

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
за участі:
АГХ Гірничо-металургійна Академія в Кракові, Польща
Казахський агротехнічний університет імені Сакена Сейфулліна, Казахстан
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Україна
SCIRE Foundation, Польща
Міжнародне філософсько-космологічне суспільство, Україна
Громадська організація «Науково-дослідний та консультатційно-практичний
центр бізнесу, маркетингу та права», Україна



МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

«СТАЛИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ, СУСПІЛЬСТВА ТА
ПІДПРИЄМНИЦТВА»

«SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY,
SOCIETY AND ENTREPRENEURSHIP»

(SDESE2023)

27-28 квітня 2023 року

Івано-Франківськ, 2023

УДК 502.131.1(06)+330.3(06)

С 76

С 76 Сталий розвиток економіки, суспільства та підприємництва [Електронний ресурс]: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф., Івано-Франківськ, 27-28 квітня 2023 р./ За ред. І. Перевозової. – Львів: Видавець Кошовий Б.-П.О., 2023. – 810 с.
– Електронні текстові дані. – Режим доступу :
<https://cutt.ly/HwwGUIGa>
ISBN 978-617-95283-3-0

До збірника увійшли наукові матеріали, тези доповідей, подані учасниками до Організаційного комітету конференції, у яких в багатоаспектному вимірі розглядаються проблеми та перспективи сталого розвитку економіки, суспільства та підприємництва за різними рівнями теоретичного узагальнення, сферами практичної реалізації тощо.

Матеріали будуть актуальними для здобувачів вищої освіти різних рівнів, вчених, науковців і викладачів у галузях управління та адміністрування, освіти, гуманітарних, соціально-поведінкових, природничих та аграрних наук, сфери обслуговування, транспорту, інженерії та інш.

Тексти публікуються в авторській редакції мовою оригіналу.

За науковий зміст, якість поданих матеріалів та використані джерела відповідають автори (для здобувачів всіх освітніх рівнів їх наукові керівники).

УДК 502.131.1(06)+330.3(06)

ISBN 978-617-95283-3-0

© Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу, 2023

© Перевозова І.В., 2023

© Автори матеріалів, 2023

© Видавець Кошовий Б.-П.О., 2023

ГЛОБАЛЬНІ ЦИКЛИ ТА СТАЛИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сергій ВАСИЛЬЧЕНКО, Лілія МИХАЙЛИШИН, Оксана ГРУШКО 169

МІЖНАРОДНІ АВТОМОБІЛЬНІ ВАНТАЖОПЕРЕВЕЗЕННЯ ЯК ФОРМА ПІДТРИМКИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Лілія МИХАЙЛИШИН, Арсен ШКВАРИЛЮК, Назар СТЕФАНИШИН 172

БЕЗПЕКА ЕКОНОМІЧНИХ АГЕНТІВ УМОВАХ

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Оксана ВІВЧАР¹, Артур ШАТАРСЬКИЙ¹, Іван ДОЛИННИЙ² 176

СТРАХОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Наталя ТАТАРИН, Ольга КУРАХ 179

СЕКЦІЯ 2. СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ

ЕФЕКТИВНІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗМІНИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: АКТУАЛЬНІ ЗДОБУТКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТА ПОВЕДІНКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Вікторія КОМПАНИЄЦЬ¹, Олена ДИКАНЬ², Олександр БЕЛА² 181

УПРАВЛІННЯ СТІЙКІСТЮ: ПЕРСОНАЛ І БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ

А. ЛІНКЕВИЧ, Віктор ЗАМЛИНСЬКИЙ 184

СТАЛИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ, КРИТЕРІЇ, ПРИНЦИПИ ТА ПРОБЛЕМИ

Наталія РЯБЕЦЬ 187

ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Аліна БРИЧКО 190

СТРАТЕГІЧНИЙ УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТРОЛЬ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Денис ІЛЬІН, Віктор ЗАМЛИНСЬКИЙ 191

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ: ЕФЕКТИВНІ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БІЗНЕСУ

Катерина ЛИСЕНКО-ГЕЛЕМБ'ЮК, Вадим ТКАЧУК, Назар ЧЕПІЛЬ 195

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЯГНЕННЯ ВИСОКОГО ЕКОНОМІЧНОГО РЕЗУЛЬТАТУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Олена ВАРАКСІНА, Анастасія ОЛИВЕНКО, Алла ЧЕРЕВКО 198

КОМУНІКАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ЗБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Ірина ГАЛЮК, Тарас ГАЛЮК, Ольга ГАЛЮК 201

СЕКЦІЯ 2. СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ

УДК: 338.658

ЕФЕКТИВНІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗМІНИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: АКТУАЛЬНІ ЗДОБУТКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТА ПОВЕДІНКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

ВІКТОРІЯ КОМПАНІЄЦЬ¹, ОЛЕНА ДИКАНЬ², ОЛЕКСАНДР БЕЛА²

¹ХГУ НУА, Україна

²УкрДУЗТ, Україна

Сталий розвиток будь-якого підприємства в період невизначеності та швидких трансформацій соціально-економічних систем неможливий без ефективних та соціально відповідальних змін. Це такі зміни, які будуть давати можливість не тільки економічно ефективної, а й соціально відповідальної діяльності, і крім того будуть здійснюватись відповідально, з урахуванням інтересів стрейкхолдерів. Але здійснити такі зміни складно.

Для того, щоб уникнути помилок та досягнути висунутих цілей сучасний керівник повинен мати знання не тільки в галузі менеджменту, організаційної психології, але й користатись здобутками нового синтетичного напрямку – поведінкових досліджень. І в цьому ми згодні з вченими, які аналізують практичне застосування поведінкових ідей в організаціях [1]. Зосередимось на деяких актуальних дослідженнях в ракурсі здійснення відповідальних змін, які перед усім стосуються головної рушійної сили змін та, одночасно, внутрішніх стрейкхолдерів змін – персоналу підприємств.

Однією із підсистем управління, що забезпечує зміни, є система мотивації, яка також пов'язана з організаційними процедурами. Але вона може бути нераціональною. Ще в 1995 році Стівен Керр [2] довів існування нераціональної системи мотивації, яка не корелює з реально встановленими цілями, а навіть протистоїть їм, та нераціональних, з точки зору економічної логіки та встановлених цілей, дій співробітників різних організацій. Нераціональність та нелогічність полягає в тому, що насправді винагороджуються не бажані типи поведінки, що відповідають проголошеним цілям, а протилежні їм.

Найбільш яскравим і поширеним прикладом спотвореної мотивації та відповідних організаційних дій є така, що викликає феномен «організаційної вивченої безпорадності», коли колектив підприємства не вірить в свої сили, звикає до невдач, не вірить в те, що зміни та інновації, які пропонуються знизу, взагалі спроможні на життя на даному підприємстві.

Цікаво те, що зміни та інновації можуть проголошуватись керівництвом, як бажані, але жорстка організаційна політика та структури, забюрократизованість (сили, дія яких встановлена менеджментом) у сукупності з дією психологічних факторів, таких як страх втрат, консерватизм, егоцентризм, недовіра, проектування нових подій виходячи лише з минулого досвіду, інші когнітивні упередження (що, доводять відповідні поведінкові дослідження), гальмують

процес і не дають можливість довести зміни та інновації до кінця, формуючи психологічну установку невдахи.

Негативні наслідки також завдає економічна установка на кількісне вимірювання всього, яка теж є свого роду когнітивним упередженням. Адже такі важливі в ефективних та соціально відповідальних змінах якості особистості як командоутворення, творчий потенціал, або позитивні чи негативні емоційні стани (радість, спокій чи страх, тривога, пригнічення), що може викликати стиль управління певного керівника, є не вимірюваними, але такими, що відчутно впливають на роботу, кінцевий результат.

Якщо в організації вже склалась атмосфера «вивченої безпорадності», скасувати її досить непросто. Крім звичайного аналізу середовища, що її викликало, можливо застосувати поведінковий підхід. Це може бути навчання менеджерів та працівників (напрямок навчання: когнітивні упередження, психологічні пастки та їх подолання, прийняття рішень з урахуванням балансу ризику та інновацій), моделювання поведінки працівників та її наслідків при застосуванні тих чи інших важелів мотивації тощо.

Іншими двома проблемами гальмування якісних соціально відповідальних змін є: відсутність якісного зворотнього зв'язку та нерозуміння важливості поступового руху та невеликих перемог.

В умовах глибинних трансформацій соціально-економічних систем, масштаб та складність змін, які необхідно здійснити можуть викликати тривогу, песимізм і бездіяльність. Одним з перших цей психологічний феномен обґрунтував К. Вейк зазначивши, що: «величезний масштаб, в якому виникають соціальні проблеми, перешкоджає новаторським діям, оскільки порушується обмежена раціональність і індукуються дисфункціональні рівні збудження» [3, с.40]. Вейк пов'язав це із законом Єркса-Додсона, згідно з яким більше збудження (стрес) призводить до кращої продуктивності до межі, коли стрес починає впливати на працівника негативно. Психолог запропонував рішення цієї проблеми, зазначаючи, що «переформулювання соціальних питань як простих проблем дозволяє використовувати стратегію малих перемог, в якій ряд конкретних, повних результатів помірної важливості створює модель, яка приваблює союзників і стримує супротивників. Стратегія малих перемог включає здорову психологію і чутлива до прагматики вироблення політики» [3, с.40].

І цю пропозицію Вейка можна застосовувати всередині компанії до тих, хто відповідає за здійснення змін за допомогою застосування поведінкових ідей.

Щодо якісного зворотного зв'язку, існує кілька поведінкових бар'єрів, які можна подолати, якщо їх зрозуміти. Ці бар'єри носять як когнітивний, так і соціальний характер. Когнітивні бар'єри пов'язані з тим, що евристичні та інші недоліки нашої здатності сприймати, обробляти та згадувати інформацію обмежують точність наших оцінок при оцінці результатів інших. До таких бар'єрів відносять, зокрема: «ефект ореолу», «упередженість підтвердження», «упередженість до сьогодення», «ефект новизни» тощо. Ці та інші когнітивні спотворення роблять нашу оцінку суб'єктивною за своєю природою, а, отже неточною, можливо, помилковою.

Щоб подолати ці бар'єри та підвищити точність оцінки ефективності можливо застосувати як когнітивний пошук, так і певний електронний моніторинг продуктивності персоналу, де це можливо та етично припустимо.

Інша частина проблеми - це передача зворотного зв'язку персоналу. Щоб бути максимально корисним, зворотній зв'язок повинен бути частим, конструктивним, конкретним та поведінковим за своїм характером, допомагаючи персоналу точно бачити, які види діяльності слід припинити, продовжити чи збільшити. Але організація такого зв'язку теж обтяжена дією психологічних факторів, певними когнітивними спотвореннями.

І, наприкінці, ще раз хотілося б повернутись до проблеми мотивації. Поведінкові експерименти, що були проведені психологами Д.Аріелі та А.Грантом, підтвердили відомі в менеджменті висновки досліджень Р.Хекмана, Г. Олдкхема, щодо основних характеристик праці, які впливають на глибинну мотивацію персоналу, а отже й на результати праці [4].

Цими п'ятьма основними характеристиками роботи є: різноманітність навичок або кількість різних здібностей або навичок, необхідних для виконання роботи (за Д.Аріелі та А.Грантом це відповідає складності завдань); ідентичність завдання, яка є ступенем, до якого робота вимагає виконання всієї функції, а не лише вузької частини більшого цілого (бачення кінцевого результату); значення завдання, тобто ступінь, до якої робота впливає на інших людей поза організацією (соціальна значущість завдань); автономія або свобода вибору, як планувати та виконувати роботу; зворотний зв'язок (усвідомлення цінності праці).

Висока внутрішня трудова мотивація, ефективна робота стануть можливими, якщо працівники відчуватимуть три критичних психологічних стани: осмисленість роботи; відповідальність за результати роботи; знання реальних результатів трудової діяльності [5].

Відповідно до висновків Аріелі та Гранта, очікується, що проектування або переробка роботи з урахуванням цих п'яти основних характеристик роботи та досягнення трьох критичних психологічних станів робітників підвищить мотивацію та продуктивність праці за умови, що людина, яка виконує роботу, має досить високий рівень «потреби у зростанні». Ці висновки вчених можливо використовувати з метою здійснення економічно ефективних та соціально відповідальних змін на підприємстві (як для діагностування бар'єрів покращення праці в організації, так і розробки етичної тактики підштовхування).

Отже, поєднання, підтверджених поведінковими дослідженнями, ідей менеджменту у сукупності із застосуванням інструментарію відповідних напрямів можуть допомогти уникнути помилок та здійснювати ефективні та соціально відповідальні зміни на сучасних підприємствах.

Список використаних джерел

1. OECD (2020), Behavioural Insights and Organisations: Fostering Safety Culture, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e6ef217d-en>. (accessed on 5 April 2023).
2. Kerr, S. (1995), "On the folly of rewarding A, while hoping for B", The Academy of Management Executive, Vol. 9, <https://www.ou.edu/russell/UGcomp/Kerr.pdf> (accessed on 5 April 2023).

3. Weick, K. (1984), "Small wins: Redefining the scale of social problems", *American Psychologist*, Vol. 39/1, pp. 40-49, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.1.40> (accessed on 5 April 2023).

4. Gross, J. (2015), What motivates us at work? More than money, TED, <https://ideas.ted.com/what-motivates-us-at-work-7-fascinating-studies-that-give-insights/> (accessed on 8 April 2023).

5. Hackman, R. and G. Oldham (1976), "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organisational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, pp. 250-279, http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf (accessed on 8 April 2023).

УДК 658.51

УПРАВЛІННЯ СТІЙКІСТЮ: ПЕРСОНАЛ І БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ

А. ЛІНКЕВИЧ, ВІКТОР ЗАМЛИНСЬКИЙ

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку, Україна

У міру впровадження сталого розвитку суспільство стає більш усвідомленим і чутливим до нього. Тому підприємства повинні розробити відповідну управлінську політику, яка не тільки покращить їх сталу поведінку, але й допоможе завдяки цьому підвищити конкурентоспроможність. Особливої актуальності набувають дослідження переваг організованих систем участі працівників у тандемі стійкості та конкурентоспроможності. Основна мета полягає в тому, щоб запропонувати та застосувати на практиці методологію спільного розвитку стійкості та конкурентоспроможності з використанням таких систем. Потрібна практична дорожня карта для підвищення стійкості та конкурентоспроможності шляхом впровадження структурованих систем участі працівників, демонстрації перспектив як у дослідницькій, так і в бізнес-сфері. Підприємство має навчитися долати ризики та керувати ними: облік сталого розвитку в оцінках бізнес-ризиків та аналіз можливостей, вивчення портфеля компаній, управління ланцюжками поставок, оцінка стратегій та бізнес-моделей з метою виявлення загроз та можливостей, співпраця з консультаційними компаніями є складовими стратегічного управління сучасної компанії [1].

Управління бізнес-процесами (BPM) є одним із найважливіших компонентів будь-якої бізнес-стратегії. За даними Gartner [2], BPM може підвищити успіх проекту на 70%. Це допомагає вам досягти конкурентної переваги, приймаючи правильні рішення у потрібний час, знижуючи витрати та збільшуючи дохід. Крім того, BPM – це стратегічний підхід, що охоплює всі аспекти процесів вашої організації, від планування та проектування до виконання та реалізації. BPM – це стратегія, яка допомагає організаціям покращити свої бізнес-процеси. BPM використовується для підвищення ефективності та результативності, зниження витрат, управління ризиками та зведення до мінімуму втрат за рахунок систематичного покращення бізнес-процесів. Він включає аналіз, проектування,