

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

УДК 338.246.87 (331)
JEL Classification Code J01, H12

Л. І. Гальків¹, Г. П. Щука², М. Виклюк³

¹ Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій,

² Закарпатський угорський інститут імені Ф. Ракоці ІІ,
кафедра географії і туризму,

³ Львівський національний університет імені Івана Франка,
кафедра менеджменту,

ORCID: ¹ 0000-0001-5166-8674, ² 0000-0003-4368-5081, ³ 0000-0002-6039-2515

ЛЮДСЬКИЙ ЧИННИК В СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВИХ ДЕТЕРМІНАНТ

<http://doi.org/10.23939/semi2022.02.001>

© Гальків Л. І., Щука Г. П., Виклюк М., 2022

Стаття спрямована на удосконалення теоретико-методичних і прикладних основ дослідження людського чинника у межах антикризового менеджменту. Узагальнено наукове підґрунтя місця людського чинника в антикризовому менеджменті; виокремлено й охарактеризовано соціально позитивну роль і місце людини в антикризовому менеджменті; досліджено вплив пандемічної кризи на ринок праці та на активізацію дистанційного менеджменту; розкрито специфіку дистанційного менеджменту; доведено вплив рівня інноваційного розвитку людського потенціалу на недопущення кризи економіки.

Ключові слова: людський чинник; криза; антикризовий менеджмент; ринок праці; дистанційний менеджмент; людський потенціал; інноваційний розвиток.

Постановка проблеми

Людиноцентрична спрямованість сучасної парадигми суспільного прогресу зміцнює роль потреб людини у системі детермінант соціально-економічних трансформацій. Стрижнева функція потреб у безкризовому і щасливому бутті зумовлює суспільну затребуваність наукових розвідок у царині антикризового менеджменту, які стосуються людського чинника.

Витоки наукового осмислення ролі людини в активуванні криз й запобіганні їм простежуються щонайменше з античності, її розглядали у своїх творах не лише філософи, але й представники суміжних наукових напрямів. Активно опрацьовувана проблематика людського чинника посіла ключове місце в управлінській науці, а питання розвитку людського потенціалу в умовах суспільних потрясінь усе частіше порушують науковці та практики. За сучасних реалій, попри коловорот глобальної рецесії, ескалацію геополітичних конфліктів, поширення практики гібридних військових протистоянь, інтенсифікацію інфляційних процесів, укорінення соціальних проблем, поглиблення бідності, затягування періоду коронавірусної пандемії, посилення боротьби за дефіцитні природні ресурси, загострення екологічних проблем, постають нові ризики світової кризи, що в сукупності сигналізують про неналежний рівень захисту людності. Пріоритет сталого розвитку

враховує не лише доцільність забезпечення прогресу в усіх сферах життєдіяльності, а й необхідність оцінювання його впливу на безпеку людської цивілізації. Людина постає не лише як основний об'єкт, але і як суб'єкт системи антикризових заходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання людського чинника неодноразово порушували в антикризовому менеджменті. Фундатори та провідники управлінської науки до системи ключових чинників запобігання кризам на підприємстві, окрім іншого, зарахували: рівень індивідуальних квалітативних характеристик керівництва; рівень здатності системи менеджменту швидко скеровувати творчий потенціал підлеглих у потрібному напрямі; рівень лідерських задатків очільників формальних і неформальних груп, рівень стресостійкості працівників у екстремальних ситуаціях тощо. Поступ наукової думки розширив поле досліджень антикризового менеджменту, але не нівелював важливості людського чинника: “Навіть з урахуванням проривів у технологічному світі, жодна технологія, програма чи алгоритм не можуть замінити людину з її унікальною здатністю приймати неочевидні рішення” [1, с. 17]. Для прикладу, аналіз наукових праць за 2020–2021 рр. засвідчив, що дослідники царини антикризового менеджменту зосереджують увагу на проблемах загроз для людського капіталу окремих секторів економіки (Т. Чаркіна та ін. [2]; С. Тарасюк і Ю. Гавриш [3]), на питаннях підвищення кваліфікації персоналу, його стабільності та безпеки (С. Капітанець, О. Корольчук, Т. Кулініч та ін. [4]; Л. Ремига [5]; Л. Карташова та ін. [6]), на адміністративних впливах держави задля зниження втрат людинності (А. Борисов і Є. Литвиновський [7], Ю. Бондаренко, І. Кулиняк, М. Гвоздь [8]), на наслідках пандемії COVID-19 (Л. Галаз [1]; Т. Сергієнко [9]) тощо.

На користь важливості проблематики людського чинника в антикризовому менеджменті свідчить лінійна динамічна модель обсягу масивів публікацій за 2013–2021 рр., яку побудовано на підставі документів інформаційної платформи GoogleАкадемія [10], отриманих за пошуковим запитом “антикризовий & людський” ($Y_{GA} = 72,6 + 103,4 \times t$; $R^2 = 0,992$). Динаміка обсягу масивів публікацій, одержаних за пошуковим запитом “human & potential & crisis” за цей самий період на інформаційній платформі Scopus [11], моделюється параболічною моделлю із прискореним зростанням після 2015 р. ($Y_S = 168,1 - 52,5 \times t + 90 \times t^2$; $R^2 = 0,967$). Втім, перманентні суспільні трансформації призводять до розширення кола відомих і появи нових дослідницьких проблем, які потребують наукового вирішення.

Формулювання гіпотез і постановка цілей

Мета статті – удосконалення теоретико-методичних і прикладних основ дослідження людського чинника у межах антикризового менеджменту. З урахуванням визначеної мети у роботі поставлено та виконано завдання: узагальнити наукове підґрунтя місця людського чинника в антикризовому менеджменті, виокремивши його соціально позитивну роль; проаналізувати вплив пандемічної кризи на ринок праці та на активізацію дистанційного менеджменту; здійснити оцінювання впливу рівня інноваційного розвитку людського потенціалу (ЛП) на запобігання кризам економіки.

Гіпотези дослідження: людина може дестимулювати і стимулювати кризи; пандемічна криза спричинила активування стресогенних станів у носіїв ЛП та поширення дистанційного менеджменту; інноватизація ЛП знижує шанси кризи економіки.

Методологія дослідження

Інформаційною та теоретико-методологічною основою проведеного дослідження стали праці науковців, які стосувалися вивчення антикризового менеджменту, ЛП, соціально-гуманітарних потрясінь, стресогенних чинників, дистанційного менеджменту. Емпіричні результати отримано на підставі офіційних джерел статистичних даних

Для досягнення мети у статті використано сукупність наукових методів, які забезпечили концептуальну цілісність дослідження, зокрема: методи теоретичного узагальнення та абстрагу-

вання – для систематизації наукових результатів і формулювання висновків; динамічного моделювання – для побудови трендів обсягів масивів публікацій з вибраної тематики; аналізу таблиць взаємної спряженості, кластерного аналізу та регресійного аналізу – для доведення впливу рівня інноваційного розвитку ЛП на недопущення кризи економіки; табличний метод – для компактного подання характеристик дистанційного менеджменту; графічний метод – для візуалізації результатів дослідження тощо.

Виклад основного матеріалу

Антикризовий менеджмент, націлюючись на розроблення і реалізацію заходів, покликаних нейтралізувати чинники, що призводять до кризи, сприяє зміцненню економічної безпеки об'єкта управління. Оскільки мірилом безпечності кожного суспільного процесу є результат його впливу на життєдіяльність людства, концепція людиноцентричності стала основою сучасної безпекології. Упродовж останніх десятиліть небезпеку для людини досліджували й у суміжних науках, вона стала стрижневою у дискурсі прогресивних світових інституцій. Ще наприкінці ХХ ст. ООН задекларувала зміну пріоритетності прогресу на принцип безумовного примату людської безпеки [12, с. 36]. Пізніше, окреслюючи нові виміри людської безпеки, ООН вказала на зміщення парадигми традиційних уявлень про безпеку держави: від безпеки кордонів до безпеки життя її мешканців [13]. Підручник з людської безпеки ООН [14] розкриває типологію та джерела гуманітарних небезпек (економічної, політичної, продовольчої, для здоров'я, для довкілля, для особистості, для спільнот) крізь призму людинобезпечного підходу, який, окрім іншого, передбачає об'єднання зусиль для реагування на виклики для людей та їх спільнот. Сьогодні проблематика безкризового буття людини пронизує усі напрями роботи штаб-квартири ООН, а Спеціальний радник координує міждержавну взаємодію.

Людину необхідно розглядати не лише із позиції запобігання чи протидії кризам, але й в аспекті їх активування. Для підкреслення останнього твердження в навчальній літературі з антикризового менеджменту оперують поняттям “людська природа кризи” [5]. Зауважимо також, що й етимологія слова “криза” не позбавляє розуміння людського чинника кризи. У перекладі з грецької *crisis* трактують як “суд”, котрий здійснюється задля підвищення вимог щодо гнучкості, мотивації, якості, продуктивності, професіоналізму людини [2, с. 101]. У соціально позитивному сенсі антикризовий менеджмент людину розглядає трояко: як основний об'єкт захисту в умовах кризи; як чинник попередження (запобігання) криз у тактичному і стратегічному вимірах; як безпосередній генератор, реалізатор і контролер управлінських рішень у кризових ситуаціях (рис. 1).

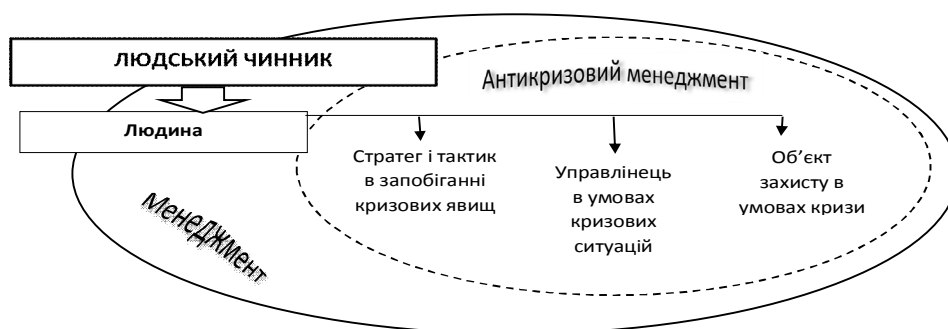


Рис. 1. Соціально позитивні роль і місце людини в антикризовому менеджменті

Джерело: авторська розробка.

Очевидно, що питання людського чинника в антикризовому управлінні не обмежується рівнем організацій (мікрорівнем). Із урахуванням структурування рівнів суспільних утворень, це питання запропоновано розглядати також на мезорівні (секторальному чи регіональному);

макрорівні (державному); мегамакрорівні (міждержавних утворень); глобальному рівні (світовому). Як прикладу розгляду цього питання на глобальному рівні можна навести фундаментальне дослідження О. Дацко [12]. Вчена, аналізуючи рецесії, які пережила світова економіка за останні кілька десятиліть, довела, що вони були наслідками соціально-гуманітарних потрясінь – воєн, революцій, епідемій. На переконання дослідниці, якщо рецесії у минулому найістотніше зумовлював людський чинник, то і в майбутньому занепад суспільних систем спричинятимуть не стільки економічні чинники, скільки соціально-гуманітарні, зокрема психологічне здоров'я.

Порушення психологічного здоров'я на особистісному рівні призводить до змін і у соціальному середовищі, зокрема у трудовому колективі. Це позначається на суб'єктивному відчутті щастя учасників трудового колективу, на їхній трудовій мотивації, на взаєминах з колегами тощо. Накопичення проблем може призводити до почастішання професійних стресів. Останні, як відомо, спричинені й зовнішніми, й організаційними, й індивідуальними, й комбінованими стресогенними факторами. Допоки можливості фахівця відповідають організаційним вимогам, він не ідентифікує ситуацію в організації як стресогенну [15]. Вислід стресу визначається елементами професійного середовища (умови праці, професійні завдання, управлінська культура) й особистісними характеристиками (освіта, здібності, вік, стать тощо).

Пандемічна криза посприяла поглибленню розладів психіки, загостренню депресій, тривожних станів. У 2021 р., як засвідчили дані КМІС [16], зафіксовано найвищу за період вимірювань частку українців (69 %), які пережили стрес. Порівняно із “доковідним” періодом, з початком пандемії майже удвічі збільшився показник частоти прояву стресу унаслідок смертності близьких. Якщо впродовж 2013–2019 рр. він не перевищував 9 %; то у 2020 р. сягнув 17 %, а у 2021 р. – 19 %. За 2021 р. найчастіше респонденти відзначали також стрес унаслідок таких подій: хвороба особиста (близьких) – 18 % (16 %); утрата роботи – 11 %; утрата віри в людей – 10 %. Примітно, що стрес найчастіше проявлявся у найменш забезпечених громадян.

COVID-19 згенерував стагнацію ринку праці, актуалізувавши новочасні проблеми, що стосуються інструментарію організування трудової діяльності в умовах локдаунів. Поняття віддаленої зайнятості укоренилося в науці та практиці менеджменту, набуло популярності в пошукових запитах (рис. 2). Якщо на початку пандемічної кризи віддалено працювало близько 8 % усіх зайнятих, то у 2021 р. 87 % підприємців підтримували доцільність віддаленої роботи [1, с. 17]. У бізнес-середовищі набули значної популярності сервіси дистанційних комунікацій: Zoom, MSTeams, Skype, Facebook for Work тощо.

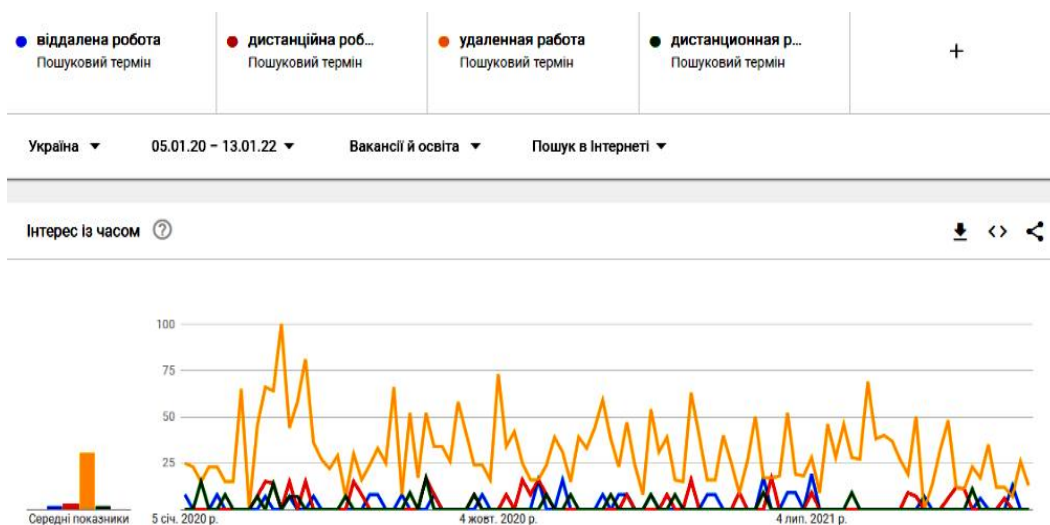


Рис. 2. Оцінювання затребуваності запитів щодо віддаленої роботи в Україні

Джерело: складено на підставі використання вебдодатка Google Trends.

З настанням пандемічної кризи працедавці зіткнулися з прогалинами у законодавстві. Приміром, у Німеччині, де понад 60 % працівників залучали на умовах віддаленості, лише у 2021 р. розроблено законопроект “Про мобільну роботу”. В Україні у березні 2020 р. вперше було визначено можливість оформлення віддаленої роботи у прикінцевих положеннях Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби”. Поспішність прийняття документа позначилася на його якості: відсутнє трактування терміна “дистанційна робота”; не внесено зміни до КЗпП; окреслено лише нагальні заходи для працедавців і владних інституцій тощо. Оновлене пізніше трудове законодавство нівелювало частину цих огріхів, проте тривала пандемія ставить на порядок денний питання про необхідність його модернізації. В умовах пандемічної кризи істотно постраждали компанії, функціональні обов’язки персоналу яких передбачають безпосередні контакти з клієнтами чи з готівковими коштами, а також масові скупчення клієнтів.

Натомість у певних сферах вимушена ізоляція працівників відкрила нові можливості для підвищення результативності кадрового потенціалу. Чи не найкраще адаптувалися до умов віддаленої роботи працівники ІТ-сфери України: наприкінці 2020 р. понад 84 % розробників працювали віддалено. Менше ніж 2 % працівників ІТ-компаній у грудні 2020 р. працювали тільки на робочих місцях. Втім, віддалена робота в ІТ-сфері не означає відсутності міграції: найбільше фахівців сьогодні притягує столиця; найчастіше вони проживають у містах, де здобували вищу освіту [17]. Викладені вище висновки, які надали аналітики на вебпорталі dou.ua, узгоджуються із результатами наукового дослідження представників Національного університету “Львівська політехніка” [18], в якому науковці довели залежність рівня локалізації ІТ-кластерів та ІТ-спеціалістів від регіональної концентрації державного замовлення на підготовку фахівців закладами вищої освіти для сфери ІТ.

В умовах загроз для інфікування персоналу COVID-19 постало питання дистанційного менеджменту (віддаленої форми керування ресурсами, представленої відповідними цій формі методами, засобами та інструментами), основні характеристики якого наведено в таблиці. Матеріальним підґрунтям утілення дистанційного менеджменту слугували: швидкісний стільниковий зв’язок (4G, 5G), Інтернет речей, інтелектуальні агенти тощо.

Основні характеристики дистанційного менеджменту

Характеристики	Опис характеристик
Причини	високі витрати на офісну зайнятість; вимоги суспільних інституцій в умовах пандемічної кризи; специфіка певних робочих місць; необхідність тимчасової відсутності
Умови успішності	максимальне делегування повноважень; оптимізація контролінгу та оцінювання; конкретизація метрик цілей; розширення каналів комунікацій; проведення колективних відеоконференцій; оновлення письмового способу спілкування; дотримання часових меж надсилання повідомлень
Переваги	економія ресурсів; збільшення продуктивності праці; можливість залучення працівників із віддалених територій; реалізація соціальної місії
Недоліки	посилення у працівників відчуття ізоляції; бар’єри для формування особистих відносин і взаємної довіри; порушення балансу між особистим життям і роботою; зниження рівня щастя; перевтома; недостатня фізична активність; неочікувані технічні проблеми

Джерело: авторська розробка.

Віддалена робота спричиняє і низку загроз для організацій. Т. Ахмад [19] звертає увагу на проблеми кібербезпеки та кіберзлочинності, які набули особливої значущості для фірм, що перейшли на віддалену зайнятість. А. Гікман [20] довів, що віртуалізація робочого місця спричиняє загрози для колективів працівників через такі причини: відсутність досвіду роботи за реалій

пандемічної кризи; нестача знань у менеджерів щодо “дистанційного керівництва” підлеглими; незвичні стратегії реалізації методів та процедур віддаленої роботи. Віддалена зайнятість може призвести до зниження рівня соціальних гарантій з боку роботодавців унаслідок перевищення тривалості робочого дня. Окрім того, типовими проблемами, що ускладнюють або й зупиняють роботу організації в умовах дистанційної зайнятості, є: управління роботою новачків, працівників без внутрішньої мотивації та прихильників офісної роботи. Неналагодженість електронного документообігу теж створила бар’єри для ефективізації системи менеджменту.

Новітні реалії ознаменовані утвердженням інноваційної парадигми, стрижневими елементами якої є знання, інтелект, нововведення. Передові економіки зосередились на стратегії підвищення конкурентоздатності за рахунок інноваційних зрушень. Досягнення таких стратегічних цілей вагомо залежить від квалітативних характеристик ЛП, у доміантних формах якого – інноваційності, інновативності, традиційності, – задіяні креативні параметри для генерування, продукування, трансляції інновацій і зберігання результатів інноваційної діяльності. Для оцінювання рівня інноватизації ЛП та його впливу на кризу економіки країни побудовано власний методичний підхід. Насамперед здійснено інтегральне оцінювання стану інноватизації ЛП для 26 країн за 2018–2020 рр. у формі індексу. Цей індекс (*ІЛП*) сформовано із використанням значень нормованих складових, що утворюють освітню (*ОК*), знаннєву (*ЗК*), дослідницьку (*ДК*) компоненти. *ОК* охоплювала дві складові: освіта (*ОК_о*), вища освіта (*ОК_{во}*); *ЗК* – чотири складові: результати знань та технологій (*ЗК_{зм}*), нематеріальні активи (*ЗК_{на}*), працівники сфери знань (*ЗК_{нр}*), поглинання знань (*ЗК_{нз}*); *ДК* – три складові: співпраця університету та галузі НДДКР (*ДК_{су}*), інформаційно-комунікаційні технології (*ДК_{ім}*), дослідження та розробки (*ДК_{др}*). Коефіцієнт кореляції між компонентами *ОК* і *ЗК* варіював від 0,722 (2019 р.) до 0,766 (2018 р.), між *ОК* і *ДК* – від 0,646 (2019 р.) до 0,718 (2020 р.), між *ЗК* і *ДК* – від 0,895 (2018 р.) до 0,937 (2020 р.), сигналізуючи про наявність щільного зв’язку між складовими *ІЛП* і про гармонізацію інтегральних оцінок підсистем показників. Розраховані рівні істотності критерію Шапіро – Уїлка (2018 р. – 0,021; 2019 р. – 0,013; 2020 р. – 0,008) виявилися недостатніми, щоб приймати гіпотезу про нормальність розподілу *ІЛП*. Результати кластерного аналізу засвідчили, що впродовж 2018–2020 рр. значення *ІЛП* у країнах із високим рівнем інноватизації збільшилося, а в країнах низьким рівнем розвитку – зменшилося. Критерії, обчислені на підставі комбінаційного групування сукупності країн за альтернативними значеннями індикатора на пряму зміни *ІЛП* і його значенням (квадратична спряженість – $\chi^2 = 15,4$; коефіцієнт спряженості Крамера – $V = 0,722$; двосторонній критерій Фішера – $F = 0,0001$) засвідчили, що шанси зростання *ІЛП* у багато разів більші у країнах із високим інноваційним потенціалом. Для аналізу впливу інноватизації ЛП на чинник запобігання кризі як результативну ознаку вибрано величину ВВП на душу населення у доларах США за паритетом купівельної спроможності. У лінійних моделях значення коефіцієнта регресії варіювало від 69,3 тис. дол. США (2020 р.) до 83,0 тис. дол. США (2019 р.), а значення коефіцієнта детермінації – від 0,717 (2020 р.) до 0,750 (2018 р.), засвідчуючи, що між станом економіки країни та рівнем інноватизації ЛП існує щільний і прямий зв’язок.

Висновки

У соціально позитивному сенсі постає тріада ролей людського чинника в антикризовому менеджменті: об’єкт захисту в умовах кризи; дестимулятор криз у тактичному і стратегічному вимірах; генератор, реалізатор і контролер управлінських рішень у кризових ситуаціях. В асоціальному сенсі людина може сприяти кризовим явищам.

Пандемічна криза спричинила новочасні проблеми, що стосуються методів та інструментів дистанційного менеджменту. Рівень якості упровадження дистанційного менеджменту на підприємствах позначився на можливості їх адаптації до кризових умов. За віддаленої роботи у працівників проявилися: відчуття ізоляції; бар’єри для формування взаємовідносин; розбалансування особистого і робочого часу; зниження рівня щастя; гіподинамія. Почастішали стреси, порівняно із “доковідним” періодом.

Сучасні реалії супроводжуються утвердженням інноваційної парадигми. Побудова інтегрального індикатора інноватизації ЛП із системи показників, що відображають освітню, знаннєву, дослідницьку компоненти, та його аналітика дали змогу довести наявність зворотного зв'язку між *ЛП* та кризовим станом країни. Себто інноватизацію ЛП доцільно розглядати як дестимулятор кризи економіки.

Перспективи подальших досліджень

Перспективи подальших досліджень вибраної тематики вбачаються в теоретичному обґрунтуванні декомпозиції вислідів впливу людського чинника на кризові явища в асоціальному сенсі. Доцільно також поглибити емпіричний аналіз впливу суспільних криз на ринок праці. Потребує подальшого дослідження аналітика квалітативних характеристик людського чинника у межах антикризового менеджменту на мезо- та макрорівнях.

1. Галаз Л. В., Мандриш О. О. (2021). Особливості корпоративного менеджменту в умовах віддаленої роботи. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* Вип. 28. С. 16–26.
2. Чаркіна Т. Ю., Нечай Д. А., Мнацаканян М. Г. (2020). Антикризовий менеджмент залізничного транспорту. *Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва, матеріали VIII міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* (11 вересня 2020 р., м. Київ). Київ, С. 54–57.
3. Тарасюк С., Гавриш Ю. (2020). Антикризовий маркетинг: креативний аспект. *B2B Marketing: матеріали XIV міжнар. наук.-практ. конфер.* С. 100–103.
4. Kapitanets S., Varenia N., Korolchuk O., Kulinich T., Kilnitska O. & Holovchak H. (2021). Problems of ensuring personnel stability and security in the government authorities of countries with economies in transition. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, Vol. 18, pp. 815–821. DOI: 10.37394/23207.2021.18.77.
5. Ремига Ю. С. (2021). Антикризовий менеджмент: робоча програма навчальної дисципліни. Міжнародний європейський університет. 16 с.
6. Карташова Л. А., Кириченко М. О., Сорочан Т. М. (2020). Антикризовий менеджмент підвищення кваліфікації. *Вісник Національної академії педагогічних наук України.* С. 1–10.
7. Борисов А., Литвиновський Є. (2021). Антикризовий менеджмент у республіці Польща: огляд основного закону та практик його застосування на територіальному рівні державного управління. *Державне управління: науковий вісник.* 2 (8). С. 56–91.
8. Bondarenko Y., Kulyniak I., & Gvozd M. (2020). Роль і вплив державних важелів управління на сферу відпочинку населення в кризовій ситуації. *Review of transport economics and management*, 3(19). URL: [https://doi.org/10.15802/rtem.v0i3\(19\).201197](https://doi.org/10.15802/rtem.v0i3(19).201197)
9. Сергієнко Т. І. (2021). Антикризовий менеджмент в умовах пандемії COVID-19. Глобальні виклики та пріоритети в часи коронавірусної кризи: *матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції* (Київ, 14 травня 2021 р.). Київ: Східноєвропейський центр наук. досліджень. С. 61–63.
10. GoogleАкадемія. Офіційний сайт (2022). URL: <https://scholar.google.com.ua/>(дата звернення 14.01.2022).
11. Scopus. Офіційний сайт (2022). URL:<https://www.scopus.com/>(дата звернення 14.01.2022).
12. Дацко О. І. (2021). Забезпечення економічної безпеки України: соціально-гуманітарний вимір: дис. на здобуття наук. ступ. д-ра екон. наук: 08.00.03. Львів. 636 с.
13. Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty: Human development report (2003). New York, Oxford: Oxford University Press, 367 p.
14. Human security handbook (2016). An integrated approach for the realization of the Sustainable Development Goals and the priority areas of the international community and the United Nations system. UN: Human Security Unit, 47 p.
15. Стресові ситуації в житті українців (2022). URL: <https://www.kiis.com.ua> (дата звернення 04.02.2022).
16. Чижик Є. (2020). Попри пандемію та економічні негаразди, більшість українців все ж почувалися щасливими у 2020 р. – соціопитування. ZN.UA. URL: <https://zn.ua/ukr> (дата звернення 03.02.2022).
17. Куди переїжджають IT-спеціалісти всередині країни. Карта міграції. (2022). URL: <https://dou.ua/lenta/articles/migration-map>. (дата звернення 14.01.2022).

18. Halkiv L., Karyy O., Kulyniak I., Kis Y., Tsapulych A. (2021). The national system of higher education and government procurement for its services as activators of the development of IT entrepreneurship. CEUR Workshop Proceedings, Vol. 2870: Proceedings of the 5th International conference on computational linguistics and intelligent systems (COLINS 2021), Lviv, Ukraine, April 22–23, 2021. Vol. I: main conference, pp. 1338–1349.

19. Ahmad T. (2020). Corona Virus (Covid-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity. URL: <https://www.researchgate.net> (дата звернення 12.01.2022).

20. Hickman A. (2019). Workplace Isolation Occurring in Remote Workers. 2019. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi>. (дата звернення 12.01.2022).

1. Halaz, L., Mandrysh, O. (2021). Features of corporate management in remote work. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law. The series is economic*, Is. 28, pp. 16–26.

2. Charkina, T., Nechay, D., Mnatsakanyan, M. (2020). Anti-crisis management of railway transport. *Modern challenges and current problems of science, education and production, materials of the VIII international scientific-practical. internet conference*. Kyiv, pp. 54–57.

3. Tarasyuk, S., Gavrish, Y. (2020). Anti-crisis marketing: creative aspect. *B2B Marketing. materials of the XIV International. scientific-practical conf.* Kyiv, pp. 100–103.

4. Kapitanets, S., Varenia, N., Korolchuk, O., Kulinich, T., Kilnitska, O. & Holovchak, H. (2021). Problems of ensuring personnel stability and security in the government authorities of countries with economies in transition. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, Vol. 18, pp. 815–821. DOI: 10.37394 / 23207.2021.18.77.

5. Remiga, Y. (2021). Anti-crisis management: working program of the discipline. International European University. 16 p.

6. Kartashova, L., Kirichenko, M., Sorochan, T. (2020) Anti-crisis management training. *Bulletin of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*, pp. 1–10.

7. Borisov, A., Litvinovsky, E. (2021). Anti-crisis management in the Republic of Poland: a review of the basic law and practices of its application at the territorial level of public administration. *Scientific Bulletin: Public Administration*, 2 (8), pp. 56–91.

8. Bondarenko Y., Kulyniak I., & Gvozd M. (2020). The role and influence of state management levers on the sphere of public recreation in a crisis situation. *Review of transport economics and management*, 3(19). [https://doi.org/10.15802/rtem.v0i3\(19\).201197](https://doi.org/10.15802/rtem.v0i3(19).201197)

9. Sergienko, T. (2021). Anti-crisis management in a pandemic COVID-19. *Global Challenges and Priorities in Times of Coronavirus Crisis: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. Kyiv: Eastern European Center for Scientific Research, pp. 61–63.

10. GoogleAcademy. Official site (2022). URL: <https://scholar.google.com.ua/>(access date 14.01.2022).

11. Scopus. Official site (2022). URL: <https://www.scopus.com/>(access date 14.01.2022).

12. Datsko, O. (2021). Ensuring the economic security of Ukraine: socio-humanitarian dimension: dis. for science. stup. Dr. Econ. Science: 08.00.03. Lviv, 636 p.

13. Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty: *Human Development Report* (2003). New York, Oxford: Oxford University Press, 367 p.

14. Human security handbook (2016). An integrated approach for the realization of the Sustainable Development Goals and the priority areas of the international community and the United Nations system. UN: Human Security Unit. 47 p.

15. Stressful situations in the life of Ukrainians (2022). URL: <https://www.kiis.com.ua> (access date 04.02.2022).

16. Chizhik, E. (2020). Despite the pandemic and economic turmoil, most Ukrainians still felt happy in 2020 – opinion poll. ZN.UA. URL: <https://zn.ua/ukr> (access date 03.02.2022).

17. Where do IT professionals move within the country. Migration map. (2022). URL: <https://dou.ua/lenta/articles/migration-map> (access date 14.01.2022).

18. Halkiv, L., Karyy, O., Kulyniak, I., Kis, Y., Tsapulych, A. (2021). The national system of higher education and government procurement for its services as activators of the development of IT entrepreneurship. CEUR Workshop Proceedings. Vol. 2870: Proceedings of the 5th International Conference on Computational Linguistics and Intelligent Systems (COLINS 2021), Lviv, Ukraine, April 22–23, Vol. I: main conference, pp. 1338–1349.

19. Ahmad, T. (2020). Corona Virus (Covid-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity. URL: <https://www.researchgate.net> (accessed 12.01.2022).

20. Hickman, A. (2019). Workplace Isolation Occurring in Remote Workers. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi>. (application date 12.01.2022).

L. Halkiv¹, H. Shchuka², M. Vykliuk³

¹ Lviv Polytechnic National University,

Department of Management of Organizations,

² Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education,

Department of Geography and Tourism,

³ Ivan Franko National University of Lviv,

Department of Management,

¹ lubov.i.halkiv@lpnu.ua

² galina_shchuka@ukr.net

³ m_vykluk@ukr.net

THE HUMAN FACTOR IN THE SYSTEM OF ANTI-CRISIS DETERMINANTS

© Halkiv L., Shchuka H., Vykliuk M., 2022

Purpose. The purpose of the article is to improve the theoretical-methodical and applied foundations of human factor research within the framework of anti-crisis management.

Design/methodology/approach. The informational and theoretical-methodological base of the conducted research was the works of scientists who are dedicated to the study of anti-crisis management, emergency management, social and humanitarian upheavals, stressful factors, and remote management. Empirical results have been obtained based on official sources of statistical data. To achieve the goal, the article uses a set of scientific methods that ensured the conceptual integrity of the research, in particular: methods of theoretical generalization and abstraction, dynamic modeling, analysis of tables of mutual conjugation, cluster analysis, and regression analysis, tabular method, graphic method, etc.

Findings. The article aims at improving the theoretical-methodical and applied foundations of human factor research within the framework of anti-crisis management. It has been noted that the priority of sustainable development takes into account not only the expediency of ensuring progress in all spheres of life but also the need to assess its impact on the security of human civilization, where a person appears not only as the main object but also as a subject of the system of anti-crisis measures. Taking into account the defined goal, several tasks have been set and fulfilled in the work: the scientific basis of the place of the human factor in anti-crisis management was summarized, highlighting its socially positive role; the impact of the pandemic crisis on the labor market and the activation of remote management was analyzed; an evaluation of the impact of the level of innovative development of human potential (LP) on the prevention of economic crisis was carried out. The research hypothesis has been defined: a person can destimulate and stimulate crises; the pandemic crisis caused the activation of stressful conditions in the carriers of LP and the spread of remote management; the innovation of LPs reduces the chances of an economic crisis.

Practical implications. The materials presented in the article may be useful for representatives of institutions and scientists whose activities relate to the study of the human factor in the framework of the development of measures in the anti-crisis management system.

Originality/value. In the article the authors have summarized the scientific basis of the place of the human factor in anti-crisis management. The socially positive role and place of man in anti-crisis management as an object of protection in crisis conditions have been singled out and have been characterized; destimulator of crises in tactical and strategic dimensions; generator, implementer, and controller of management decisions in crisis situations. The influence of the pandemic crisis on the labor market and on the activation of remote management has been studied. It has been noted that the pandemic crisis caused modern problems related to the methods and tools of remote management. The specifics of remote management have been disclosed; the influence of the level of innovative development of human potential on the prevention of the economic crisis is proven.

Key words: human factor; crisis; anti-crisis management; labor market; remote management; human potential; innovative development

Paper type: review article.