

2. Гостра реакція на стрес. Посттравматичний стресовий розлад. Порушення адаптації. Клінічна настанова, заснована на доказах. Державний експертний центр МОЗ України. 217 с. URL: <https://www.dec.gov.ua/mtd/home/> (дата звернення 23.02.2025).
3. Швець А. В., Горішна О. В., Кіх А. Ю., Іванцова Г. В., Горшков О. О., Ричка О. В. Особливості організації медико-психологічної реабілітації військовослужбовців в країнах-членах та партнерах НАТО. *Український журнал військової медицини*. Т. 2. №4. 2021. С. 26-36. URL: [https://www.researchgate.net/publication/357924231\\_Osoblivosti\\_organizacii\\_mediko-psihologicnoi\\_reabilitacii\\_vijskovosluzbovciv\\_v\\_krainah-clenah\\_ta\\_partnerah\\_NATO](https://www.researchgate.net/publication/357924231_Osoblivosti_organizacii_mediko-psihologicnoi_reabilitacii_vijskovosluzbovciv_v_krainah-clenah_ta_partnerah_NATO) (дата звернення 25.02.2025).
4. Ткачук Я. В. Публічна політика підтримки реінтеграції військовослужбовців як фактор забезпечення суспільного добробуту. Національний університет «Києво-Могилянська академія». Київ. 2024. 66 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1a59447c-9fe1-4f7b-ab38-c764ced0a1ad/content> (дата звернення 20.02.2025).
5. Міністерство у справах ветеранів України. Програми соціальної адаптації. URL: <https://mva.gov.ua/> (дата звернення 23.02.2025).
6. У Києві створили унікальний реабілітаційний центр національної мережі RECOVERY. URL: <https://recoveryua.org/u-kiyevi-stvorili-tsentr-recovery.html> (дата звернення 25.02.2025).
7. Veteran Hub: допомога на шляху до цивільного життя. URL: <https://veteranhub.com.ua/pro-hub/pro-veteran-hub/> (дата звернення 20.02.2025).

*ZGIRSKAS Eligijus,*  
master's student in tourism and sports management,  
Lithuanian Sport University, Lithuania  
*ANDRIUKAITIENĖ Regina,*  
department of sport and tourism management dr. asist.,  
Lithuanian Sport University, Lithuania

## **THE ROLE OF THE MANAGER IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN A SPORT ORGANIZATION**

**Summary.** Sport organizations operating in a dynamic environment face many challenges that require effective human resource management (Dirani, et al., 2020). The role of the manager is becoming a key factor in

employee motivation, professional development and organizational performance (Megheirkouni, 2020). This study examines how employees perceive the role of the manager in human resource development in a sport organization. The study is based on a qualitative methodology involving semi-structured interviews and content analysis. The results show that a manager's ability to create a supportive learning environment, and to use mentoring and feedback practices, are critical factors in increasing employee job satisfaction and organizational effectiveness.

**Introduction.** Human resource development is an important aspect of any organization's activities, but it becomes particularly significant in sport organizations (Chelladurai & Kim, 2022). Managers not only administer, but also create an environment that fosters employee growth, learning and collaboration. Leadership, support and the use of developmental approaches have a direct impact on employee motivation, performance and organizational outcomes (Lefebvre, Zeimers, Rihoux & Zintz, 2022).

The aim of the study is – to determine the role of the manager in the development of human resources in sport organizations from the employees' point of view. Objectives: to analyze the role of the manager in a sport organization from a theoretical perspective; to identify the main characteristics of the manager necessary for the development of employees; to assess the impact of the manager on the development of employees from the point of view of managerial staff.

The research was carried out using a qualitative method – semi-structured interviews with employees of sports organizations. The analysis focused on leadership styles, learning and development opportunities for employees in the organization, and development methods used by managers.

**Results and discussion.** The results of the study show that managers who focus on employee development achieve better organisational performance. The main aspects that influence employee development are:

- Leadership and mentoring: managers who act as mentors encourage employee initiative and growth.
- Feedback: regular and constructive feedback promotes learning and development.
- A supportive work environment: Employees have a greater appreciation for organisations that provide them with opportunities to learn and grow.

**Conclusions.** The role of the manager in a sport organization is essential for the development of employees and the success of the

organization; managers who encourage learning and mentoring contribute to higher job satisfaction. Effective leadership and human resource development enhance the competitiveness of the organisation.

### References

1. Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human resource development international*, 23(4), 380–394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
2. Megheirkouni, M. (2020). Servant leadership, trust and knowledge management in sport organisations. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 20(3–4), 211–231. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2020.110835>
3. Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. (2022). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.
4. Lefebvre, A., Zeimers, G., Rihoux, B., & Zintz, T. (2022). Organizational resources and collaboration between sport clubs: a qualitative comparative analysis. *International Journal of Sport Management*, 73, 179-190. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1731838>

СИНЮЧЕНКО Артем,  
канд. політ. наук,  
асистент кафедри філософії,  
соціології та політології,  
Державний торговельно-  
економічний університет, Україна

### **ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ І ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ПРЕКАРИЗАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ**

Трансформація ринку праці під впливом штучного інтелекту (ШІ) є однією з ключових тенденцій ХХІ століття, що має далекосяжні соціально-економічні наслідки. Поряд з позитивними аспектами, такими як підвищення продуктивності та створення нових можливостей, поширення ШІ несе в собі ризики посилення