

**DOI 10.36074/logos-15.11.2024.010**

# ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ БІРЮЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ВОЄННОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

**Грицаков Михайло Святославович<sup>1</sup>****Науковий керівник: Кичко Ірина Іванівна<sup>2</sup>**

---

**1.** здобувач вищої освіти економічного факультету*Національний університет «Чернігівська політехніка», УКРАЇНА***2.** д-р. екон. наук, професор кафедри управління персоналом та бізнес-технологій*Національний університет «Чернігівська політехніка», УКРАЇНА***ORCID ID: 0000-0002-1110-4177**

---

В умовах різких коливань соціоекономіки що спричинені різними факторами що впливають на демографічні, соціальні, економічні показники держави усталена модель управління людськими ресурсами недостатньо може забезпечити стійкість організації до деструктивних зовнішніх та внутрішніх чинників.

У сучасних реаліях необхідно розробити ефективну, новаторську систему менеджменту підприємства що дозволить нівелювати такі ризики як: плінність кадрів, демотивація персоналу, зниження продуктивності праці, руйнування внутрішньофірмового клімату тощо.

Тематика бірюзового організацій знайшла своє висвітлення у працях: Євтухов С.М., Кулініч Т.В., Стовба Т.А. «Бірюзові підходи до управління компаніями: зарубіжний досвід та національна практика» [2], Торяк Ж.І., Шуста А.О. «Бірюзові» принципи управління сучасними компаніями» [4]. Питанням впливу міграції на соціоекономіку України займалися у дослідженнях: Кичко І., Грицаков М. «Посилення мотиваційної ролі заробітної плати : проблеми та перспективи» [3].

Актуальність даної тематики ґрунтується на макроекономічній ситуації в Україні, пов'язаній з дефіцитом робочої сили. Військова агресія РФ спричинила інтенсифікацію міграційних процесів. За даними Управління

## SEZIONE 5.

### GESTIONE, GESTIONE PUBBLICA E AMMINISTRAZIONE

Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), станом на кінець листопада 2022 року близько 8 мільйонів людей були змушені покинути Україну (більшість з них - до ЄС). Лише у лютому-березні 2022 року, на початку війни, налічувалося 3,6 мільйона зовнішніх мігрантів та майже 6,5 мільйона внутрішніх мігрантів (кількість внутрішньо переміщених осіб). Більшість мігрантів - це люди працездатного віку та діти. [3].

За даними Інституту економічних досліджень та політичних консультацій (ІЕД), зовнішня міграція працівників та призов до Збройних сил України стали перешкодою для підприємців в країні. Частка підприємств, які скаржаться на дефіцит робочої сили через призов та звільнення працівників, дещо зменшилася у вересні до 61% з рекордних 63%. Однак це питання залишається головним для бізнесу. Водночас, підприємствам стає дедалі важче знайти кваліфіковану робочу силу. Про цю проблему повідомляють 55,1% підприємців, що також є рекордним показником. Знайти некваліфіковану робочу силу легше, але це також є складною проблемою для 39,2% опитаних. [1].

Отже, нами пропонується розглянути модель бірюзового менеджменту. Запровадження бірюзового управління дає працівникам більшу свободу, з одного боку, і продукує підвищення мотивації працівників — з іншого.

Особливості управління бірюзою включають:

- Самоорганізація. Заміна вертикального управління на горизонтальне.
- Цілісність. Кожен працівник розглядається як окрема особистість. При прийомі на роботу команда враховує надії, мрії, особисті цілі та ідеї працівника.

- Еволюційні цілі. Організації з бірюзової парадигмою управління завжди має глобальну мету або місію, з якою погоджуються і над якою працюють всі співробітники. Якщо нові співробітники не поділяють цих цілей, вони навряд чи зможуть працювати в команді. [4, 425-426с.].

У бірюзових компаніях стратегія не нав'язується керівництвом, а виникає спонтанно, що певною мірою передбачає інноваційний підхід до планування та делегування операційної відповідальності між працівниками. Сучасне бізнес-середовище довело необхідність зміни моделей управління від бюрократії та адхократії до самоорганізації (холакратії) [2, 64с.].

Отже, узагальнюючи все зазначене можемо стверджувати що парадигмою бірюзової моделі управління людськими ресурсами може сприяти:

- підвищенню рівня мотивації персоналу саме методами нематеріальної мотивації, що насамперед розширить спектр впливу управлінського складу на якість роботи підлеглих і надасть простір для маневру підприємства в умовах

фінансової нестабільності. Адже наразі мотиваційною домінантою є заробітна плата та інші матеріальні винагороди;

- зменшенню внутрішнього опору співробітника до обов'язків що делегуються з верхньої ланку структури організації;
- синхронізуванню та адаптації підприємства до сучасних соціально-економічних реалій.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] *Брак працівників у вересні вперше став головною перешкодою для ведення бізнесу – опитування ІЕД - Новини інституту - Інститут економічних досліджень та політичних консультацій.* (б. д.). Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. Вилучено з: <http://www.ier.com.ua/ua/institute/news?pid=7540>
- [2] Євтухов, С., Кулініч, Т., & Стовба, Т. (2021). Бірюзові підходи до управління компаніями: зарубіжний досвід та національна практика. *Інвестиції: практика та досвід*, (13-14), 64–71. Вилучено з: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.13-14.64>
- [3] Кичко, І., & Грицаков, М. (2023) Посилення мотиваційної ролі заробітної плати : проблеми та перспективи. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2 (34), 38-50. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-38-50](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-38-50)
- [4] Торяк, Ж., & Шуста, А. (2022). «Бірюзові» принципи управління сучасними компаніями. У *Proceedings of XIV International Scientific and Practical Conference*. (с. 424 - 427). Вилучено з: <https://sciconf.com.ua/wpcontent/uploads/2022/10/MODERN-SCIENCE INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-16-18.10.22.pdf#page=424>

