Список використаних джерел:

1. Тихонович В. Причини виникнення та управління міжособистісними конфліктами в команді. Науковий журнал «Психологічні травелоги». 2024. № 3. URL: https://pt.khmnu.edu.ua/index.php/pt/article/view/205

2. Сарбаш С. М. Вплив міжнародних конфліктів на економічний розвиток. Економічний журнал Одеського політехнічного університету. 2023. № 2(24). С. 56–64.

3. Касьяненко Л.В. Інноваційні заходи в управлінні організаційними конфліктами на підприємстві в у сучасних умовах ведення бізнесу. Інфраструктура ринку. 2024. Випуск 77. С. 74-79. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2024/77_2024/15.pdf

УДК 005.35:658:331

Тюхтенко Н.А.,
доктор економічних наук, професор,
заслужений працівник освіти України,
професор кафедри менеджменту та інновацій,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

АКТИВІЗАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУЯК СТРАТЕГІЯ АДАПТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗМІН

Сучасні процеси господарювання обумовлені глобалізаційним впливом на світову економіку, що підкреслює важливість пошуку шляхів адаптації до нього на основі прийняття виважених управлінських рішень. Саме професійна система менеджменту господарюючого суб’єкта як на рівні країни, так і на окремому підприємстві, здатна сформувати ефективну стратегію розвитку персоналу для забезпечення конкурентних переваг.

Визначальним чинником будь-яких перетворень – за нашим глибоким переконанням – є особистісний, що появляється у компетентній трудовій діяльності працівників як управлінської команди, так і персоналу, що безпосередньо здійснює виробничий процес. Тому пошук шляхів активізації трудової діяльності працівників під впливом швидких (часто - неочікуваних) змін та викликів, є важливим аспектом управлінської системи, особливо в умовах потужного впливу штучного інтелекту на усі сфери життя.

Власне процес трудової діяльності людини пов'язаний із взаємодією з одного боку – із засобами виробництва, а з іншого – працівників між собою. Останні, в свою чергу, обумовлюють систему соціально-трудових відносин господарюючого суб’єкта, яка має знаходитися у постійному полі зору

управлінської команди, що є інтелектуальним капіталом системи менеджменту організації.

Ступінь ефективності управлінського впливу на соціально-трудові відносини обумовлює трудову діяльність персоналу та її активність. Трудову активність персоналу слід розглядати одним із найважливіших аспектів діяльності організації, що проявляється не тільки у забезпеченні суто професійних обов'язків, а й – що важливо підкреслити – способах розвитку та самореалізації, командної роботи, ефективної комунікації тощо, які у сукупності визначають загальний стан людини у суспільстві в контексті якості її життя та конкурентоспроможність бізнес-середовища в цілому. Важливо підкреслити, що трудова активність персоналу визначається як діяльність, зумовлена відносно стійким станом пізнавальної, поведінкової та емоційної готовності працівника й трудового колективу реагувати на усю сукупність елементів процесу праці, яка знаходиться під впливом внутрішніх та зовнішніх викликів, тобто адаптуватися до змін. При цьому взаємодія людини із засобами виробництва формує професійні навички персоналу, а активізація трудової діяльності пов'язана – в тому числі – із забезпеченням соціально-психологічного комфорту працівника та якості його трудового життя [1].

Активізацію трудової діяльності на рівні окремого працівника й трудового колективу можна представити у трьох взаємопов'язаних елементах: трудової; реальної та вербальної активностей (рис. 1.).

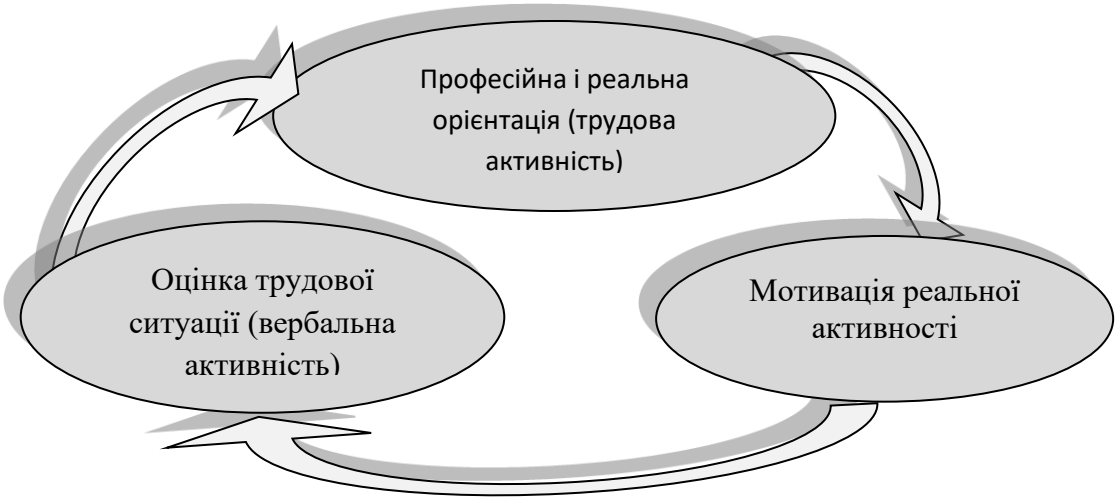

Рис. 1. - Процес активізації трудової діяльності та його елементи
Складено автором за [2-5]

На представленому рисунку профорієнтація і реальна активізація трудової діяльності обумовлюють зовнішній вплив на особистість працівника, а мотивація та вербальна активність – внутрішній вияв активізації трудової діяльності в умовах виробничого середовища.

Особливістю активізації трудової діяльності є те, що вона обумовлена сукупністю відносин, які характеризують трудовий колектив у кожній конкретній стадії його розвитку. Тому виявлення чинників, що здійснюють вплив на активізацію трудової діяльності є головною задачею менеджменту організації. На рис. 2 нами здійснена спроба схематичного представлення взаємозв'язку змісту праці та чинників, які визначають трудову активність.

Рис. 2. - Взаємозв'язок змісту та чинників активізації праці персоналу на якість трудового життя та конкурентоспроможність організації

Розроблено автором

Підсумовуючи, слід визначити актуальність активізації трудової діяльності персоналу у період військової агресії рф в Україні, що обумовлює необхідність посилення соціальних аспектів (точніше – соціокультурних!!!) менеджменту, враховуючи складність саме соціально-психологічних процесів адаптації господарюючих суб'єктів й необхідністю збереження їх конкурентних переваг на реальному ринку товарів та послуг.

Список використаних джерел:

1. Якість життя населення України та перші наслідки війни / Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С., Реут А.Г., Крикун О.І., Когатько Ю.Л., Заяць В.С., Клименко Ю.А.; Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр.та соц. дослідж. ім.М.В. Птухи. Київ, 2023. — Об'єм даних 4,42 МБ

2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.

3. Савіна Г. Г. (2014). Соціальні аспекти забезпечення ефективності менеджменту організації / Г. Г. Савіна, А. М. Щербина, Е. І. Бочкарева // Вісник ХНТУ. – №5. - Т.2. – С. 180-182.

4. Тюхтенко Н.А. (2023). Управління якістю в умовах забезпечення інноваційної стратегії діяльності підприємства / Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Серія Економіка. 2023. Том 28, Вип. 2 (96). – С. 59-64.

5. Тюхтенко Н. А. (2024). Обґрунтування впливу соціокультурних чинників на бізнес-середовище та професійну систему менеджменту. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління, 23(1(56), 142–158. https://doi.org/10.18524/2413-9998.2024.1(56).309068

UDC 005.95:159.942

***Oleksandr Usatenko**,*
PhD in Techniques., Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Dnipro University of Technology

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE WORK OF HR-MANAGERS

In the modern management paradigm, personnel is considered as a key source of long-term competitive advantages of the organization. A recognized expert in the field of emotional intelligence, Goleman D. believes [1] that only managers with a high level of emotional intelligence can provide optimal leadership and effectively use the potential of the organization's personnel. Emotional intelligence in work refers to a person's ability to recognize their own and other people's emotions and to be able to manage them. Emotional intelligence is a necessary tool in the work of HR-managers (HR). Recruitment. It is important for HR to understand the candidate's emotions and create an atmosphere of trust and mutual understanding during the interview, which will help the candidate open up and feel comfortable. The candidate's personal qualities are shown primarily through emotions and feelings, which must be correctly understood and interpreted.

Personnel adaptation. Emotional intelligence helps HR to assess how clear and accessible information is to the employee, whether he or she feels insecure because he or she does not fully understand what the company's management requires of him or her. Personnel assessment. If there is negative feedback from an employee, emotional intelligence will help HR find the right words that will not cause negative emotions in the employee and will not suppress the desire to work and develop.

Motivation of personnel. Emotional intelligence helps HR to build, for example, an effective system of intangible motivation, since intangible motivation often involves emotions: a sense of pride, satisfaction, self-importance.