

старшим, що молодь – це не «ледарі», а просто люди з іншими інструментами, а молодим пояснити цінність досвіду та виваженості старших колег.

Таким чином, управління молодим колективом – це постійний процес адаптації. Головні принципи: чесність, швидкість, гнучкість та повага до особистого простору. Якщо керівник зможе створити атмосферу, де помилка – це досвід, а не привід для покарання, він отримає найбільш лояльну та креативну команду, здатну на неймовірні результати.

Література

1. Armstrong M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. – 15th ed. – London : Kogan Page, 2020. – 824 p.
2. Dessler G. *Human Resource Management*. – 16th ed. – New York : Pearson, 2020. – 720 p.
3. Rudakova S., Danylevych N. Згуртованість колективу в сучасних умовах управління персоналом // *Вісник КНЕУ*. – 2022. – № 6. – С. 45–52

УДК 364.044:355.58

Шевченко М. В., здобувач вищої освіти
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЄКТАМИ ДЛЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Сучасні соціально-економічні умови в Україні зумовлюють зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, що актуалізує потребу у створенні ефективних механізмів їх підтримки та інтеграції у приймаючі громади. Управління соціальними проєктами виступає одним із ключових інструментів вирішення цієї проблеми, оскільки дозволяє системно підходити до надання допомоги та координації ресурсів [1, с. 12]. Проблема полягає у недостатній ефективності реалізації соціальних ініціатив, що часто пов'язано з обмеженістю ресурсів, відсутністю координації між зацікавленими сторонами та недостатнім урахуванням реальних потреб ВПО. Це зумовлює необхідність удосконалення підходів до управління соціальними проєктами та впровадження сучасних методів планування і контролю [2, с. 45]. Основні положення управління соціальними проєктами для ВПО передбачають комплексний підхід, який включає аналіз потреб цільової аудиторії, планування заходів, реалізацію проєктів та оцінку їх результативності. Важливим є використання доказової бази, зокрема статистичних даних та результатів соціологічних досліджень. Наприклад, за даними міжнародних організацій, значна частина ВПО потребує підтримки у сфері працевлаштування та житлового забезпечення [3, с. 27]. Крім того, важливу

роль відіграє взаємодія між державними органами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Така співпраця дозволяє підвищити ефективність використання ресурсів та забезпечити комплексний підхід до вирішення проблем ВПО. Практичний досвід реалізації соціальних програм свідчить про доцільність залучення місцевих громад до процесу прийняття рішень. Результати досліджень показують, що ефективне управління соціальними проектами сприяє підвищенню рівня соціальної адаптації ВПО, зменшенню соціальної напруги та покращенню якості життя. Використання сучасних інструментів, таких як цифрові платформи, дозволяє оптимізувати процеси комунікації та моніторингу [4, с. 63].

Отже, удосконалення системи управління соціальними проектами для внутрішньо переміщених осіб є необхідною умовою забезпечення їх ефективної інтеграції у суспільство. До основних напрямів вирішення проблеми слід віднести розвиток партнерства, впровадження інноваційних підходів, підвищення рівня фінансування та вдосконалення системи оцінки результатів. Практична значущість полягає у можливості застосування отриманих результатів для розробки ефективних соціальних програм та політик підтримки ВПО.

Література

1. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».
2. Ковальчук І. В. Управління соціальними проектами: теорія та практика. – Київ: 2021.
3. UNHCR. Ukraine situation: internally displaced persons (IDPs) report. 2023. URL: <https://www.unhcr.org> (дата звернення: 04.04.2026).
4. IOM. Internal displacement report. 2022. URL: <https://www.iom.int> (дата звернення: 04.04.2026).

УДК 005.95:004.9

Чемер В. Є., здобувач вищої освіти
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Стрімкий розвиток цифрових технологій та глобальні виклики останніх років призвели до фундаментальних змін у парадигмі організації праці. Віддалена робота перетворилася з додатковою опцією на стратегічну модель функціонування сучасних підприємств. Ефективне управління персоналом у такому форматі вимагає від менеджменту перегляду традиційних методів