

працівників до процесу формування інноваційно-активної внутрішньо-організаційної поведінки, обмін ідеями, використання досвіду і знань партнерів, конкурентів і споживачів. Крім того, управління відкритими нетехнологічними інноваціями формує гнучкість організації, яка необхідна в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища та підвищення швидкості поширення інформації.

В умовах непередбачуваності середовища майбутнього фірмам доводиться мати справу з мінливими ринками. Встановлюється дуже високий темп змін всередині самої організації, якій необхідно відповідати на виклики навколишнього середовища. Тому, враховуючи недостатнє використання ресурсу інновацій в сфері взаємодії із зовнішнім середовищем (маркетинг, екологія, право, соціальне середовище), а також врахування вимог працівника, його думки як фахівця щодо безпосереднього впливу на ці сфери, разом з використанням напрацювань партнерів, конкурентів і споживачів, в сукупності може призвести до збільшення ефективності виконання процедур і процесів, а також до збільшення лояльності персоналу.

Таким чином, розвиток і впровадження нетехнологічних інновацій в сучасні організації стає важливим фактором конкуренції людини з машинами, а сама можливість управління відкритими нетехнологічними інноваціями обумовлена розвитком наукових підходів до таких категорій як «управління персоналом», «управління людськими ресурсами», «управління людським капіталом».

### *Література*

1. Хель, И. (2015). Индустрия 4.0: что такое четвертая промышленная революция? // Hi-news [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hi-news.ru/business-analitics/industriya-4-0-cto-takoe-chetvertaya-promyshlennaya-revolyuciya.html>
2. Ray Kurzweil (2005). «What the Future Will Bring» // Kurzweil accelerating intelligence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kurzweilai.net/what-the-future-will-bring>
3. Дж. М. Сمارт «Technology and Human Enhancement» // Kurzweil accelerating intelligence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kurzweilai.net/technology-and-human-enhancement>

УДК 331

**Панкратов О.М.,**  
канд. техн. наук, доцент,  
кафедри регіоналістики і туризму  
ДВЗН «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

**ОЦІНКА «ВАРТОСТІ» ЛЮДИНИ ЯК ПОКАЗНИК СТАНУ  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ**

З певною періодичністю в нашій країні відбуваються трагедії на виробництві, транспорті в побуті, які забирають життя молодих, активних людей, дітей, для яких життя лише починалося, літніх громадян, що акумулювали знання і досвід.

Звичайна людина не замислюється над тим, які збитки при цьому несе наша держава, і скільки коштує її життя. Однак, це питання виникає у випадку, коли вона потрапляє у важку життєву ситуацію а проблема пов'язана з життям і здоров'ям родичів чи її самої. Практично кожен скаже, що життя людини унікальне і не може бути оцінене в грошовому вираженні. Проте повсякденний досвід свідчить про те, що життя має певну вартість і її можна визначити. Аналізуючи існуючі методи визначення «вартості» життя, можна прийти до висновку, що їх тільки шість:

*законодавчі акти і судові виплати.* Сума компенсації, що ними передбачаються для пересічних громадян, зазвичай складає від 47 000 грн. до шести десяти місячного заробітку, тобто зарплати за 5 років;

*страхування.* В цілому, якщо визначати вартість життя за сумами страхових виплат в Україні і за кордоном, то вона знаходитиметься в діапазоні 180 – 5 000 000 доларів США;

*особистий капітал.* Саме такий підхід застосовується, наприклад, в Америці. Обчислення вартості життя на підставі підрахунку особистого капіталу вказує, що середня людина може "коштувати" від 180 до 500 тисяч баксів;

*витрати на безпеку.* Якщо підрахувати, скільки грошей витрачає держава або компанія на забезпечення безпеки одного громадянина або співробітника, можна зрозуміти, яка вартість його життя. Таких даних в Україні нажаль знайти не вдається. У США така сума визначена в діапазоні від 4600 до 11 мільйонів доларів;

*особиста оцінка.* Щоб зрозуміти, скільки коштує життя людини, можна запитати у неї, скільки треба їй заплатити, щоб вона ризикнула життям. Учасники ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС отримували винагороду, всього в 5-10 разів більшу ніж заробіток за основним місцем роботи. Дослідження ж, проведені в США, виявили інші результати: американці оцінюють цю суму від 180 тисяч – до мільйона доларів;

*збиток, заподіяний народному господарству.* Ця методика дозволяє визначити, який вклад кожна людина вносить до ВВП, за винятком заробітної плати, а також виплат і пільг із суспільних фондів споживання. Якщо її застосувати, то вийде, що вартість життя мешканця нашої країни коливається в діапазоні 13 000 – 400 000 доларів.

Окрім цього, певне уявлення про вартість життя може дати аналіз відношення до цього питання кримінального світу. Якщо вірити ЗМІ, то сума викупу заручника становить від 65 тисяч до 6 мільйонів доларів; вартість замовленого вбивства знаходиться в межах від 400 до 50 тисяч доларів.

За останніх роки в Україні склався певний тариф, за яким держава виплачує компенсації людям, потерпілим від надзвичайних ситуацій у

зв'язку з втратою життя та здоров'я, Їх розрахунок здійснюється за формулою, оголошеною Постановою Кабінету Міністрів від 2002 року № 175, як збиток від аварій і катастроф природного та техногенного характеру:

$$H_p = e_{B_{trp}} + e_{B_{дп}} + e_{B_{втг}}, \quad (1)$$

де  $e_{B_{trp}}$  – втрати від вибуття трудових ресурсів із виробництва;

$e_{B_{дп}}$  – витрати на виплату допомоги на поховання загиблих;

$e_{B_{втг}}$  – витрати на виплату пенсій дітям у разі втрати годувальника.

Втрати від вибуття трудових ресурсів із виробництва визначаються на підставі даних, наведених у табл. 1.

Таблиця 1

**Усереднені показники втрат від вибуття трудових ресурсів із виробництва**

№	Вид нещасного випадку	Втрати на одну людину, тис. гривень
1	Легкий нещасний випадок з втратою працездатності до 9 днів	0,28
2	Тяжкий нещасний випадок без встановлення інвалідності з втратою працездатності понад 9 днів	6,5
3	Тяжкий нещасний випадок, внаслідок якого потерпілий отримав інвалідність з втратою працездатності понад 3980 днів	37
4	Нещасний випадок, що призвів до загибелі:	
	дорослої людини віком до 60 років	47
	дитини віком до 16 років	22

*Примітка.* Втрати, зазначені у пунктах 1–3 цієї таблиці, розраховуються для громадян, які в період отримання травми були працевлаштовані. Для не працевлаштованих громадян віком до 60 років розраховуються лише втрати, зазначені у пункті 4. Збитки від загибелі працюючого не повинні бути менші ніж його п'ятирічний заробіток, тобто сума втрат від загибелі дорослої людини може бути більшою, ніж зазначена у табл. 1.

Виплата допомоги на поховання однієї людини становить 0,15 тис. грн. Витрати на виплату пенсій у разі втрати годувальника розраховуються на кожну дитину за формулою:

$$e_{B_{втг}} = 12 M_{втг} (18 - B_{д}), \quad (5)$$

де 12 – кількість місяців у році;

$M_{втг}$  – 0,037 тис. грн – розмір щомісячної пенсії на дитину;

$B_{д}$  – вік дитини.

*Висновок:* діапазон виміру вартості життя в Україні складає від 47 000 грн. до суми п'ятирічного заробітку, тоді як за кордоном – від 800 до 9 мільйонів доларів.

### *Література*

1. Биков А.А. Про методології оцінки вартості життя середньостатистичної людини / А.А. Биков // Страхова справа. – 2007. – № 3. – С. 10–25.
2. Мужилівський В.В. Застосування оцінки вартості життя людини в обов'язковому особистому страхуванні // Бізнес Інформ. – 2012. – № 9. – С. 205–208.
3. Прохоров Б.Б. Оценка стоимости статистической жизни и экономического ущерба от потерь здоровья / Б.Б. Прохоров, Д.И. Шмаков // Проблемы прогнозирования. – 2002. – № 3. – С. 125–135.
4. Микитенко Д.О. Еквівалент вартості людського життя з погляду економічної ефективності лікувально-профілактичних заходів / Д.О. Микитенко, О.І. Тимченко // Гігієна населених місць : зб. наук. пр. – Вип. 57. – К., 2011. – С. 389–399.
5. Качинський А.Б. Оціночні критерії визначення рівня компенсацій, пов'язаних з втратою здоров'я чи життя людини у контексті національної безпеки / А.Б. Качинський, М.І. Дрозд // Стратегічна панорама. – № 2. – 2006. – С. 152–154.

УДК 658.512.62

*Ільєнко А.В.,*

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці

*Ірклій А.О.,*

студент,

ДВЗН «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ AGILE, DESIGN THINKING ТА ЕРГОНОМІКИ РОБОЧОГО ПРОСТОРУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ СФЕРІ**

Гнучкий ринок праці в ІТ сфері вимагає змін в управлінні персоналом. Складові класичної кадрової політики управління персоналом в ХХ сторіччі (фіксовані робочий день та місце, ієрархічна організаційна структура тощо) показали свою неефективність та швидко були витіснені новими формами такими, як Agile, Design thinking та ергономіка робочого простору[1-6]. Вони засновані на гнучкості розподілу посадових обов'язків та проектній роботі, покращенні робочого простору.

Процес праці зазнав значних перетворень із часів, коли ефективність розглядалася лише як поточна продуктивність праці, до сьогодення, коли ефективність розглядається як внесок, який зробив працівник в проект загалом. Тому були винайдені ряд методологій, наприклад КРІ, що зумовили поступовий перехід до проектного типу праці. Еволюція технологій зробила бізнес-процеси гнучкими та динамічними. Як результат,