вимог ІКАО мають відносно обмежений перелік параметрів, що реєструються параметричним реєстратором (FDR) та 30 хвилин запису на мовний реєстратор (CVR). Такі обмежені дані про політ дозволяли визначити технічний стан повітряного судна (ПС) та його систем, а також проаналізувати психоемоційний стан членів льотного екіпажу, який перебуває в стресі на останніх хвилинах розвитку особливої ситуації. Сучасні FDR фіксують не тільки параметри ПС але також дії членів льотного екіпажу по управлінню ПС та керуванню його системами. Кількість параметрів, що реєструються сучасними FDR вимірюється сотнями, а в окремих випадках тисячами при цьому CVR записують мінімум 120 хвилин перемовин в кабіні по всім каналам, а найсучасніші - не менше 24 годин.

Інформативність сучасних ЗОК дозволяє проаналізувати кореляцію між діями членів екіпажу та реакцією ПС і навпаки, швидкість, вчасність та відповідність дій екіпажу при

зміні параметрів ПС або впливу чинників зовнішнього середовища. За допомогою програмного забезпечення, наприклад – "МОНСТР-Х" [3], призначеного для дешифрування інформації ЗОК експерт має можливість об'єднати в одному інформаційному просторі параметричну та мовну інформацію на протязі всього польоту для подальшого аналізу. Саме аналіз об'єднаної параметричної та мовної інформації дає найбільш повну картину психофізіологічного стану екіпажу.

Аналіз частотних характеристик змін параметрів польоту та впливів на органи керування ПС, як проявів психомоторної сфери людини та індикаторів її психологічного стану, в їх співвіднесенні зі зміною темпу, частотного спектру, а також емоційних характеристик голосової активності членів екіпажу дозволяє виявити початок та швидкість розвитку особливих ситуацій, моменти та динаміку переходу від більш простих до більш складних ситуацій та навпаки, від ситуацій високого або екстремального рівня складності до відновлення стандартних умов польоту. Перспективним напрямком розвитку автоматизованих систем обробки польотної інформації є розробка та впровадження повністю автоматизованих систем із застосуванням штучного інтелекту [4] для розпізнання перемовин в кабіні, визначення характеристик мовних та параметричних даних, та їх сукупної інтерпретації.

Висновок

Використання консолідованої та синхронізованої у часі інформації бортових ЗОК в частині аналізу дій льотного екіпажу при дослідженні особливих умов та ситуацій польоту дозволяє не тільки констатувати факти відхилень у діях членів льотного екіпажу, але і визначати чинники, що впливають на зміну їх функціонального стану, а також окреслювати в часі та проявах динаміку поточних психофізіологічних характеристик людини-оператора, допомагаючи у встановленні важливих причинно-наслідкових зв'язків. Можна очікувати, що автоматизація процесів аналізу даних щодо активності людської ланки в авіаційній ергатичній системі дозволить забезпечити подальше зменшення ризиків людського фактору.

Список використаних джерел:

1. ДОС 9683-AN/950, Руководство по обучению в области человеческого фактора, 1998 г., с. 1-1-3
2. Ложкін Г.В., Петренко О.В. Проблеми дослідження суміщеної діяльності в операторських професіях з особливими умовами праці // Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць. – К.: НУОУ, 2011. – Вип. 2(21). – С. 156-162.

3. Програмне забезпечення «МОНСТР-Х». URL: <https://monstr-soft.com/ua/monstr-x> (Last accessed: 18.03.2024)

4. Aviation Speech Recognition System Using Artificial Intelligence URL: <https://appareo.com/aviation/aviation-speech-recognition-system/> (Last accessed: 18.03.2024).

ПСИХІЧНИЙ СТАН ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Ольга Травіна

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сергій Вишніченко, канд. мед. наук

Ключові слова: психічний стан, персонал організації, психогенні розлади, ПТСР.

Проблема збереження психічного здоров'я є однією з важливіших в період воєнної агресії проти України, оскільки це впливає як на ефективність роботи персоналу, успішність діяльності всієї організації, так і на життєдіяльність країни в цілому. Внаслідок ситуації невизначеності, постійної загрози здоров'ю та життю зростає внутрішня напруга, рівень стресу і тривоги, що спричинює дезадаптацію та різноманітні розлади психіки. Збільшується кількість пацієнтів з панічними атаками, obsесивно-компульсивним, тривожними, фобічними розладами. Своєчасно проведена діагностика та оперативно надана психологічна допомога можуть запобігти ПТСР і важким психічним розладам.

Тема психічного стану персоналу організацій в умовах мирного часу представлена в багатьох роботах: в праці Л.М. Карамушки [1] визначено суть психічного здоров'я. Н.М. Шевченко [2] описав комплекс методик для дослідження цього феномену. В ряді зарубіжних досліджень представлений аналіз психічних розладів населення, спричинених військовими конфліктами [3, 4]. Вивчення психологічних наслідків російсько-української війни лише розпочалося і знайшло відображення в працях таких вітчизняних науковців: В. Злишков, С. Лукомська, В. Мороз, О. Кокун, Н. Лозинська, І. Пішко [5, 6].

Мета дослідження полягає в глибокому розумінні та аналізі психічного стану персоналу організації в умовах воєнного часу з метою розробки ефективних стратегій управління та підтримки працівників для забезпечення сталого функціонування організації під час кризових обставин.

Для реалізації поставлених завдань було проведено опитування 34 співробітників компанії, яка розміщена в прифронтовому місті.

Оцінка психічного стану персоналу організації проводилася за допомогою шкали базової психологічної оцінки ІАРТ, яка включає три модулі: PHQ-9, GAD-7, шкалу фобій.

Більшість респондентів мали мінімальний рівень тривожності (67,6%). Ознаки легкого і помірного ступеню депресії та тривожності були у 29,4% опитуваних. Одна людина показала найвищі показники по всіх шкалах, а отже, потребує оперативного психологічного

втручання. Достатньо високий відсоток досліджуваних мали ознаки фобій: соціальних (41,2%), панічних атак та інших тривожних симптомів (55,9%), різних ситуацій через страх окремих об'єктів або видів діяльності (32,3%).

Деяка кількість респондентів переживали різні вияви стресу, серед яких найбільше представлені страх і тривожність. Також ряд опитуваних вказали на напруженість, зниження інтересу чи відчуття задоволення від виконання справ, пригнічений настрій, відчуття втоми або зниження енергії, труднощі з концентрацією, складнощі з засинанням, постійні хвилювання і надмірні переживання за різні справи, підвищену дратівливість, поганий апетит або переїдання, сповільненість рухів. Декілька людей також відзначили наявність думки, що було б краще, якби вони померли, або думки заподіяти собі шкоду.

Зазначені проблеми потребують пошуків різноманітних ресурсів та джерел для корекції психічного стану, психоедукації персоналу щодо цих питань. Особливого значення набуває роль керівництва організацій, яке несе відповідальність за підтримку психічного стану співробітників, розроблення відповідних стратегій та програм.

Список використаних джерел:

1. Карамушка Л. Психічне здоров'я: сутність, основні детермінанти, стратегії та програми забезпечення// *Psychological Journal*. 2021. №7(5). С. 26-37.
2. Шевченко А.М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій// *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. №2-3.
3. Murthy, R.S., Lakshminarayana, R. Mental health consequences of war: a brief review of research findings// *World Psychiatry*. 2006. 5(1). P.25-30.
4. Priebe, S., Bogic, M., Ajdukovic, D. Mental disorders following war in the Balkans: a study in 5 countries// *Archives of General Psychiatry*. 2010. 67. P.518-528.
5. Зливков В. Діти війни: теоретико-методичні і практичні аспекти психологічної допомоги: навч. пос. / В. Зливков, С.Лукомська. – Київ- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2022. 95 с.
6. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій: метод. посібник/ О.М. Кокун, В.М. Мороз, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська. Київ-Одеса: Фенікс, 2022. 88 с.

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА АДАПТИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Ганна Хоменко, Альона Харченко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: резильєнтність, стресостійкість, саморегуляція, військовослужбовці.

У сучасних умовах повномасштабного вторгнення проблема вивчення резильєнтності та специфіки стилю саморегуляційної діяльності військовослужбовців відіграє важливу роль та є вкрай актуальною, оскільки від особливостей психофізіологічної реакції, усвідомлення, суб'єктивної інтерпретації та вчинків залежить те, настільки бійці зможуть повноцінно функціонувати та організовувати свою професійну діяльність.

Участь військовослужбовців у бойових діях є одним із небезпечних стресових чинників, що зумовлює формування тривожних розладів, розладів адаптації (РА) та посттравматичних стресових розладів (ПТСР). [3] При виконанні службових обов'язків військовослужбовці повинні мати високий рівень резильєнтності (стресостійкості) та стати прикладом рівноваги, сили та витримки для оточуючих. Військовослужбовцям, які потрапили під вплив стресорів під час виконання службових обов'язків та втратили емоційну рівновагу необхідно надавати своєчасну психологічну допомогу та проводити навчання з психологічної підготовки щодо напрацювання навичок стресостійкості та саморегуляції.

В даній публікації представлений аналітичний огляд наукових підходів щодо проблеми вивчення резильєнтності та рівня саморегуляції в діяльності військовослужбовців. Також розглянуто основні методи саморегуляції й набір психотехнік, що поліпшують емоційний стан, що підлягає вольовому впливу. Завдяки їм людина в змозі зняти напругу і перейти в оптимальний режим існування свого організму і психіки в цілому.

Резильєнтність – (резилієнс, психологічна пружність, стресостійкість, стійкість тощо) – це здатність людини впоратися зі складними життєвими подіями та відновитися після труднощів чи стресу. Резильєнтність – це те, що дає силу втриматися проти викликів, життєвих випробувань, це спроможність зберігати особистісну цілісність. Термін “резильєнтність” походить з фізики, де він позначає властивість матерії набувати початкової форми після деформації, отриманої в результаті тиску (опір матеріалів). За визначенням Ф. Лозеля, резильєнтність — це здатність людини або соціальної системи вибудовувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах [1].

Резильєнтність модифікує рівень саморегуляції та допомагає в оволодінні новими

адаптивними формами поведінки.

Важливу роль у психологічній підготовці ЗСУ відіграють навички саморегуляції. Оскільки їх діяльність безпосередньо пов'язана з підвищеним рівнем емоційної напруги, небезпеки та реальної загрози життю.

Процес регуляції людської психіки здійснюється за допомогою певних вправ, що засновані на спокійному розслабленні м'язів, роботі з диханням, а отже, розслабленні всієї нервової системи.

При боротьбі зі стресом існують певні правила успішного виходу з критичної ситуації. Перше правило: якщо людина постійно зациклюється на тих факторах, які викликають в неї стрес, то особистість здатна ще більше занурюватися в нього. Друге правило: запускаючи певні ситуації, людина тим самим здійснює накопичувальний ефект. Третє правило: за допомогою аутогенного тренування, фізичних вправ, позитивного самонастрою можна поліпшити емоційний стан військовослужбовця [2.].

Військовослужбовці, що мають високий показник резильєнтності, демонструють індивідуалістичну позицію у міжособистісній взаємодії, їм притаманно брати на себе відповідальність. Також представники з високим рівнем резильєнтності демонструють самостійність, гнучкість та більшу адекватність реагування на мінливі обставини під час виконання професійних завдань. За умов високої мотивації досягнення бійцям притаманний стиль саморегуляції, якому властива компенсаторна функція особистісних та характерологічних особливостей особистості. Це підкреслює вміння адаптуватися до різних умов життєдіяльності [3].

Таким чином, стійка поведінка військовослужбовця в умовах стресу є одним з важливих психологічних чинників забезпечення надійності, ефективності і успіху діяльності та збереженню життя.

Висновки

Резильєнтність є багатопрофільний конструкт, чинниками якого виступають позитивний копінг, позитивний афект, позитивне мислення, реалістичність та контроль поведінки.

Аналіз зазначеної проблеми показав, що для підвищення резильєнтності у військовослужбовців ЗСУ необхідно проводити психологічні заходи щодо їх розвитку. А також систематичне навчання технікам саморегуляції та подолання стресу під час виконання службового обов'язку.

Список використаних джерел:

1. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. III : Консультативна психологія і психотерапія : Збірник

- наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / За ред. Максименка С. Д. 2018. Вип. 14. С. 26-64. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50.
2. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 278 с.
3. https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2023/1_2023/8.pdf

ВІДНОВЛЕННЯ ВНУТРІШНІХ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІВ ПІСЛЯ РОБОТИ У ВАЖКИХ УМОВАХ

Анна Хваліцька

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сечейко Олена, канд. психол. наук, доц.

Ключові слова: психолог-практик, професійна деформація, емоційне вигорання, супервізія, ресурс

Вступ. Останні два роки попит на послуги психологів та психотерапевтів значно зріс. За даними МОЗ, станом на жовтень 2022, від початку повномасштабного вторгнення російських військ на територію України, по психологічну допомогу звернулось 650 тисяч українців [1]. Відповідно на сьогоднішній день ця цифра значно вища. Зі збільшенням об'єму роботи у психологів втрачається енергія на всіх рівнях – емоційному, когнітивному та фізичному. При таких навантаженнях ресурси організму не встигають відновлюватись і відтак виникають професійні деформації.

Матеріали та методи. Проблематика відновлення внутрішніх ресурсів психологів викликає професійний інтерес у вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них варто виокремити: Безуглу Н.П. [3], Каліщук С.М. [4], Ziede J.S [5], та інших. Основним методом дослідження зазначеної проблеми можна вважати аналіз для окреслення чіткої лінії від професійної деформації, емоційного вигорання та втрати мотивації до знаходження балансу, почуття реалізованості та задоволення від співпраці з клієнтами.

Результати. Враховуючи масштабність кризи війни, нестабільність в соціумі, хиткість уявлень про майбутнє змінюються цінності людей, їхнє сприйняття себе та довколишньої дійсності. При цьому це також справедливо по відношенню до психологів, так як вони живуть у тих самих небезпечних умовах і можуть втрати життя, майно, рідних. Не дивно, що часто серед даних фахівців виникають професійні деформації.

Н.П. Берегова виділяє такі прояви деформацій:

- відчуття емоційного виснаження через відсутність помітного результату;
- негативні почуття стосовно споживницького відношення клієнта до світу;
- неоцінена робота;
- образа як реакція на невиправдані очікування;
- згасання позитивних життєвих установ у зв'язку із зануренням у чужі проблеми [2].

Однак є шлях у зворотному напрямку. У своїй монографії Каліщук С.М. стверджує, що

різницю між фізичними та поведінковими патернами психологів можна подолати шляхом актуалізації переживання «Я – Можу – Бути – Тут – у – Війні», звернення до себе і знаходження глибинного зв'язку із собою. Зокрема через знаходження індивідуальних засобів самодопомоги і посилення цінності власного «Я». При цьому опорою автор визначає ЗСУ, родину, професійну спільноту, природу, домашніх улюбленців тощо [4]. Наступним ресурсом для відновлення психолога може бути супервізія. Під час котрої практичний психолог на межі професійного вигорання може поділитись своїми емоціями, визначити проблеми під час роботи з клієнтами, проаналізувати причини цих труднощів, отримати зворотній зв'язок від наставника, підтримку та нові знання в галузі [3].

Проблематика пошуку балансу для психолога чи психотерапевта між допомогою іншим та піклуванням про свій психоемоційний стан є не менш актуальною і за межами України. Так вчені Ziede J.S. та Norcross J.C. у своїй праці «Personal therapy and self-care in the making of psychologist» пропонують розглянути кілька способів самодопомоги: сон, заняття спортом, здорове харчування, підтримання соціальних контактів з родиною, друзями, колегами, відстоювання особистих кордонів та перечитування історій успіху своїх клієнтів. Головну роль дослідники надають психотерапії і наголошують, що психологам варто проходити такий курс принаймні раз на 5 років [5].

Висновок

Психологи та психотерапевти виконують надважливу місію в суспільстві – допомагають клієнтам подолати їх життєві труднощі, мотивують, сповнюють впевненістю в собі. Проте вони можуть залишатися нечутливими до власних проблем та переживань. Стратегія психоемоційного відновлення полягає у вмінні дбати про себе, проводити самодіагностику та супервізію.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт МОЗ . URL: <https://moz.gov.ua/article/news/ponad-70-ukrainciv-vidchuvajut-stres-abo-znervovanist-i-lishe-2-zvertajutsja-do-fahivcja->
2. Берегова Н.П., Повстюк О.Ю. Психологічні особливості професійної деформації практичних психологів. *Загальна психологія, історія психології*, 2017, 413: 16.
3. Безугла В.Ю., Козлова А.О. Значення супервізії при професійному вигоранні психолога-консультанта, 2020. PhD Thesis. *Національний авіаційний університет*.
4. Каліщук С.М. Ресурсна матриця психолога-консультанта в умовах війни, 2023.
5. Ziede J.S., Norcross J.C. Personal therapy and self-care in the making of psychologist. *The journal of psychology*, 2020, 154.8: 585–618.

Scientific publication

POLIT.
Challenges of science today
MANAGEMENT AND ADMINISTRATION IN THE AVIATION INDUSTRY

*Abstracts of
XXIV International
conference of higher education students
and young scientists*

Kyiv, 2-5 April 2024
Published in the author's edition

Наукова публікація

ПОЛІТ.
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ

*Тези доповідей
XXIV Міжнародної
науково-практичної конференції здобувачів
вищої освіти і молодих учених*

Київ, 2–5 квітня 2024
Публікується у авторській редакції
