

2. Thamma-Apiroam Rewat. Human Capital and the Level of Economic Development. *Asian Social Science*. 2024. № 14. P. 31-31. DOI: <https://doi.org/10.5539/ass.v14n2p31>

3. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation*. V International scientific practical conference (February 19-20, 2021. Tbilisi, Georgia). Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2021. P. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>

4. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Peculiarities of intellectual capital formation in higher education institutions. *Economic security: state, cluster, enterprise: International scientific conference (December 25-26, 2020. Lisbon, Portugal)*. Riga, Latvia: «Publishing House «Baltija Publishing»». 2020. P. 76-80. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-018-6-17>

5. Zaika Svitlana, Gridin Oleksandr, Kuskova Svitlana. The concepts and the essence of intellectual capital. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2020. Вип. 52-1. С. 134-137. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.52-21>

6. Zaika S., Gridin O. Human capital development in the agricultural economy sector. *Technology Audit and Production Reserves*, 2019. № 1(4(51)). P. 30-36. DOI: <https://doi.org/10.15587/2312-8372.2020.194444>

7. Zhang, Wei-Bin. (2025). Human Capital, Knowledge, and Economic Growth. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-97-9605-2_16

8. Ukraine ranking in the Global Innovation Index 2024. URL: <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/ukraine> (date of application: January 25, 2025).

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЕФЕКТУ СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Зайченко А.В., аспірант*,

Харківський національний університет міського
господарства імені О.М. Бекетова, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-9266-7465>

Ефект соціального впливу давно привертає увагу науковців, оскільки він є фундаментальним явищем, яке визначає поведінку індивідів, груп та суспільства в цілому. В умовах глобальних трансформацій та посилення соціальних, економічних і політичних викликів виникає необхідність переосмислення методологічних

* Науковий керівник – Базецька Г.І., к.е.н., доцент

підходів до аналізу цього ефекту. Сучасні тенденції вимагають не лише глибшого розуміння механізмів соціального впливу, але й створення інструментів, які дозволяють досліджувати його багатовимірну природу. У цій доповіді розглянуто інноваційні методологічні підходи до аналізу ефекту соціального впливу, акцентовано на міждисциплінарних підходах, технологічних інструментах та їхньому застосуванні в різних сферах суспільного життя.

Соціальний вплив охоплює широкий спектр взаємодій між індивідами, групами та інституціями. У класичних теоріях, зокрема роботах Левіна, Ашем та Шерифа, соціальний вплив розглядався через призму конформності, підкорення та ідентифікації. Сучасні дослідження, зокрема роботи на перетині соціології, психології та економіки, доповнюють це розуміння такими концептами, як соціальний капітал, впливові мережі, цифрові платформи та алгоритмічний вплив.

Зміни у соціально-економічному середовищі, такі як зростання цифровізації, глобалізація та поява нових форм суспільної організації, суттєво змінили характер соціального впливу. Наприклад, соціальні мережі створюють нові моделі взаємодії, які значно відрізняються від традиційних форматів. Тут ефект соціального впливу може бути посилений завдяки вірусним ефектам, алгоритмам персоналізації та розширенню охоплення аудиторії. Це вимагає застосування нових підходів до аналізу, які враховують динамічний характер цифрового середовища.

Сучасні дослідники активно розробляють інноваційні методології, які поєднують кількісні та якісні методи. Одним із таких підходів є використання моделювання соціальних мереж (Social Network Analysis, SNA). Цей метод дозволяє аналізувати структуру та динаміку взаємодій між індивідами або групами, визначати ключових акторів та оцінювати інтенсивність впливу. Наприклад, у корпоративному середовищі SNA може бути використаний для виявлення неформальних лідерів, які мають значний вплив на рішення команди.

Ще одним інноваційним підходом є використання великих даних (Big Data) для аналізу соціального впливу. Завдяки збору та аналізу даних із соціальних мереж, форумів, онлайн-платформ та інших джерел можна отримати унікальні інсайти про поведінку індивідів, їхні уподобання та соціальні зв'язки. Наприклад, алгоритми машинного навчання дозволяють ідентифікувати приховані закономірності у поведінці споживачів або прогнозувати їхню реакцію на певні події чи кампанії.

Крім того, важливим інструментом є експериментальні дослідження, які дозволяють вивчати соціальний вплив у контрольованих умовах. Наприклад, лабораторні експерименти дозволяють дослідити механізми конформності або лідерства, тоді як польові експерименти можуть оцінити ефективність соціальних кампаній у реальному середовищі. Такий підхід забезпечує можливість більш точного вимірювання та аналізу причинно-наслідкових зв'язків.

Використання цифрових технологій значно розширює можливості аналізу соціального впливу. Наприклад, симуляційне моделювання дозволяє створювати штучні середовища, у яких можна оцінювати вплив різних факторів на соціальну динаміку. Це особливо актуально для дослідження складних систем, таких як міста, організації чи глобальні мережі.

Цифрові двійники стають інструментом для моделювання соціальних процесів у масштабах, які раніше були недоступні. Наприклад, використання цифрових двійників у дослідженнях урбаністики дозволяє аналізувати, як змінюється поведінка мешканців у відповідь на нові транспортні системи чи інфраструктурні проекти. Такі інструменти також стають корисними у політичних дослідженнях, де цифрові платформи використовуються для прогнозування виборчої поведінки або аналізу соціальних рухів.

Незважаючи на значні успіхи у розвитку методологічних підходів, існує низка викликів. По-перше, це питання етичності збору та використання даних. У контексті аналізу великих даних часто виникає проблема приватності, яка потребує чітких регулювань і відповідального підходу. По-друге, складність соціальних систем вимагає міждисциплінарного підходу, який поєднує знання з соціології, економіки, психології, інформатики та інших дисциплін.

Проте перспектива залишається надзвичайно обнадійливою. У найближчі роки можна очікувати подальшого розвитку інструментів моделювання, інтеграції штучного інтелекту та розробки нових експериментальних підходів. Це дозволить не лише краще зрозуміти механізми соціального впливу, але й використовувати їх для вирішення актуальних проблем, таких як боротьба з дезінформацією, просування соціальної справедливості чи розвиток сталих економік.

Інноваційні методологічні підходи до аналізу ефекту соціального впливу відкривають нові горизонти для науки та практики. Вони дозволяють більш глибоко розуміти складну природу соціальних взаємодій, прогнозувати наслідки управлінських рішень та розробляти ефективні стратегії у різних сферах. У світі, що швидко змінюється, такі підходи є не лише важливим інструментом дослідження, але й ключем до формування суспільства, яке здатне відповідати на виклики часу.

Література:

1. Горемікіна Ю.В. Інноваційні практики соціальної роботи з вразливими групами населення в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 3(41). С. 91-113. URL: <https://dse.org.ua/arhchive/41/6.pdf>
2. Ліхоносова Г., Бортнікова А. Сучасні соціально-поведінкові виклики: вплив на обліково-податкову результативність підприємств аерокосмічної галузі. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2316>
3. Прокопчук О.Т., Мальований М.І., Улянич Ю.В. Інновації в системі соціального захисту. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 100. С. 18-28. URL: <https://journal.udau.edu.ua/assets/files/100.2/2.pdf>

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

Ільїна О.А., кандидат економічних наук, доцент,
ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна академія
управління персоналом», м. Київ, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4800-4553>

Управління персоналом є ключовим фактором успіху в міжнародних відносинах. Зі зростанням глобалізації організації та уряди стикаються з необхідністю ефективного управління персоналом, що враховує міжкультурні відмінності, правові норми та економічні аспекти різних країн.

Основні виклики в управлінні персоналом на міжнародному рівні [1]:

– міжкультурна комунікація – успішна робота в міжнародному середовищі потребує розуміння культурних відмінностей і адаптації стилю управління відповідно до специфіки країни (навіть різниця часу може вплинути на ефективність роботи персоналу);

– правові та етичні аспекти – закони про працю та трудові відносини суттєво різняться між країнами, що вимагає ретельного дотримання місцевого законодавства, а також це етичні норми, які мають підтримувати персонал (в більшості країн етичним нормою приділяють значну увагу);

– рекрутинг та адаптація персоналу – залучення міжнародних талантів передбачає врахування їхніх професійних та особистих якостей, а також забезпечення ефективної інтеграції у нове середовище (адаптаційний період дуже суттєво впливає на продуктивність та психологічний стан персоналу);