

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури. 2019. 468 с.
2. Кібік О. М., Белоус К. В., Котлубай В. О. Теорія бізнесу. Одеса: ФОП Купрієнко С.В. 2017. 225 с.
3. Дейнеко О.Т. Міжнародне партнерство у сфері освіти на користь сталого розвитку. Зб. матер.наук.практ.конф. «Зелена економіка та низьковуглецевий розвиток: дорожня карта для України» (м. Київ, 19 грудня 2024 р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. С.182-185.
4. Паска Т. В. Міжнародна академічна мобільність і розвиток лідерського потенціалу здобувачів вищої освіти в умовах глобалізації. Вісник науки та освіти. 2025. № 7(37). С. 1521–1538
5. Зубар І.В., Яременко О.І., Онищук Ю.В.. Перспективи розвитку земельних відносин фермерських господарств в умовах децентралізації публічної влади в Україні: монографія; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця: Рогальська І. О., 2021. 247 с.

УДК 378:334.012.64

Бондар Ганна

Здобувачка вищої освіти факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин

Університету митної справи та фінансів, м. Дніпро

Науковий керівник: Ільченко Вікторія Миколаївна

Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва та економіки підприємства

Університету митної справи та фінансів, м. Дніпро

ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ВОЛОНТЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ЯК ЧИННИК СУСПІЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

Ключові слова: менеджмент, суспільство, стабільність, волонтерство.

Сьогодні існує велика проблема у роботі багатьох волонтерських організацій та організацій громадянського суспільства. Вона полягає у тому, що більшість із них діють хаотично: волонтери хочуть допомагати, але часто не дотримуються чіткої організації, плану роботи, прозорого використання коштів і навіть звичайної координації. Через це гарні ідеї не завжди доводяться до кінця, а частина ресурсів втрачається. В результаті люди, які потребують допомоги, не отримують її вчасно, а сама організація втрачає довіру.

Рішенням цієї проблеми є правильний менеджмент. Насамперед керівник має розуміти, що волонтери працюють не за гроші, а з власного бажання чи мотивів. Тому потрібно створювати довірливу атмосферу, де кожен відчуває, що його внесок важливий. Добрі слова, підтримка і приклад самого лідера тут часто важливіші за будь-яку матеріальну винагороду [2, с.33].

Ще одним кроком у вирішенні проблеми є грамотне використання ресурсів. Якщо організація отримує гроші від благодійників, вони мають бути витрачені максимально прозоро [1, с.73-74]. Регулярна звітність і відкритість — це основа довіри. Коли люди бачать, що кошти справді йдуть на добрі справи, вони готові допомагати ще більше [3, с.67].

Також важливим рішенням є гнучка організація роботи. Багато волонтерів не можуть працювати повний день, бо мають навчання чи роботу. Менеджер має враховувати це і давати завдання так, щоб вони були реальними для виконання. Це допоможе уникнути вигорання і зберегти людей у команді. Відповідно до теорії мотивації найсильнішими є первинні мотивації, пов'язані із задоволенням фізіологічних потреб, як-от почуття голоду, спрага, потреба у диханні, фізичному розвитку, збереженні життя. Вони складають нижній рівень піраміди ієрархії мотивів. Також слід звернути увагу на необхідність

додаткового мотивування, стимулювання волонтерів до роботи з метою підвищення її результативності [1, с.170-171].

Нарешті, проблема хаотичності може вирішуватися завдяки плануванню. Якщо є стратегія, визначені цілі та партнерство з іншими організаціями, то навіть невеликі ресурси можна використати дуже ефективно.

Таким чином, головна проблема волонтерських організацій — це відсутність системності та прозорості. А вирішенням стає менеджмент, який базується на довірі, чесності, гнучкості та вмінні мотивувати людей. Завдяки цьому волонтерські організації зможуть працювати набагато ефективніше і приносити більше користі суспільству.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент волонтерських програм: посібник для підготовки менеджерів волонтерських програм / За заг. ред. Т.І. Сила, Т.Л. Лях; авт. кол.: Т. Журавель, Т. Лях, К. Пуха та ін. К.: ФОП Буря О.Д., 2020. 174 с.
2. Психологічні особливості волонтерської діяльності. Матеріали наук.-практ. круглого столу (Київ, 31 берез. 2025 р.) / редкол.: С. А. Мозоль, О. В. Кульчицька, Н. С. Полудьонна, О. С. Христюк. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2025. 124 с.
3. Панькова О.В. Ресурсний потенціал волонтерського руху українського суспільства: дослідницька розвідка. *Український соціум*. 2016. № 1(56). С. 65-74. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2016/01/65-74__no-1__vol-56__2016__UKR.pdf

УДК 004.8:004.9:316.77:339.138

Бражник Аліна

Здобувачка вищої освіти відділення бізнес-комунікацій, права та туризму

Фахового коледжу інженерії, управління і землевпорядкування

Державного некомерційного підприємства «Державний університет

«Київський авіаційний інститут»