

- створення системи моніторингу стану реалізації інвестиційних проєктів;
- забезпечення ефективної реалізації механізму державно-приватного партнерства шляхом удосконалення відповідної нормативно-правової бази;
- удосконалення механізму банківського кредитування проєктів регіонального розвитку.

Окреслені заходи будуть сприяти активізації інноваційної активності підприємств готельної індустрії, підвищенню їх функціонування та створюватимуть можливості для інвестицій.

Література:

1. Берещак В. Як COVID-19 змінить готельний бізнес в Україні. *The Page*. 2020. URL: <https://thepage.ua/ua/exclusive/sho-stanetsya-z-gotelyami-cherez-koronavirus> (дата звернення: 10.02.2024).
2. Данько Н.І., Новіков В.П. Оцінка економічної ефективності інвестицій у готельний бізнес. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм*. 2017. Вип. 6. С. 153-160.
3. Стратегія інноваційного розвитку України на період до 2030 року. URL: <https://www.businesslaw.org.ua/strategiya-innovaciinogo-rozvitku-ukrainy/> (дата звернення: 10.02.2024).

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В ОСВІТІ

Положенцев Д.В., старший викладач*,
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління персоналом», Чернігів, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9622-8645>

Система управління персоналом в освіті досить специфічна через унікальні властивості освітніх кадрів. Зокрема, такі особливості виявляються у взаємодії професійного з особистісним.

На відміну від інших видів діяльності, праця освітянина розділяється на аудиторну та позааудиторну роботу [1]. Тобто, робота науково-педагогічних працівників (далі НПП) виходить за межі звичайного робочого часу. Кожен НПП розподіляє позааудиторну

* Науковий керівник – Червінська А.П., д.е.н., професор

роботу на власний розсуд, виконує дослідження в різні часи доби, керує обсягом роботи, докладає зусилля, які досить важко оцінити в часовому або грошовому вимірі.

Неефективність традиційних методів управління освітнім персоналом зумовлена багатьма факторами, основні з яких, на нашу думку, це:

- четверта промислова революція (Індустрія 4.0), яка відбувається просто зараз і вимагає відповідних змін в усіх підсистемах організації;

- специфічність та підвищена чутливість до зовнішніх впливів освітніх кадрів, порівняно з персоналом інших галузей національної економіки, що вимагає використання специфічних персонал-технологій;

- разом з вимогами до освітян, постійно зростає їх IQ, що обумовлює необхідність переходу від жорсткого командного управління до його партисипативних форм тощо.

Означені особливості зумовили необхідність специфічного підходу до управління науково-педагогічними кадрами, що призвело до розвитку інноваційних технологій менеджменту персоналу в освіті.

Раціональне управління персоналом в освіті в сучасних умовах вимагає використання таких інноваційних технологій, які будуть найбільш продуктивними і найменш затратними. Отже, освітнім організаціям під час управління персоналом варто приділяти особливу увагу таким інноваційним технологіям, завдяки яким вони можуть перетворити індивідуальність на колективну цінність: шляхом визначення організаційної лояльності; розвитку потенціалу НПП; переходу від реактивного управління до проактивного [2].

На нашу думку, деякі інноваційні технології менеджменту персоналу можуть бути адаптовані в освітній організації для досягнення основних цілей кадрової політики. Таким чином, до цілей та технологій їх досягнення в менеджменті освітнього персоналу можна віднести:

1. Визначення організаційної лояльності.

Лояльність (причетність) до організації доцільно визначати при прийнятті на роботу НПП. Організаційна лояльність відображає рівень академічної доброчесності, надійності, схильності до протиправних та аморальних дій, хабарництва, організаційного сепаратизму тощо. Для визначення організаційної лояльності (причетності) можуть бути використані наступні технології: система Vibralmage (моніторинг емоцій), Mystery Shopping (імітація контакту і аналіз реакції працівника), LAB-profile (аналіз портрета особистості) тощо. Ці технології набули розвитку в зарубіжних компаніях. Вони дозволяють визначити ознаки стилю мислення робітника, спрогнозувати, наскільки успішно

він може виконувати робочі завдання, який має ресурс. Мета використання таких інноваційних технологій – управляти поведінкою працівників на основі їх ідентифікації з організацією та неформального чи групового керування [2].

2. Розвиток потенціалу НПП.

Сьогодні існує загрозна ситуація щодо взаємозаміни людського ресурсу штучним інтелектом. На нашу думку, головною метою інноваційних технологій, спрямованих на розвиток потенціалу НПП, має бути інтеграція штучного інтелекту в команду працівників освіти, розробка моделі ефективного співіснування освітян та штучного інтелекту (далі ШІ). На державному рівні це вимагає розробки регулюючих нормативно-правових актів. Як зазначено в стратегії розвитку штучного інтелекту в Україні (2023-2030), «Україна, володіючи достатнім науковим потенціалом, зобов'язана визначити коло поточних завдань розвитку ШІ, а також сформулювати закони й правила його використання» [3, с. 59]. На рівні управління організацією ефективна взаємодія може досягатись через кейси, тренінги, інтерактивні технології для навчання керівників кафедр, факультетів, навчальних підрозділів на основі моделювання ситуацій (навчити аналізувати та сортувати інформацію, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення), коучинг, E-learning (популярний метод дистанційного навчання з використанням електронних книг, відеоуроків, комп'ютерних практик), самонавчання (за допомогою методичних матеріалів та мультимедійних програм).

Важливим є створення корпоративної системи електронного навчання, яка прискорить інтеграцію штучного та фізичного інтелекту для підвищення якості роботи НПП.

3. Перехід від реактивного управління до проактивного.

Проактивний менеджмент – інноваційний напрям управління персоналом, який отримав розвиток в компаніях Західної Європи та США. Керівники компаній, розуміючи неефективність реактивного управління в мінливих умовах зовнішнього середовища, почали вбачати «невизначеність» як «можливості». Така політика дозволить вітчизняним освітнім організаціям спонукати НПП діяти особисто, а не бути задіяними ким небудь.

Таким чином, сучасний менеджмент персоналу в освіті має ґрунтуватись на активації можливостей НПП, їх командній взаємодії на основі інтеграції ШІ. Отже, освітнім організаціям варто моделювати зміст робіт і ролі НПП, ув'язуючи сучасні технології з безцінним інтелектуальним потенціалом науковців.

Література:

1. Про освіту. Закон України від 05.09.2017. № 2145-VIII. Поточна редакція від 04.01.2024, підстава – 3505-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 16.02.2024).

2. Червінська А.П., Червінська Т.М., Буковинська М.П. Тенденції розвитку інноваційних технологій менеджменту персоналу. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2021. Вип. 4(63), С. 91-99. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/1215/1715>

3. Стратегія розвитку штучного інтелекту в Україні: монографія. За заг. ред. А.І. Шевченка. Київ: ІПШП, 2023. 305 с. URL: https://jai.in.ua/archive/2023/ai_mono.pdf

ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА РЕАЛІЇ УКРАЇНИ

Руденко С.В., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2874-1957>

Аграрний сектор відіграє вирішальну роль у національній економіці, робить суттєвий вклад у її ВВП і зайнятості. Однак, з часів незалежності України існує перманентна потреба в збільшенні інвестицій в аграрний сектор України, зокрема для модернізації інфраструктури, вдосконалення методів ведення сільського господарства, сприяння сталому розвитку сільського господарства тощо.

Окрема треба говорити, що повномасштабна війна, яка триває майже два роки, та окупація російською федерацією АР Крим, частини Донецької та Луганської області, що продовжується майже десять років, сформували найнебезпечніші у сучасному суспільстві загрози для розвитку аграрних підприємств, фермерів та інших суб'єктів аграрного виробництва, а також для продовольчого суверенітету держави, економічної безпеки аграрного сектору, екології, життя сільського населення. Одну з ключових ролей у складі економічних та господарських регуляторів щодо зниженні ризиків настання цих загроз, безперечно, відіграє інвестиційний механізм, який при його