

SCI-CONF.COM.UA

FUTURE OF SCIENCE: INNOVATIONS AND PERSPECTIVES



**PROCEEDINGS OF VIII INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
JUNE 16-18, 2025**

**STOCKHOLM
2025**

FUTURE OF SCIENCE: INNOVATIONS AND PERSPECTIVES

Proceedings of VIII International Scientific and Practical Conference

Stockholm, Sweden

16-18 June 2025

Stockholm, Sweden

2025

UDC 001.1

The 8th International scientific and practical conference “Future of science: innovations and perspectives” (June 16-18, 2025) SSPG Publish, Stockholm, Sweden. 2025. 460 p.

ISBN 978-91-87224-03-4

The recommended citation for this publication is:

Ivanov I. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // Future of science: innovations and perspectives. Proceedings of the 8th International scientific and practical conference. SSPG Publish. Stockholm, Sweden. 2025. Pp. 21-27. URL: <https://sci-conf.com.ua/viii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-future-of-science-innovations-and-perspectives-16-18-06-2025-stokholm-shvetsiya-arhiv/>.

Editor

Komarytskyy M.L.

Ph.D. in Economics, Associate Professor

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighbouring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

e-mail: sweden@sci-conf.com.ua

homepage: <https://sci-conf.com.ua>

©2025 Scientific Publishing Center “Sci-conf.com.ua” ®

©2025 SSPG Publish ®

©2025 Authors of the articles

73.	Батракова Т. І., Васильєв В. С.	340
	ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ЗАСТОСУВАННЯ КРИПТОВАЛЮТ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ: АНАЛІЗ СВІТОВИХ ПРАКТИК	
74.	Безотосний С. В.	344
	ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ БЛОКЧЕЙН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
75.	Горобінська І. В., Парфентьєв В. С.	349
	ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
76.	Гриценко І. І.	354
	ЯПОНСЬКИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	
77.	Кривда О. В., Доник К.	359
	ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
78.	Кукляк Р. І.	362
	КІБЕРСТІЙКІСТЬ ТА ЦИФРОВІ МЕХАНІЗМИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	
79.	Січкач І. О.	365
	ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	
80.	Случак В. О.	367
	ВНУТРІШНІЙ АУДИТ ВИТРАТ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: СТРАТЕГІЧНА РОЛЬ, НОВІ ЗАВДАННЯ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ	
81.	Ткаченко А. А., Куманенко В. А.	370
	ПРОГРАМНІ РІШЕННЯ BAS: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ В ЕКОНОМІЧНОМУ АНАЛІЗІ	
LEGAL SCIENCES		
82.	Zhvania Vakhtang, Demetrashvili Sophio	376
	CONSTITUTIONALITY CONTROL OF POLITICAL PARTIES IN GEORGIA	
83.	Баранчиков А. О., Резворович К. Р.	388
	ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СУДАМИ СПРАВ ПРО ВИЗНАННЯ ПРАВА ВЛАСНОСТІ В ПОРЯДКУ СПАДКУВАННЯ	
84.	Баранчиков А. О., Чорна А. Г.	392
	ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ВЛАСНОСТІ	

ЯПОНСЬКИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Гриценко Ігор Іванович
здобувач ступеня Доктора Філософії
зі спеціальності 051 Економіка
Полтавський університет економіки і торгівлі

Вступ / Introductions. Сучасний світ перебуває на межі невизначеності. Високотехнологічний розвиток Штучного Інтелекту що просуває людство до переднього краю невідомості і проривного розвитку. І в той же час існування нестабільної світової політичної та економічної ситуації. Економічна нестабільність може призвести до потенційною руйнації та локалізації глобальної світової економіки у регіональних осередках. А проте ці явища не заважають, а інколи навіть сприяють запозиченню світового досвіду в сфері управління персоналом. Дослідження світових тенденцій, історичних передумов та особливих характеристик, притаманних тій або іншій, визнаній у світі, моделі управління персоналом в умовах розвитку світу, що склалися – є, безсумнівно, актуальним та важливим завданням для сьогоднішньої економічної науки та науки управління персоналом підприємства з метою підвищення конкурентоспроможності загалом.

Мета роботи / Aim. Основним завданням цієї роботи вбачаю дослідження сучасного досвіду однієї з провідних країн світу – Японії. З'ясування особливостей Японського підходу до управління персоналом; складові цієї системи; виокремлення потенційних шляхів впровадження елементів Японської системи управління персоналом є актуальним та важливим завданням для сучасної науки та подальших досліджень у цій темі.

Матеріали та методи / Materials and methods. Дослідженням теми Японського досвіду управління персоналом приділяли увагу багато Українських вчених. Серед них можна відзначити Базалійську Н. П., яка у своїх

роботах досліджувала світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою; Іванову А. О., Пуліну Т. В., Кутідзе Л. С. чийм предметом дослідження було питання упровадження досвіду японської системи управління персоналом на українських підприємствах; Воскобійник С. Я., у своїх дослідженнях надав порівняльну характеристику різних систем управління персоналом; Ткаченко А. М. аналізував Зарубіжний досвід управління персоналом та інші вчені які досліджували ці та інші питання з різних точок зору та підходів.

Результати та обговорення / Results and discussion. З'ясування основних рис подібності та відмінності Японської та Української системи управління персоналом є важливим етапом на шляху пошуку нових перспективних шляхів розвитку системи управління персоналом. З цією метою пропоную розглянути таблицю 1 у якій наведено порівняльну характеристику Японського та Українського підходів до управління персоналом.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика Японського та Українського підходів до управління персоналом підприємства [1, с. 140-141]

Характеристика	Японія	Україна
Концепція управління трудовою діяльністю персоналу	Об'єктом управління є трудовий колектив, група працівників структурного підрозділу підприємства	Об'єктом є трудовий колектив із концентрацією уваги на професійно-кваліфікаційних якостях; підвищена увага до підлеглих (актуальність людського фактора); зростання ролі людського фактора, увага до людини як до виконавця; увага до людини чисто формальна, використання працівника лише як виконавця
Управління	Управління трудовим колективом	Управління трудовим потенціалом
Структура управління	Гнучка, нестандартна структура управління	Формалізована структура із децентралізацією
Спрямованість управління трудовою діяльністю персоналу	Удосконалення соціально-трудоких відносин	Оптимальне використання трудових ресурсів
Загальний принцип управління трудовою діяльністю персоналу	«Знизу-догори»	Зустрічне управління
Характер прийняття управлінських рішень	Прийняття рішень по принципу консенсусу; залучення багатьох людей до підготовки і прийняття рішень	Колегіальний характер прийняття рішень; залучення небагатьох людей до підготовки і одноосібне прийняття рішення

Управління трудовою діяльністю персоналу на підприємстві в різних країнах світу має свої специфічні особливості, без дослідження яких неможливо сформулювати досконалі підходи до удосконалення вітчизняної системи управління персоналом [1, с. 142].

Кожна країна світу має свою власну культуру історію та економічне становище, яке стало можливим на сьогодні завдяки поєднанню унікальних, властивих саме цій країні рис характеру, як окремого індивіда, так і суспільства або держави загалом.

Основними особливостями японської системи управління персоналом є: довгостроковий або й довічний найм; оплата праці в залежності від стажу працівника; суміщення професій; колективізм; обов'язкова участь в внутрішньо фірмових профспілках, безперервного навчання, колективне прийняття рішень і відповідальність, підвищена увага до особистості тощо [2, с. 30].

Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі працівників. Начальник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні відносини [2, с. 30].

До основних рис сфери управління людськими ресурсами, які притаманні саме японському менеджменту слід віднести:

Розвиток робітників – японські компанії орієнтують своїх співробітників на оволодіння гранично широким колом кваліфікацій і компетенцій. Велика увага приділяється ознайомленню новачків з функціонуванням всього підприємства за допомогою переміщення їх по різних позиціях в різних структурах суб'єкта господарювання. Суттєвим аспектом формування співробітників компанії є практика внутрішньофірмового професійного навчання [3, с. 143].

Політика управління людськими ресурсами в Японських компаніях включає в себе такі особливості: довгострокове залучення персоналу; оплата праці відповідно до вислуги років; внутрішньо фірмові профспілки; внутрішньо

фірмовий ринок робочої сили; внутрішньо фірмове виробниче навчання; ротація системи колективного підряду та колективного прийняття рішень; внутрішньо фірмове соціальне забезпечення; системи спільних консультацій робітників та управлінців; гуртки контролю якості [3 с. 143]

Підбір персоналу – Японські компанії ретельно відбирають і комплектують свій персонал, і у керівників багато часу йде на неформальну оцінку роботи підлеглого. Зазвичай працівник в японській компанії отримує нове призначення через два-три роки і знає, що якість виконання ним своїх обов'язків визначить характер його чергового кар'єрного росту [3, с. 143].

Адаптація персоналу – програма навчання прийнятих на роботу на підприємство розрахована іноді на кілька років і включає не тільки широку професійну підготовку, але також вивчення історії, цілей, принципів діяльності суб'єкта господарювання. Іноді компанії використовують методи релігійного тренінгу. З метою зміцнення групової солідарності нових працівників можуть поселити на час навчання в гуртожиток підприємства [3, с. 143].

Планування персоналу у Японії не поширене. Натомість реалізуються наступні правила: працівник не повинен звільнитися, за виключеннями виключних випадків; по досягненню вікової межі працівник має піти на пенсію чи бути переведеним на тимчасову роботу. Важливим показником в плануванні чисельності працівників є збалансована вікова структура персоналу. Викликано це наступними міркуваннями: кожен рік певне число працівників, що досягли вікової межі та отримали найвищу зарплату, повинні йти у відставку. Це значно скорочує витрати на зарплату, бо їх замінюють випускники навчальних закладів, які отримують менше всіх у компанії; підтримка певної вікової структури полегшує просування по службі [3, с. 143].

Оплата праці – система оплати праці у японських компаніях будується на наступних принципах: розмір винагороди визначається соціальними, а не економічними факторами; індивідуальний дохід встановлюється з урахуванням того, скільки отримують інші робітники компанії; система узгоджується з принципом довгострокового найму [3, с. 143].

Висновки / Conclusions. Японська модель управління персоналом є визнаною у світі, а тому дослідження цієї моделі є актуальним та важливим завданням для сьогоденної економічної науки та науки управління персоналом підприємства з метою підвищення конкурентоспроможності загалом.

Безсумнівно Україна та Японія має різні підходи до управління персоналом, але впровадження японського досвіду із врахуванням Українського культурного контексту може стати гарним поштовхом для розвитку системи управління персоналом в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвиненою ринковою економікою. *Інноваційна економіка : наук.-виробн. журнал*. Хмельницький : [видавець невідомий], 2015. № 1 (56). С. 138–142. URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3333f417-0cc8-4362-ad6b-b55e4d698dbd/content>
2. Воскобійник С. Я. Порівняльна характеристика різних систем управління персоналом. *Modern Economics (Modecon MN AU)*. Львів : Modecon MN AU, 2018. № 10. С. 29–35. UDC 65.014.1. – DOI:10.31521/modecon.V10(2018)-05 URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/10-2018/voskobiynyk.pdf>
3. Ткаченко А. М. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. Дніпропетровськ : Національна академія наук України, 2015. Вип. 1 (27). С. 141-146. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence=1>