

- [1] Кордон М. В. Енергетична безпека України як складова національної безпеки / М. В. Кордон // Інтермарум: історія, політика, культура. – 2018. – № 5. – С. 332–340.
- [2] Енергетична безпека України: методологія системного аналізу та стратегічного планування : аналіт. доп. /загаг. ред. О. М. Суходолі. Київ : НІСД, 2020. 178 с.
- [3] Дзядикевич Ю. В. Енергетична безпека України та її складові / Ю. В. Дзядикевич // Інноваційна економіка. – 2014. – № 6. – С. 5–13.
- [4] Шевченко О. А. Енергетична безпека як невід’ємний елемент забезпечення економічної безпеки держави в стратегіях національної безпеки України / О. А. Шевченко // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія : Право. – 2021. – Вип. 67. – С. 163–168.

УДК 005.96:316.346:004

ПЕРЕХІД ДО ІНКЛЮЗИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У РЕАЛІЯХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОГРЕСУ

TRANSITION TO INCLUSIVE PERSONNEL MANAGEMENT IN THE REALITIES OF GLOBALIZATION AND TECHNOLOGICAL PROGRESS

Я.І. Величко, Д.О. Макаров

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

Y.I. Velychko, D.A. Makarov

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

У сучасному динамічному світі управління персоналом вимагає інноваційного підходу, зокрема інтеграції інклюзивних практик. Це стає особливо важливим у контексті глобалізації та технологічного розвитку, які змінюють характер робочих місць і культурну різноманітність організацій. Інклюзивне управління персоналом не тільки сприяє залученню та збереженню талантів, але й відіграє ключову роль у підтримці інновацій та загальної конкурентоспроможності підприємства.

Концепція інклюзивного управління персоналом обертається навколо інтеграції різноманітних і комплексних стратегій на робочому місці, щоб гарантувати, що всі працівники відчують цінність і підтримку. Цей підхід ґрунтується на фундаментальному переконанні, що різноманітна робоча сила приносить безліч перспектив, навичок і талантів, збагачуючи робоче середовище та сприяючи інноваціям.

Основні принципи інклюзивного управління персоналом включають: 1) рівність і доступність - забезпечення рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від їх походження, особистості чи здібностей; 2) визнання та повага - визнання та цінування відмінностей між

працівниками, сприяння культурі поваги; 3) адаптованість і гнучкість - впровадження гнучкої політики, яка задовольняє різноманітні потреби працівників, підтримує баланс між роботою та особистим життям; 4) постійне навчання та розвиток - заохочення безперервного професійного зростання та особистого розвитку для всіх співробітників, щоб допомогти їм повністю розкрити свій потенціал. Ці ключові принципи служать основою для створення робочого середовища, де кожен відчуває себе причетним, цінним і має право максимально реалізувати свій потенціал [1].

Історична еволюція інклюзивних теорій управління персоналом підкреслює перехід від традиційних ієрархічних підходів до стратегій, які більше орієнтовані на співпрацю та людей. Спочатку управління персоналом в першу чергу стосувалося адміністративних завдань і підтримки організаційного контролю. Проте з часом важливість розуміння та використання людського фактору в організаціях набула особливого значення. На цю зміну вплинуло кілька ключових подій: по-перше, the Human Relations Movement - на початку 20-го століття цей рух наголошував на важливості благополуччя та мотивації працівників, закладаючи основу для більш інклюзивних методів управління; по-друге, розвиток управління людськими ресурсами (HRM), що виник як більш стратегічний підхід, зосереджений на розвитку та управлінні робочою силою компанії як життєво важливим ресурсом для досягнення бізнес-цілей; по-третє, глобалізація та технологічний прогрес ще більше викликали необхідність впровадження інклюзивних практик управління, щоб орієнтуватися в складнощах різноманітної глобальної робочої сили та швидко мінливого робочого середовища.

Перехід від традиційного управління персоналом до інклюзивного відображає розуміння важливої ролі, яку різноманітна та залучена робоча сила відіграє в успіху організації [2]. Порівняльний аналіз інклюзивного управління персоналом і традиційних підходів до управління виявляє значні відмінності у філософії, цілях і практиках. Так, традиційне управління персоналом часто зосереджується на операційній ефективності, дотриманні політики та механізмах контролю, з основним наголосом на потребах організації. Навпаки, інклюзивне управління персоналом використовує більш цілісний і орієнтований на працівника підхід, наголошуючи на наступному: 1) залучення та благополуччя працівників - пріоритет здоров'я, задоволеності та залученості працівників як ключових факторів продуктивності та ефективності організації; 2) різноманітність і інклюзивність - активний пошук і цінування різноманітної робочої сили, визнаючи інноваційні та конкурентні переваги, які дає різноманітність; 3) стратегічна інтеграція - розгляд співробітників як стратегічних партнерів у досягненні бізнес-цілей, а не

просто як ресурсів, якими потрібно керувати. Цей перехід до інклюзивного управління персоналом не лише покращує робоче середовище для працівників, але й сприяє покращенню організаційної ефективності, інновацій та адаптації у світі, що швидко змінюється.

Отже, інклюзивне управління персоналом змінює традиційні методики в області HR, враховуючи індивідуальність кожного співробітника та створюючи умови для їх повноцінного включення в життя організації. Розробка і впровадження інклюзивних практик є критично важливими для створення сталого та ефективного робочого середовища, де кожен працівник може реалізувати свій потенціал і сприяти загальному успіху підприємства.

[1] Шматковська Т. О., Стащук О. В. Управління розвитком персоналу підприємства на засадах інклюзивного зростання. Ефективна економіка. 2020. № 8. <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=8&y=2020>.

[2] Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. / І. М. Сочинська- Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2023. – 278 с.

УДК 316.346.2-053.6(477)

МОЛОДЬ УКРАЇНИ ПЕРЕД ОБЛИЧЧЯМ ДЕМОГРАФІЧНИХ ВИКЛИКІВ: ШЛЯХИ МОТИВАЦІЇ

UKRAINIAN YOUTH FACING DEMOGRAPHIC CHALLENGES: PATHWAYS TO MOTIVATION

Я.І. Величко, Є.А. Шпатар

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

Y.I. Velychko, Y.A. Shpatar

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

У контексті сучасних викликів, що виникають перед Україною через демографічні зміни, спричинені повномасштабною війною, питання мотивації робочого населення набуває особливої актуальності. Відтік молоді за кордон та значне скорочення чисельності населення в країні створюють нові виклики для економічного відновлення та розвитку.

Демографічна криза в Україні, загострена війною, зменшила населення з 41 млн. до 29 млн., з відтоком 8,6 млн. осіб за кордон. Зміна чисельності та структури населення впливає на робочу силу, зокрема, молодь у віковій категорії 16-35 років, яка відіграє ключову роль у розвитку національної економіки (див. табл. 1).