МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
НАУКОВА ШКОЛА З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

„ Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку”

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ УЧАСНИКІВ
Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції

26-29 листопада 2018 року

Київ, КНЕУ

УДК 331.101

Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції; 26-29 листопада 2018 року. – К.: КНЕУ, 2018. – 176 с.

У збірнику подано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку».

Єдиною думкою, що поєднує більшість матеріалів учасників, є незворотність, великомасштабність, різновекторність змін у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть, що стосується всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків глобальних змін, що відбуваються під впливом становлення інформаційної економіки. Тому представники різних наукових шкіл всебічно, об'єктивно, неупереджено аналізують трансформації соціально-трудової сфери, виокремлюють домінуючі тенденції, тренди, домінанти подальшого розвитку нової мережевої економіки та постіндустріального суспільства.

За точність викладу матеріалу та достовірність наведених фактів, прізвищ, цитат відповідальними є автори тез.

Адреса редакційної колегії

03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Тел. 456-56-10

Голова редакційної колегії А. М. Колот — проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», професор кафедри управління персоналом та економіки праці, д-р екон. наук, проф.

Усі права застережені

У разі використання матеріалів видання посилання на науковий збірник обов’язкове

© Інститут соціально-трудових відносин КНЕУ

Зміст

Колот А.М. ВСТУПНЕ СЛОВО …… 6

Новікова О.Ф. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ: ОПТИМІСТИЧНІ ТА ПЕСИМІСТИЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ……... 8
Куліков Г.Т. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ……. 11
Антонюк В.П. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ …… 14
Цимбалюк С.О. ОЦІНКА ПРАКТИКИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ …….. 17
Савченко В. А. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ …….. 20
Чернушкіна О. О. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ……... 24
Новак І.М., Покотиленко Р.В. НЕОІНДУСТРІАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ УКРАЇНИ ……... 27
Кицак Т.Г. ВЗАЄМОДІЯ ІЗ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ .. 30
Махсма М.Б. ЗАЙНЯТІСТЬ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ …… 33
Mihaela Simionescu WORK IN A NETWORK (DIGITAL) ECONOMY: NEW LABOR VALUES AND A NEW HUMAN LIFE STYLE ……. 36
Юрчик Г.М., Самолюк Н.М. ВПЛИВ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ПЕРВИННІ ТА ВТОРИННІ ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ …….. 38
Shchetinina Liudmila V., Rudakova Svetlana G., Herasymova Mariia V. EMPLOYMENT OF FREELANCERS: MOTIVATIONAL AND LEGAL ASPECTS ……... 42
Кравчук О.І. СОЦІАЛЬНИЙ ІНЖИНІРИНГ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ …… 45
Червінська Л.П. СОЦІАЛЬНІ ЗАГРОЗИ І ПЕРСПЕКТИВИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ …… 54
Білик О.М. СУЧАСНІ ТРЕНДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ ……... 57
Даниленко О.А. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ ……... 60
Брінцева О.Г. ЧИННИКИ ФІКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я …… 62
Громоздова Л.В., Громоздов В.В., Мартинюк О.І. ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО: ОБІЗНАНІСТЬ ЖИТЕЛІВ ОБ’ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД …… 65

Бутенко Н.Ю. ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ……. 68
Василик А. В. НОВІ ТРЕНДИ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ ……... 73
Шамілева Л.Л. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ДЕМОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ……... 76
Поплавська О.М. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СФЕРІ ІННОВАЦІЙ …… 79
Панькова О.В., Касперович О.Ю. КОМУНІКАТИВНА СТРАТЕГІЯ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ …….. 82
Нагорна О.В. ПРОЦЕС СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ …….. 87
Вонберг Т.В., Дацюк Т.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГРОЗ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: МОНОПОЛІСТИЧНА ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ ……... 88
Камінський О.Є. ХМАРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ …… 91
L. Cichobłaziński, S. Soares Filho. THE APLICATION OF MEDIATION TO AVOID STRIKES: COMPARATIVE STUDY BETWEEN POLAND AND BRAZIL …… 94
Чуб О.В. ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ …… 95
Дзюбенко Л.М. СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ …….. 97
Гернего Ю.О. ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦИФРОВОЇ КОМПОНЕНТИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ……. 101
Шкода Т. Н. ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ …… 104
Ільєнко А.В., Лізанець І.Р. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ……... 106
Данилевич Н.С. ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ КАЙДЗЕН …… 110
Іваненко Є. О. ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я …… 113
Смалійчук Г.В. РОЗВИТОК ТРАНСКОРДОННОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ …… 117
Іщенко О.В. ДИНАМІКА СТАНУ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ …….. 119
Василенко А.О. ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ З ТОЧКИ ЗОРУ ПІДПРИЄМСТВ-КОРИСТУВАЧІВ ПОСЛУГ …… 122

Чувардинський В. ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН …… 124
Гіра В.П., Сита Є.М. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ……... 127
Баша І. М., Шевченко М. В. ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В ЕРУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ …….. 130
Базилюк Б.Г. ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДТРИМКИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ……. 133
Бляшук С.Г. НЕОБХІДНІ КОМПЕТЕНЦІЇ SMART-ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ ……... 136
Леонтенко О.М. ЗАВДАННЯ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ……... 139
Радіонова А.С. ПРОБЛЕМА НЕРІВНОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ …… 142
Ісаєва В. С. СОЦІАЛЬНІ ПЕРСПЕКТИВИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ …… 145
Волобоєва І. О. ЕФЕКТИВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ВИЩОЇ ЛАНКИ: КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ …….. 148
Шандар А. М. ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ……. 150
Шевчук О.В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ……. 153
Ільєнко А.В., Скорик Е.В. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН …….. 155
Трофімов І. А. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ……. 157
Мрук Н.О. РЕФОРМА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ОЧІКУВАННЯ, НАСЛІДКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ …… 160
Ільєнко А.В., Кононюк І.О. ФРІЛАНС ЯК СКЛАДОВА ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ ……... 162
Ільєнко А.В., Стукало Д.О. ГРЕЙДИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД У ОПЛАТІ ПРАЦІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ……. 166
Ільєнко А.В., Сулім А.О. МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГРЕЙДОВОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ … 171
Мартинюк О. І. ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ АСПЕКТИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ …… 175

Вступне слово

Економічно активна людина, яка вже друге десятиліття живе в XXI сторіччі, у певному розумінні стала зверхлюдиною або ж новою людиною часто-густо цього не помічаючи. Вона (людина) може за менш як добу перетнути декілька континентів, побувати у цілій низці країн; має можливість спілкуватися з іншими людьми, які знаходяться у будь-якому місці планети; має доступ до соціальних мереж; через наявні інформаційні ресурси може купувати, продавати, здійснювати фінансові операції тощо. Незважаючи на протирічливі тренди у царині доходів, все ж економічно активна людина взмозі задовольнити більшість матеріальних потреб, а середній рівень матеріального добробуту людини праці у постіндустріальну добу є значно вищим, аніж на етапі індустріалізації.

Водночас нові, небачені можливості людини продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала більш захищено почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше та швидше втомлюється; щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає ціла низка проблем, що пов‘язані зі здатністю адаптуватися до великомасштабних, різновекторних змін, які стають нормою сьогодення.

Не буде перебільшенням твердження, що нова (цифрова, мережева) економіка – це і нові можливості для людини, і нові виклики та загрози у різноманітних сферах її життєдіяльності.

За таких умов нові завдання постають перед економічною наукою, яка має шукати відповіді на низку запитань і серед них:

- якими є достеменні причини асиметрій у царині економічного і соціально-трудового розвитку та якою має бути «дорожня карта» їх подолання;
- якою є природа небажаних трендів, що зформувалися у соціально-трудовій сфері та особливо у доходах та зайнятості економічно активного населення та розбудови нової (цифрової, мережевої) економіки, та якими можуть бути інструменти та механізми їх подолання;

- якими мають бути за змістом і формою реалізації соціальні технології, що повинні «працювати» на зниження соціальної нерівності та забезпечення соціальної справедливості;
- як убезпечити людину праці від порушення її трудових прав та які інструменти слід для цього задіяти;
- як посилити здатність людини праці відповідати вимогам нової (цифрової, мережевої) економіки та як задіяти нові механізми адаптації до змін.

Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку», зі вступом до яких знайомиться наш читач, підготовлені саме у руслі відповіді (бодай частково) на деякі з окреслених запитань.

Пошук відповіді на наведені вище, як і на безліч інших запитань, змусив авторський колектив звернутися до існуючих прогнозів та запропонувати свої передбачення, оцінки очікуваних змін, як наслідку розгортання четвертої промислової революції або «Індустрії 4.0».

Д.е.н., професор,
керівник наукової школи
з управління персоналом та економіки праці А.М. Колот

УДК 331:338

Новікова О. Ф.,

д-р екон. наук, професор, заступник директора,

Інститут економіки промисловості НАН України

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ: ОПТИМІСТИЧНІ ТА ПЕСИМІСТИЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Україна є органічною складовою глобальної системи господарювання і перспективи її розвитку залежать від змін у світі. А ці зміни перш за все пов'язані з цифровізацією економіки. Україна прагне до зайняття гідного місця серед розвинених країн світу і вже в 2018 році прийняла Концепцію цифровізації економіки та суспільства на 2018-2020 роки та План дій на 2018 рік з її реалізації. Зміст цього нормативно-правового документу дає оптимістичні сподівання щодо перетворень, які відбудуться в країні у зв'язку з прискореним впровадженням в систему господарювання цифровізації економіки та суспільства. Головними перевагами, які очікуються від цих перетворень є значне економічне зростання, підвищення конкурентоспроможності країни та поліпшення якості та ефективності державного управління.

Концепція цифровізації економіки та суспільства не визначає потреби у попереджені та мінімізації загроз соціально-економічного та суспільного характеру, які будуть супроводжувати процес цифровізації. Наслідки цифровізації за оцінками міжнародних експертів є невтішними. Так, у рамках стратегії «Європа 2020» однією з семи флагманських ініціатив є Цифровий порядок денний для Європи (Digital agenda for Europe), яка включає перелік із 100 конкретних дій і визначає європейську стратегію для розквіту цифрової економіки у 2020 році. Одним зі «стовпів» Порядку денного є використання ІКТ для вирішення соціальних проблем. Однак такі трансформації не лише створюють нові можливості, а й можуть призвести до низки небажаних соціальних наслідків,

зокрема у зв’язку із закриттям так званих коричневих робочих місць із переважно низьким і середнім рівнем кваліфікації працівників, котрі, як свідчить світовий досвід реструктуризації старопромислових регіонів, часто не здатні швидко перекваліфікуватися й адаптуватись до нових умов. Сукупний ефект від змін у соціально-трудовій сфері залежить від складного взаємовпливу значної кількості чинників, а також від специфіки взаємодії суб’єктів соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки.

За прогнозами фахівців відбудуться значні зміни у потребах на професії. За їх оцінками поступово буде зменшуватись кількість юристів, економістів, держслужбовців, офіціантів, продавців тощо. У зв'язку зі зростанням тривалості життя та низькою народжуваністю значно зросте потреба у доглядальницях за людьми похилого віку. І тут цифровізація економіки, яка знайшла високий рівень розвитку у Японії, може відіграти позитивну роль. Японія знайшла рішення через інвестування виробництв роботів-доглядальників і прогнозується їх лідерство на міжнародній арені у їх продажу.

Україна повинна поставити та вирішувати проблеми, які обумовлені цифровізацією економіки та пов’язані з нею трансформації у соціально-трудовій сфері. Вони повинні знайти місце у Плані дій з реалізації Концепції цифровізації економіки і суспільства на 2018-2020 роки на 2019 рік. Ними є:

1. Здійснити оцінку ризиків та загроз для соціально-трудової сфери у зв'язку з впровадженням цифровізації економіки.

2. Внести зміни та доповнення до Державного класифікатору професій, пов’язаних з виникненням нових професій та ліквідацією непотрібних професій у зв’язку з цифровізацією економіки.

3. Визначити характеристики компетентності працівників на яких зросте потреба в умовах становлення цифрової економіки і забезпечити підготовку таких фахівців.

4. Докорінно змінити систему освіти та забезпечити цифрову грамотність від дитячого садочка, середньої школи до вищих навчальних закладів щодо набуття навичок з цифровізації економіки та суспільства.

5. Змінити стратегії профспілок на нові форми захисту трудових прав і гарантій в умовах цифровізації економіки.

6. Розробити та запровадити в систему соціально-трудових відносин нові форми взаємодії роботодавця і працівника з врахуванням нових форм зайнятості, пов'язаних із цифровізацією економіки.

7. Попередити ризики та загрози, пов'язані з вірогідністю зростання криміногенної ситуації у зв'язку із поширенням безробіття, розробити різноманітні форми компенсацій за втрату роботи.

8. Стимулювати розвиток здібностей, навичок, талантів та їх використання для потреб цифрової економіки.

9. Забезпечити широке використання соціальних мереж та PR-технологій для розвитку підприємництва, удосконалити правову та економічну регламентацію їх діяльності.

10. Сприяти наданню знань та навичок цифровізації осіб «срібної економіки», включення в систему цифрових відносин.

Література

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi

2. Доповідь про світовий розвиток «Цифрові дивіденди». URL: https://openknowledge.worldbank.org/

3. Доповідь про світову нерівність – 2018. URL: http://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf

УДК 331. 215. 1

Куліков Г. Т.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії
соціальних досліджень ринку праці
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

У XXI столітті глобального характеру набуває міграційна активність. Масштабність міграції трудових ресурсів є найважливішою соціально-економічною і політичною проблемою сучасності. Масова міграція з країни вже сьогодні досягла надкритичних масштабів, про що свідчить той факт, що бізнес масово стикається з кадровою проблемою. Нині, за оцінками міжнародних організацій, майже 10 млн. наших громадян постійно перебувають на заробітках за кордоном і кількість бажаючих виїхати щороку зростає.

Проведений нами аналіз показує, що визначальним фактором трудової міграції з України є оплата праці, різниця в рівні заробітної плати між країнами.

Якщо в Україні середня зарплата у 2018 році становить € 274, то в Росії – € 474, а в ЄС у 2018 році вона перевищила € 1500. Зокрема, в Польщі вона складає € 748, Чехії – € 870, Італії – € 1758, Німеччині – € 2270, Швейцарії – € 4421.

Про надмірно низький рівень оплати праці в Україні свідчить і те, що кожна четверта вакансія в Україні містить пропозицію мінімальної зарплати, а середня зарплата по усіх вакансіях у 2018 році складає 4300 грн. в місяць. Тільки 3% вакансій в системі Служби зайнятості пропонують зарплату більше 10 000 грн [1]. Зрозуміло, що зарплати на рівні мінімальної непривабливі для безробітних.

За останні роки спостерігається тенденція зниження середньомісячної заробітної плати в доларовому вираженні. Так, в 2013 році вона складала 408

американських доларів, в 2017-му – 261 долар, а в січні – вересні 2018 року – 310 доларів.

Показники заробітної плати залишаються занадто низькими, про що свідчать середні почасові витрати на робочу силу в європейських країнах і в Україні. Так, наприклад, у 2017 році в 28 країнах ЄС ці витрати вище у 16 разів, в 19 країнах ЄС – в 18 разів. Найнижчі середні почасові витрати в Болгарії майже в три рази перевищують українські, найвищі в Норвегії – більш ніж в 30 разів. Такі низькі зарплати в Україні негативно впливають на розвиток ринку праці, зумовлюють його тінізацію, посилюючи мотивацію до трудової міграції з країни.

Визначальною, головною причиною низької заробітної плати є неефективні екстрактивні політичні та економічні інститути. Інститути української економіки є несформованими до рівня вимог суспільства і мають ознаки екстрактивних замість необхідних інклюзивних.

В Україні сформувався «політично орієнтований» капіталізм, коли експлуатація одних груп іншими відбувається в тому числі й за допомогою держави, а також супроводжується масовою бідністю та непомірним розходженням у доходах і способі життя. Це з одного боку. З іншого – не вдалося досягти успіху, оскільки відбулося формування ***екстрактивних інститутів*** як основи взаємодії держави і бізнесу, які модифікувались ізміцніли. Внаслідок цього відбуваються розвиток інститутів і механізмів екстракції, які забезпечують вилучення доходів і благ в одних на користь інших, ускладнення або блокування доступу доекономічних ресурсів і реалізації можливостей та ініціатив [2, с. 4].

Щоб модель розвитку економіки і всього суспільства якісно змінилася на позитивну, **необхідно вийти з хибного кола й змінити екстрактивні політичні інститути на інклюзивні.**

На думку деяких експертів, на початковому етапі еквівалент у 500 дол. на місяць якщо й не припинив би повністю економічної міграції, то бодай зменшив її мінімум у 10 разів [3].

Слід зазначити, що можливості для істотного підвищення зарплат в Україні відсутні хоч би тому, що розмір ВВП доки дуже малий і складає всього біля 4 %

від ВВП США. При середніх темпах зростання ВВП на 3 – 4% в рік, продуктивності праці – на 7 – 8% в рік, середньої заробітної плати – на 6 – 8% досягти рівня гідної заробітної плати, адекватної розширеному відтворенню робочої сили, можна через 30 – 35 років. За розрахунками автора, при темпах зростання реальних зарплат на 7% в рік досягти зарплату в 2 тис. доларів США можливо в 2050 році. Тобто для того, щоб наблизити зарплату до гідної, потрібні втричі вищі темпи – 10 – 12 % на рік.

Роботодавцям варто підвищувати не лише зарплати, але й передивитися політику соціальних пакетів для своїх працівників, а також умови праці. Політика дешевої робочої сили як спосіб експлуатації працівників і джерело збагачення олігархічних кланів має відійти в минуле. Вихід – в створенні нових робочих місць з кваліфікованою працею, тобто таких, на яких забезпечується висока продуктивність праці, що дозволить платити високу заробітну плату.

Слід оцінювати ситуацію реально: змагатися зарплатами з європейськими компаніями наш бізнес все одно не зможе. Тому понизити темпи трудової міграції в осяжному майбутньому навряд чи вдасться. Вимивання трудових ресурсів з України продовжиться, і це реальна загроза економіці країни. Міграцію може зупинити тільки економічний розвиток країни.

Доцільно включити показник гідної оплати праці в число імперативних вимог соціально-економічної політики та першочергових практичних дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування та структур громадянського суспільства всіх рівнів.

Література

1.Зануда А. Как влияет на экономику Украины трудовая миграция. – [Електронний ресурс] – Режим доступа: https://www.bbc.com/ukrainian/features-russian-43545876

2. Геєць В. М. Економічну практику – на наукове підгрунтя // Економіка України. – 2018. – № 10. – С. 3 – 9.

3. Башта В., Следзь С. Так жити не можна // Дзеркало тижня. – 2018. – № 39, 20 жовтня. – С. 10.

УДК 331.5

Антонюк В.П.,
д-р економ. наук, головний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Теорія людського капіталу здобула гідне місце в системі економічних знань, вона є предметом дослідження багатьох науковців. Під терміном *«людський капітал»* (ЛК) традиційно розуміється сукупність нагромаджених людьми знань, здібностей і талантів, досвіду і практичних навичок, тобто продуктивних здібностей, які можуть бути цілеспрямовано використані у певній сфері економічної діяльності, забезпечити виробництво економічного блага, сприяти зростанню продуктивності праці й доходу власникам людського капіталу. Фахівці Всесвітнього економічного форуму під людським капіталом розуміють сукупність людей, «…що мають знання та навички, які дозволяють створювати цінність у глобальній економічній системі»[ ]. Саме ЛК в сучасних умовах є головним чинником економічного зростання.

Людський капітал *формується* у тих сферах, які забезпечують життєдіяльність та відтворення людини. Особливу роль відіграє загальна і професійна освіта, яка формує продуктивні здібності й необхідні суспільству компетентності. *Використання* ЛК здійснюється в усіх сферах економічної діяльності, тут же формуються умови і ресурси для його відтворення. Отже, ЛК вбудований в усю соціально-економічну систему держави, він є продуктом її діяльності, а також чинником розвитку. В умовах формування світової економіки *категорія людського капіталу набуває глобального виміру*, його формування і використання виходить за межі національної економіки.

В Індексі людського капіталу (Human Capital Index), що визначається Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum), враховуються

складники, які виражають рівень освіти, професійної підготовки, зайнятості, тривалості життя тощо. У 2016 році за Індексом людського капіталу Україна посіла 26 місце серед 130 країн світу, покращивши за рік позицію на 5 пунктів. У 2017 р. вона зайняла 24 місце [1].

Не дивлячись на високі оцінки, Україна має значні проблеми у формуванні і використанні людського капіталу, що пов'язані з таким: погіршенням демографічної ситуації та скороченням чисельності населення, яке є носієм людського капіталу; низьким рівнем життя, поширеністю бідностіна недостатніми інвестиціями населення в розвиток ЛК; недостатніми бюджетними видатками для розвитку освіти, охорони здоров'я та культурної сфери; інертністю розвитку середньої та вищої професійної освіти, яка не забезпечує формування знань і підготовку кадрів того якісного рівня, який необхідний сучасній економіці; неефективною системою соціально-трудових відносин та низькою соціальною відповідальністю бізнесу, що обумовлює низьку заробітну плату, поширеність несприятливих умов праці та тіньової зайнятості й оплати праці; звуженням ринку праці та труднощами працевлаштування, значним рівнем безробіття, високою трудовою, освітньою міграцією, передусім серед найбільш конкурентоздатних працівників та молоді.

Позитивний вплив ЛК на соціально-економічний розвиток країни може бути при умові його **нагромадження** - збільшення обсягів знань, навиків, що можуть бути використані в суспільному виробництві. *Україна на сучасному етапі не нагромаджує, а втрачає людський капітал.* Це проявляється у:

1) скороченні чисельність економічно активного населення(ЕАН), яке є носієм людського капіталу. Чисельність ЕАН за 3 роки (2014-2017) зменшилося на 2066,5 тис. осіб, більш ніж на 10 %.Чисельність зайнятих скоротилась у більшій мірі, ніж безробітних. Відбулося зменшення чисельності ЕАН і зайнятих в усіх групах за рівнем освіти: серед осіб з повною вищою освітою майже на 6%, серед осіб з базовою і неповною вищою освітою – на 13%, з професійно-технічною – на 11 % [2].Серед причин зменшення ЕАН основними є: - втрата частини території і населення (Криму та частини Донбасу) внаслідок зовнішньої

агресії РФ; негативна демографічна динаміка внаслідок високого рівня смертності й від'ємного природнього приросту населення; високого рівня міграції населення, в тому числі трудової. За даними державної служби статистики кількість трудових мігрантів за 2015-2017 досягла 1303,3 тис. осіб;

2) зменшення обсягу ЛК у людино-роках навчання (л-р.н.). Для оцінки динаміка ЛК нами було здійснено його розрахунок в людино-роках навчання виходячи з стандартної класифікації термінів освіти МСКО 2011. Виявлено, що загальний запас сформованого в системі освіти людського капіталу ЕАН у 2014 р. складав 307918,5 тис. л-р.н., у 2017 р. він мав 278718,5 людино-років навчання, тобто 90,5% рівня 2014 р.. В його складі ЛК зайнятих (дієва частина ЛК) складав 91%, його обсяг зменшився на 27134,2 тис. л-р. н., або на 9,7%;

3) неефективне використання ЛК внаслідок безробіття. ЛК безробітних є потенційним, який не використовується у сфері економічної діяльності і не приносить доходу. За нашими розрахунками в Україні більше 9% обсягу ЛК не використовується продуктивно. Невідповідність обсягів, структури та якості підготовки фахівців обумовлює збільшення чисельності осіб з вищою освітою серед безробітних, у 2017 р. їх було28,8% [2].

Отже, аналіз показав, що в Україні *відсутній процес нагромадження людського капіталу, навпаки, відбувається зменшення його запасу*. Тому пріоритетними завданнями політики держави щодо нагромадження ЛК мають бути: створення сприятливих інституційних та економічних умов для суттєвого збільшення внутрішніх і зовнішніх інвестицій в економіку і людський розвиток; розвиток вітчизняної промисловості на новій технологічній основі, створення високотехнологічних робочих місць; подолання бідності; підвищення якості освіти і професійної підготовки у навчальних закладах, забезпечення її відповідності до вимог ринку праці, перехід до навчання продовж усього життя.

Література

1. Україна у глобальних рейтингах. URL: https://www.pravda.com.ua/cdn/graphics/ratings/

2. Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
3. World economic forum – Global human capital report 2017 – [Electronic resource]. – Access mode: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

УДК 331.105.6:331.28

Цимбалюк С.О.,
д-р. екон. наук,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОЦІНКА ПРАКТИКИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати інститут соціального партнерства, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірного регулювання є одним з ключових принципів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. відповідно до законодавства наведено в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні, унормовані Генеральною угодою. Так, в угоді бракує норм щодо соціального

страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Урегульованість таких питань, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

Таблиця 1

ОЦІНКА РІВНЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ГЕНЕРАЛЬНОЮ УГОДОЮ НА 2016-2017 РР. ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА

Принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Генеральної угоди на 2016-2017 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя	2.4, 2,5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30	так
Розмір прожиткового мінімуму	2.10	частково
Розмір мінімальних нормативів	2.7, 2.12, додаток 3	частково
Соціальне страхування	–	ні
Умови зростання фондів оплати праці	2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32	частково
Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці	2.5	частково
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації	–	ні

По-перше, більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів сформульовано у вигляді спільних домовленостей. Таке формулювання зобов’язань не сприяє їх виконанню, оскільки немає конкретних відповідальних осіб.

По-друге, значна частина положень щодо зобов’язань соціальних партнерів має декларативний (загальний) характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів.

По-третє, положення щодо питань, які потребують узгодження на галузевому, територіальному й локальному рівнях і включення до колективних

угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер (пп. 2.39-2.44), що не зобов'язує партнерів урегульовувати ці питання на відповідних рівнях.

Із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр. – лише 19 (43,2 %) є конкретними, тобто містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми). Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати винних у порушенні норм, передбачених угодою.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 2.

Таблиця 2

ПОРІВНЯННЯ КІЛЬКОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ СТОРІН ГЕНЕРАЛЬНИХ УГОД, УКЛАДЕНИХ У ПЕРІОД З 2002 ДО 2016 РР., ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ

Угода	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони профспілок	*Разом*
Генеральна угода на 2002-2003 рр.	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004-2005 рр.	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008-2009 рр.	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010-2012 рр.	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016-2017 рр.	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та сторони роботодавців)	0	9	6	44

Як свідчать дані табл. 2, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці. Крім того сторона роботодавців не несе *особистої* відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

Аналізуючи сучасний стан системи соціально-трудових відносин в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль у колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод і договорів, можемо зробити висновок, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак.

УДК 331

Савченко В. А.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Удосконалення управлінням розвитком персоналу набуває актуального значення в умовах становлення в Україні нової економіки, необхідності забезпечення сталого економічного зростання, запровадження безперервного

навчання працівників вітчизняних організацій. Однак внаслідок суттєвих неодноразових спадів обсягів ВВП, тривалих періодів стагнації виробництва фактичний стан у цій сфері ще не відповідає зазначеним умовам.

В результаті навчання персоналу за цей період не перетворилося на один з чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. За період економічних криз. більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання працівників, ліквідували тарифно-кваліфікаційні комісії або передали їх функції іншим структурним підрозділам. Це зумовило зниження рівня компетентності робітників, який сьогодні не відповідає сучасним стандартам. Тому подальша стагнація навчання персоналу на виробництві може стати на перешкоді прискореному економічному зростанню та підвищенню продуктивності праці [1, с. 328].

Істотно стримують розвиток навчання персоналу на виробництві застаріла техніка й технічна база вітчизняних підприємств, відсутність ефективної національної інноваційної системи. Так, питома вага підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, від загальної кількості підприємств в Україні у 2017 р. становила лише 16,2 % [2, с. 83]. Це навіть дещо нижче порівняно з 2000 р.

Не сприяє навчанню персоналу відсутність на багатьох підприємствах сучасних типових навчальних планів і програм для підготовки робітників, зокрема за модульною системою. Навчання часто проводиться за навчально-програмною документацією, розробленою на основі застарілих кваліфікаційних характеристик. Водночас наявна навчально-програмна документація недостатньо враховує особливості та відмінності між підготовкою кадрів у профтехучилищах і безпосередньо на виробництві.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації безперервного навчання персоналу підприємств. По-перше, спостерігаються недостатня зацікавленість із боку окремих роботодавців у якості персоналу, нерозуміння ними важливості цієї справи й небажання вкладати

інвестиції в людський капітал. По-друге, наймані працівники також недостатньо зацікавлені у підвищенні рівня своєї компетентності.

Ускладнюють розвиток системи навчання працівників на виробництві недостатні обсяги фінансових ресурсів підприємств, відсутність на багатьох з них служб розвитку персоналу, а також зростання цін на освітні послуги, ліцензування діяльності з надання цих послуг. Чинний механізм ліцензування підготовки робітників на виробництві спонукає підприємства приймати на роботу робітників не як учнів, а відразу на робоче місце за професією та кваліфікацією, що їм не присвоювалася. Стримується також процес визнання результатів неформального навчання.

Удосконалення управління системою розвитку персоналу організацій передбачає розробку в Україні дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців та найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Цей механізм має охоплювати цілі, рівні, суб’єкти, інструменти, чинники, а також процедуру визначення розміру, умов та порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників щодо їхнього подальшого розвитку.

Організаційно-економічний механізм має бути диференційований стосовно великих, середніх і малих підприємств. У його реалізації важлива роль належить органам роботодавців, найманих працівників і виконавчої влади. Такий механізм дасть змогу побудувати нову модель соціально-трудових відносин у сфері розвитку персоналу організацій.

Підґрунтям для організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців для посилення зацікавленості працівників у підвищенні своєї компетенції мають стати Основи законодавства про загальнообов’язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та очікуваний новий Трудовий кодекс України тощо. Безпосередньо організаційно-економічний механізм

стимулювання роботодавців щодо професійного розвитку персоналу організацій має визначати Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Вдосконалення управління системою розвитку персоналу в організаціях зумовлює потребу формування в організаціях багатофункціональної служби персоналу як єдиного цілого. В цьому зв'язку недоцільно структурний підрозділ з розвитку (навчання) персоналу підпорядковувати головному інженеру підприємства. Цей підрозділ варто підпорядкувати керівнику служби персоналу або заступнику керівника організації з персоналом.

На малих підприємствах у разі відсутності професіоналів з розвитку персоналу можуть бути використані зовнішні працівники —викладачі навчальних закладів. Навчанню персоналу малих підприємств можуть також сприяти асоціації роботодавців малого бізнесу. Перспективним є використання таких технологій управління, як лізинг, зовнішній аутсорсинг. Останній передбачає передавання функцій з розвитку працівників зовнішнім стороннім організаціям консалтинговим фірмам, тренінговим агенціям.

Література

1. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник / В. А. Савченко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : КНЕУ, 2015. — 505, [7] с.

2. Наукова та інноваційна діяльність України, 2017 рік : стат. збірник / Держ. ком. статистики України ; [О .О. Кармазіна (відп. за вип.)]. – К. : 2018. – 172 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/ Назва з екрану. – Дата звернення: 13.11.2018.

УДК 331.104

ЧернушкінаО. О.,
канд. екон. наук,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасні умови господарювання промислових підприємств вимагають переформатування системи мотивації персоналу з орієнтацією на підвищення ефективності виробництва, рівня доходів працівників, якості трудового життя. Класичний мотиваційний механізм видозмінюється, зокрема, знижується вагомість впливу на мотивацію персоналу економічних факторів, посилюються соціальні фактори.

Формування дієвих механізмів мотивації персоналу як основи досягнення ефективності управління і загальних цілей підприємства стали предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців: С.Бандура, Д.Богині, А.Гриненка [1], О.Грішнової, В.Данюка, Г.Дмитренка, С.Занюка [2], А.Колота [3], Г.Кулікова, Н.Мартиненка, В.Онікієнка, І.Петрової, М.Семикіної [4], В.Сладкевича [5], В.Шинкаренка та ін. Проте, потребують подальших розробок аспекти забезпечення ефективної соціально-економічної мотивації персоналу сучасних промислових підприємств.

Метою публікації є обґрунтування основних засад формування мотиваційного механізму персоналу промислового підприємства.

На сьогоднішній день мотивація займає центральне місце в системі управлінні персоналом організації, оскільки саме вона по суті виступає причиною поведінки працівників. Від того, наскільки мотивований персонал, залежить його орієнтація на цілі підприємства, бажання їх досягати, забезпечувати необхідний

результат. А це, в свою чергу, є основою для ефективної роботи організації в цілому.

Сучасна практика діяльності підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. На перший план висуваються самореалізація і саморозвиток. З'явилося поняття неоматеріалістичної мотивації,яка не заперечує тяжіння до матеріального успіху, але розглядає його лише як передумову для самовираження і реалізації вищих інтересів і потреб, безпосередньо не пов'язаних зі споживанням [3, с.63].

На ринку праці, на думку М.Семикіної, пріоритетного значення набуває соціально-економічна мотивація, яка за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечувати нову якість людської праці (трудових послуг) у відповідності з ринковим попитом [4, с. 12].

Соціально-економічну мотивацію персоналу підприємства, за авторським підходом, слід характеризувати як внутрішній процес усвідомлення працівником певного типу поведінки, обумовлений системою спонукальних мотивів особистості та впливом чинників зовнішнього характеру, спрямований на ефективну реалізацію та узгодження соціально-економічних цілей працівника і підприємства.

Соціально-економічна мотивація є складною динамічною системою, яка ґрунтується на відповідних принципах, реалізується на різних рівнях управління, що виокремлюються за характером предмета мотивації та набувають конкретного вияву у формах стосунків між суб’єктами взаємодії.

Поняття про сутність соціально-економічної мотивації персоналу підприємства становлять основу розуміння механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства, який формується в рамках організації з урахуванням факторів зовнішнього середовища, цілей організації, якісних і кількісних характеристик працівників, якості управління персоналом [6].

Обґрунтованість і дієвість мотиваційного механізму, його спрямованість обумовлюються впливом різних груп внутрішніх та зовнішніх, об’єктивних та

суб'єктивних факторів, пов'язаних як безпосередньо з працівником, так і з суб'єктом управління, професійною групою, організаційним середовищем тощо. Фактори, що впливають на мотивацію, утворюють певну цілісність, хоча вони не завжди односпрямовані.

Під час побудови мотиваційного механізму насучасних українських підприємствах для забезпечення належного рівня соціально-економічної мотивації працівників вартовикористовувати вже накопичений світовою практикою досвід.

Упровадження системного підходу до забезпечення ефективної соціально-економічної мотивації на сучасних промислових підприємствах України сприятиме оптимізації управління підприємством і персоналом, підвищенню ефективності діяльності підприємства, добробуту працівників.

Література

1. Гриненко А. М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект / А. М. Гриненко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – Вип. 1. – С. 98–105.
2. Занюк С.С. Психологіямотивації: навчальнийпосібник / С. С. Занюк. – Київ: Либідь,2002. – 304с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 340 с.
4. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
5. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекций / В. П. Сладкевич. – Киев : МАУП, 2001. – 168 с.
6. Толстікова О. В. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.04 / Ольга Валентинівна Толстікова ; Харківський нац.екон. ун-т. – Х., 2008. – 25 с.

УДК 331.5

Новак І.М.,
канд. екон. наук, провідний науковий співробітник
сектору соціальних ризиків у сфері зайнятості населення,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В.Птухи НАН України, м. Київ, Україна
Покотиленко Р.В.,
канд. екон. наук, старший науковий співробітник
відділу економічних проблем соціальної політики,
Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ, Україна

НЕОІНДУСТРІАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Організація Об'єднаних Націй з промислового розвитку (ЮНІДО) наголошує, що країни з сучасною промисловістю демонструють меншу вразливість до глобальних потрясінь і здатні більш успішно долати випробування. Вони зберігатимуть значні можливості для промислового зростання й технологічного прогресу протягом наступних десятиліть [5]. Стратегія промислової політики Євросоюзу (COM 2017/479) визнає промисловість наріжним каменем економічного процвітання, оскільки вона забезпечує зайнятість у суміжних сферах, передусім у транспорті та торгівлі. Підписання Угоди про асоціацію з ЄС поставило до порядку денного питання забезпечення відповідності України критеріям європейського соціального та економічного простору. В цьому контексті чіткі сигнали про перспективи промислової зайнятості є вкрай важливими для національного ринку праці.

Якісний прорив у розвитку вітчизняної промислової сфери можливий завдяки переходу на принципи та засади концепції Індустрії 4.0, що виникла як програма німецького уряду і провідних компаній, спрямована на збереження світового лідерства німецької промисловості в цифрову еру [3]. Сьогодні Індустрія 4.0 розглядається в більш широкому сенсі як елемент загальної концепції четвертої промислової революції, що охоплює фундаментальні зміни не

тільки у виробництві, але також і в багатьох інших сферах людського життя – праці, побуті, дозвіллі, політичних системах, життєвому середовищі та людській ідентичності тощо.

Індустрія 4.0 означає не лише еволюцію традиційної промислової автоматизації та черговий етап цифровізації виробництв і продуктів, але також і якісну зміну управління та створення нових цифрових бізнес-моделей, швидке зростання таких сегментів і технологій, як предикативна аналітика даних, штучний інтелект, масова роботизація та ін. [2]. Матеріальний світ зливається з віртуальним, у результаті чого створюються нові кіберфізичні комплекси, поєднані в єдину цифрову екосистему [7].

Нова промислова революція спричиняє масовий перерозподіл праці. ООН прогнозує, що без роботи можуть залишитися до 5 млн. людей. Натомість, буде створено лише 2 млн. робочих місць. При цьому звільняти будуть адміністраторів і менеджерів, тоді як нова реальність потребуватиме математиків, програмістів та інженерів [6]. Автоматизація й цифровізація виробництва зменшує потребу в працівниках, які виконують рутинні операції (наприклад, складальні). Водночас, це компенсується зростанням попиту на нові, креативні професій, зокрема фахівців у сфері IT та роботи з даними [1]. Ключові принципи взаємодії з штучним інтелектом орієнтовані на безпеку і якість роботи системи. Професіонали, які претендуватимуть на роботу в цій галузі, потребуватимуть якісної освіти на базі математики, фізики, логіки, інженерії та економіки. Фахівцям у сфері штучного інтелекту будуть потрібні технічні навички для проектування та обслуговування технологій і програмного забезпечення [8].

Більшість світових експертів говорить про перехід промисловості на технології 4.0 протягом 5-10 років [4]. Засновник та голова Всесвітнього економічного форуму в Давосі К.Шваб зауважує, що швидкість появи і переваги інновацій, а також негативи ризиків четвертої промислової революції важко передбачити та зрозуміти до кінця, однак виграють ті, хто свідомо підходить до цього та планує необхідні зміни на рівні секторів промисловості, держави, нації [9]. Саме ці зміни визначають нові пріоритети майбутньої зайнятості, зокрема

щодо підготовки фахівців, здатних управляти технологічними інноваціями, забезпечувати створення якісно нових систем управління та цифрових бізнес-моделей.

Література

1. Алексей Мордашов: как Индустрия 4.0 меняет управление [Электронный ресурс]. Укррудпром, 19.02.2018. – Режим доступа : http://www.ukrrudprom.ua/digest/Aleksey_Mordashov_kak_Industriya_40_menyaet_upravlenie.htm

2. Індустрія 4.0 в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://industry4-0-ukraine.com.ua/category/4-0-в-україні/про-обєднання/

3. Індустрія 4.0 – що це таке та навіщо це Україні [Електронний ресурс]. Асоціація Підприємств Промислової Автоматизації України, 26.05.2016. – Режим доступу : https://appau.org.ua/publications/industriya-4-0-shho-tse-take-ta-navishho-tse-ukrayini/

4. От 3.0 к 4.0 – разница, разрывы и вызовы. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://industry4-0-ukraine.com.ua/2017/03/07 от-3-0-к-4-0-разница-разрывы-и-вызовы/

5. Парламентський круглий стіл “Стратегія розвитку промисловості України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.iepd.kiev.ua/?p=7477

6. Революция 4.0: Какой будет новая промышленная революция и что она принесет развитым странам [Электронний ресурс]. Дело, 26.01.2016. – Режим доступа : https://delo.ua/econonomyandpoliticsinukraine/revoljucija-40-kakoj-budet-novaja-promyshlennaja-revoljucija-i-c-311090/

7. Четверта промислова революція. Чого нам очікувати? [Электронный ресурс]. Дело, 21.09.2017. – Режим доступа : https://delo.ua/business/chetverta-promislova-revoljucija-chogo-nam-ochikuvati-334676/

8. Чубатюк Ю. «Штучний інтелект» замінить ринок праці [Електронний ресурс]. День, 04.07.2018. – Режим доступу : https://day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/shtuchnyy-intelekt-zminyt-rynok-praci

9. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond [Electronic resourse] / K. Schwab / World Economic Forum, 14.01.2016. – Mode of access: World Wide Web: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond

УДК 65.011.14

Кицак Т.Г.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВЗАЄМОДІЯ ІЗ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Взаємодія зі стейкхолдерами - інструмент, який сприяє інноваціям при створенні продуктів і організації процесів щодо посилення орієнтації стратегічних рішень на стійкість бізнес-процесів як всередині, так і поза межами бізнес-організації.

Стейкхолдерів прийнято розділяти на дві групи: внутрішні і зовнішні. До внутрішньої групі зацікавлених сторін відносять персонал, включаючи менеджмент і співробітників. До зовнішньої групи зацікавлених сторін відносять споживачів, акціонерів, постачальників, органи державної влади, засоби масової інформації, ділових партнерів, місцеві спільноти, громадські організації, конкурентів та ін. Взаємодія із зацікавленими сторонами тісно пов'язана з мінімізацією і управлінням нефінансовими ризиками. З розвитком бізнес-організації і формуванням ефективної політики взаємодії із зацікавленими сторонами ставиться питання про управління взаємодією зі стейкхолдерами.

Щоб визначити основних стейкхолдерів менеджмент бізнес-організації має відповісти на такі питання:

- Перед ким компанія має юридичні зобов'язання?
- На кого компанія справляє позитивний і негативний вплив?
- Хто буде стурбований діяльністю та рішеннями компанії?
- Хто був залучений до діяльності компанії в минулому?

- Хто може допомогти компанії вирішити проблему негативного впливу?
- Хто може вплинути на виконання зобов'язань компанії?
- Хто виявиться в невигідному положенні в разі виключення з процесу взаємодії?
- Хто схильний до впливу в ланцюжку створення вартості?

Налагодження механізму взаємодії із зацікавленими сторонами можна здійснювати за допомогою реалізації певних процедур:

1) визначення переліку стейкхолдерів;
2) аналізу їх пріоритетних інтересів;
3) діагностика стану налагоджених відносин із зацікавленими сторонами;
4) встановлення пріоритетності: оцінювання ролі стейкхолдерів;
5) розроблення концепту забезпечення інтересів пріоритетних стейкхолдерів.

Управління взаємодією із зацікавленими сторонами може мати реалізацію на основі моделі Р. Мітчелла, яка визначає концептуальні засади визначення та оцінювання значущості стейкхолдерів. Ця модель пропонує використовувати три головні площини виявлення та ідентифікації важливості зацікавлених сторін: законність, влада, терміновість вимог. Ці сфери можуть з часом змінюватися при виявленні всіх зацікавлених сторін.

Латентна група зацікавлених сторін стейкхолдерів характеризується одним фактором; група, яка вимагає – двома; категорична група - трьома. Латентна група вимагає мінімальної уваги з боку менеджменту компанії і визнання, що пояснюється обмеженістю ресурсів і часу для управління взаємовідносинами з цими стейкхолдерами. У групі, яка вимагає виділяють небезпечну (терміновість і влада), залежну (законність і терміновість) і домінуючу (влада і законність). Об'єднання двох атрибутів формує активну позицію даної групи, що призводить до більш серйозного ставлення менеджерів до цих стейкхолдерів. Категорична група стейкхолдерів, що володіє всіма трьома запропонованими властивостями, - найвпливовіша, тому вимоги цих зацікавлених сторін бізнес-організація має задовільняти в першу чергу.

Рис. 1. Модель ідентифікації значущості зацікавлених сторін Р. Мітчелла [1]

Побудова ефективної взаємодії із зацікавленими сторонами сприяє досягнення таких результатів:

- забезпечення мінімізації нефінансових ризиків та їх ефективне нівелювання;
- об'єднання ресурсів для досягнення стійкості бізнес-процесів;
- оцінювання зовнішнього та внутрішнього середовища бізнес-організації;
- забезпечення комунікації зі стейкходлерами у напрямі поліпшення кінцевого результату;
- покращення якості кінцевого продукту і бізнес-процесів;
- формування довірчих взаємин між зацікавленими сторонами і компанією.

Отже організація ефективної взаємодії із заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) — одна з умов успішного функціонування бізнес-організації та забезпечення її конкурентоспроможності.

Література

1. Agle B. R. Who Matters to Ceos? An Investigation of Stakeholder Attributes and Salience, Corporate Performance, and CEO Values / R. K. Mitchell, J. A. Sonnenfeld // Academy of Management Journal. 1999. V. 42. I. 5. pp. 507-525.

2. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку /А.М.Колот// Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3–9.

3. Колот А. Міфи соціальної політики, або з чого слід розпочати формування нової моделі / А. Колот // Дзеркало тижня. – 2010. – 23 січ. (№2). – С. 14

4. Колот А.М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3-11

5. Колот А.М. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519, [1] с.

6. Кицак Т.Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах / Т.Г. Кицак // Ефективна еко- номіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2810

УДК 331.5:316.334

Махсма М.Б.,

канд. екон. наук, доцент,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЗАЙНЯТІСТЬ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Сучасна концепція ефективної зайнятості сільського населення має формуватися в контексті певної загальної моделі аграрного устрою країни та ґрунтуватися на її ключових принципах. Слід відмітити, що в Україні нині відсутня задекларована у нормативно-правових актах певна модель аграрного устрою, що свідчить про відсутність чіткої позиції влади та суспільства щодо подальшого розвитку села. Де-юре модель аграрного устрою не закріплена. Де-факто можемо констатувати панування в аграрному секторі агрохолдингізованої

моделі аграрного устрою. На початок 2016 р. 160 крупних агропромислових формувань обробляли понад 8 млн. га сільськогосподарських угідь, або понад 50 % земель, що знаходяться у обробітку сільськогосподарських підприємств. Середній розмір агрохолдингу - близько 60 тис. га. Земельна площа найбільших агрохолдингів сягає понад 500 тис. га.

Націлена на концентрацію сільськогосподарських земель та капіталу у обмеженого числа товаровиробників, агрохолдингізована модель аграрного устрою сприяє розвитку великомасштабного аграрного бізнесу та масштабним спекуляціям земельними ресурсами. Як наслідок подальшої реалізації даної моделі можна очікувати формування обезлюднених земельних масивів для нарощування експорту сировини та створення сприятливих умов для спекулятивних операцій з землями сільськогосподарського призначення. Описана діюча агрохлдингізована модель аграрного устрою є дуже не сприятливою для забезпечення сільської зайнятості та загалом перешкоджає сталому сільського розвитку [3].

Разом з тим, прогресивними силами аграрної наукової спільноти розроблена та обґрунтована модель аграрного устрою в інтересах селян, а не аграрного олігархату, яка отримала назву селяниноцентричної, або селозберігаючої [1; 2]. Науково обґрунтованою метою аграрних реформ за цією моделлю є формування селянина-господаря землі, забезпечення гідних умов життя та конкурентного підприємництва на сільських територіях. Агрохлдингізована та селозберігаюча моделі аграрного устрою по різному впливають на зайнятість сільського населення. Мета, характеристики двох моделей та їх вплив на зайнятість відображає Табл. 1.

З огляду на вищезазначене, очевидно, що для підвищення рівня зайнятості та доходів населення сільських територій сприятливою є селозберігаюча модель аграрного устрою, яка ґрунтується на принципах селяниноцентризму. Селозберігаюча модель аграрного устрою орієнтована на збереження існуючих та створення нових робочих місць у сільській місцевості. В контексті цієї моделі

аграрного устрою має формуватися концепція повної та ефективної зайнятості населення сільських територій.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика моделей аграрного устрою та їх вплив на зайнятість сільського населення

Характеристики	Агрохолдингізована модель	Селозберігаюча модель
Зацікавлені субєкти	Вітчизняний аграрний олігархат, ТНК	Селяни, наука, громадськість, українське суспільство.
Мета реалізації аграрних реформ	Створення власника землі, який володіє обезлюдненими масивами земель; Створення умов для нарощування експорту сировини, монокультурність виробництва.	Створення господаря землі; Створення умов для конкурентного господарювання середніх та малих виробників; Диверсифікація сільської економіки
Результати (наслідки реалізації) моделі	Власники земель сільськогосподарського призначення ТНК; спекуляції землею; подальша деградація сільських територій.	Селяни – повноцінні господарі своєї землі, які створюють корпоративні об'єднання власників земельних паїв для ефективного управління ними; Гідні умови життя і підприємництва селян; європейські стандарти функціонування сільських територій; збалансований сільський розвиток.
Вплив на зайнятість та рівень життя сільського населення	Обезземелення сільського населення, відсутність робочих місць на селі для місцевої робочої сили, зростання безробіття, зниження рівня доходів селян.	Розвиток багатофункціональності сільського господарства; селозберігаючого підриємнцтва; кооперації; диверсифікація сфери прикладання праці; збільшення кількості робочих місць у позааграрній сфері, підвищення зайнятості та рівня життя селян.

Джерело: сформовано автором за [2].

Сучасна концепція сільської зайнятості передбачає переорієнтацію аграрної зайнятості на позааграрну, створення на селі достатньої кількості сучасних робочих місць з високою продуктивністю праці, гідними умовами та оплатою праці, забезпечення селянам європейських стандартів життя. Це потребує створення правових, економічних, організаційних умов для того, щоб селянин став повноцінним господарем землі, відповідальним підприємцем. Необхідним є

посилення державної підтримки малих та середніх товаровиробників, посилення соціальної відповідальності держави, агробізнесу, сільської громади, селян за створення гідних робочих місць для всіх верств населення. Актуальними напрямами в цьому зв'язку є: розвиток селозберігаючого підприємництва як у агровиробництві, так і у позааграрній сфері; інтеграція дрібних товаровиробників у єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг шляхом розвитку кооперації, створення агрокластерів та інших форм їх об'єднань; забезпечення диверсифікації сільської економіки. Важливими напрямами підвищення зайнятості та рівня доходів сільського населення є також розвиток на селі дистанційної зайнятості та інших інноваційних її форм, посилення гнучкості аграрного ринку праці та адресності соціального захисту вразливих верств сільського населення.

Література

1. Гайдуцький П.І. НеЗабуті реформи в Україні. [Текст] / П.І. Гайдуцький. – К.: ТОВ «ДКС-центр», 2017. – 852 с.
2. Жук В.М. Обіг земель сільськогосподарського призначення в селозберігаючій моделі аграрного устрою України: наукова доповідь / В.М. Жук. – К.: Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», 2017. – 128 с.
3. Махсма М.Б. Зайнятість та рівень життя сільского населення України: теорія та практика регулювання: моногр. / М.Б. Махсма. – К.: КНЕУ, 2017. – 383 с.
4. Колот А. Міфи соціальної політики, або з чого слід розпочати формування нової моделі / А. Колот // Дзеркало тижня. – 2010. – 23 січ. (№2). – С. 14
5. Колот А.М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3-11.

Mihaela Simionescu, PhD

Institute for Economic Forecasting of the Romanian Academy

Centre for Migration Studies in Prague Business School

WORK IN A NETWORK (DIGITAL) ECONOMY: NEW LABOR VALUES AND A NEW HUMAN LIFE STYLE

Technological developments influence workers in their specific sector/company. The "digital revolution" includes different forms: the data extended collection and

analysis, the progress in machine learning and algorithms, the new forms of work like "platform economy" or "gig economy", the concept of "digital labour". New digital technologies change the way in which people work together. For example, social networking and interactive portals become common features of work. According to an Avanade survey among business leaders from 15 developed countries, 77% of them use these technologies and 82% of these business leaders intend to use them more in the near future (Rainie, 2017; Brynjolfsson and Kahin, 2002).

The society which also includes the world of work and social welfare models is influenced by advances in technology. It is essential to measure how these changes influence the societies and if there are reasons for concern.

First of all, advances in technology and automation represent a threat to labour force and to current "full employment" model. Big technological companies like Facebook and Google need less human resources compared to other firms. The labour made in these firms does not compensate job losses in traditional sectors of the economy. The industrial revolutions supposed lower volume of human capital for manual labour in factories, but new jobs appear requiring higher qualifications (lawyers, accountants, journalists etc.) and raising the living standards of the human beings. The automation will not fully replace the human labour, but it might reduce the volume of labour force.

Second, the new economic models and wealth redistribution compromise the social model. Most of these companies are not located in Europe, having contributors that are not considered as employees. Consequently, the companies and their contributors do not pay taxes or pay only little taxes. In this case, unemployment benefits, healthcare, pensions are negatively affected.

Finally, an imbalance is observed between content's creators and infrastructure's owners. Famous brands like Amazon, Apple, Facebook or Google skyrocketed in value in the last decade. Moreover, the "creative industry" has constantly declined.

Considering the disruptive nature of the digital revolution and its influence on work at global level and social/welfare model, the policy makers should focus on the change management and ensure that the benefits are more than risks.

- Reforms related to labour legislation are required in order to protect individuals and not only the “workers“knowing that in the “gig economy” the contributors have an unclear role. The official status of people working in the digital economy is not important, but these should benefit from the same protection as an employee.
- The universal income should be taken into consideration in order to force societies to pull through the disruptions in the work at global level and ensure the access to the basic necessities of life.
- The Digital Revolution do not has to detract policy makers from other challenges that are disruptive to the future of work, like offshoring of jobs.
- Teaching digital and emotional and social skills are essential in the preparation of the next generation for the future work. These individuals are not just consumers; they will become actors in the new online economy. The emergence of fields of study is expected, appearing “psychology of machine learning” for understanding and controlling the technology enabling computers to learn on their own.

References

Brynjolfsson, E., & Kahin, B. (Eds.). (2002). *Understanding the digital economy: data, tools, and research*. MIT press.
Rainie, L. (2017). Digital divides–feeding America. *Pew Research Center*.

УДК 330.101

Юрчик Г.М.,
к.е.н., доцент,
Самолюк Н.М.,
к.е.н., доцент,
Національний університет водного господарства і природокористування

ВПЛИВ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ПЕРВИННІ ТА ВТОРИННІ ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Джерелом формування національного доходу як загальної суми доходів суб'єктів економіки є додана вартість (ДВ). В результаті розподілу ДВ формуються так звані первинні доходи - доходи, які утворюються у сфері матеріального виробництва в процесі створення і первинного розподілу ДВ [23]. Одна їх частина надходить в індивідуальне розпорядження працівників у формі заробітної плати, а друга частина привласнюється власниками засобів виробництва і капіталу у вигляді підприємницького прибутку, дивідендів, земельної ренти. Ці доходи називають первинними, або основними, оскільки їх отримують безпосередньо ті, хто створює національний доход або є власниками окремих факторів виробництва (рис. 1).

Стадія перерозподілу ДВ передбачає задіяння фіскального механізму, в результаті чого формується зведений державний бюджет та цільові державні позабюджетні Фонди, соціальні виплати з яких забезпечують формування так званих вторинних (похідних) доходів - доходи, які отримує непрацездатне населення або населення, яке опинилося в умовах соціальних ризиків, а також працівники бюджетної (нематеріальної) сфери у процесі перерозподілу первинних доходів (пенсія, соціальні допомоги, страхові соціальні виплати, стипендія, заробітна плата бюджетникам та ін.). Основним інструментом перерозподілу ДВ є зведений державний бюджет.

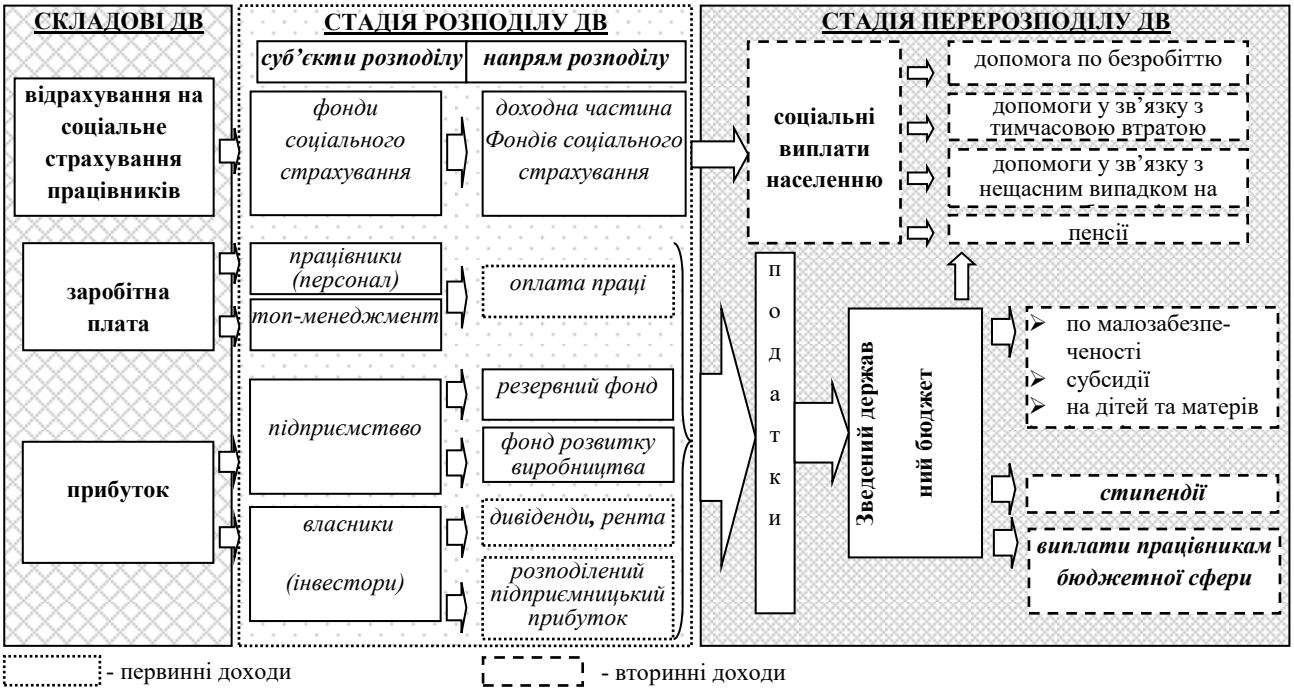


Рис. 1. Механізм формування первинних та вторинних доходів населення

Безумовно, значний рівень тінізації національної економіки, що перевищує так званий критичний рівень (рис. 2), чинить значний вплив на доходи населення.

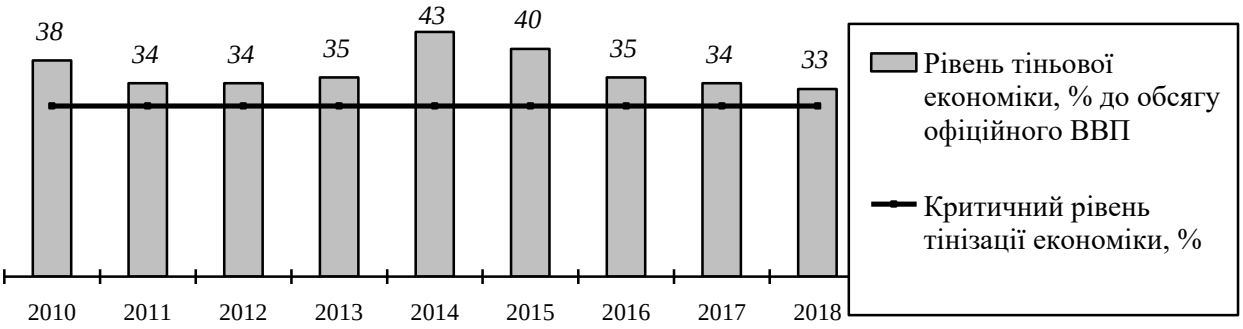


Рис. 2. Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні [1]

Таблиця 1

ОБГРУНТУВАННЯ ФІСКАЛЬНИХ ВТРАТ ТА ЗМІН В ПЕРВИННИХ ТА ВТОРИННИХ ДОХОДАХ НАСЕЛЕННЯ В РЕУЗЛЬТАТІ ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ (РОЗРАХУНКИ ПРОВЕДЕНО ЗА ДАНИМИ [2,1])

	2013	2014	2015	2016
Податкове навантаження (за зведеним державним бюджетом), % до ВВП	24,2	23,2	25,5	27,3
Податкове навантаження (за загальнообов'язковим соціальним страхуванням), % до ВВП	12,9	11,4	9,5	5,4
Загальне податкове навантаження, % до ВВП	37,0	34,6	35,0	32,7
Розрахунок фіскальних втрат в результаті тінізації економіки				
Тіньовий ВВП, млрд. грн.	512,82	682,37	795,42	834,88
Фіскальні втрати зведеного державного бюджету, млрд. грн.	123,9	158,0	203,1	227,8
Фіскальні втрати фондів соціального страхування, млрд. грн.	66,1	77,9	75,4	45,1
Розрахунок зміни первинних доходів внаслідок тінізації економіки				
Тіньова валова додана вартість (при збереженні співвідношення між ВДВ та ВВП в офіційній економіці), млрд. грн.	449,3	594,6	675,8	708,1
Тіньова заробітна плата (при збереженні частки оплати праці в національному доході у відповідному році), млрд. грн.	+170,6	+245,5	+307,9	+342,5
Тіньові доходи на капітал (при збереженні частки валового прибутку, змішаного доходу в національному доході у відповідному році), млрд. грн.	+245,3	+301,8	+338,3	+294,8
Розрахунок зміни вторинних доходів внаслідок тінізації економіки				
Оплата праці в бюджетній сфері	-43,7	-52,1	-55,6	-64,3
Виплата пенсій і допомог (за рахунок зведеного державного бюджету)[1]	-29,8	-33,3	-38,5	-50,4
Стипендії[1]	-0,5	-0,5	-0,5	-0,4

Інші соціальні виплати населенню[1]	-18,6	-23,7	-29,2	-37,7
Пенсійне забезпечення (за рахунок власних коштів ПФ), млрд. грн.	-56,9	-68,6	-67,3	-37,5

[1] *Розрахунки проведено при збереженні частки відповідних видатків у доходах*

В результаті тінізації частина ДВ розподіляється в «тіні», зумовлюючи значні фіскальні втрати як зведеного державного бюджету, так і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування (за авторськими розрахунками відповідні втрати у 2017 р. склали 227,8 та 45,1 млрд. грн. відповідно). В той же час, фіскальні втрати для держави є фактором збільшення первинних доходів для частини населення, яке задіяне у різного роду тіньових схемах (за авторськими розрахунками збільшення доходів на фактори «праця» та «капітал» у 2017 р. в результаті тінізації економічних відносин відповідно складали 342,5 та 294,8 млрд. грн.).

Безумовно, фіскальні втрати внаслідок не оподаткування первинних тіньових доходів стримує зростання вторинних доходів населення. Так, у 2017 р. можливе зростання оплати праці в бюджетній сфері в разі можливої детінізації економіки складало б 64,3 млрд. грн., пенсій, стипендій та інших соціальних виплат за рахунок бюджету – 88,5 млрд. грн., пенсійного забезпечення (за рахунок власних доходів ПФ) – 37,5 млрд. грн.

Таким чином, тіньова економіка підриває фінансові основи існування не лише держави як суспільної інституції, але і соціальної безпеки та справедливості в суспільстві. Адже тінізація економіки зумовлює тінізацію первинних доходів частини населення, наслідком чого є фіскальні втрати бюджету та фондів соціального страхування. Закономірним наслідок фіскальних втрат є обмеження фінанасових можливостей для зростання вторинних доходів населення у вигляді заробітної плати в бюджетній сфері, пенсійних виплат, стипендій та інших соціальних виплат.

Література

1. Загальні тенденції тіньової економіки в Україні (I квартал 2018 р.) / Міністерство економічного розвитку та торгівлі. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-

6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki
2. Національні рахунки: статистичні показники. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України.– Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/
3. Tait A.A. Value Added Tax / A.A. Tait. – Wash.: International Monetary Fund, 1998. – 228 p.

УДК 331.5.024.5

Shchetinina Liudmila V.,
pHd of Economics, assistant of professor
State University «Kiev National Economic University
named after Vadym Hetman»
Rudakova Svetlana G.,
pHd of Engineering, assistant of professor,
State University «Kiev National Economic University
named after Vadym Hetman»
Herasymova Mariia V.,
student,
State University «Kiev National Economic University
named after Vadym Hetman»

EMPLOYMENT OF FREELANCERS: MOTIVATIONAL AND LEGAL ASPECTS

Changes in the economy are brought by the development of new technologies as drastically transform the concept of business activities. As a result, it is necessary to rethink the key values of employment, namely how to work and where to work. While modern technologies are at the implementation stage and therefore only begin to exert on the transformational processes, Internet has been for a long time contributing the development of the so-called "economy on demand" or "platform economy”. That is a new type of economy, which has essentially changed the attitude towards remote employment and its flexible forms (for example, the successful development of online

platforms Uber, AirBnB, TaskRabbit, etc.) [3]. Thus, increased competition between employers, their mobility and flexibility is provided by modern technologies, have led to the emergence of new, non-standard forms of employment. One of them is freelance employment which is common in Ukraine as well as in other countries.

At the moment there is no clear definition of the freelance employment in the Ukrainian legislation. Thus it is might be a mistake to consider the legal recognition of remote employed workers as an ultimate solution of the problem, which concerns insufficient legal regulation of freelance employment. The changes in labor legislation on remote employment are definitely positive, but the freelance employment still needs additional legal solutions.

The emergence and development of non-standard employment forms resulted in blurring differences between self-employment and wage labor It terms in different adjectives, for example “fake”, “false“, “sham“, “dependent“, “misclassified“ and “bogus“ self-employment. This has led to the formation of the so-called “gray area” of employment, which includes employees who consider themselves as independent executors, but they are not independent. "Dependent" self-employment means the provision of certain services to a customer using a civil law agreement [4].

We have determined that freelancers, as a rule, do not hire employees, because of the importance of freelancers’ personal brand allowing them to find customers. Concerning the classification signs of real self-employment may include the following: capability to hire employees; making strategic business decisions; existence of several customers. According to international statistics, more than 80% of freelancers work on several (two or three) projects simultaneously. It implies that they work for several clients at the same time [1]. Theoretically, a freelancer has the capability to hire employees, because he or she must be registered as an entrepreneur in order to carry out his or her activities transparently. However, as noted above, freelancers often work independently, at least in Ukraine, where 45.5% of the total number of freelancers work on their projects alone and 44.9% of freelancers use the help of colleagues in single cases [2]. A freelancer looks for the customer independently through freelance exchanges or social networks. He or she may agree or refuse to sign the contract and

carry out the proposed work. Thus, the definition of "freelancer" requires supplementing: **a freelancer may be considered as** a person who provides one-time temporary services to one client or several clients simultaneously on the basis of a civil law transaction. He or she may do it alone or together with hired employees. A freelancer chooses independently the directions of his or her activity as well as tasks, place and time of work. He or she receives payment for the result of their work. If all of the above-mentioned factors are true for a particular person, that person is self-employed and can be identified as a freelancer.

Analysis shows that freelancing and remote employment have a few essential common features, i.e. the ability to work outside the office and the lack of needs to be a part of the team. The most fundamental difference is that **distance employment is regulated by the labor market** legislation, while **freelancing provides an autonomous market** for self-employed subjects. Due to the nature of freelancing it is impossible to regulate it by means of the legislation that is appropriate in the case of distance employment. But it’s appropriate in the case of remote employment.

The problem of legalizing freelance environment is generated by the quick development of the labour market of non-standard employment. They are relevant for all countries in the world. Let us consider the experience of the European countries and the United States in context of the identified problems.

After analyzing the examples of freelance regulation in several countries of Europe and the USA, we have concluded that in most countries the regulation is carried out through Trade Unions. The legislative acts that are used in particular countries do not provide convenient working conditions for freelancers to full extent.

Taking into account the system of state regulation in Ukraine and the proposals of freelancers concerning regulation of their activities, as well as foreign experience, our recommendations are as follows: initiate the creation of the Law "On the activities of freelancers", which has to determine the legal, economic and organizational basis of their activities, as well as guarantees for the protection of their rights. Also it must develop a system of indicators for assessing the situation on the freelance market at the state level.

So the strategically important goal of creating comfortable working conditions for freelancers coincides with the more comprehensive goal of transformations in the state, namely creating the favorable environment for business development in order to improve the living standard and employee satisfaction.

Literature

1. Global Benchmark Report for Hourly Rates (2018). The Payoneer Freelancer Income Survey. Accessed: 15.03.2018 from https://www.payoneer.com/downloads/freelancer-income-report-2018.pdf
2. International Labour Organization (2016). Non-standard employment around the world. Accessed: 18.03.2018 from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534497.pdf
3. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017). Future of work and skills. Accessed: 15.02.2018 from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_556984.pdf
4. Williams Colin & Lapeyre Frédéric (2017). Dependent self-employment: trends, challenges and policy responses in the EU. International Labor Organization. Accessed: 13.03.2018 from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf

УДК331.5:316.77

Кравчук О.І.,

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ІНЖИНІРИНГ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Соціальний інжиніринг – це діяльність, об’єктом якої є людська поведінка та фактори, що на неї впливають; вона здійснюється з метою виявлення причин, обставин та середовища, що впливають я на формування на формування ціннісно-мотиваційного профілю особистості, і як наслідок, моделюють її поведінку в тій чи іншій життєвій ситуації. Специфіка соціального інжинірингу впливати на

людську поведінку зумовила поширення використання його в контексті інформаційної безпеки як інструменту маніпулювання свідомістю людини з метою вчинення різноманітних правопорушень, заволодіння конфіденційною інформацією тощо. Проте, на нашу думку, соціальний інжиніринг є набагато ширшим поняттям, і загальному може бути розглянутий як сукупність інструментів, методів, моделей і технологій соціальної взаємодії та управління людьми без використання технічних засобів. Він дає можливість формувати громадську думку, систему сприйняття людини, її ціннісні орієнтири через соціальні комунікації (наприклад, соціальні комунікації, які здійснюються через рекламу вакансії на робітничих сайтах, конструюють поведінку шукача роботи, тобто здійснюють його соціальний інжиніринг).

В науковій літературі питанням соціального інжинірингу не приділено належної уваги, проте окремі напрацювання вже існують, серед яких варто виділити концепцію соціального інжинірингу О. Холода, яку можна описати у таких положеннях: предмет вивчення має спочатку бути ідентифікованим за своїми характеристиками як соціальний процес; ідентифіковані характеристики надають змогу «дізнатися» про модель соціального процесу як адекватну/неадекватну для реалізації завдання фахівця із соціального інжинірингу; на базі встановленої моделі (за умови її відповідності для вирішення поставлених завдань) відбувається її трансформація або створення нової моделі соціального процесу; нова модель соціального процесу обов’язково перевіряється завдяки пілотним проектам і тільки після підтвердження ефективності модель «монтується» фахівцями у свідомість суспільства й реалізується непомітно як об’єктивний соціальний процес. На думку автора концепції соціальний інжиніринг: створений людьми й не є природним процесом; його можна розглядати як мистецтво (управління суспільством), вчення (наука про управління суспільством), методологію (шлях, засіб аналізу управління суспільством); застосовує соціальні комунікації як засоби реалізації; здійснюється фахівцями; має щонайменше три етапи реалізації: ідентифікація, моделювання, верифікація; під час вивчення процесів соціального інжинірингу об’єктом є процеси

конструювання соціальних змін спочатку в колективній свідомості суспільства, потім - у його реальному житті: соціальний інжиніринг підлягає постійному контролю й корекції з боку фахівців; наслідки соціального інжинірингу перетворюються на соціальне життя й не є соціальним інжинірингом [5].

Очевидно, що описаний підхід розглядає соціальний інжиніринг лише на рівні суспільства і його використання виключно для управління великими групами людей. Проте, на нашу думку, використання соціального інжинірингу, як інструменту коригування людської поведінки та формування ціннісних орієнтирів може бути набагато ширшим. Відповідно соціальний інжиніринг може бути диференційований за декількома рівнями залежно від його об'єктів: на макрорівні, коли об'єктами соціального інжинірингу є поведінка великих груп людей на рівні регіону чи держави, а інструментами - соціально-політичні технології; на мезорівні, коли соціальний інжиніринг впливає на поведінку окремих цільових аудиторій за встановленими ознаками (наприклад вплив на економічно-активне населення, на виборчий електорат, на певну категорію споживачів, на шукачів роботи тощо) через рекламу та ЗМІ; на мікро-рівні, коли соціальний інжиніринг використовується для потреб управління організацією та її персоналом; на особистісному рівні, тобто через коригування поведінки та взаємовідносин окремої людини в сім'ї, родині, колективі друзів тощо.

В Україні спостерігається відчутний брак фахівців з соціального інжинірингу, які б володіли необхідними компетентностями реалізувати технологію соціального інжинірингу на всіх рівнях, але особливо очевидно він проявляється при комунікаціях політиків, громадських організацій з громадянами країни. Відтак відсутність фахівців з соціального інжинірингу на рівні держави ускладнює розвиток демократичних процесів в цілому через неякісне проведення виборчих, громадських, політичних компаній, використання некоректних інструментів у конкурентній боротьбі та у комунікаціях із електоратом. На організаційному рівні відсутність професіоналів в сфері соціального інжинірингу негативно відображається на формуванні мотиваційної системи, корпоративної культури, знижує рівень лояльності і залученості персоналу, конкурентоздатність

роботодавця на ринку праці тощо. Грамотне використання технологій соціального інжинірингу при управлінні організацією та її людськими ресурсами дозволить сформувати ціннісні орієнтири, які стимулюватимуть працівника до трудової діяльності.

Актуалізація використання соціального інжинірингу в управлінні людськими ресурсами організації тільки починається, а її пік наступить, на нашу думку, лише при настанні 7 технологічного укладу, центром якого стане людина, як основний об'єкт технології. Якщо 6-й технологічний уклад використовуватиме можливості біо-, нано- та інформаційних технологій, то 7-й, на нашу думку, матиме когнітивну основу, яка базуватиметься на психологічних технологіях пізнання, «програмуванні без комп'ютерів», управління людською свідомістю. Наразі науковцями і футурологами висуваються гіпотези про те, що за 7-готехнологічного укладу розвиватиметься космічна промисловість, нова альтернативна енергетика, які і стануть його основою. Проте, на нашу думку, основою виробництва та новою продуктивною силою суспільства за 7-го технологічного укладу все ж таки буде людська свідомість; і саме від здатності використовувати людську свідомість, управляти нею буде залежати ефективність організацій, а, можливо, і держав та економік, в майбутньому.

Проте, якщо в майбутньому від соціального інжинірингу буде залежати виживання організації, то на сьогодні він може стати альтернативною технологією вирішення проблем та підвищення ефективності управління людськими ресурсами в ній. Не потрібно чекати когнітивного (7-го) укладу, щоб зрозуміти важливість соціального інжинірингу в управлінні людськими ресурсами організації.Людина стала найважливішим активом організації вже в цифрову еру, але вона також може стати і її найбільшою загрозою та найважливішою точкою вразливості, коли мова йде про інформаційну безпеку. Порушення безпеки в компанія відбуваються майже щодня, і стосується це насамперед інформаційної і психологічної безпеки. В Україні проблемою є те, що в питаннях безпеки персоналу приділяється увага переважно питанням техніки безпеки та охорони праці, тоді як більшість організацій не мають офіційних програм, спрямованих на

підвищення обізнаності про інформаційну і психологічну безпеку, або програм підготовки персоналу відповідно до інформаційної політики компанії. Саме тому, на сучасному етапі, одним з основних напрямів використання технологій соціального інжинірингу в управлінні людськими ресурсами має стати *безпека персоналу*.

Інший аспект соціального інжинірингу – вплив на поведінку людей та формування ціннісних орієнтирів є основою мотиваційних систем більшості українських підприємств. Проте на разі соціальні технології в них задіяні поки що мало, в переважній більшості системи мотивації в українських компаніях базуються на матеріальній мотивації. Отже, ще одним потенційним напрямком використання технологій соціального інжинірингу на мікрорівні може стати *мотиваційний менеджмент*.

Також соціальний інжиніринг як функція управління людськими ресурсами особливо актуальний при *управлінні змінами* при реструктуризації, злитті, поглинанні та скороченні діяльності організації. Він дає можливість керівникам розробляти, аналізувати та впроваджувати проекти соціального управління під час виконання основних операцій: оцінювати соціальну ситуацію; визначати стратегії зміни; оперативно реалізовувати рішення; виконувати плани реструктуризації та колективного звільнення. Крім того, процеси соціального впливу в організаціях включають демонстрацію конкретної поведінкової тактики та стратегій окремих осіб для впливу на поведінкові результати, контрольовані іншими, таким чином, щоб максимізувати позитивні результати впливу та мінімізувати негативні наслідки.

Трансформація традиційних систем *управління навчанням та розвитком*, які раніше мали дуже мало спільної роботи, а зараз все більше характеризуються поширенням соціальних мереж, платформ соціального навчання, які полегшують як формальне, так і неформальне навчання; поширюються практики соціального навчання, системи якого забезпечують місце для створення, обговорення, взаємодії та взаємодії навколо навчальних цілей.

В цілому технології соціального інжинірингу можуть бути імплементовані у широкий спектр практик управління людськими ресурсами, які стосуються *управління залученістю*, таких як командний менеджмент, управління навчанням, управління заохоченнями, управління продуктивністю тощо. Проте це неповний перелік потенційних можливостей впровадження технологій соціального інжинірингу в практику управління людськими ресурсами на мікрорівні. Так, технологічні інновації дедалі більше змінюють парадигму програмного забезпечення в сфері управління людськими ресурсами до розвитку додатків співпраці та соціальних технологій. «Розумні» організації впроваджують інноваційні функції управління людськими ресурсами, такі як: механізми *зворотного зв'язку* для працівників; системи *соціального навчання*; *соціальний добір*, *рекрутингу через соціальні мережі*; і платформи *соціальної співпраці (*такі як корпоративні блоги та вікі), *управління соціальним розвитком та соціальною діяльністю* в цілому, ефективна реалізація яких практично неможлива без соціального інжинірингу. Тому ми можемо говорити про інтеграцію соціальної технології та соціального інжинірингу в процеси управління людським ресурсами на мікрорівні протягом усього життєвого циклу працівника в організації. Наповнення соціальної складової управління людськими ресурсами має наступні відправні точки.

Початок трудових відносин. Звичайно, початок будь-яких трудових правовідносин починається з завдань, пов'язаних із залученням, добором, найманням та, врешті-решт, адаптацією працівника. На жаль, ці кадрові процеси є найбільш проблемними на практиці для інтеграції соціальних технологій та соціального інжинірингу. Наприклад, формування іміджу та репутації, привабливості через управління брендом роботодавця для залучення потрібних кандидатів з ринку праці неможливе без використання технологій соціального інжинірингу. Крім того, здійснення соціального рекрутингу через Facebook, Twitter та LinkedIn допоможе почати процес створення бренду з одночасним розвиткомвнутрішньоорганізаційної групи талантів через покращенні їх поінформованості та залучення до процесів вербування. Соціальне вербування

вже сприймається в окремих компаніях як дієвий інструмент залучення персоналу, хоча в цілому його практики не затребувані організаціями, які не усвідомлюють, що теперішні працівники компанії є носіями і посланцями їх бренду. Саме в цих процесах залишаються прогалини, які можуть бути заповнені соціальними технологіями, наприклад, форуми можуть бути використані для комунікацій з потенційними кандидатами, та/або запитань-відповідей новоприйнятих працівників; вікі (wiki) та/або ради (boards) можуть використовувати працівниками, щоб запропонувати консультаційну підтримку новоприйнятим; соціальна аналітика може бути використана для оцінювання досвіду нового наймання.

Розвиток персоналу, особливо соціальне навчання з усіх сфер поширення соціальних технологій в управлінні людськими ресурсами є пріоритетною. Платформи соціального навчання дають можливість працівникові оформити соціальний профіль, який відображає його знання та інтереси; створювати, обговорювати, обмінюватися вміст навчального матеріалу за об'єктами навчання; організувати та знаходити навчальні об'єкти з різноманітних джерел, таких як пошук або рейтинг колег; взаємодіяти з колегами у своїй соціальній мережі та вийти за межі своїх мереж до інших надійних джерел інформації; займатися навчанням на основі досвіду; і отримувати онлайн-тренінг та підтримку в реальному часі. І хоча соціальне навчання, безумовно, охоплює широкий спектр можливостей впровадження соціальних технологій у навчальні процеси, справжній імпульс цього підходу полягає: у поширенні взаємовідносин та емоційної взаємодії в процесі навчання; у мотивуванні працівників через надання їм необхідних інструментів в той момент, коли вони їх потребують; у наданні можливостей безперервного навчання та саморозвитку.

Збереження ключових працівників та закріплення персоналу є відносно не новими напрямками розвитку технології управління людськимиресурсами. Попри напрацьований арсенал підходів та інструментів в цій сфері сучасні тренди розвитку управління людськими ресурсами все ж тяжіють до процесів є управління соціальною ефективністю, але, на нашу думку, перелік функцій,

процедур і операцій в даній сфері є ще мало дослідженим і потребує розроблення перед впровадженням у практику. Проте розвиненими і життєздатними є технології, які націлені на мотивування працівників, підвищення продуктивності та заохочення утримання. Наприклад, протягом останніх кількох років відбувається стрімке зростання в системах, які використовують концепції соціального програмного забезпечення, такі як гейміфікація (англ. Gamification), щоб поєднати роботу, продуктивність та винагороду. А за допомогою соціальної аналітики, вбудованої в такі рішення, організації мають можливість реально оцінити рентабельність інвестицій в людські ресурси.

Завершення трудових відносин. Більшість компаній мають значний досвід у проведенні вихідних інтерв'ю, але дуже мало з них оцінюють цей процес як соціальну функцію управління людськими ресурсами, в якій мають бути використані технології соціального інжинірингу, яка є основою для отримання зворотного зв'язку, заради якого і здійснюється таке опитування. Хоча вихідні інтерв'ю є лише однією з процедур процесу завершення трудових відносин, в яких можуть і мають бути використані соціальні технології. Однією з найцікавіших сфер, де соціальний менеджмент може бути ефективний після завершення трудових відносин, - це робота з так званими «випускниками» організації.

Все вище викладене і також аналіз сучасних трендів та оцінок експертів щодо майбутнього управління персоналом [1; 2; 3; 4; 6], дає нам можливість стверджувати, що запити розвитку суспільства та економіки вимагають соціалізації управління людськими ресурсами. Вже сьогодні наявні ряд процесів управління людським ресурсами, ефективність яких неможлива без впровадження технологій соціального інжинірингу. Соціальний інжиніринг в управлінні людськими ресурсами може бути розглянутий як сукупність інструментів, методів, моделей і технологій соціальної взаємодії та управління людьми без використання технічних засобів через соціальні комунікації. Подальших досліджень потребують можливості імплементації соціальних технологій у реалізацію процесів управління людськими ресурсами на рівні організації.

Література

1. Кравчук О. І. Перспективи професійного розвитку в сфері управління персоналом / О. І. Кравчук // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідої праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 220–223.
2. Кравчук О. І. Соціально-трудові відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди / О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 2. – С. 192-201.
3. Колот А. М. Теоретичні та прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. - №8. – с.15 – 19
4. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
5. Лопушняк Г. С. Пріоритети соціальної політики в умовах розвитку цифрової економіки / Лопушняк Г. С. // Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку : зб. тез доп. учасників круглого столу, 15 трав. 2018 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.] ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2018. – С. 62–66.
6. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс] : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2015. – 336 с. – Назва з екрану.
7. Холод О.М. Постулати соціального інжинірингу / О.М. Холод // Держава і регіони. – 2016. – Серія: Соціальнікомунікації. - №4 (28) – С. 28-39.
8. Tsymbaliuk S. O. The Main Trends in the Labor Market and their Influence on the Staff Policy of Enterprises in Ukraine / Tsymbaliuk S. O. // Проблеми економіки. – 2018. – №1. – С. 135–141.

УДК 327 (091)

Червінська Л.П.,
д-р екон. наук, професор,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНІ ЗАГРОЗИ І ПЕРСПЕКТИВИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В інформаційній економіці створюються передумови для переходу до якісно нової діяльності людини, де праця як основа економічного виробництва поступово змінюється таким новим видом активності, як творча діяльність, а стосунки між людиною і природою заміщаються міжособистісним спілкуванням [1]. Метаморфози зі статусом людини праці, котрі інтенсифікувалися в останні два-три десятиліття з розвитком нової інформаційно-мережної економіки, можна інтерпретувати як одночасний рух і суперечливе поєднання, взаємодію двох форм індивідуалізації. Одну з них можна розглядати як «позитивний» індивідуалізм, пов'язаний зі зростанням самостійності, незалежності, можливістю більшої самореалізації особистості. Другий, «негативний», індивідуалізм пов'язаний з утратою зв’язків з колективом, на які ще вчора людина покладала надії, із браком підтримки з боку колективу чи іншого інституту та з виявом цілої низки інших негативних наслідків [2].

Ефективне використання сучасного темпу життя зумовлює підвищення продуктивності праці, що і є запорукою майбутньої конкурентоспроможності бізнесу. Успішність бізнесу в інформаційному середовищі обумовлюється вмінням керівництва використовувати різні темпи праці віртуальних співробітників. Віртуальна праця залежить від налагодженої системи комунікацій як між керівником і підлеглими, так і між членами віртуальної команди. Під час роботи у мережі важливого значення набувають навички роботи з людьми. Виникає необхідність, щоб комунікації в компанії були максимально розвинуті, а

важлива бізнес-інформація оперативно надходила у віртуальні офіси. За названих умов трудова вартість заміщується інформаційною.

Інформаційній економіці притаманна криза особистісної ідентичності, яка обумовлюється зміною типу зв'язку між людиною й соціальними групами, колективами, спільнотами. Внаслідок соціальної диференціації, ослаблення соціальних зв'язків, суттєво зросли можливості зміни особистісної соціалізації (професійної, релігійної, політичної тощо), що руйнівно впливає на формування та підтримку соціальної ідентичності. Людина вже не може бути впевнена в тому, що набутий нею соціальний статус не буде втрачений, що провокує її дезорієнтацію у соціумі. Об'єктивна відсутність узгоджених орієнтирів соціального самовизначення змушують людину більше спиратися на систему персональних цінностей, що веде до індивідуалізації особистості й робить особу найуразливішою у суспільстві.

Цивілізаційний розвиток характеризується тим, що нації та люди всього світу стають усе більше пов'язаними та взаємно залежними. Глобально більшість міст та країн урізноманітнюються поповнюючись мешканцями різних рас, релігій, етнічних і національних походжень. Це являється поштовхом для більшого вивчення діалогу між культурами. Міжкультурний діалог як спосіб передачі надбань та можливість пізнання світу ретранслює досвід, традиції, чим сприяє оновленню ціннісного змісту культури і формує передумови збереження та передачі досвіду міжкультурної взаємодії нащадкам.

Сучасне суспільство характеризується втратою згоди, нездатністю прийти до єдиного стандарту поведінки, загальним правилам, мови тощо. Здається, що світ перебуває під владою посередності, людей без долі, без відмінностей без справжньої людської сутності. В той же час можна відзначити, що всі позначені особливості культури суспільства, орієнтованого на розвиток новітніх інформаційних технологій, зовсім не є домінуючими і повністю виявленими. Практика показує, що тенденції демассифікації в постіндустріальному і в інформаційному суспільстві, не дивлячись на їх відчутність, все-таки залишаються досить поверхневими, а тенденції до уніфікації посилюються.

Масова культура, всупереч прогнозам, продовжує існувати, а носій її цінностей - «людина маси» — як і раніше виступає як один з найбільш типових суб'єктів соціальної дії. І як не парадоксально, збільшується потяг як в Україні, так і в інших державах світу, до збереження самобутності національного соціокультурного етносу, його культурно-історичних традицій, розвитку національної самосвідомості, посилення уваги до історичної пам’яті. На розвиток української культури за сучасної доби помітний вплив здійснює соціально-політична нестабільність, пов’язана з військової агресією РФ проти України, що, у свою чергу, призвело до поширення волонтерського, благодійного, добровольчого рухів. Та все ж таки, інститути громадянського суспільства, волонтерські організації не повинні замінювати державні органи.

Як соціальні передумови поширення стандартизованої культури в інформаційному суспільстві виступають напружений ритм діяльності, екзистенціальні проблеми, проблеми адаптації, проблема вільного часу, а також обумовлена об'єктивними причинами непідготовленість певної частини суспільства до сприйняття складних проблем і феноменів високої культури.

За М. Кастельсом, фундаментальними джерелами продуктивності та влади в інформаційному суспільстві є генерування, оброблення, передавання та використання інформації [2,3]. Нові технології являють собою не традиційний розвиток продуктивних сил, а принципово нову виробничо-економічну систему. Якщо в економіці індустріального типу людина перебуває біля техніки, обслуговуючи її, то в новій економіці вже техніка перебуває біля людини, посилюючи її продуктивну силу. Сучасний рівень техніки та технологій не просто створює умови, а певним чином змушує людину перетворюватися у постлюдину («після-людину»), непомітно для неї самої втягуючи її у віртуальний штучно створюваний світ комп’ютерно-інформаційних ігор.

Література

1. Вельш В. Наш постмодерний постмодерн / пер. з нім. А. Л. Богачов, М. Д. Култаєва, Л. А. Ситніченко. – Київ : Альтерпрес, 2004. – 328 с

2. Кастельс М. Власть коммуникации: учеб. пособие / Пер. с англ. Н.М. Тылевич (под науч. ред. А.И. Черных) — М.: ГУ ВШЭ, 2016. — 563 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. Ред..О.И.Шкаратина - М.ГУ ВШЭ, 2000.— 608 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
5. Колот А. М. Теоретичні та прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. - №8. – с.15 – 19

УДК 005.35

Білик О.М.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТРЕНДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Очевидно, що сучасний світ більше пов'язаний і взаємопов'язаний з інноваційними технологіями, ніж коли-небудь раніше. І ця тенденція зростає з року в рік. Мільярди пристроїв підключені до Інтернету, мільйони людей користуються інноваціями, такими як віртуальна реальність чи штучний інтелект, сотні нових розробок з’являється у світі щодня. Ці досягнення створюють величезні можливості для бізнесу, але ми не можемо розглядати їх окремо від головної цінності – людини. Сучасні власники бізнесу дедалі стають більш впевненими у тому, що все, що корисно для людей, суспільства та планети, корисно і для бізнесу.

Важливими стають не самі інновації, а їх вплив на навколишній світ. Ця думка є основою корпоративної соціальної відповідальності. Сучасні споживачі хочуть вести справи з компанією, яку вони вважають соціально та екологічно відповідальною. Корпоративна соціальна відповідальність, яка інтегрована в бізнес-стратегію та функції компанії, має бути зосереджена на питаннях,

найбільш актуальних для бізнесу і суспільства: людина (як надати людям можливість використовувати свій потенціал у цифровій економіці); суспільство (масштабування соціально-відповідального ведення бізнесу); планета (сприяння «екологічно-дружньому» розвитку цифрового світу) тощо.

Можна стверджувати, що зараз існує нова епоха, в якій нематеріальні речі, такі як репутація, визначають успішність ведення бізнесу і підкреслюють політичні, соціальні та економічні зміни в країні взагалі. За таких умов, гостро постає потреба у чіткому розумінні того, що змінює світ і рухає ринки.

У сформованих нових умовах виділяють нові, специфічні «драйвери» (рушійні сили) просування компаній на ринку і формування лояльності споживачів. У дослідженні, проведеному Інститутом управління репутацією (Reputation Institute), виділено та обґрунтовано сучасні «драйвери» бізнесу. Зокрема, у топ-10 «драйверів» сучасних компаній входять [3, с.7]:

- ✓ Висока якість продукції і послуг.
- ✓ Відповідність потребам клієнтів.
- ✓ Актуальність продуктів і послуги.
- ✓ Позитивний вплив на суспільство.
- ✓ Модель ведення бізнесу.
- ✓ Етичні норми.
- ✓ Відкритість і прозорість ведення бізнесу.
- ✓ Післяпродажна підтримка своїх продуктів і послуг.
- ✓ Сильний менеджмент.
- ✓ Відповідальність щодо захисту навколишнього середовища.

Інститут управління репутацією щорічно визначає ключові фактори, що впливають на формування корпоративної репутації бізнесу. Вплив на репутацію компанії її соціальних ініціативах демонструють результати глобального дослідження The World's Most Reputable Companies 2018 року [1], проведеного все тієї ж міжнародною організацією Reputation Institute. Його метою є вивчення репутації провідних світових компаній, які зуміли досягти високого рівня довіри серед споживачів не тільки в рідній державі, а й за кордоном, та дослідження

«драйверів», що впливають на репутацію бізнесу. Для цього експерти вивчають думку 48 тис. респондентів в 15 країнах світу. Згідно результатів проведеного дослідження відповіді респондентів розподілилися наступним чином (табл.1).

Таблиця 1

«Драйвери», які покращують репутацію компанії

«драйвери» (рушійні сили)	значення, %	
	2017 рік	2018 рік
Висока якість продукції / послуг	6.9	7.2
Післяпродажна підтримка своїх продуктів/ послуг	5.5	5.8
Добра ціна на продукти / послуги	5.8	5.8
Відповідність потребам клієнтів	5.5	5.8
Позитивний вплив на суспільство	5.4	5.5
Етична поведінка	4.8	4.8
Чесність у веденні бізнесу	4.7	4.7
Добре організований менеджмент	4.3	4.4
Відкритість і прозорість ведення бізнесу	4.3	4.3

Джерело: [2, с.66]

Як видно з вищерозглянутого списку «драйверів» компаній, соціальні аспекти діяльності компаній в сучасних умовах ведення бізнесу переважають, в порівнянні з технічними аспектами продукції. Рух стратегічним вектором інноваційного розвитку вимагає від підприємців високої соціальної відповідальності, оскільки ціною помилки для компанії може стати комерційний провал, а для країни - тривале відставання в показниках соціально-економічного розвитку.

Література

1. Most Reputable Companies in the World in 2018. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.reputationinstitute.com/global-reptrak-100
2. Powering the world’s most reputable companies in 2018 [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.equiposytalento.com/upload/talent_noticias/000/9/2018globalrt100.pdf

3. Reputation Macro-Trends, 2018. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.reputationinstitute.com/sites/default/files/pdfs/CEO-Reputation-Macro-Trends-Jan2018.pdf

УДК 331.108

Даниленко О.А.,

канд. екон. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Головні компоненти нової економіки – це інформаційні технології і венчурний бізнес, а її основні риси – забезпечення економічного зростання на основі інновацій; їх активне впровадження через венчурний бізнес; використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій. У новій економіці відбувається своєрідний кругообіг, коли наукові досягнення, працюючи на потреби економіки, використовуються підприємцями, а ті, у свою чергу, фінансують наукові дослідження й далі використовують їх у своїй діяльності. Такому кругообігу сприяють венчурний бізнес, підтримуючи, фінансуючи та впроваджуючи наукові дослідження та інновації, а також створення усесвітньої системи взаємних зв’язків та розвиток глобального інформаційного суспільства за допомогою Інтернету.

Зрозуміло, що інновації – це продукт інтелектуальної діяльності людей, які їх продукують, а тому саме від вміння виявити інноваційний потенціал таких працівників, залучити та ефективно використовувати буде залежати майбутнє та конкурентоспроможність організацій у новій економіці. Адаптивна, мобільна та гнучка система управління персоналом є важливим чинником для цього. При цьому за базові принципи роботи з персоналом мають прийматися: першочергове

задоволення потреб споживачів продукції (товарів, робіт, послуг); постійне поліпшення якості останніх; спільна відповідальність працівників усіх рівнів управління за результати господарювання (прибуток, рентабельність, продуктивність праці, якість продукції тощо); використання ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу; гнучкість та адаптивність системи управління.

Усі процеси управління персоналом, як то: стратегічне планування персоналу, аналіз робіт, пошук та відбір персоналу, планування кар'єри та розвиток персоналу, оцінювання персоналу, компенсації, кадрове адміністрування мають сприяти системному дослідженню та ефективному використанню персоналу організації в умовах нової економіки. При цьому у новій економіці наведені процеси не зосереджені лише в рамках служби управління персоналом, а є наскрізними, тобто проходять через всю систему управління організацією, в них беруть участь не тільки менеджери з персоналу, а й власники самих бізнес-процесів – лінійні керівники структурних підрозділів.

Україна значно відстає від країн «нової економіки» (США, Японії, ЄС) в інноваційному розвитку, починаючи ще з 70-х років минулого століття. Вітчизняна наука має слабку інноваційну орієнтацією, а результати наукових досліджень майже не цікавлять ні підприємців ні державу. Ураховуючи це, за дослідженням «Creating people advantage 2012. Mastering HR Challenges in a Two-Speed World», для системи управління персоналом українських організацій найбільше потрібно буде розвивати в майбутньому управління талантами; удосконалення розвитку лідерства; стратегічне планування персоналу [1]. Відповідно основними принципами управління персоналом в умовах нової економіки мають стати: збалансоване поєднання інтересів працівників і роботодавців та їх орієнтація на стратегічні аспекти в роботі з персоналом.

Нова економіка визначає необхідність формування відповідної концепції управління персоналом – управління людиною (людським фактором), яка найбільшою мірою відповідає її та розглядає людину як головного суб'єкта організації та особливого об'єкта управління. Формування економіки знань,

конкуренція за споживачів та нематеріальні ресурси , сприйняття змін та зміна психології роботодавців і працівників – основні тенденції управління персоналом в умовах нової економіки.

Література

1. Creating people advantage 2012. Mastering HR Challenges in a Two-Speed World [Electronic resource]. — Available from: https://www.wfpma.com/sites/wfpma.com/files/PDFs/BCG_Creating_People_Advantage_Oct_2012.pdf
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.

УДК 330.101.8

Брінцева О.Г.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЧИННИКИ ФІКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Процеси перманентного реформування, які відбуваються нині в сфері охорони здоров’я є водночас складними, різновекторними та мають в багатьох аспектах важкопередбачувані наслідки. Міграційні процеси, які нині мають значний вплив на сферу охорони здоров’я і пов’язані з виїздом найкращих спеціалістів за кордон, сприяють зниженню якості медичних послуг в Україні, поступовому руйнуванню національної системи охорони здоров’я, поглибленню фіктивізаційних процесів в царині людського капіталу. Неупереджений аналіз ситуації в сфері охорони здоров’я свідчить, що при одному з найнижчих рівнів офіційної оплати праці в середньому по економіці, медичні працівники мають

докладати набагато більше, ніж середньостатистичний студент чи працівник, зусиль як під час навчання, так і працюючи за фахом. Це призводить до поширення асиметрій в медичній сфері – хабарництва, надання неофіційно платних медичних послуг в державних закладах охорони здоров'я, розвитку системи приватних медичних закладів, якість послуг яких важко проконтролювати. Правовий нігілізм значної частини населення також додає певний негативний аспект в цю ситуацію. Тільки іноді і, на жаль, в небагатьох людей виникають закономірні запитання: «Куди йдуть сплачені мною податки?» «Чи забезпечуються цільове використання фінансування соціальної сфери з державного бюджету?». Такі питання не можуть не виникати, коли людина звертається до державних закладів охорони здоров'я. Те, що в поліклініках не робиться ремонт роками, звичайно, не сприяє покращенню емоційного стану споживачів державних медичних послуг, але й не є критичним. Значно більше занепокоєння викликає стан медичного обладнання. Наприклад, на скільки безпечно робити флюорографію на обладнанні, яке працює з 70-х років минулого століття? На скільки точними будуть результати, отримані під час такого «профілактичного огляду»? Приватна медицина також не завжди є альтернативою, адже в більшості випадків в більш-менш доступному ціновому сегменті для населення якість приватних медичних послуг може бути досить сумнівною. Все це призводить до фіктивізації національного людського капіталу, виявом якої в сфері охорони здоров'я є формальні профілактичні медичні огляди, фіктивні документи про стан здоров'я, що дають змогу працювати, навчатись, носити зброю, керувати транспортними засобами, відвідувати оздоровчі заклади та ін.

Подальше виокремлення фіктивізаційних чинників в сфері охорони здоров'я на різних етапах відтворення людського капіталу, базується на теоретико-методологічному підґрунті дослідження фіктивізаційних процесів, відображеному в таких роботах [1; 2]. Поширенню непродуктивних форм людського капіталу в сфері охорони здоров'я, зниженню його якості, сприяє значна кількість асиметрій в цій царині. Так, на етапі формування трудового

потенціалу / людського капіталу це передусім: поганий стан матеріальної бази та низький рівень заробітної плати в державних установах охорони здоров'я; низький рівень доступності якісних медичних послуг для широких верств населення та ін. На етапі розвитку людського капіталу – низькі фінансові можливості населення щодо підтримання свого здоров'я в належному стані та інвестування коштів в його покращення; поганий стан матеріальної бази вітчизняних державних закладів охорони здоров'я; неадекватно високі ціни на послуги в приватних закладах охорони здоров'я; фактично немає контролю якості медичних послуг в приватних закладах охорони здоров'я; низький рівень соціальної відповідальності працівників приватних закладів охорони здоров'я, їх орієнтація передусім на отримання якомога більших прибутків, а не на збереження здоров'я пацієнтів та ін. На етапах використання та збереження людського капіталу фіктивізаційні процеси передусім пов'язані з тим, що у переважної більшості населення: немає культури підтримки здоров'я впродовж життя, систематичного проходження профілактичних обстежень; низькі фінансові можливості щодо підтримання свого здоров'я в належному стані та інвестування коштів в його покращення (що також зумовлені поганим станом матеріальної бази вітчизняних державних закладів охорони здоров'я). Неадекватно високі ціни на послуги в приватних закладах охорони здоров'я; стан справ, коли фактично немає контролю якості медичних послуг в приватних закладах охорони здоров'я; низький рівень соціальної відповідальності працівників приватних закладів охорони здоров'я, їх орієнтація передусім на отримання якомога більших прибутків, а не на збереження здоров'я пацієнтів та ін. є потужними чинниками фіктивізації людського капіталу в сфері охорони здоров'я.

Значно нижча, ніж в розвинених європейських країнах середня очікувана тривалість життя населення при народженні є інтегральним показником, який відображає безліч проблем сучасного українського суспільства, досить болючою з яких є стан системи охорони здоров'я. Безумовно, впровадження сучасних інформаційних технологій – реєстру пацієнтів, лікарів, медичних закладів, які визначено Міністерством охорони здоров'я України [3] в пріоритетах медичної

реформи, є важливим напрямом зменшення фіктивізаційних процесів, однак нині заклади охорони здоров'я передусім потребують належного фінансування, системного процесу реформування, який базується на зарубіжному досвіді, але все ж таки адекватно враховує вітчизняні реалії.

Література

1. Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: концептуальні підходи та особливості оцінювання / О.Г. Брінцева // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - № 4 (181). - 2016. - С. 29-32.
2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. - № 1 (23). - 2015. - С. 90-101.
3. Міністерство охорони здоров'я України. Медична реформа у 2017 році відбуватиметься поетапно [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/pre_20170104_a.html

УДК 338.242

Громоздова Л. В.,
доцент кафедри регіоналістики і туризму,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Громоздов В. В.,
аспірант кафедри регіоналістики і туризму,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Мартинюк О. І.,
аспірант кафедри регіоналістики і туризму
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО: ОБІЗНАНІСТЬ ЖИТЕЛІВ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Відкритість і прозорість керівництва регіонами або об'єднаними територіальними громадами вимагають від адміністративного апарату, як на рівні

регіонів, так і на місцях, широкого інформування мешканців території відносно головних події в місцях їх проживання, показниках економічного розвитку (або деградації), зовнішніх і внутрішніх факторах, що можуть вплинуть на стан життя населення, тенденції розвитку громади, її благоустрій. Саме такій підхід керівництва і формує громадське суспільство та його активну участь в процесах самоуправління.

За даними аналітиків Ради Європи, більшість населення допускає зміну своєї думки стосовно запланованих в країні реформ, у разі надання додаткової інформації: в 2015 році кількість такого населення складала 63%, а в 2016 році ця кількість збільшилася до 69% [1,с.9], що свідчить про актуалізацію питань реформи самоврядування та децентралізації у свідомості населення завдяки системі інформування.

Результати соціологічних досліджень, що були проведені з ініціативи Ради Європи в Україні в 2016 та 2017 роках, показують, більшість українців, яка складала 69% у 2016, знає про те, що в країні відбувається об'єднання територіальних громад, але з них тільки 14% обізнані добре з цього питання, решта лише «дещо чули» [1,с.10]. Сигнал заслуговує на увагу. Потрібно підвищувати рівень інформаційно - аналітичної роботи з обов'язковим донесенням її результатів до громадян.

Дефіцит інформаційних джерел та низький рівень інформування населення зі сторони науковців і влади створили ситуацію, коли серед жителів сіл, СМТ та місць не обласного значення (в яких ще не відбулися процеси об'єднання) 42% тільки 42 % вірять, що об'єднання їхнього населеного пункту з іншими в одну громаду сприятиме розвитку їхнього населеного пункту, але є 36% і таких, що в це не вірять[1,с.11].

В 2017 році фахівцями Ради Європи було організоване в Україні соціологічне дослідження по результатах децентралізації і реформи місцевого самоврядування [2]. Респондентам було поставлене запитання: «Які з наведених нижче інструментів використовує ваша рада (виконавчий орган) для інформування

жителів об’єднаних територіальних громад?» Результати відповіді (у %) виглядають наступним чином [2,с.102]:

- оголошення/ інформація на веб-сторінці територіальної громади-85.4%;
- зустрічі з працівниками виконавчого органу-78.9%;
- зустрічі з головою територіальної громади-75.7%;
- інформаційні дошки в приміщеннях органів громади-75.1%;
- оголошення/інформація в місцевій газеті-69.7%;
- роз’яснювальні програми /оголошення на місцевому телебаченні-15.7%.

Найбільш популярною (85.4%) виявилась інформаційна робота через веб-сторінки, місцеве телебачення працює найменш активно, їх використання фіксують тільки 15.7 % респондентів [2,с.102], останній факт вказує на наявність недовикористання інформаційного ресурсу (тут слід додати ще радіопередачі), який є наукоємним для користування середнім територіальним адміністратором. А саме телебачення і радіо є всеохоплюючим інформаційним ресурсом, здатним повторюватись в часі, дає можливість використовувати принцип зворотнього зв’язку, що підвищує демократизацію управління, його прозорість, здатність впливати на формування інформаційного суспільства на місцях.

На питання, поставлене соціологами: «Оцініть будь ласка, наскільки ефективно рада (виконавчий орган) інформує своїх жителів про послуги ,які надаються жителямоб’єднаної територіальної громади?» українські респонденти відповіли наступним чином: 87.4% вважають, що інформування відбувається належним чином. Оцінка керівним органам була поставлена -4.4 (за п’ятибальною шкалою) [2,с.101].

Інформаційний зворотній зв’язок посилає владі імпульси для побудови пріоритетів управлінської стратегії. А саме [1,с.8-9]:

- у першу чергу, жителі України очікують від децентралізації зменшення корупції;
- поліпшення якості і доступності послуг;
- ремонту і утримання доріг і тротуарів;

- потрібно вносити зміни в Конституцію (так вважає 55%), а 32% вважають, що реформа можлива без конституційних змін.

Аналіз показує, що зі зростанням інформаційної обізнаності, зростає оптимізм щодо результатів реформи з децентралізації [1,с.8].

Література

1. Аналітичний звіт Ради Європи «Децентралізація та реформа місцевого самоврядування: результати другої хвилі соціологічного дослідження».-2016 рік. Програма «Децентралізація і територіальна консолідація в Україні» [Електроний ресурс]- Режм доступу:www.slg-coe.org.ua.

2. Аналітичний звіт Ради Європи «Дослідження потреб у навчанні представників органів місцевого самоврядування об ’єднаних територіальних громад: результати соціологічного дослідження». – 2017 рік. Програма «Децентралізація і територіальна консолідація в Україні» [Електроний ресурс]- Режим доступу:www.slg-coe.org.ua.

УДК 658.012.323

Бутенко Н.Ю.,

канд. екон. наук, доцент,

кафедра менеджменту,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

В сучасних умовах все більшу увагу для вітчизняних організацій набувають питання мотивації організаційної поведінки, особливо формування лояльності до відповідної організації. Це обумовлено, в першу чергу, радикальною зміною цінностей в сфері праці, зміною характеру взаємовідносин «роботодавець – найманий працівник». Значний інтерес сучасних керівників до проблеми лояльності персоналу пов’язаний, на нашу думку, з усвідомленням того факту, що лояльні і віддані співробітники все далі стають основою розвитку компанії.

Зазвичай організації відповідно до власних цілей, структури і технології роботи намагаються найняти працівника, який має відповідні кваліфікаційні та особистісні характеристики для виконання певної роботи, досягнення бажаного результату, за який він має отримати відповідне винагородження. Окрім цього, організації, як правило, очікують від свого працівника, що він буде поділяти її основні цінності, відстоювати її інтереси і підтримувати гарні стосунки з колегами. Таким чином, входження людини в організацію пов'язане з вирішенням декількох проблем: його адаптації до нового оточення, навчання і соціалізації, формування прив'язаності до організації та організаційної ідентичності.

Адаптованість людини до конкретного трудового середовища виявляється в її реальній поведінці, в конкретних показниках трудової діяльності – ефективності праці, в усвідомленні соціальної інформації та її практичної реалізації, підвищенні усіх видів активності, задоволеності різними сторонами трудової діяльності. Процес адаптації, як відомо, відбувається поступово і має наступні стадії. Стадія ознаймлення, під час якої працівник отримує інформацію щодо нової ситуації в цілому, критеріїв оцінки різних дій; щодо еталонів, норм поведінки. Стадія пристосування, протягом якої працівник переорієнтирується, усвідомлюючи головні елементи нової системи цінностей, але все ще зберегаючи багато власних настанов. Стадія асиміляції, впродовж якої відбувається повне пристосування до оточення, ідентифікація з новою групою. Ідентифікація має місце, якщо особисті цілі працівника ототожнюються з цілями організації, установи, фірми тощо.

Можливості включення людини в організаційне оточення (цей процес має назву організаційної соціалізації) однаково залежить як від характеристик організації, так і від самої людини. Більшість нових працівників має здійснювати соціалізацію відразу у двох групах: у безпосередньому робочому оточенні та в організації в цілому [2]. Як свідчать проведені дослідження і практика, спеціальна процедура введення нового співпрацівника до організації може суттєво зменшити кількість проблем, які виникають у нього на початку роботи.

Для цього існують програми загальної орієнтації, за допомогою яких відбувається ознайомлення нових працівників з місією і основними цілями

організації, кадровою політикою, правилами, робочими процедурами і рівнем вимог, які висуваються до працівників [1]. Правильно організований процес входження людини до організації призводить до того, що в неї з'являються відчуття відповідальності за дії організації і стійкі внутрішні зобов'язання стосовно неї.

Фінський дослідник Ю. Ліппонен визначає організаційну ідентифікацію як сприйняття і відчуття єдності з організацією або приналежності до організації, за умов, що індивід визначає себе в термінах організації, до якої він належить [7].

Уперше поняття ідентичності в організаційному контексті трапляється в науковій праці американського вченого Г. А. Саймона в 1947 р., на думку якого, ідентифікація є процесом заміщення індивідуальних цілей особистості організаційними, що супроводжується прийняттям стереотипів поведінки, норм, цінностей робочої групи та є основою для формування у працівника механізму саморегуляції, спрямованого на досягнення інституціональних цілей організації [3].

Формування ідентичності працівника зумовлюється впливомчисленних факторів, які поділяються на дві групи: індивідуальні (вік, стать, рівень освіти, досвід роботи, особистісні цінності) та організаційні (організаційний престиж, підтримка та справедливість у ставленні до колективу, комунікативний клімат, елементи організаційноїкультури).

Однак, ключовими детермінантами розвитку ідентичності працівників, на наш погляд, є саме організаційні фактори, оскільки, на відміну від індивідуальних чинників, вони піддаються впливу з боку керівництва та можуть регулюватися відповідно до визначених цілей. Тому важливого значення у процесі управління цією діяльністю набуває свідоме використання різних складових діяльності організацій, як економічних, так і соціально-психологічних. Особливого значення в цьому контексті набуває формування сильної організаційної культури.

Забезпечення високого ступеню відданості працівників своєї організації, яке передбачає збільшення ідентифікації працівників з професійною роллю,

підрозділом або організацією в цілому, розглядається кращими західними компаніями як один з найбільш важливих елементів організаційної культури.

Досвід таких всесвітньо відомих компаній, як «Мацусіта» і «IBM» свідчать, що цілеспрямована керівництвом робота по культивації міфології, традицій, ритуалів, цінностей, яка домінує в практиці управління, дає можливість отримувати високий ступень відданості працівників цілям організації.

Цілеспрямовані дії по формуванню організаційної ідентичності стосуються двох аспектів: змісту (знання про компанію – об'єктивна складова) та ставлення (сприйняття цього змісту, формування певного підходу до нього – суб'єктивна складова).

Формування знань про компанію поєднує інформаційну і організаційну складову. В інформаційній частині може бути реалізоване наступне:

- використання всіх організаційних засобів інформації з метою ознайомлення співробітників з різними сторонами життєдіяльності компанії, включаючи як виробничі, так і невиробничі питання;
- формування інформаційної організаційної документації: презентаційні буклети, брошури з історії компанії, кодекс професійної етики, інша інформація про організацію і події, що відбуваються тощо.

В організаційній частині передбачається:

- запровадження єдиних правил і процедур, що регламентують усю діяльність компанії;
- запровадження єдиних, зрозумілих процедур;
- формування єдиного комунікаційного середовища;
- використання єдиної символіки.

Ставлення до компанії формується на основі знань про неї та її оточення і залежить від багатьох факторів: чи зрозумілий цей зміст, чи адресований він працівнику, чи має працівник своє місце і перспективи в організації, в яких умовах відбувається передача знань про фірму і т.ін. Ставлення визначає емоційну реакцію на отриману інформацію. Ця реакція суттєво впливає на сприйняття отриманого змісту інформації і на прийняття її.

Підсумовуючи, треба відмітити, що ключовою умовою успішного проведення адаптації є розробка і використання соціокультурних важелів організаційного управління цим процесом. Відсутність такого підходу для вітчизняних організацій є однією з основних причин декларативності управління адаптацією і в наслідок цього - низьким рівнем ототожнення працівників із своєю організацією, що негативно впливає, як на самопочуття людини, так і на результати діяльності організацій.

Література

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. (ред.) Управление персоналом. –М.: ЮНИТИ, 2001.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001.
3. Дудник О. В. Теория организации: учебно-методический комплекс / О. В. Дудник ; Магадан. ин-т экономики С.-Петерб. акад. упр. и економики. Магадан, 2006. 91 с.
4. Любомудрова Н.П., Смолінська Н.В., Грибик І.І. Роль організаційної культури в забезпеченні ефективної трудової адаптації персоналу підприємства. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: vlp.com.ua/files/47_3.pdf
5. Липатов С.А. Проблема организационнойприверженности и идентификации с точкизрениясоциальнойпсихологии // Мир психологии, 2004, - N2, - с. 142-148.
6. Скворцова Т., Стернин И. О корпоративной идентичности // Управление компанией. - 2007, - №2. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.management.com.ua/hrm/hrm162.html
7. Lipponen, J. (2001). *Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context*. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki.

УДК 331

Василик А. В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

НОВІ ТРЕНДИ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Сучасна цифрова економіка вносить суттєві зміни у сферу соціально-трудових відносин, зайнятості, управління персоналом. Зокрема, зміни у змісті праці, структурі і параметрах зайнятості, підвищення знаннємісткості, інноваційності праці, продуктивності праці та інші тренди сучасності висувають нові вимоги і до управління людськими ресурсами, їх підготовки, мотивації та розвитку.

Сама інноваційна діяльність висуває особливі вимоги до персоналу, зайнятого в ній - акцент зміщується зі здібностей і навичок до праці в бік нових соціальних компетенцій, серед яких першочерговими стають відповідальне ставлення до своєї справи, свого підприємства, продукту своєї діяльності, своїх клієнтів. На думку проф. Петрової І.Л., важливості набувають лідерські якості, творчі здібності, мотивація до нововведень, здатність йти на виправданий ризик. Адже сама інноваційна діяльність сприяє розвитку соціальної відповідальності працівників: будучи пов'язаною з невизначеністю, деяким ризиком, вона передбачає свідому готовність людини до нових непередбачуваних змін [2].

Працівники, зайняті в інноваційній сфері також мають дещо інший мотиваційний профіль, в якому акценти зміщено з матеріальних чинників переважно на нематеріальні. Адже значна частина таких цінних співробітників вже відноситься до високооплачуваних категорій персоналу, тому фактор матеріальної винагороди відходить для них на другий план. Зокрема, до таких нематеріальних драйверів можна віднести кар'єрні можливості, навчання і

розвиток, баланс роботи та особистого життя, особливий інноваційний клімат, задоволення від професійного спілкування в колективі та ін.

На нашу думку, мотивація найманих працівників до інтелектуальної праці формується як на індивідуальному, так і на мікроекономічному рівнях, який передбачає формування ефективного мотиваційного механізму діяльності інтелектуальних працівників. Ефективний мотиваційний механізм управління творчою працею в діяльності сучасного підприємства є необхідним ключовим елементом, який визначає його інноваційні можливості [1].

Головний зміст мотиваційного механізму інтелектуальної трудової діяльності має полягати не в примусі співробітників, а в формуванні у них тривалого інтересу до інноваційного праці. Особливістю мотиваційного механізму творчої активності є усвідомленість, рефлексивний характер, особистісно значуща оцінка діяльності.

Тому мотиваційний механізм інтелектуальної діяльності втрачає деякі елементи мотиваційного механізму трудової діяльності, проте в цілому він стає більш складним і інтегрує найкращі риси різних підходів мотивації. Зі становленням праці як творчості почався процес перетворення мотивації творчості в механізм залучення до діяльності, проте істотно збагачений і розвинений. Для найманих працівників підприємств промисловості і інших видів економічної діяльності самі інновації є стимулами, оскільки вони дають можливість сподіватися на кращі умови праці та високий рівень заробітків в майбутньому за рахунок підвищення ефективності діяльності підприємства.

Самомотивація працівників до інтелектуальної праці може бути обумовлена наступними причинами: прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (пізнавальні, творчі потреби) інтерес до науки і бажання принести користь підприємству; прагнення отримати визнання як винахідника або досягти певного соціального статусу (здобуття вченого ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання досягти популярності, отримати певну посаду, матеріальні блага, можливості подальшого навчання та підвищення кваліфікації, професійного і творчого зростання завдяки результатам

інтелектуальної діяльності; бажання отримати конкурентні переваги серед інших високоосвічених фахівців на зовнішньому (в пошуках роботи і працевлаштуванні на підприємствах інноваційного типу) і внутрішньому ринках праці (в збереженні місця роботи в разі скорочення штатів або реорганізації підприємства) і ін. [1].

Частково названі компоненти мотиваційного механізму інноваційної праці можуть бути забезпечені високим рівнем залученості таких співробітників, що передбачає сформовану спільність цілей і цінностей інноваційного розвитку компанії, високу міру особистої оцінки, значущості та відповідальності за результати своєї праці і діяльності компанії в цілому. Важливе значення при цьому набувають планомірні і систематизовані зусилля компанії по формуванню і підтриманню високого рівня залученості персоналу в діяльність компанії, і особливо це стосується ключових співробітників інноваційної, творчої праці.

Література

1. Василик А. В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства / А. В. Василик // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудові відносини : теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. І. – С. 124-132.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
4. Кицак Т.Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах / Т.Г. Кицак // Ефективна еко- номіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2810

УДК 331.101

Шамілева Л.Л.,
канд.екон.наук, доцент,
старший науковий співробітник,
ІЕП НАН України

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ДЕМОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

Трудовий потенціал розглядається як потенціал робочого часу працівників або зайнятих, які володіють сукупністю загальноосвітніх, професійно-кваліфікаційних характеристик та який може бути використаний в виробничій діяльності. В даному контексті кількісна оцінка трудового потенціалу базується на демоекономічному підході, тобто він визначається як число майбутніх років працездатності окремого працівника або загальної чисельності зайнятих.

Обсяги трудового потенціалу залежать від загальної кількості зайнятого населення в працездатному віці або в віці 15-70 років, розподілу рівнів зайнятості за статево-віковими групами, ймовірності дожити до верхньої межі працездатного віку або віку економічної активності, плинності кадрів та рівня використання фонду робочого часу.

Трудовий потенціал зайнятих в працездатному віці за агрегованими віковими групами визначається за співвідношенням:

$$ТП = S_{зайн.} \cdot \overline{P_{x,w}} \cdot \bar{t}_{прац.} \cdot k_{закр.} \cdot k_{вик.ф.р.ч.}; \quad (1),$$

де: $S_{зайн.}$ – загальна чисельність зайнятих;

$\bar{P}_{x,w}$ – середнє значення ймовірності дожити до верхньої межі працездатності;

$\bar{t}_{прац.}$ - середній термін тривалості трудового періоду;

$k_{закр.}$- коефіцієнт закріплення робочої сили;

$k_{закр.} = 1 - (k_{виб.} - k_{прийому})$;

$k_{\text{вик.ф.р.ч.}}$ – коефіцієнт використання фонду робочого часу.

В цілому за всіма видами економічної діяльності трудовий потенціал зайнятих в працездатному віці за останні п’ять років з 2013 по 2017 рр. зменшився на 17%, при цьому його падіння по жіночому контингенту складає 22%, а по чоловічому – 11,4% (табл. 1). Середні обсяги трудового потенціалу в розрахунку на одного зайнятого зросли на 0,7 років в основному за рахунок його збільшення по жіночому контингенту зайнятих.

Таблиця 1

Динаміка трудового потенціалу зайнятих в працездатному віці

	Трудовий потенціал, тис.люд.років			Трудовий потенціал в розрахунку на одного зайнятого, років		
	Усього	в тому числі		Усього	в тому числі	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
2013	246525,1	113747,7	132777,4	13,5	13,8	13,2
2017	210103,6	106559,0	103544,6	14,2	13,74	14,6
2017 в % до 2013 р.	83,0	88,6	78,0	105,2	99,3	110,6

*Розраховано автором на підґрунті статистичних даних [1, с.29, 37, 121]; [2, с.21, 35, 59]; [3, с.121]; [4, с.49]; [5, с.146-164].

Мультиплікативна модель визначення трудового потенціалу (1) дає можливість оцінити вплив основних чинників на абсолютну зміну обсягів потенціалів (табл. 2). Основна причина падіння обсягів трудового потенціалу чоловіків пов’язана зі зменшенням загальної чисельності зайнятих, - цей чинник визначає 95% зменшення загального обсягу потенціалу. Досить негативним чинником є суттєве погіршення рівня використання фонду робочого часу. Одночасно важелями зростання трудового потенціалу чоловіків є збільшення коефіцієнту закріплення робочої сили та незначне збільшення ймовірності дожити до верхньої межі працездатності.

Значне падіння трудового потенціалу жінок в першу чергу також обумовлено суттєвим зменшенням кількості зайнятого населення та погіршенням ситуації з використанням фонду робочого часу.

Таблиця 2

Факторний аналіз зміни трудового потенціалу в 2017р. в порівнянні з 2013р., тис. людино-років

	Абсолютна зміна трудового потенціалу тис. людино-років в 2017р. в порівнянні з 2013 року					
	Усього	в тому числі за рахунок				
		чисельності зайнятих	середньої тривалості працездатності	коефіцієнту дожиття до верхньої межі праце-здатності	коефіцієнту закріплення робочої сили	рівня використання фонду робочого часу
чоловіки	-7188,8	-6829,4	-155,0	269,6	2667,5	-3141,5
жінки	-29232,8	-39098,9	3790,6	6534,8	2592,7	-3052,0

*Розраховано автором

Одночасно діють чинники і в зворотному напрямку, - за рахунок збільшення середньої тривалості працездатності, ймовірності дожити до верхньої межі працездатності та коефіцієнту закріплення робочої сили сформувалися додаткові обсяги приросту трудового потенціалу на 12918, 1 тис. людино-років, але вони не компенсували втрати, які пов’язані з загальним зниженням чисельності зайнятих.

Основні стратегічні напрямки розвитку трудового потенціалу пов’язані в першу чергу зі зростанням рівня використання фонду робочого часу, зменшенням смертності в працездатному віці, особливо серед чоловіків, що супроводжується зростанням ймовірності дожити до верхньої межі працездатності, підвищення рівня зайнятості населення в працездатному віці.

Література

1. Праця України у 2013 році. Статистичний збірник. – Київ ТОВ видавництво «Консультант», 2014. – 336с.
2. Праця України у 2017році. Статистичний збірник. – Київ ТОВ Видавництво «Август Трейд». – 2018. - 268с.
3. Економічна активність населення України 2013. Статистичний збірник. – Київ, 2014. – с.197.
4. Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. – Київ, 2018.
5. Таблиці продуктивності, смертності та очікуваної тривалості життя. Статистичний бюлетень. – Київ, 2017. – с.167

УДК 331.1: 331.2

Поплавська О.М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СФЕРІ ІННОВАЦІЙ

Незважаючи на те, що інститут договірного регулювання оплати праці в Україні започатковано ще на початку 90-х років минулого сторіччя, проблем у цій царині залишилося чимало. І одна з них – узгодження механізму договірного регулювання оплати праці зі ринковими трансформаціями, зокрема, появою нових форм зайнятості, розвитком цифрової економіки та економіки знань. На жаль, діючі підходи щодо договірного регулювання оплати праці не ураховують особливості інноваційної сфери, що унеможливлює забезпечення соціального захисту працівників даної сфери. Разом з тим, діючі інструменти недостатньо спрямовані на забезпечення інклюзивності ринку праці.

Проблематикою договірного регулювання оплати праці в Україні опікуються такі відомі науковці та практики, як Колот А., Маршавін Ю., Осовий Г., Українець С., Цимбалюк С. Одноголосно автори відзначають важливість розвитку інституту договірного регулювання оплати праці, відмічають недосконалість механізму цього інструменту через низьку якість комунікацій між урядом та іншими соціальними партнерами, формалізацію змістовної частини договорів та угод.

Характеризуючи стан договірного регулювання оплати праці в інноваційній сфері, конкретизуємо об’єкт дослідження. Автор до інноваційної сфери економіки відносить підприємства, установи, організації, які метою своєї діяльності вбачають створення і/або комерціалізацію інноваційного продукту [1, 3, 5]. Тобто для аналізу вбачаємо за доцільне охопити вибірку за такими сферами економічної

діяльності: Інформація та телекомунікації, професійна, наукова та технічна, освіта. На жаль поза межами вибірки залишаються промислові підприємства, зайняті комерціалізацією інноваційних продуктів через неможливість виокремити їх у загальній статистиці, котру надає Держкомстат України.

Практична реалізація договірного регулювання оплати праці в інноваційній сфері здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Відтак, можна виділити класичні три рівні: державний, галузевий та виробничий. Особистісний рівень ми розглядаємо окремо, оскільки відповідно до Закону України «Про оплату праці» до сфери договірного регулювання віднесено лише колективні договори і угоди, а трудові угоди та контракти – є індивідуальними.

Отримані дані аналізу свідчать про таке:

1) Динаміка охоплення найманих працівників колективно-договірними відносинами зберігається постійною протягом останніх чотирьох років, що свідчить про сталі традиції та наявність компромісних рішень між сторонами переговорів (рис.1).
2) Оскільки у колективних договорах зберігається тенденція до встановлення розмірів оплати праці працівників у середньому нижче мінімальної заробітної плати або на її рівні, зокрема, у 2017 році за сферами економічної діяльності: інформації та телекомунікації – 93,5%; професійної, наукової та технічної діяльності – 90,5%; освіти – 99,8% [2], то можемо говорити про низьку ефективність переговорного процесу в царині винагороди за працю, адже найбільше проблем саме в оплаті праці бюджетної сфери [4]. Адже невиконання заробітною її основних функцій демотивує персонал, сприяє «відтоку мозків».

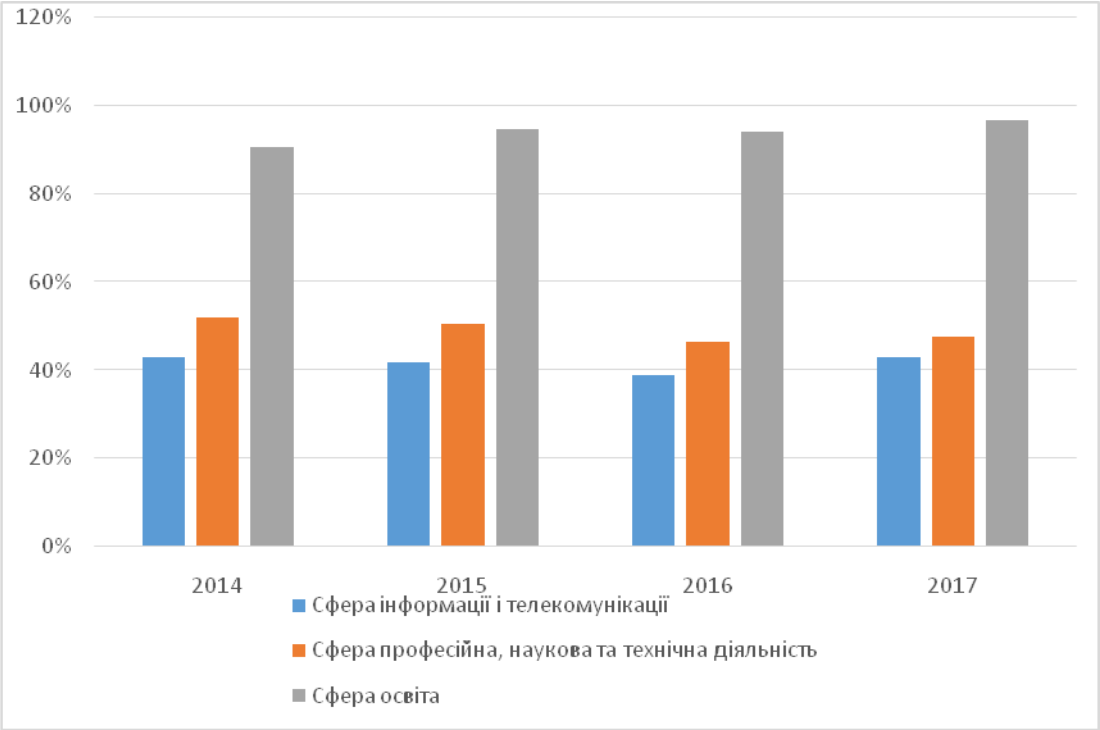


Рис. 1. Частка найманих працівників охоплених договірними відносинами у сферах інноваційної діяльності в Україні, %[1]

3) Змістовно галузеві угоди та колективні договори організацій та установ сфери науки і освіти формальні, забезпечують реалізацію лише гарантій, норм, зазначених законодавством. Пояснюється це тим, що фінансуються вони з бюджету й тому соціальні партнери не мають можливості реально вплинути на механізм формування компенсаційної політики. Відтак, часто спостерігаємо неякісну диференціацію в оплаті праці, невідповідність науково-обґрунтованим принципам побудови систем винагороди за працю.

Таким чином, дослідження виявило потребу удосконалити механізм договірного регулювання оплати праці, особливо в інноваційній сфері шляхом надання більшої (реальної) автономії наукових та освітніх закладів у царині формування компенсаційної політики. Разом з тим, важливо на галузевому рівні прийняти норми щодо соціального захисту й охопити договірним процесом працівників, котрі працюють у неформальному секторі.

[1] За матеріалами сайту Держкомстату України. Електронний ресурс: http://www.ukrstat.gov.ua/ , збірник «Праця України». http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf

Література

1. Колот, А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот.-2 – гевид., без змін. – К. : КНЕУ, 2008. –230 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
3. Офіційний сайт Держкомстату України. Електронний ресурс: http://www.ukrstat.gov.ua/
4. Поплавська О.М., Данилевич Н.С., Дударенко Є.Ю. Європейський ринок праці: досвід для України // Збірник Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – № (1), 2018.- с.197-209. Ел. ресурс: http://stvua.com/?wpfb_dl=28
5. Цимбалюк С.О. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 3. - С. 10-15. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2012_3_4
6. Poplavska O, Chala N. The 4th IndustrialRevolutionandInnovativeLabor: Trends, Challenges, Forecasts. // Интеллектуализация и гуманизация труда : монография. – Польша, Зеленогурскийуниверситет, 2017. – p.141-154

УДК 331.104

Панькова О.В.,

к.соц.н., доц. кафедри соціології ВДНЗ КНЕУ ім. В.Гетьмана

провідний науковий співробітник ІЕП НАН України,

Касперович О.Ю.,

гол. економіст ІЕП НАН України

КОМУНІКАТИВНА СТРАТЕГІЯ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Кризові явища в українській економіці, та зокрема, в сфері соціально-трудових відносин (далі - СТВ), є одним з наслідків складних перехідних процесів, які наразі переживає українське суспільство. Процеси ці пов'язані насамперед із об'єктивною необхідністю системного реформування базових соціальних інститутів українського суспільства, яке ускладнюється затягуванням збройного конфлікту на сході України та обмеженою ресурсною базою реформ –

інституціональною, фінансовою, кадровою, інформаційно-комунікативною та ін. Саме сфера СТВ є надзвичайно чутливою до цих проблем та загроз – адже негаразди в цій сфері миттєво відображаються на добробуті робітників та їхніх сімей, можливостях задоволення базових потреб громадян, що, в свою чергу, призводить до невдоволення, посилення недовіри та протестних настроїв серед населення. Останніми роками в Україні ситуація в сфері СТВ тільки погіршується, особливо в промисловому секторі. Тому ефективна комунікація між основними суб'єктами соціально-трудових відносин – роботодавцями (власниками), найманими працівниками та профспілками, відповідними державними структурами та територіальними громадами, є однією з необхідних умов подолання кризових явищ, виходу на траекторію стабілізації й подальшого розвитку. У зв'язку з цим актуалізується завдання модернізації системи соціально-трудових відносин в Україні на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу.

Одним з ключових інструментів налагодження взаємодії суб'єктів СТВ є розробка та реалізація системної та дієвої комунікативної стратегії, адже без ефективної комунікації не може бути ефективної взаємодії. В сучасних українських умовах дієва комунікативна стратегія взаємодії суб'єктів СТВ має відповідати щонайменше п'яти базовим вимогам [3]:

1) базуватися на принципах соціального діалогу і соціальної відповідальності та всебічно сприяти реалізації цих принципів;

2) враховувати реальний стан та динаміку СТВ, найважливіші проблеми з найбільшим конфліктогенним потенціалом, приділяти саме цим проблемам найбільшу увагу та забезпечувати прозору та зрозумілу комунікацію суб'єктів щодо їхнього вирішення;

3) бути орієнтованою на загальносвітові тренди розвитку та функціонування економічних систем, зокрема – процеси цифровізації та становлення інформаційної економіки;

4) максимально використовувати найновіші види та форми комунікації, які стають доступними завдяки розвитку сучасних інформаційно-комунікативних технологій, в тому числі – соціальні медіа (насамперед – соціальні мережі);

5) мати дієві механізми оперативного зворотного зв'язку між усіма сторонами комунікації – суб'єктами СТВ, адже наявність таких механізмів – необхідна умова забезпечення ефективної комунікації.

Найбільш перспективним типом комунікативної стратегії взаємодії суб'єктів СТВ, зважаючи на складну та сповнену гострих протиріч ситуацію та наявність значного протестного потенціалу в цій сфері, є конвенціональна комунікативна стратегія, сутність якої полягає в забезпеченні комунікації між різними суб'єктами крізь цілу низку консенсусів – конвенцію, тобто змістовний договір щодо базових принципів взаємодії, яких мають дотримуватись всі учасники взаємодії [3]. Її застосування є вкрай важливою вимогою для поступово переходу на зовсім нову систему соціально-трудових відносин в процесі становлення інформаційної економіки в Україні.

В інформаційній економіці продуктивність і конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів залежать головним чином від їх здатності генерувати, обробляти й ефективно застосовувати інформацію, засновану на знаннях. В інформаційній економіці інформація є валютою та продуктом. Становлення інформаційної економіки в Україні має такі особливості:

1 - поява нових виробничих сил, що кардинально змінюють матеріально-технічну базу виробництва за рахунок привнесення в неї автоматизації, інформаційних ресурсів та комп'ютерної техніки з глобальною мережею Інтернет.

2 - впровадження інформаційних технологій у виробництво, торгівлю та послуги, а також розвиток комп'ютерної мережі Інтернет, що є базою для створення мережевих підприємств і мережевого інтелекту.

3 - зміна характеру праці, що зумовлює виникнення нового виду діяльності – інформаційного та нових форм праці, які характеризуються дистанційністю.

4 - наявність структурних змін на мікроекономічному рівні: поява підприємств нового типу, які функціонують у мережі Інтернет, залучають працівників, а також майже не має матеріальних активів (віртуальні корпорації).

5 - наявність структурних змін на макро- економічному рівні: поява нової галузі економіки – інформаційної індустрії або "розумного виробництва" - Smart Manufacturing, що являє собою «повністю інтегровані корпоративні виробничі системи, які здатні в реальному масштабі часу реагувати на мінливі умови виробництва, вимоги мереж поставок і задовольняти потреби клієнтів за рахунок інтенсивного і всеосяжного використання інформаційних технологій і кіберфізичних систем на всіх етапах виробництва продукції та її поставки» [2]. Системна комунікативна стратегія взаємодії суб'єктів СТВ в умовах становлення інформаційної економіки повинна враховувати всі складові, необхідні для забезпечення ефективності її розробки та реалізації, а саме:

- механізми та методики її змістовного наповнення та доведення до переліку конкретних практичних заходів, виходячи із реальних проблем та інтересів суб'єктів СТВ;
- перелік ключових суб'єктів СТВ, що беруть участь у розробці та реалізації стратегії, а також перелік основних цільових груп комунікації;
- механізми її розробки, корегування та реалізації, в тому числі механізми зворотного зв'язку, здатні оперативно реагувати на зміни в сфері СТВ;
- механізми створення та забезпечення функціонування необхідної інфраструктури (технічні засоби, програмне забезпечення та ін.);
- відповідне нормативно-правове, організаційно-управлінське, кадрове та фінансове забезпечення розробки та реалізації комунікативної стратегії;
- науково-методичне забезпечення відповідності комунікативної стратегії принципам соціального діалогу та соціальної відповідальності, а також вимогам цифровізації та становлення інформаційної економіки.

Ефективна комунікативна стратегія модернізації системи соціально-трудових відносин в Україні на засадах соціального діалогу та соціальної відповідальності повинна мати відкриту та прозору схему своєї побудови, що

дозволяла б гнучко та оперативно реагувати на зміни в сфері СТВ. Її зміст має узгоджуватися зі стратегічними напрямами та механізмами реалізації прийнятої в Україні Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [4] в межах реалізації ініціатив «Цифрового порядку денного України 2020» (цифрова стратегія) для усунення бар'єрів на шляху цифрової трансформації України у найбільш перспективних сферах, шляхом стимулювання економіки, залучення інвестицій, поглиблення співпраці з ЄС у цифровій сфері та розбудови інноваційної інфраструктури нашої країни.

Література

1. Зарицька І. П. Категорія "Конвенціональна комунікативна стратегія" в контексті реалізації функцій державного управління / І. П. Зарицька // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Серія: Державне управління. - 2014. - Т. 242, Вип. 230. - С. 56-61
2. Національний інститут стандартів і технологій США (NIST) // Industry 4.0 Advanced Manufacturing and Factory Automation [Електронний ресурс]: Industry 4.0 – Режим доступу: https://www.manufacturingtomorrow.com/article/2017/02/what-is-smart-manufacturing--the-smart-factory/9166
3. Панькова О., Касперович О. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу /О.Панькова, О.Касперович // Україна: аспекти праці. -К, 2018,N № 3.-С.36-43
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації [Електронний ресурс]: Урядовий портал. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalen nya-koncepciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-tasuspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennyaplanu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi

УДК 338.22

Нагорна О.В.,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри інвестиційної діяльності,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОЦЕС СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Соціальна сфера визнається вирішальним фактором та джерелом економічного зростання. Відповідно, формування соціальних відносин та їх проникнення у сфери економічної діяльності повинні забезпечувати поліпшення умов життєдіяльності населення, сприяючи самовираженню людини. Все це обумовлює виникнення процесу соціалізації економіки.

Загалом, соціалізація економіки пов’язується з моделлю соціально орієнтованої ринкової економіки. Соціальною базою такої економіки є великий прошарок економічно активних та матеріально забезпечених людей, що визначають оптимальні умови якості та рівня життя, характер зайнятості та умови праці, рівень освіти та кваліфікації; вони вміють та можуть бути рушійною силою за свої права та їдеї щодо соціальної справедливості та соціального розвитку. Концептуально визначається, що саме соціальна спрямованість має пронизувати всі сфери та ланки економіки розвинених країн світу.

В цьому контексті варто визначити особливості соціалізації економіки, які полягають у наступному:

1) соціальна переорієнтація виробництва, гуманізація праці та пом'якшення соціальної диференціації й зростання ролі соціальної сфери.
2) трудова активність в новітніх умовах технологізації та інформатизації;
3) збільшення частки населення, що стає співвласником національного багатства через пенсійні, інвестиційні та страхові фонди;
4) формування нових типів та форм власності з урахуванням інтелектуального капіталу відповідно до нових потреб і вимог суспільного виробництва;

5) соціальна спрямованість бюджетів всіх рівнів (соціальний захист та безпечність);
6) відновлення середнього класу та зростання його обсягу в економічному середовищі [1];
7) ефективне регулювання соціально-трудових відносин;
8) зниження соціальних ризиків, тощо.

Констатуємо, що саме процес соціалізації є тенденцією розвитку суспільства, оскільки останнє разом з економічною сферою варто розглядати через соціальні характеристики – не лише як результат, а, врешті –решт, як спосіб існування та розвитку людини, її призначення.

Література

1. Салюта Ю. М. Соціалізація економіки: об'єктивна необхідність та основні напрями в Україні: дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Київський національний економічний ун-т. - К., 2004.

УДК 304.2

Вонберг Т.В.,
канд.екон.наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Дацюк Т.В.,
магістрант,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГРОЗ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: МОНОПОЛІСТИЧНА ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ

Стратегія національної безпеки України, що затверджена Указом Президента ще у 2015 році, чітко окреслила актуальні загрози національній

безпеці, котрі мають різну природу та охоплюють окремі життєво важливі інтереси країни та суспільства.

Зокрема, відповідно до означеної стратегії, до основних економічних проблем входять монопольно-олігархічна, низькотехнологічна, ресурсовитратна економічна модель; відсутність чітко визначених стратегічних цілей, пріоритетних напрямів і завдань соціально-економічного та науково-технічного розвитку України, а також ефективних механізмів концентрації ресурсів для досягнення таких цілей; надмірна залежність національної економіки від зовнішніх ринків; неефективне управління державним боргом; активізація міграційних процесів тощо [3]. Враховуючи суттєвий вплив, який чинять означені чинники на добробут українського суспільства, варто розглянути ці загрози національній економічній безпеці нашої держави через призму соціальної відповідальності, значення якої останніми роками суттєво зросло. Враховуючи, що вирішальним елементом економічної системи є покладена в її основу економічна модель, особливу увагу варто приділити саме такій загрозі, як монопольно-олігархічна, низько технологічна, ресурсовитратна економічна модель.

Всім відомо, що здебільшого монополія є небажаною ситуацією на ринку, адже за таких умов окремі організації отримують практично необмежену владу на своїх ринках, що може призвести до ряду негативних наслідків у національному масштабі. Так, зокрема, Л.О.Тарасенко, розрізняє три основні сфери впливу монополіста - екологічну, економічну та соціальну [2, с. 264]. Наприклад, екологічні наслідки представлені в основному неефективним використанням ресурсів, що призводить до швидкого їх виснаження. Останнє повність суперечити принципам соціально відповідального ведення бізнесу. Крім того, одним із основних економічних наслідків монополії є створення бар'єрів для появи нових конкурентів, що демотивує дрібне підприємництво і унеможливлює реалізацію людського потенціалу на даному ринку, а отже, знову маємо підтвердження соціальної безвідповідальності. Щодо соціальної сфери, то, зрозуміло, основними наслідками тут є дестимулювання вдосконалення якості

продукції для споживачів, покладення тягаря витрат на споживача, скорочення кількості робочих місць тощо. Останнє негативно позначається на добробуті споживачів та рівні їх задоволення, що є соціально безвідповідальними діями.

Відмітимо, що в науковій літературі на сьогодні наявні дослідження, котрі доводять кореляцію між ступенем розвитку монополії та корпоративною соціальною відповідальністю. Зокрема, дослідниця Д.Акабадо у своїх працях досліджувала вплив на соціальну відповідальність наступних факторів: доходу підприємства, кількості найманих працівників, ступеня «монополізації» та «олігополізації». До вибірки вона включила компанії, котрі представляли різні ринки та різні регіони, різного розміру та з різною прибутковістю [4, с. 8]. Під час здійсненого аналізу вчена довела, що між чисельністю працівників на підприємстві та ступенем соціальної відповідальності даного підприємства існує пряма залежність, тобто чим більша чисельність працівників, тим більш соціально відповідальним є підприємство; між ступенем монополізації ринку та соціальною відповідальністю існує обернена залежність, тобто чим більш монополізованим є ринок, тим нижчим є ступінь соціальної відповідальності підприємства.

Разом із тим, хотілося б наголосити, що монополісти та олігополісти мають найбільші можливості для впровадження програм соціальної відповідальності, адже вони мають, по-перше, високу концентрацію капіталу, а по-друге - потребу підтримувати своє монопольне становище. Так, наприклад, відповідно до звіту Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності щодо практики КСВ в Україні у 2016 році, особливу активність проявили такі олігополісти на ринках телекомунікацій та зв'язку, як «Lifecell» та «Нова пошта» [1]. Означені компанії брали участь у програмі з забезпечення здорового способу життя та сприяння добробуту населення. Крім того, варто відмітити, що ці компанії здійснюють соціальні ініціативи не перший рік, створивши собі вже певний імідж соціально відповідальних, а соціально відповідальні дії не обмежуються лише означеними в Звіті прикладами і поширюються на відносини з усіма стейкхолдерами.

Література

1. Практики КСВ в Україні 2016 / Під ред. Саприкіної М.; Центр «Розвиток КСВ». – К.: 2016. – 100 с.

2. Тарасенко Л. О. Теоретичні аспекти конкуренції та монополії: сутність, особливості, наслідки [Електронний ресурс] / Л. О. Тарасенко // Фінанси, облік, банки. - 2017. - Вып. 1. - С. 260-268.

3. Указ Президента України "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року "Про Стратегію національної безпеки України" від 26 травня 2015 року. - 2015.- Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/287/2015

4. Acabado, D. Corporate social responsibility, market structure and firm dimension / D. Acabado // Tecnico Lisboa. - 2014. - Режим доступу: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjC_bKv4u_eAhXykIsKHT_4BSwQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Ffenix.tecnico.ulisboa.pt%2FdownloadFile%2F563345090413919%2FResumo.pdf&usg=AOvVaw22-r1ekukfkkkbJltMMZOi

УДК 330.46

Камінський О.Є.,

к.е.н., доцент

кафедри інформаційного менеджменту,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ХМАРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

Сучасні хмарні технології (cloud computing) є прогресивним та перспективним мегатрендом, одним з елементів революційної концепції «Індустрія 4.0». Їх швидке поширення зараз є одним з тих ключових трендів, що в найближчі 5-8 років помітно вплинуть на глобальний розвиток. У найрозвиненіших регіонах світу (США, ЄС) вже прийняті стратегічні рішення та плани дій щодо системного та комплексного розвитку хмарних сервісів, розгорнута відповідна робота. Опитуванн проведене компанією BDO Technology Outlook показало, що 74% головних фінансових директорів у галузі технологій (CFOs) вважають, що хмарні обчислення мали найбільший вплив на їх бізнес у

2017 році [1]. Відома компанія IDC FutureScape прогнозує, що у 2018-2020 роках принаймі половина витрат на ІТ стануть хмарними, та досягнуть 60% всіх витрат на ІТ-інфраструктуру та 60-70% всіх витрат на програмне забезпечення, послуги та технології [2].

В роботах відомого дослідника Ф. Етро [3] було зосереджено увагу на ефекті скорочення витрат хмарних обчислень та проаналізовано їх макроекономічний вплив шляхом моделювання на основі динамічної стохастичної моделі загальної рівноваги. В дослідженнях прогнозовані наступні ефекти: скорочення витрат на інвестиції в ІТ знижує початкові бар'єри для виходу на ринок нових фірм та сприяє створенню малих та середніх підприємств (МСП), зростання малого та середнього бізнесу матиме позитивний вплив на зайнятість та ВВП, державні витрати знижуються, а податковий збір збільшується за рахунок поширення хмарних обчислень.

Результати показують, що дифузія хмарних обчислень збільшує ВВП на 0,05% до 0,15% в короткостроковій перспективі та на 0,1% до 0,3% в середньостроковій перспективі. Результати оцінювання щодо зростання малого бізнесу та створення робочих місць показані в таблиці 1.

Таблиця 1

Макроекономічний вплив хмарних обчислень по країнах ЄС

Ефекти	**Швидкість дифузії**	**Короткий термін**	**Середній термін**	**Одиниця виміру**
ВВП	повільний	+0,05	+0,1	Відсоткові бали на рік
	швидкий	+0,15	+0,3	
Зростання бізнесу	повільний	+73,256	+83,487	Кількість фірм на рік
	швидкий	+378,640	+430,937	
Створення робочих місць	повільний	+300,000	+70,000	Кількість робочих місць на рік
	швидкий	+1,000,000 та вище	+700,000	

Джерело: Ф. Етро [3]

Посилення конкуренції, інновацій, а також зниження витрат на інформаційні технології приводять до зростання виробництва і зайнятості населення в секторах

економіки без ІТ. Підвищений вплив на рівень зайнятості буде обмежений промисловістю. Аналіз парадигми хмарних обчислень показує, що виробництво, оптовий та роздрібний продаж, сфери нерухомості і фінансів, як очікується, виграють більше, ніж інші сектори економіки. Проте, в Україні, довгостроковий вплив на рівень заробітної плати в цих секторах може бути незначний. Рівень зайнятості і вихідний ефект також будуть в Україні відрізнятися від інших, оскільки ефект залежить від структури економіки.Тому у галузях транспорту, зв'язку, у готельному і ресторанному секторах зміни не будуть значними. Однак, споживчий мультиплікативний ефект, безумовно, збільшить валовий національний продукт і зайнятість населення.

Ефект заміщення капітальних і трудових ресурсів також визначатиме напрямок і рівень очікуваних змін у сфері зайнятості. Граничні витрати ресурсів (MRC) є лише одним з факторів, що обумовлюють використання праці і капіталу. Відносний граничний фізичний продукт (MPP) також впливатиме на використання трудових і капітальних ресурсів. Наприклад, у сфері освіти незалежно від того, як хмарні обчислення знижують витрати на інформаційні технології або на інновації методи навчанн, попит на кількість викладачів кардинально не зміниться. Отже, чим швидший темп дифузії хмарних обчислень для малих і середніх підприємств, то більший вплив на економічні показники буде відображатися на виході в секторах економіки без ІТ та у сфері зайнятості. Цей ефект, як очікується, буде в межах від 0,1% до 0,4%.

З розвитком хмарних обчислень з’являються і нові компетенції. Зростання мультихмарного середовища потребує особливих знань та вмінь, пов'язаних з управлінням декількома постачальниками інформації, оптимізацією ресурсів і, як правило, розкриттям потенційних переваг мультихмарних стратегій, тому виникають і нові професії: менеджер постачальників рішень для хмарних обчислень (Cloud vendor liaison), архітектор інтернету речей (IoT architect), юристи, які працюють в сфері штучного інтелекту (AI lawyer).

Необхідність підготовки до поширення хмарних технологій потребує розуміння на найвищому урядовому рівні та внесення до пріоритетних напрямів розвитку науки та технологій в Україні.

Література

1. The 2017 BDO Technology Outlook Survey [Електроний ресурс]. - Режим доступу: https://www.bdo.com/getattachment/022227f4-aa2e-4a8b-9739-b0ad6b855415/attachment.aspx?2017-Technology-Outlook-Report_2-17.p
2. IDC FutureScape: Worldwide IT Industry 2018 Predictions [Електроний ресурс]. - Режим доступу: https://www.acclivis.com/wp-content/uploads/2018/04/IDC-Futurescapes-Predictions-2018.pdf
3. Etro, F. The economics of cloud computing/ F. Etro. - IUP Journal of Managerial Economics, 2011 - № 9. - p. 7-22.

L. Cichobłaziński,

Ph.D. Częstochowa University of Technology (CUT)

S. Soares Filho,

Ph..D. Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

THE APLICATION OF MEDIATION TO AVOID STRIKES: COMPARATIVE STUDY BETWEEN POLAND AND BRAZIL

Mediation is a method of alternative dispute resolution (ADR). It can be applied to solve different types of conflicts, such as disputes about Civil, Family, Labour, Contractual and sometimes Criminal Law. The purpose of this study is to investigate if mediation is an effective tool to avoid strikes. Poland and Brazil are chosen to analyse this investigation since both countries have almost similar procedure to allow the employees to make strikes. However, mediation is an obligatory stagy in Poland's procedure before strike, but in Brazil there is not this obligation to apply mediation before it. This research shows thatfirst country had 311 strikes and the second had 6534 work stoppage between the years 2009 and 2016 (absolute numbers). If the supposition that Poland and Brazil would have the same population is applied (relative numbers), in this case, the first country would have had 1714 strikes and Brazil 8848. This means

that, even with this supposition, the Brazilian's data is approximately 5,2 times bigger than Polish's data. These numbers can show that mediation may be helpful to avoid the strikes in Poland.

KEYWORDS: Mediation. Strikes. Alternative dispute resolution. Collective disputes. Labor law. Mediation in collective disputes.

УДК 331.5

Чуб О.В.,

директор Центру сприяння працевлаштуванню «Перспектива»,

асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Штучний інтелект, віртуальна реальність, великі дані й цифрова економіка надзвичайно швидко трансформують обличчя зайнятості та її характер у сучасному світі. Інтернет поки що насичений людьми, однак зовсім скоро з'явиться принципово інша модель мислення, засобів і способів комунікації. Уже зараз в месенджерах і call-центрах багато роботів. Людей і процеси, що не пов'язані з фізичною працею безпосередньо, у традиційному бізнесі почали замінювати автоматизовані системи на основі технологій цифрової економіки — розподіленого реєстру, або децентралізованих блокчейн-систем, і смарт-

контрактів. Відтак, людині доведеться вчитися працювати і співіснувати зі штучним інтелектом, що діє за певним алгоритмом.

У цьому сценарії існує дві новини для людей — погана і хороша. Негативний аспект виходить із припущення, що ринок «живої» праці зменшуватиметься, але позитивний пов'язаний з якісно новими можливостями для тих, хто буде в змозі динамічно пристосовуватися до змін [2, с. 1].

Молодь є найбільш динамічною соціальною групою, яку часто порівнюють з барометром «соціальної погоди» в суспільстві, що має високий ступінь адаптивності, відзначається активністю і є найбільш винахідливою у прагненні знайти себе в нових умовах. Молодь в суспільстві виступає у двох основних формах: як елемент природного відтворення і як соціальна сила, яка здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства.

Особливою формою цифрової зайнятості є інноваційна самостійна зайнятість, реалізована через розроблення IT-стартапів. Це найбільш прогресивний тип зайнятості, оскільки він дає можливість максимальної самоактуалізації індивіда. За такої зайнятості створюють інновації, які сприяють економічному зростанню країни, оскільки її метою є виведення інноваційного продукту або послуги на ринок. Практично всі зазначені робочі навички реалізовано в інноваційній цифровій зайнятості. Слід підкреслити, що, переважно, саме молодь ініціює та розробляє інноваційні стартапи, які змінюють як бізнес-процеси, так і повсякденне життя [1, с. 17].

Разом з тим, на практиці останні десятиліття спостерігаються зниження якості освіти і неувага до питань стимулювання молодіжної зайнятості у сфері інтелектуальної діяльності, що веде до втрат країни внаслідок трудової міграції найбільш активних і освічених представників молоді. Зисками від інвестування в розвиток інноваційного потенціалу української молоді все більше користуються розвинені країни на Заході. Національний ринок праці задихається від нестачі висококваліфікованих фахівців — при надлишку пропозицій від «тих, хто має дипломи про вищу освіту» [3, с. 429].

Основним національним пріоритетом має стати політика збереження й розвитку трудового потенціалу з особливим акцентом на підтримку молоді, яка має свої конкурентні переваги, втім не бачить перспектив працевлаштування за набутими професіями і планує своє трудове життя за кордоном. Перспективи зростання зайнятості молоді у сфері інформаційної економіки потребують системного підходу, подолання протиріч у розвитку освіти, ринку праці, створенні стимулів до праці інтелектуального змісту.

Література

1. Азьмук Н. А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н. А. Азьмук // Економіка розвитку. — 2016. — № 3. — С. 12-19.
2. Новак, Ірина. Стратегія зайнятості для України: якими мають бути орієнтири? [Текст] / І. Новак // Дзеркало тижня. — 2017. — 18-24 листоп. (№ 43/44). — С. 1, 8.
3. Петін О. М. Зайнятість молоді у сфері інтелектуального бізнесу / О. М. Петіна // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 14-15 листоп. 2014 р. — Харків, 2014. – С. 427−430.

УДК 332.082

Дзюбенко Л.М.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та підприємництва,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Розвиток цифрових технологій та соціально відповідального бізнесу вимагають особливу увагу приділити таким напрямам підвищення продуктивності праці працівників, як: не обмежуване користування Інтернетом на робочому місці (дозволити користуватись особистою електронною поштою, соціальними мережами); послідовно вимірювати кожен етап роботи працівника та його загальну продуктивність; визначати цілі та пов’язувати їх з результатами, що

дасть змогу працівникам бачити, як вони зростають один щодо одного й минулих періодів; дозволити перерви під час роботи для зменшення інтелектуального навантаження [1, 4].

До сучасних інструментів підвищення продуктивності праці науковці та практики відносять такі: система управління якістю «шість сигм», концепція ощадливого виробництва, система постійного удосконалення «кайдзен», управління ланцюгом поставок, автоматизація та інформаційні технології, професійний розвиток персоналу [3, 4, 5].

Система управління «шість сигм» – це система стратегічного управління, яка базується на класичній схемі безперервного вдосконалення на засадах постійного застосування циклу Шухарта – Демінга: плануй – роби – перевіряй – запроваджуй. З часом концепцію «шість сигм» та цикл Шухарта – Демінга було трансформовано в цикл MAIC: Measure (вимірюй) – Analyze (аналізуй) – Improve (вдосконалюй) – Control (контролюй) [3, с. 22].

Ощадливе виробництво дає змогу підвищити продуктивність праці шляхом мінімізації непродуктивних витрат та уникнення випуску продукції, яка не має попиту на ринку. Ця концепція показує, як можна оптимізувати виробництво, щоб воно було майже безвідходним, при цьому всі ресурси були цілком задіяні в операційному процесі.

«Кайдзен» - це японська філософія управління, яка побудована на безперервному вдосконаленні процесів виробництва, розробки та інших допоміжних процесів (від япон. «кай» – «зміна», «дзен» – «мудрість».. Японські компанії почали використовувати цю управлінську філософію з кінця Другої світової війни. Філософія «кайдзен» набула поширення серед міжнародних компаній наприкінці XX – на початку XXI ст. і була успішно реалізована провідними корпораціями світу [5, с. 15].

«Кайдзен» є складною системою, яка включає цілий ряд принципів та інструментів. Принципи «кайдзен» є стандартними для японської моделі управління, а інструменти потрібно розглянути більш детально. Отже, інструмент

5S – це спосіб ефективної організації робочого простору, яка дає змогу істотно підвищити продуктивність праці та зберегти час.

Важливу роль у підвищенні продуктивності праці відіграє автоматизація та інформаційні технології (ІТ). Американські дослідники довели, що зв'язок між інформаційними технологіями та продуктивністю праці існує. Але вони зазначають, що, якщо компанії інвестують лише в ІТ та ігнорують зміну інших внутрішніх процесів, то це не приведе до суттєвого зростання продуктивності праці [6, с. 37]. Таким чином, інформаційні технології та автоматизація – це лише передумови, які потрібно правильно використовувати, щоб отримати бажаний результат.

Професійний розвиток працівників дає змогу не лише отримати персонал необхідної кваліфікації, не витрачаючи часу на пошуки, а й дає змогу залучити кожного окремого працівника до так званого кайдзен-процесу, що передбачає участь у вдосконаленні виробничих процесів з метою підвищення продуктивності праці [4, с. 49]. Інвестиції в розвиток персоналу дають змогу сформувати стабільний колектив, що створює у працівників відчуття впевненості в майбутньому та стабільності й сприяє пошуку нових ідей щодо вдосконалення виробничих процесів, продукції, наданих послуг, умов продажу тощо. При цьому плинність персоналу знижує відповідальність у працівників за доручену їм роботу.

Ще одним методом підвищення продуктивності праці є застосування теорії обмежень (англ. Theory of Constraints (TOC)). Її автором був ізраїльський учений Еліяху Голдратт. Дана теорія була розроблена у 80-х рр. XX ст. [2, с. 198]. Варто зазначити, що останніми роками вона поступово набуває поширення в Україні. Так, її успішно застосовують такі компанії, як Cisco Україна, IDS, Kraft Foods Україна, «Вересень+» тощо.

Також науковці зазначають, що сприяють підвищенню продуктивності праці такі інструменти, як реінжиніринг, бенчмаркетинг, аутсорсинг.

Якість впровадження та реалізації сучасних інструментів підвищення продуктивності праці сучасного підприємства сфери послуг переважно

визначається тим, як повно будуть доведені та усвідомлені зміст і необхідність перетворень системи управління персоналом, що, в свою чергу, зумовлюється підготовленістю працівників до роботи у нових умовах.

Отже, проведене дослідження проблеми підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, яке зайнято у сфері надання послуг, показало що дуже перспективним є перехід управління ростом продуктивності праці від окремого працівника до управління продуктивністю підприємства в цілому. Даний підхід відкриває нові можливості для трансформації методів планування продуктивності відповідно до динамічних умов господарювання.

Література

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Голдратт Э. Цель. Процесс непрерывного улучшения : пер. с англ. Москва, 2017. - 400 с.
3. Дзюбенко Л.М. Удосконалення організації роботи сучасного офісу на основі інструментів "ощадливого виробництва"// Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: Матеріали третьої міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 травня 2017 р. - відпов. за випуск д.е.н., проф. Кузнецова І.О. - Одеса , 2017. - С. 46-50
4. Кондратюк Ю. Ф. Продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку : дис. канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, - 2016. - 193 с.
5. Ларо У. Офис-кайдзен. Преобразование офисных операций в стратегическое преимущество : пер. с англ. Москва, - 2009. - 224 с.
6. Яхонтова Е. С., Гаврилова С. В. Практика управления производительностью труда в современных компаниях : Аналит. доклад. – М., 2016. – 58 с.

УДК 336

Гернего Ю.О.,
канд. екон. наук,
доцент кафедри корпоративних фінансів і контролінгу
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦИФРОВОЇ КОМПОНЕНТИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Сучасне суспільство перебуває в процесі систематичних багатосторонніх трансформацій. Економічний розвиток набув якісно-нових характеристик, що пов'язано із стрімкими тенденціями глобального переформатування міжнародного економічного простору. Так, третє тисячоліття знаменується радикальними трансформаціями, які полягають у якісному поєднанні та синергії ефектів розвитку всіх сфер суспільного життя. Людина постає якісним ресурсом та рушійною силою для соціального та економічного розвитку та майбутніх якісних змін.

Одночасно, у розвинених країнах світу уже протягом достатньо тривалого проміжку часу конкурентоспроможність національної економіки пов'язують із техніко-технологічними трансформаціями. Відбувається становлення динамічного та багатогранного постіндустріального соціуму для якого характерні численні "парадигмальні зсуви", відбувається становлення цифрової економіки на національному та глобальному рівнях.

Актуалізація концептуальних засад сучасного цифрового суспільства зумовила появу відповідного напряму досліджень у працях вітчизняних та зарубіжних авторів. Зокрема, на питаннях становлення цифрового суспільства зосередили увагу Д. Тапскотт та А. Уїльямс [1; 2]. Окремі аспекти еволюції людського суспільства з огляду на науково-технічний прогрес присутні у працях А. Векслер [3]. Метою нашого дослідження є обґрунтування трансформацій, які

відбуваються в контексті людського розвитку з огляду на поширення тенденцій цифровізації.

Актуалізація виокремлення компоненти людського розвитку зумовила появу прикладних досліджень стосовно наведеної проблематики. Зокрема, на початку 90-х років XX століття група економістів на чолі з Махбубом-уль-Хаком розробила Індекс людського розвитку (*Human Development Index (HDI)*), який згідно із іншими версіями отримав назву Індексу гуманітарного розвитку [4]. Наведене дослідження заклало основу для сприйняття параметрів людського розвитку у якості рівноправних індикаторів соціально-економічного розвитку. Людський розвиток посів чільне місце у щорічних звітах провідних міжнародних, регіональних та національних організацій, зокрема віднайшов своє відображення у звітах про розвиток людського потенціалу в рамках програми розвитку ООН *(UNO)* [5].

Однак, незважаючи на деяку інноваційність безпосередніх досліджень людського розвитку, варто зосередити увагу на еволюцію його концептуальних характеристик. Зокрема, з огляду на парадигмальні зрушення другої половини XX та XXI століття, особливого значення для розвитку людиноцентричного суспільства набули процеси цифровізації.

Так, ще у XIX столітті ключовими ресурсами, які визначали конкурентоспроможність бізнесу виступали доступ до природних ресурсів та сировини, а згодом здатність товару задовольнити потреби цільових груп споживачів. Натомість, уже за часів Великої депресії 1930-х років відбулося переформатування природи конкурентної боротьби, що пришвидшило створення орієнтованої на споживача філософії бізнесу, призвело до становлення соціальної культури та відповідальності. У середині XX століття увага зосередилася не лише на споживчих якостях товару, але й на його оформленні та здатності задовольнити естетичні потреби споживача, що зумовило актуалізацію концептуальних засад маркетингу та брендингу. Тобто, у XX столітті відбулися докорінні зміни філософії ведення бізнесу в частині її соціалізації та направленості на людину та задоволення її потреб.

Проте, уже наприкінці XX століття потреби людини докорінно змінилися, перейшли на якісно-новий цифровий рівень. Тому, ключовими факторами конкурентоспроможності стали цифрові канали здобуття інформації, потенціал налагодження інформаційних зв'язків у суспільстві. Це характеризує появу та глобальне розповсюдження якісно-нової цифрової компоненти людського розвитку.

Таким чином, у сучасному суспільстві людський розвиток виступає самостійним та виправданим індикатором конкурентоспроможності та соціально-економічного зростання. Зміна потреб людини призвела до трансформації людського розвитку із виключно соціально-орієнтованої концепції до алгоритму налагодження зв'язків в умовах цифрового суспільства.

Література

1. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence. N. Y. : McGraw-Hill, 1997. 368 p.

2. Tapscott D., Williams A. D. Macrowikinomics: Rebooting Business and the World. N. Y. : Portfolio Hardcover, 2010. 350 p.

3. Векслер А. Ф. Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность / А. Векслер, Г. Тульчинский. – М.: Вершина, 2006. – 336 с.

4. Human Development Report (2017). United Nations Development Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi

5. Гернего Ю. О. Фінансова компонента індексу людського розвитку в Україні. / Ю. О. Гернего // Економіка та суспільство. – 2017. – № 11. – С. 407 – 413.– Електронний ресурс. – Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua

УДК 331.105.6:338.47

Шкода Т. Н.,
канд.екон.наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ

Соціально-трудові відносини є одним з найважливіших елементів будь-якої економічної системи. За їх рівнем розвитку оцінюють міру соціалізації та інтелектуалізації відносин між працею і капіталом. Вони також є мірилом демократизації всього суспільства.

Докорінна зміна характеру та змісту праці, трансформація соціально-трудових відносин, на думку С. Цимбалюк [3, с. 63], відбуваються під впливом структурних зрушень, спричинених зміною суспільної формації.

Трансформація соціально-трудових відносин, за визначенням О. Руденко [2, с. 36], є безперервним процесом якісних і кількісних перетворень у системі соціально-трудових відносин, які мають як позитивні, так і негативні наслідки в контексті суспільних (у тому числі, економічних) змін на всіх рівнях і в різних площинах одночасно та паралельно, результатом чого є зміна змістових характеристик різних складових соціально-трудових відносин, наслідком яких стає становлення нового формату відносин у сфері праці, що потребує якісно нових підходів до їх регулювання відповідно до нової економічної моделі.

На думку автора, процеси стратегічного управління людським капіталом відбуваються в сучасних умовах трансформації соціально-трудових. Своєю чергою вона проявляється в різних аспектах [2, с. 39]: соціальному, економічному, правовому та організаційному.

Серед основних тенденцій, характерних для соціального аспекту трансформації соціально-трудових відносин, для авіаційного транспорту найбільш характерними є зростання значущості ідеології соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин та зміна життєвих цінностей працівників шляхом використання інструменту соціальної відповідальності у соціальній політиці авіатранспортних підприємств.

Найбільш характерною тенденцією економічного аспекту трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту є зростання відшкодування підприємством витрат на професійних розвиток працівників, що є відповідною соціальною інвестицією, та відрахувань на соціальні заходи, і витрат на оплату праці.

Правовий аспект трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту характеризується незначним поширенням цивільно-правових відносин у трудовій сфері та значною декларативністю положень Галузевої угоди у сфері авіаційного транспорту 2013-2015 рр. [1] (чинної до кінця 2017 р.), що впливає на стан колективно-договірного регулювання на авіатранспортних підприємствах та на якість державного регулювання соціального захисту працівників авіаційного транспорту.

Основними тенденціями, які характеризують організаційний аспект трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту, є наявність атипових форм зайнятості та підвищення вимог до компетентності працівників, що пов’язані з трансформаціями організації праці та соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту під впливом міжнародних авіаційних організацій.

Література

1. Галузева угода на 2013-2015 роки між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України. / *Авіадиспечерська професійна спілка* : веб-сайт. URL: http://adps.in.ua/2014/02/09/4589/ (дата звернення: 17.11.2015)
2. Руденко О.М. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах становлення інноваційної економіки (на прикладі підприємств радіоелектронної

промисловості) : дис. … канд. екон. наук (доктора філософії) : 08.00.07. Київ: КНЕУ, 2017. 230 с.
3. Цимбалюк С.О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 213 с.

УДК 331.2

Ільєнко А.В.,
асистент
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Лізанець І.Р.,
студент, спеціалізація 6Е04 "Менеджмент бізнес-організацій",
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Проблема управління персоналом дуже гостро постає в українських підприємствах в останнє десятиліття. Адже персонал на підприємстві є найголовнішим і ключовим ресурсом, завдяки якому і визначається вектор розвитку самого підприємства, а також ефективність функціонування.

Беручи до уваги те, що малий бізнес дуже динамічний і здатен пристосовуватись до різних умов, а також володіє величезним потенціалом для розвитку, він може стати важелем для запуску і самої економіки країни та розвитку ринкових відносин. Управління персоналом може стати викликом особливо для малого бізнесу, який, як правило, не має відділу кадрів, на який покладаються. Вони можуть бути обмежені однією людиною, або ця відповідальність все ще може належати генеральному директору. Незважаючи на це, власникам малого бізнесу потрібно розуміти виклики, з якими вони стикаються, і вони готові вирішувати проблеми з персоналом, оскільки їх

компанія та робоча сила зростають. Ми визначили найбільш поширені проблеми та завдання управління персоналом на сьогодні, а також рішення, які можна швидко впровадити у відповідь на ці проблеми у малому бізнесі:

1) *Відповідність законам та нормам*. Ведення змін у нормативно-правових актах з питань соціально-трудових відносин - це велика проблема для власників малого бізнесу. Багато хто з них вирішує ігнорувати закони про працю, вважаючи, що вони не застосовуються до їх бізнесу. Але це може означати аудити, судові справи та, можливо, навіть занепад компанії.

Незалежно від того, наскільки великим чи малим є бізнес, важливо переконатися, що відсутні порушення законодавства про працю. Є нормативно-правові вимоги, починаючи від найму персоналу, виплати заробітної плати, закінчуючи безпекою на робочих місцях. Тому при веденні економічної діяльності варто відслідковувати останні законодавчі зміни, користуючись сайтами з нормативними базами на безкоштовній чи платній основі. Можна вдатися до послуг особистого юриста в даній сфері, але тут існує фактор додаткових затрат.

2) Зміни в управлінні та на підприємстві. З розвитком бізнесу виникає потреба в зміні стратегії організації, оргструктури та внутрішніх бізнес- процесів. Деяким співробітникам важко впоратися з цими змінами. Багато компаній мали проблеми зі зниження продуктивності праці, плинністю кадрів та морально-психологічним кліматом в періодів змін.

Власники бізнесу повинні зосереджуватися на поясненні переваг кожної ключової або незрозумілої зміни кожному найманому працівнику. Для цього можна робити зустрічі з співробітниками. Коли персонал зрозуміє, чому, як і коли відбудеться зміна, він, швидше за все, прийме її і здатен буде розуміти, що йому робити і як.

3) Розвиток лідерства. Як правило, на малих підприємствах розвиток лідерства не має великої популярності. І це є однією з ключових проблем неефективного їх існування. Розвиток лідерства має вирішальне значення для того, щоб персонал був керованим та вмотивованим, а також готує їх взяти на себе більше обов'язків

у майбутньому. Потрібно робити це частиною культури на підприємстві, створити можливості використовувати свої сильні сторони для кожного працівника. Виконання завдань мотивує їх і дає їм шанс розвинути свої навички.

4) Навчання та розвиток персоналу. Інша проблема, пов'язана з HRM, - інвестування в навчання та розвиток працівників нижчого рівня. Деяким підприємствам важко знайти ресурси для цього. Працівники, що створюють основний продукт\послугу - це ключові працівники в операційній діяльності підприємства і саме вони дають результат. Навчання та розвиток не потребують багато часу або грошей, якщо правильно до цього підійти. Ви можете надати онлайн-тренінги, залежно від сфери функціонування підприємства, щоб люди могли розвиватись самостійно. Інвестиції у робочу силу дають лояльну та продуктивну команду.

5) Компенсаційний пакет. Багато компаній має проблеми з тим, як краще та правильно структурувати компенсаційний пакет для персоналу. Малі підприємства мають конкурувати не тільки з підприємствами аналогічного розміру, але й з корпораціями, з великими бюджетами заробітної плати. Крім того, необхідно враховувати вартість пільг, навчання, податки та інші витрати, які можуть становити величезні суми.

Незважаючи на важливість заробітної плати, вона не завжди є найважливішим фактором для персоналу та претендентів на вакантну посаду. Існує загальновідомий факт, що заробітна плата є ключовим фактором лише для 30-50% працівників. Решта віддає перевагу іншим соціальним чинникам. Створення системи для винагороди працівників за продуктивні результати праці - це один із способів компенсувати меншу зарплату. Крім того, слід розглянути можливість надання таких програм стимулювання, як розподіл прибутку або бонуси, які можуть бути виграшними для працівника та компанії.

6) *Відбір та утримання персоналу.* Відбір персоналу - це технологія, яка є чи не найважливішою для малих підприємств, для формування штату досвідчених фахівців, які здатні розвиватися разом з підприємством. Проблема малих підприємств полягає в тому, що вони не забезпечені висококваліфікованим

персоналом, адже ці фахівці мають бути високо оплачуваними, а також мати можливість для кар'єрного розвитку, що не може реалізовуватись на невеликих підприємствах в повній мірі. Крім того, неможливо дізнатись, чи дійсно кандидат буде відповідати кваліфікаційним вимогам до посади та корпоративній культурі компанії, поки він не відпрацює протягом випробувального терміну.

Високий рівень плинності персоналу визначає низький рівень ефективності HRM.

Співробітники є найкращим активом компанії. Малі підприємства, які інвестують у свої команди, зможуть отримати швидше зростання та стати справді конкурентоспроможними.

Отже, ми визначили основні проблеми, щоб зосередити увагу на ефективному управлінні персоналом, яке має:

1. Створювати унікальну культуру робочого місця
2. Підкреслювати правила, очікування та стандарти на робочому місці
3. Допомагати розуміти конкурентоспроможність та значення посад\ робочих місць
4. Сприяти спілкуванню між персоналом, роботодавцями та іншими стейкхолдерами
5. Визначати важливість навчання та розвитку персоналу
6. Усувати незрозумілі питання серед персоналу з питань адаптації, поділу робочого місця, набору посадових обов'язків, делегування повноважень, кар'єрного росту тощо

Розуміння основних проблем пов'язаних з персоналом дозволяє обрати правильну стратегію й політику управління персоналом та сформувати комплекс заходів по її реалізації на підприємстві.

Література

1. Кодекс законів про працю в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2011. – 446 с

3. Рульєв В.А. Управління персоналом: [навч. посіб.] / В. А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с
4. Лозинський І. Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / І. Є. Лозинський, Л. О. Єлісєєва // Економіка і регіон. - 2012. - № 3.
5. Копець Г.Р. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку вітчизняних підприємств на засадах маркетингу та логістики / Г.Р. Копець, Г.В. Рачинська, К.О. Дзюбіна [Електронний ресурс] . – Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29365/1/026_168_175.pdf.

УДК: 331.1

Данилевич Н.С.,

канд. тех. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ КАЙДЗЕН

Правильна організація робочих і виробничих процесів в компанії не менш важлива для її ефективності, ніж розвинена система продаж або залучена маркетингова стратегія. Чим чіткіше організована робота і чіткіші розподілені обов'язки, тим більш продуктивною є компанія. Саме організованості, прозорості та дисциплінованості бракує українському бізнесу, і українській державній системі в цілому.

Одним із перспективних принципів організації роботи підприємства з акцентом на удосконалення організації праці робітників та підтримання якості продукції є японська концепція Кайдзен. Концепція Кайдзен – це концепція забезпечення постійних поліпшень у всіх аспектах діяльності підприємства або його окремих підрозділів за рахунок внутрішніх резервів, без залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів [1].

Ключовими компонентами даної системи є: постійне і акцентоване скорочення всіх видів втрат, спрямоване на безперервне підвищення ефективності

роботи і скорочення витрат; раціональна організація робочих місць за допомогою системи 5S (Seiri – акуратність; Seiton – порядок; Seiso – чистота; Seiketsu – стандартизація; Shitsuke – дисципліна), що дозволяє досягти максимально можливого порядку, ефективності і продуктивності; контроль якості в масштабі всієї компанії, причому поняття якості включає не лише якість продукції, а ширше поняття якості самої роботи; стандартизація — діяльність по стабілізації і підтримці досягнутих результатів покращення за рахунок навчання і дисципліни, забезпеченню стабільно високих результатів роботи [2].

Вкрай важливим елементом філософії Кайдзен є постійна участь абсолютно всіх співробітників компанії у вдосконаленні організаційних процесів. Всі, від рядових службовців до вищого керівництва та власників компанії. Всі вони, в рамках своєї компетенції, повинні вносити покращення в організацію виробничих процесів. Тому ще одним значимим елементом філософії є наявність системи мотивації, що дозволяє встановлювати відповідні цілі та мотивувати співробітників досягати їх відповідно до принципів Кайдзен.

Потенціал застосування цієї концепції у всіх сферах бізнесу та державного управління не обмежений.

Кайдзен починається з проблеми, чи, точніше, з визнання того, що вона існує. Якщо проблеми не виявлено, значить, немає потреби в удосконаленні. У цьому відмінність Кайдзен від традиційного менеджменту американської та європейської моделі, а саме − вирішення всіх проблемних ситуацій безпосередньо в місці їх виникнення, тобто там, де продукту (послузі) додається споживча цінність.

Філософію Кайдзен підтримують такі японські корпорації, як «Toyota», «Mitsubishi», «Nissan». Таким чином, досвід успішних інновацій провідних компаній світу доводить, що найбільше ефективності можна досягти, враховуючи організаційний аспект розвитку. Але і на українських підприємствах Кайдзен не рідкість. Багато компаній вже працюють за цією системою, упорядкувавши внутрішні процеси на підприємстві і отримуючи більш високий рівень прибутку. Деякі тільки знайомляться з концепцією і роблять перші кроки.

Щодо рекомендацій для застосування Кайдзен в Україні, слід зазначити, що необхідно для початку правильно зрозуміти суть даної методики, при необхідності підлаштувати її під себе та своїх працівників і певну роль відіграє саме HR-служба. Вона відповідає за всі процеси, пов'язані з управлінням персоналом і саме вони мають адаптувати даний підхід до управління підприємством. HR-фахівці допомагають в пошуках необхідної інформації щодо виробничих процесів, обґрунтовують економічний ефект від запропонованих заходів, організовують комунікації на всіх рівнях підприємства. HR-служба спонукає працівників до дій в необхідному напряму − формування в колективі свідомості та забезпечення відповідного рівня знань з методології Кайдзен і її фундаментальних інструментів. Співробітники, в свою чергу, стають більш уважними до проблем підприємства, більш вимогливо підходять до організації свого робочого місця, підтримують оптимізацію всіх виробничих процесів. Як показує досвід впровадження Кайдзен результати починають проявлятися після декількох років ретельної праці. Впровадження Кайдзен на промислових підприємствах, якщо воно здійснюється системно, дозволить збільшити продуктивність праці і ефективність функціонування підприємства, знизити рівень аварійності устаткування; знизити рівень браку продукції; покращити організацію роботи у виробничих цехах; удосконалити організаційну структуру. Підвищення свідомості і кардинальна зміна менталітету працівників, удосконалення організаційної культури та іміджу фірми, покращення співпраці з клієнтами та постачальниками – результати цього ефекту будуть відчувати всі. Концепція Кайдзен передбачає постійне й безперервне поліпшення якості діяльності підприємства на всіх рівнях. Основою такого поліпшення є виробничий персонал, котрий формуючи власні ідеї та пропозиції щодо цих змін, допомагає в оптимізації усіх сфер діяльності підприємства. До того ж, Кайдзен сприяє підвищенню рівня самодисципліни та особистої відповідальності між працівниками, що дає додаткові стимули до розвитку як особистості, так і корпоративного розвитку. Впровадження концепції Кайдзен на українських

підприємствах є необхідним, однак потребує якісних перетворень їх організаційної структури разом із прийняттям нових корпоративних цінностей.

Література

1. Чорненька В. Г., Курінна І. Г. Концепція постійного покращення KAIZEN як перспективне спрямування в подоланні кризи вітчизняних підприємств і забезпечення конкурентоспроможності на міжнародному ринку − [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_chornenka.htm.
2. CTR Group / Концепції-Кайдзен − [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ctrgroup.com.ua/ua/concept/detail.php?ID=430.

УДК 336.14; 336.13

Іваненко Є. О.,

аспірант,

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки

Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Охорона здоров'я, з одного боку, є важливою складовою держави загального добробуту, її соціальної політики, яка покликана забезпечити доступність медичної допомоги для всіх членів суспільства незалежно від рівня їх доходів, а з іншого – об'єктом державного регулювання та інтегральним показником успішності функціонування державних інституцій.

За таких обставин зростає необхідність забезпечення державних зобов'язань у сфері охорони здоров'я, задекларованих у Конституції України та інших правових актах, відповідним обсягом фінансових ресурсів [4].

Фінансові ресурси галузі охорони здоров'я формуються за рахунок багатьох джерел. Відповідно до закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» № 2801–XII від 19. 11. 1992 р. виокремлюють державні (надходження державного та місцевих бюджетів, доходи фонду обов'язкового

державного медичного страхування) та недержавні (доходи фондів добровільного медичного страхування, благодійних фондів, організацій, підприємств, громадян) джерела фінансових ресурсів медичної галузі (рис. 1).

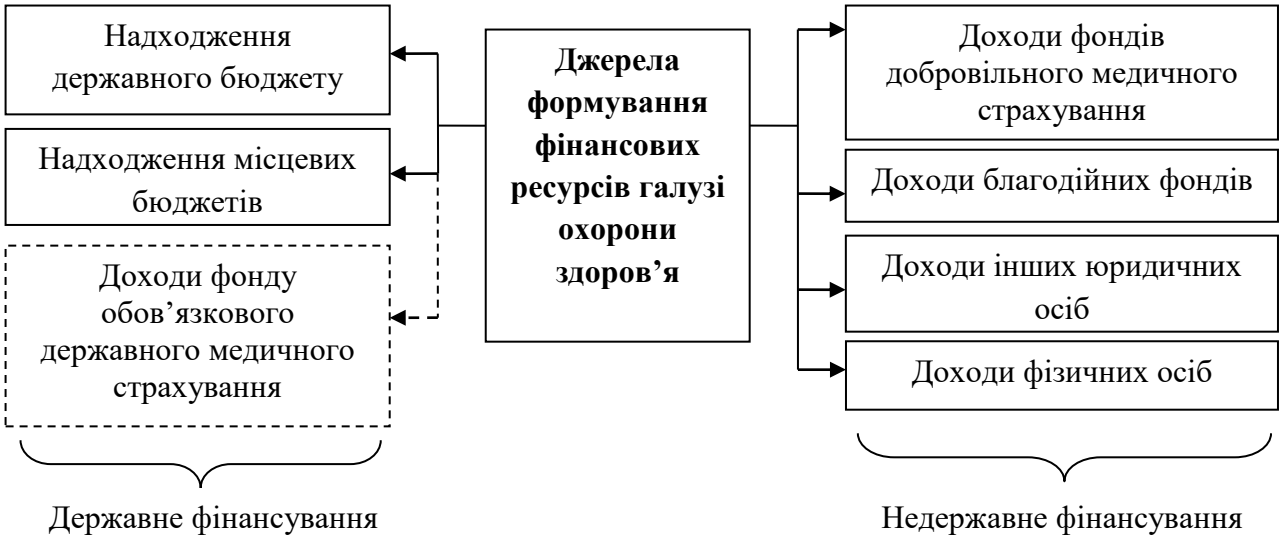


Рис. 1. Джерела формування фінансових ресурсів галузі охорони здоров'я в Україні *

***** Складено автором на основі даних: [1; 2; 4]

Оскільки держава є центральним суб'єктом виконання соціальних функцій у суспільстві, пріоритетним видом фінансових ресурсів медичної галузі справедливо вважаються саме бюджетні кошти, а бюджетне забезпечення – важливим методом її державного регулювання.

За допомогою бюджетного забезпечення як методу державного регулювання органи державної влади та місцевого самоврядування впливають на розпорядників бюджетних коштів в галузі охорони здоров'я з метою задоволення їхньої потреби у бюджетних ресурсах для належного виконання покладених на них функцій (надання доступних та якісних медичних послуг) відповідно до пріоритетів державної політики в галузі охорони здоров'я та бюджетної політики держави. Водночас, бюджетне забезпечення охорони здоров'я передбачає використання такої форми механізму державного регулювання як бюджетне фінансування.

Результати аналізу видатків державного та місцевих бюджетів України на охорону здоров'я дають підстави констатувати зростання абсолютного обсягу бюджетного фінансування державних та комунальних закладів охорони здоров'я упродовж 2008–2017 рр. більше, ніж у 2 рази, з одночасним зменшенням питомої ваги видатків на охорону здоров'я у видатках державного та місцевих бюджетів України з 10,9% у 2008 р. до 9,69% у 2017 р. та питомої ваги видатків бюджету держави у загальних витратах на охорону здоров'я з 53,21% у 2008 р. до 45,74% у 2015 р. [5].

Що стосується структури видатків бюджету держави на охорону здоров'я, то впродовж 2008–2017 рр. частка видатків місцевих бюджетів значно перевищувала частку видатків державного бюджету в джерелах формування фінансових ресурсів охорони здоров'я та була найвищою в 2015 році – 83,9%, що зумовлено нижчими темпами падіння обсягів видатків місцевих бюджетів порівняно із видатками державного бюджету.

У 2008–2017 рр. від 38,6% до 41,2% видатків місцевих бюджетів на охорону здоров'я здійснювалося з обласних бюджетів, 20,6% – 22,6% – бюджетів міст обласного значення, 19,7% – 20,8% – районних бюджетів.

Це пов'язано із запровадженим у Бюджетному кодексі України розподілом видатків на охорону здоров'я між ланками бюджетної системи (статті 87, 89, 90), а з 2015 р. – зміною бюджетного забезпечення охорони здоров'я, який передбачає перехід до фінансування медичної галузі шляхом надання з державного бюджету місцевим медичної та інших субвенцій.

Незважаючи на суттєві зміни в обсягах та організації бюджетного забезпечення охорони здоров'я, основною проблемою органів місцевого самоврядування в частині управління фінансами охорони здоров'я залишається незабезпеченість в повному обсязі коштами медичної субвенції видатків місцевих бюджетів на охорону здоров'я. Це зумовлює необхідність відволікання власних доходів місцевих бюджетів на забезпечення фінансовими ресурсами делегованих державою органам місцевого самоврядування повноважень.

Для розв'язання окресленої проблеми доцільно:

– розраховувати обсяг медичної субвенції на підставі державних соціальних стандартів та нормативів, які необхідно розробити, галузевих стандартів надання медичних послуг;

– збільшити обсяг медичної субвенції з урахуванням підвищення посадових окладів працівників закладів охорони здоров'я;

– запровадити коригувальний коефіцієнт для врахування витрат на лікування мешканців з інших регіонів (тимчасово переселених із окупованих територій тощо) в закладах охорони здоров'я міст;

– дозволити здійснювати видатки на оплату праці закладів охорони здоров'я за рахунок залишку коштів медичної субвенції;

– проводити розподіл медичної субвенції на первинний та вторинний рівень при складанні та ухваленні Державного бюджету України на відповідний рік.

Впровадження зазначених пропозицій у практичну діяльність дасть змогу посилити роль бюджетного забезпечення та бюджетного фінансування в системі методів та форм державного регулювання охорони здоров'я.

Література

1. Бюджетний кодекс України № 2456-VI від 08.07.2010 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
2. Горин В. М. Проблеми фінансового забезпечення соціальних гарантій у сфері охорони здоров'я / В. М. Горин // Методологічні проблеми фінансової теорії та практики в умовах економічної нестабільності: матеріали наук. конф. проф.-викл. складу [м. Тернопіль, 14 квіт. 2010 р.] / уклад. В. В. Письменний; відп. за вип. О. П. Кириленко. – Тернопіль: ТНЕУ, 2010. – С. 27–34.
3. Загорський В.С. Управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я: монограф. / В.С. Загорський, З.М. Лободіна, Г.С. Лопушняк. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2010. – 276 с.
4. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» № 2801-XII від 19.11.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12.
5. Звіти Державної казначейської служби України про виконання Державного та місцевих бюджетів України за 2008–2017 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.treasury.gov.ua.

УДК 331.526

Смалійчук Г.В.,
асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК ТРАНСКОРДОННОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

У системі світової економіки за умов зростаючої глобалізації міжнародна міграція трудових ресурсів стає тим визначальним фактором, який сприяє інтеграції країн і регіонів, а також їх економіко-демографічному розвитку та зростанню.

Інтернаціоналізація світового простору створює об'єктивні умови для становлення глобального ринку праці і постійного переміщення трудових ресурсів. У цьому контексті ринок праці все менше обмежується кордонами окремої країни. Глобальна універсалізація мереж економічної, соціокультурної та територіальної взаємодії формує простір для подальшого розвитку міграційних відносин. Зокрема, створення єдиного європейського ринку стимулювало зняття обмежень з національних ринків праці [1].

Наслідком процесу об'єднання національних ринків робочої сили в єдиний міжнародний ринок праці є становлення транскордонної кар'єри сучасного працівника. Зайнятість у транскордонних компаніях завдяки постійному оволодінню новими знаннями сприяє формуванню інноваційного людського капіталу. Процес кар'єрного зростання відбувається за рахунок переміщення з однієї країни в іншу в рамках підрозділів транснаціональних компаній. При цьому трудові мігранти, які є основним елементом міжнародного ринку праці, мають специфічні характеристики: найчастіше це молоді і цілеспрямовані особистості.

У результаті активізації міжнародної трудової міграції вчених, фахівців і кваліфікованих працівників успішних підприємців, відбувається формування глобального ринку високотехнологічної і кваліфікованої праці.

Найбільш поширеними формами експорту та імпорту кваліфікованого трудового потенціалу є: переміщення кваліфікованих працівників-мігрантів, навчання студентів за кордоном і подальше їх працевлаштування у країні навчання, використання знань кваліфікованих працівників на основі аутсорсингу.

Визначальними умовами формування світового ринку праці сучасного періоду, що сприяє транскордонним трудовим відносинам та вільному переміщенню працівників, є:

- зростання мобільності трудових ресурсів;
- підвищення гнучкості національних ринків праці;
- формування та розвиток суспільства, заснованого на знаннях;
- трансформація вітчизняної системи вищої освіти та її адаптація до сучасних та динамічних вимог як національного, так і світового ринку праці.

Сучасним чинником міграції трудових ресурсів є також розвиток сфер діяльності транснаціональних компаній (ТНК), які наразі інтегрують у собі не лише ринки капіталу, технологій, товарів, а й трудових ресурсів. ТНК є стимуляторами міжнародної трудової міграції, адже сприяють поширенню професійних знань і активізують процес обміну досвідом між працівниками різних країн. Таким чином, вони створюють глобальний ринок праці, для якого характерні процеси професійної конвергенції щодо підготовки працівників.

В умовах відкритих кордонів, розвитку соціальних мереж та Інтернету відбувається процес трансформації системи трудових цінностей, що, у свою чергу, призводить до появи інноваційних видів економічної діяльності та нового зразка якості трудового життя.

Сучасний етап становлення суспільства зумовлює формування у працівників інноваційної, відповідної сучасним реаліям, системи трудових

цінностей, серед яких провідні позиції займатимуть цінності особистісного самовираження, креативності, гнучкості та трудової автономності [2, с.80-84].

Сучасних мігрантів можна визначити як трансмігрантів, відмінною ознакою яких є те, що інтереси (економічні, політичні тощо) працівника-мігранта можуть знаходитися як в країні-реципієнті, так і на батьківщині, адже сучасні мігранти встановлюють, підтримують та розвивають всі види відносин, а саме сімейні, соціальні, економічні, політичні, організаційні та релігійні відносини, крізь кордони.

Література

1. Повідомлення комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання / Європейська комісія. – Брюссель, 2010. – 34 с. 7. Євростат. Індикатори Європи 2020 / Європейська служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/eurostat (дата звернення: 22.07. 2018 р.).
2. Черевичко Т. В. Инновационный человеческий капитал в мировой экономике / Черевичко Т. В // Известия СГУ. Серия История. Международные отношения. - Выпуск 4. - 2015. - С.80-84.

УДК 331.211

Іщенко О.В.,

пров. економіст,

Інститут економіки промисловості НАН України

ДИНАМІКА СТАНУ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Гідна оплата праці, як гарантія забезпечення достойної якості життя робітників та їхніх родин, а також справедлива винагорода за витрачені ресурси найманого працівника, є важливим очікуваним результатом Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. Своєчасність виплати заробітної плати є одним з базових принципів політики гідної оплати праці.

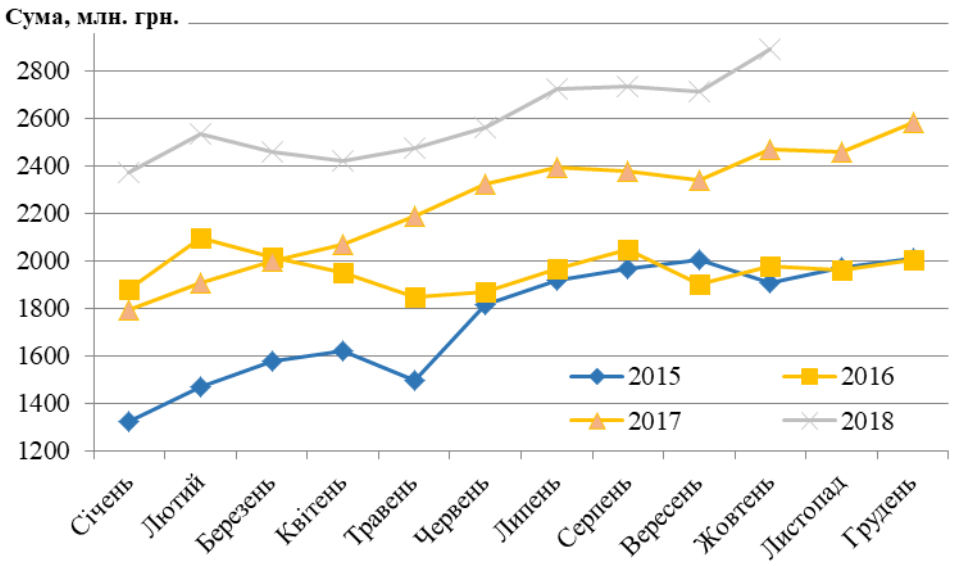
Питанням контролю стану виплати заробітної плати і подолання заборгованості присвячені, зокрема, роботи провідних вітчизняних експертів у сфері соціальної політики і соціально-трудових відносин: В. Антонюк, О. Герасименко, А. Колота, С. Цимбалюк та ін. [1; 3; 4].

Однак саме ця сфера в Україні внаслідок нестабільності соціально-економічної ситуації характеризується найбільшою гостротою проблем на протязі всього періоду незалежності. Особливої актуальності проблема заборгованості із виплати заробітної плати набула після початку агресивних дій Російської Федерації в АР Крим та на Сході України.

У роботі наведено ключові результати аналізу даних Державної служби статистики України щодо рівня і динаміки заборгованості із заробітної плати в Україні на протязі 2015 – 9 місяців 2018 року (2014 рік через значну специфіку ситуації було виключено з аналізу).

Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати (рис. 1) демонструє погіршення ситуації із виплатою заробітної плати: після певної стабілізації суми заборгованості у 2016 р. продовжилось її зростання у 2017-2018 рр. Звертає на себе увагу схожість форми графіків помісячної динаміки зростання заборгованості у 2015 та 2017-2018 рр., що свідчить про певне погіршення ситуації у економіці порівняно із 2016 р. Аналогічна тенденція помітна при порівнянні темпів щомісячної зміни суми заборгованості за роками.

Викликає занепокоєння той факт, що в структурі загальної заборгованості по Україні левова частина заборгованості припадає на промисловість і зростає випереджаючими темпами, порівняно із іншими видами економічної діяльності. Так, частка заборгованості із виплати заробітної плати у промисловості у загальній сумі заборгованості зросла із 73,7% у січні 2017 р. до 80,3% у липні 2018 р. (після чого дещо знизилась до 78,6% у вересні).



Джерело: Державна служба статистики України [2]

Рис. 1. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати у 2015-2018 рр.

Причому, лідерами за сумами накопиченої заборгованості є галузі вуглевидобування (24,8% від загальної суми), виробництва транспортних засобів (20,6%), виробництва машин і устаткування (12,1%), постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (9,4%), а також виробництво хімічних речовин і хімічної продукції (8,6%). На протязі 2018 року, відзначається поступове зростання суми заборгованості у вуглевидобуванні, виробництві транспортних засобів, а також більш ніж дворазове зростання суми заборгованості у галузі виробництва машин і устаткування.

Таким чином, виходячи із тенденцій стану виплати зарплати, незважаючи на декларoване економічне зростання в Україні, ситуація із заборгованістю у провідних галузях промисловості, особливо у галузях, де виробляється продукція із високою доданою вартістю, щонайменше, не покращується, і потребує термінового вжиття всіма суб'єктами соціально-трудових відносин заходів із її виправлення.

Література

1. Антонюк В.П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В.П. Антонюк

// Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. - К.: ІЕП НАНУ, 2016. - С. 3-24.

2. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.

3. Колот А.М. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 17–24.

4. Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці в системі управління підприємством: концептуальні засади та індикатори оцінювання / Цимбалюк С.О. // Стан та перспективи розвитку управлінських наук: український та польський досвід: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 5-6 жовт. 2017 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]. - Київ: КНЕУ, 2017. – С. 175–181. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/23159.

УДК 331.53:331.102.1

Василенко А.О.,

старший викладач,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ З ТОЧКИ ЗОРУ ПІДПРИЄМСТВ-КОРИСТУВАЧІВ ПОСЛУГ

У науковій та науково-практичній літературі існують різні поглядищодо переваг та ризиків використання запозиченої праці з точки зору різних учасників відносин, що виникають при її використанні, а саме підприємств-замовників цих послуг, підприємств-провайдерів, та «запозичених» найманих працівників.

Які ж існують переваги та ризики використання запозиченої праці з точки зору підприємств-користувачів послуг.

Згідно з опитуванням, що було проведено на підприємствах виробничої сфери, підприємствах, що функціонуютьу сфері будівництва, харчової промисловості, готельного, торгівельного, туристичного бізнесу та громадського харчування сукупна потребау використанні запозиченої праці становить 60%. Також, близько 85% з числа опитаних мають можливість використовувати даний вид послуг, а також 55,3% мають досвід роботи з використання запозиченої праці.

Результати проведеного опитування дають можливість виділити причини такої популярності використання запозиченої праці і відповідно її переваг:

оптимізація управління персоналом;зменшення обсягів роботи та зниження витрат, що пов'язані з кадровим адмініструванням (зазначена функціяздійснюється провайдером послуг, у тому числі розрахунки з працівниками, перерахування податків, ведення кадрового діловодства тощо);

зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони, як правило або мінімальні, або непередбачені взагалі);

можливість для керівництва зосередитись на основних функціях; відсутність досвіду виконання певної функції та власного персоналу потрібної кваліфікації;

отримання кваліфікованих працівників в короткі терміни і в необхідній кількості у разі відсутності можливості власними силами та в короткі терміни підібрати потрібний персонал;

тимчасова заміна штатних працівників на період відпусток або під час лікарняних; можливість залучення працівників на сезонні роботи без оформлення в штат; можливість залучення працівників для виконання разових завдань;

відсутність простоїв у разі хвороби або відпустки тимчасових працівників, оскільки за контрактом провайдер послуг зобов'язаний надати на цей період заміну;

можливість фактично необмежено замінювати працівників, якщо вони не підходять з різних причин.

Названі переваги, безумовно, є більш вигідними і зручними для роботодавців, які використовують запозичену працю. Однак існують і суттєві ризики використання запозиченої праці, а саме:

можливе зниження лояльності персоналу до компанії; більш низька мотивація працівників і відповідно продуктивність праці в порівнянні з штатними працівниками;

постійна ротація персоналу і як наслідок потреба у частому перенавчанні та адаптації працівників; неналежний контроль за якістю виконуваних робіт;

потенційна можливість комерційного шпигунства з боку тимчасових працівників;

відсутність гарантій від компанії-провайдера послуг в належному рівні підготовки персоналу;

інколи використання працівників на засадах запозиченої праці коштує дорожче через включення до ціни комісійних виплат компанії-провайдеру.

Зазначимо, що бажання підприємства забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час викликає також основну проблему, що полягає в недостатньому контролі «якості» працівників, яких залучають до роботи на підприємстві на засадах запозиченої праці, їх лояльності та мотивації.

УДК 331

Чувардинський В.,

аспірант кафедри економічної теорії, макро- та мікроекономіки,

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Ринок праці як важливий компонент економічної системи характеризується поступовою трансформацією його компонентної структури. Це може призводити

до поступової відмови від використання архаїчних складових, що гальмують інноваційний сценарій розвитку ринку праці, та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість інноваційної моделі ринку праці. Відповідно, структурна трансформація ринку праці характеризується постійними переходами (від стійкого стану до нестійкого) та перетвореннями елементів його структури та взаємозв'язків.

В умовах глобалізації входження національних економік у трансформаційний процес супроводжується якісними змінами у структурі ринків факторів виробництва. Це супроводжується посиленням структурування світової економіки, поглибленням міжнародного поділу праці як результату об'єктивних глобалізаційних процесів у світовій економіці. Однак інтеграційні процеси охоплюють розвиток не тільки економічної, технологічної, але й соціально-трудової сфери. Передусім, це стосується сегментації міжнародного ринку праці, що передбачає виокремлення в його структурі окремих автономних сегментів (ринків) праці, із закономірностями руху робочої сили. Ця сегментація відображає як сформований міжнародний розподіл праці, так і особливості кваліфікації робочої сили та попиту, який пред'являється на неї [2, С. 45].

Функціонування ринку праці обумовлює необхідність трансформації його структурних компонентів, спрямованих на формування інститутів нового типу. Трансформація ринку праці відбувається в результаті дії доволі часто різноспрямованих та різновекторних чинників, сукупний вплив яких визначає або прогресивний, або регресивний характер розвитку структури економічної системи. Переходи від стану стабільності до нестабільності визначають зміни векторів дії окремих структурних компонентів цієї підсистеми.

Трансформаційні процеси характеризуються поступовим переходом від однієї фази до іншої, набуттям нових якісних і кількісних характеристик. враховуючи економічний зміст категорії «трансформація», доцільно виокремлювати еволюційні та революційні (радикальні) перетворення. При цьому еволюційна структурна трансформація ринку праці, згідно точки зору Ільїч Л.М., передбачає процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури [1, С.

80]. Водночас, революційна (радикальна) структурна трансформація ринку праці відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень. Це обумовлює необхідність зміни усіх його компонентів, переходу на новий якісний рівень, який відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку.

Трансформація національних ринків праці, що проявляється через поглиблення сегментації світового ринку праці, відбувається під впливом посилення інформатизації суспільства. Це передбачає необхідність мобілізації інтелектуальних ресурсів як важливого чинника отримання та реалізації переваг у міжнародній конкуренції. Поступово формується стійкий попит на високоосвічених, підготовлених спеціалістів, характер праці яких відрізняється креативністю, адаптативністю до сприйняття нових знань, здатністю до підвищення кваліфікації та перенавчання. На міжнародному ринку праці конкуренцію витримують передусім представники найбільш кваліфікованої робочої сили, тоді як невідповідність професійної підготовки представників масових професій міжнародним вимогам знижує їх конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці [2, С. 59]. Це обумовлює виникнення бар'єру входження окремих категорій працівників на міжнародний ринок праці.

Відповідно, безпосереднім результатом трансформації ринку праці в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки можуть бути не тільки позитивні, але й деструктивні прояви (зокрема, збільшення структурного безробіття, посилення дисбалансу попиту і пропозиції праці). Специфіка трансформаційного переходу від індустріальної до постіндустріальної, а згодом – до інформаційної моделі економіки, обумовлена різним ступенем готовності економіки та суспільства до трансформаційних змін. Це, відповідно, визначає рівень людського розвитку, обумовлює збільшення обсягів інновацій, забезпечення економічної свободи, стимулювання підприємницької активності. Таким чином, необхідно забезпечити реалізацію заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків процесу трансформації ринку праці, пов'язаних з недостатньо високим ступенем готовності економіки та суспільства до трансформаційних змін, повільною

адаптацією інститутів ринку праці до трансформації моделей зайнятості з урахуванням сучасних реалій економічного розвитку.

Література

1. Ільїч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с.
2. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.
3. Jakstiene, Sandra (2010) Labour Market Segmentation: Theoretical Aspect / [Electronic resource]. Kaunas University, Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspectyvos. 2010 – 4 (20). – P. 53-63 Mode of access: http://su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2010_4_20/jakstiene.pdf. – Last access: 2010. – Title from the screen.

УДК 330.341.1

Гіра В.П.,
студентка,
Сита Є.М.,
ст. викладач
кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки,
Херсонський національний технічний університет

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання, які сформовані під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, вітчизняна економіка вимагає від українських підприємств підбору нових методів і форм ведення конкурентної боротьби, що у комплексі формує стійкі конкурентні переваги підприємства. Але далеко не всі вітчизняні підприємства готові до ведення конкурентної боротьби. Навіть володіння конкурентоспроможною продукцією не дозволяє багатьом з них ефективно реалізовувати цю перевагу через відсутність практики використання всього комплексу маркетингу: гнучкої асортиментної і цінової політики,

адекватної організації каналів розподілу, ефективних методів стимулювання продажів тощо. У зв'язку з цим проблема управління конкурентоспроможністю на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки актуалізується і потребує поглиблення наукових пошуків в цьому напрямі.

Конкурентоспроможність є однією із центральних категорій сучасної економічної науки, з якою традиційно пов'язують успішність функціонування суб'єктів конкурентних відносин, ефективність та стабільність розвитку ринкового механізму в цілому. Конкурентоспроможності підприємства найчастіше пов'язують з такими властивостями, як: здатність випускати конкурентоспроможну продукцію, послуги, спроможність до продуктивного та ефективного функціонування, здатність задовольняти потреби споживачів краще, ніж це роблять основні конкуренти. Основною умовою при вирішенні складних проблем суперництва є застосування методів та способів, які забезпечують формування адаптивних механізмів та пристосування підприємств до мінливого зовнішнього середовища.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства, важливе значення має виявлення, обґрунтування і класифікація факторів і резервів, що обумовлюють її рівень. За ступенем залежності від підприємства, весь набір факторів можна поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх факторів відносяться: умови інвестування в галузі, регіоні, країні; тенденції технічного розвитку; рівень конкуренції; ресурсозабезпеченість та інше. До внутрішніх факторів відносять: використання нової техніки, прогресивної технології; підвищення кваліфікаційного рівня працівників; формування системи конкурентних відносин у діяльності персоналу. та ін. Крім того, конкурентоспроможність підприємства залежить від наявності у підприємства певних конкурентних переваг, а саме: переваги у витратах (означають здатність підприємства розробляти, випускати і продавати схожий товар, послугу з меншими витратами, а отже за нижчою ціною, порівняно з конкурентами) та переваги у маркетингу (здатність підприємства забезпечувати покупця більшою цінністю у формі нової якості товару, його особливих споживчих властивостей

або післяпродажного обслуговування, що дає можливість встановлювати більш високі ціни).

Один з напрямків підвищення конкурентоспроможності — є зростання обсягів реалізації продукту (послуг чи робіт). Слід враховувати, що підвищення обсягів реалізації саме по собі не принесе бажаних результатів, оскільки при цьому не враховуються такі важливі показники, як величина витрат підприємства, його прибуток і т. д. При організації виробничого процесу та плануванні обсягів відповідно до цього методу необхідно вирішити ряд завдань, одним з найважливіших з яких є визначення обсягу реалізації продукції, при якому буде забезпечена беззбиткова виробнича діяльність [2].

Ще один напрямок — це поліпшення якості продукту, що випускається, що здійснює вплив на: прискорення НТП, освоєння нових ринків, збільшення експорту, процвітання. Заходи щодо удосконалення якості продукту дозволять покращити імідж підприємства у покупців, вийти на зовнішній ринок, а також отримати додатковий прибуток.

Ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємства є бенчмаркінг — систематичний, безперервний пошук і вивчення передового досвіду конкурентів і гравців суміжних галузей, постійне порівняння бажаних результатів і змін бізнесу з розробленою еталонною моделлю[1].

Також, до основних заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства, є: ґрунтовне вивчення запитів споживачів; обґрунтована рекламна політика; модернізація обладнання; підвищення якості управління; удосконалення зв’язків із зовнішнім середовищем; удосконалення організації інноваційної діяльності; впровадження нових інформаційних технологій; впровадження нових фінансових і облікових технологій; впровадження ресурсозберігаючих технологій; підвищення організаційно-технічного рівня виробництва та розвиток логістики.

Отже, забезпечення рівня конкурентоспроможності означає, що всі ресурси, які використовує підприємство є більш продуктивними ніж у конкурентів. Тобто, підприємство займає стабільне місце на ринку товарів та послуг і його продукція

користується постійним попитом споживачів. З метою підвищення конкурентоспроможності підприємства керівництву необхідно розробляти і впроваджувати комплексну систему заходів, спрямованих на забезпечення якості продукції та послуг.

Література

1. Варналій З.С. Конкурентоспроможність національної економіки: проблеми та пріоритети інноваційного забезпечення / З.С. Варналій. — Київ: Знання, 2013. — 387 с.
2. Харченко Т.Б. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств як засіб ринкового реформування економіки [Текст] // АПЕ. - 2003. - № 2. - С. 70-73.

УДК 331

Баша І. М.,

канд.екон.наук, доцент кафедри маркетингу,

Шевченко М. В,.

студент факультет маркетингу,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В ЕРУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасні економічні виклики, зміни в маркетинговому середовищі та бізнесі, перехід до інформаційного суспільства вимагають від керівництва підприємств своєчасної реакції на зазначені зміни, які б перетворили звичайні компанії та технологічні і посилили їх конкурентні позиції на ринку по відношенню з конкурентами. Ера цифрових технологій наступає і все міцніше вступає у свої права, а це, у свою чергу змінює правила ведення бізнесу, де конкурентними виступають принципи управління, що орієнтовані на інновації, гнучкість, неординарність, високу продуктивність, адаптивність та гнучкість.

Маркетингова діяльність в епоху інформаційних технологій також зазнає суттєвої трансформації. Комплекс маркетингу прагне до розширення, наповнюючись новими елементами відповідно до змін маркетингового середовища, реакції і поведінки споживачів. Одним з найважливіших елементів цього комплексу виступають людські ресурси або персонал підприємства, від якого залежить левова частка успішності, покладеної в основу діяльності і розвитку підприємства. Нові тренди глобалізації та інформатизації суспільства ставлять на меті нові задачі управління персоналом, впровадження нових форм і різновидів компетенцій, що, з одного боку, орієнтовані на розуміння і усвідомлення викликів маркетингового середовища (усвідомлення потреб і запитів споживачів, зміна споживчих ставлень і уподобань, адаптація і розвиток продуктів компанії до сучасних реалій), з другого, залучення надійних і талановитих працівників, розкриття та розвиток у повній мірі їх потенціалу та адаптивності до внутрішнього і зовнішнього середовища компанії. Наприклад, на разі змінюються умови вибору і здійснення купівлі, підвищуються вимоги до зручності і швидкості її здійснення, набувають тотального розповсюдження електронні форми оплати, швидкого розміщення відгуків та можливості оцінки якості продукту, − все це ставить на меті підвищення кваліфікації власного персоналу підприємства у сфері інноваційності і цифрових технологій. На нинішньому етапі формується покоління X і Y споживачів, які не бажають чекати і відкладати життя на завтра, а за рахунок цифрових технологій, розвитку інноваційних підходів, доступу до соціальних реалізують усі свої цілі і задачі.

Цифрові технології створюють суттєвий вплив не тільки на якість і управління персоналом, але й на весь життєвий цикл співробітника підприємства, що охоплює стадію підбору, адаптації, продуктивності, заохочення і звільнення. Увесь підхід до соціальної взаємодії і комунікації у більшій мірі визначається мобільними і соціальними платформами. Цифрові технології значно впливають на те, як співробітники і клієнти поєднуються і взаємодіють з підприємством, його філософією та місією.

У світі маркетингу серед множини споживчих товарів і послуг створення бренда представляє виділення і закріплення набору переконань і вражень, які споживачі прагнуть побачити в продукті чи послузі. Для підприємства необхідним фактором успішності є створення корпоративного бренда, корпоративної культури, високого позитивного іміджу, що реалізуються переважним чином через керівництво та персонал компанії. Дуже багато компаній на сучасному етапі прийшли до висновку, що необхідним є створення цінності для співробітника компанії, залучення його привабливим брендом роботодавця, який є сильним мотивуючим фактором. У цьому разі кожен працівник виступає захисником і представником корпоративного бренда компанії, реалізуючи більш високі цілі і задачі, значущість діяльності, можливість актуалізації особистих прагнень і сподівань, привабливу організаційну культуру, цілеспрямованість і гордість за власні дії і дії компанії. Цифрові технології здатні сформувати цілісне сприйняття корпоративного бренда організації і дає змогу зберегти його протягом тривалого часу. Ефективне впровадження і реалізація цифрових платформ надає змогу покращити результати навчання персоналу наприклад, використання методів гейміфікації дозволяє співробітникам більше дізнатися про нові предметні області управління і особливості задач, що ставляться перед персоналом. Це роби можливим налагодити співробітництво як з колегами, так і клієнтами і взаємодіяти з ними через мережу Інтернет, отримувати миттєвий зворотний зв’язок і отримувати заохочення через свої досягнення.

Найбільш поширеними фундаментальними особливостями, що використовуються у сфері управління і розвитку персоналу на базі цифрових технологій, які використовуються успішними компаніями є: 1) забезпечення споживчого досвіду, базуючись на доступі до інформації за вимогою, більш тісному співробітництву, соціальному навчанню і встановленню прямому взаємозв’язку із прагненнями працівників; 2) перехід від інтегрованих до уніфікованих платформ управління персоналом на основі єдиної технології, єдиного досвіду користування і моделі даних, яка орієнтована на відслідковування прогресу співробітників, їх належну винагороду і досягнення

успіху; 3) прийняття аналітичного образу мислення, який виходить за межі простого виміру речей і порівняння їх з минулими даними, отримання більших інтелектуальних можливостей не лише для реалізації бізнес-інтересів, а і їх створення.

Література

1. Нагибина Н. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Журнал «Науковедение». – Т. 9, №1. – 2017.
2. Технологии управления развитием персонала: учебник /под ред. А. В. Каропова, Н. В Клюевой. – Москва: Проспект, 2016.− 408 с.

УДК331.431

Базилюк Б.Г.,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДТРИМКИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Впровадження інноваційних (проривних) технологій, насамперед – штучного інтелекту та роботизації, посилюють нерівність на глобальному та локальних ринках зайнятості. При цьому, з одного боку інноваційний розвиток сприяє створенню нових робочих місць, притаманних цифровій епосі, а з іншого – скорочує традиційну зайнятість, яка дедалі більше заміщується технологічними та технічними субститутами. До груп ризику на ринку зайнятості найчастіше відносять категорії: низько кваліфікованих працівників; осіб, які здійснюють нетворчу діяльність в сфері обслуговування, а також молоді. В цих умовах молодіжна зайнятість стикається з проблемою, характерною для ринку зайнятості в цілому – адаптації робочої сили та пошуку робочого місця в нових реаліях. Разом із тим, оскільки категорія молодих людей відноситься до найбільш вразливої групи, пошук нових форм підтримки молодіжної зайнятості – є важливим науковим та прикладним завданням.

Невідкладна підготовка до майбутніх змін потребує комплексного переосмислення таких складових як: освітні програми; організація та фінансування науки і досліджень; політика розвитку молодіжного підприємництва, які здатні в цілому посилити готовність молодих працівників до нових технологічних зрушень.

Основними проблемами молодіжної зайнятості є: соціальна незахищеність, дискримінація в оплаті, а також – нестача досвіду, що посилює їх вразливість і призводить до підвищення безробіття. На противагу цьому існує й інша тенденція. В цифровій економіці молоді працівники виявляються краще підготовленими до сучасних змін в силу порівняно кращого сприйняття проривних технологічних змін та нових знань, аніж попереднє покоління.

Європейським центром розвитку і професійної підготовки визначено, що секторами, які до 2026 р. найбільше залучатимуть молоду робочу силу стануть сфери: фінансового посередництва; передачі інформації та зберігання даних; торгівлі, готелів та ресторанів; а також послуг з охорони здоров'я та догляду [1]. Поступово втрачає лідерство у забезпеченні молодіжної зайнятості виробничий сектор, який традиційно був центром трансферу молоді на ринок праці.

Технологічні досягнення, насамперед в інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ), підвищення загального рівня комп'ютерної грамотності, а також значне розширення впливу Інтернету збільшили можливості для молодих людей. Завдяки цим змінам для них виникає можливість одночасного суміщення кількох робіт, що також дозволяє навчатись та працювати [2,3].

Методами розширення фінансової доступності для молодіжного підприємництва виступає: *краудфандінг* (інноваційна форма залучення інвестицій, яка передбачає залучення багатьох людей (від англ. crowd – натовп) профінансувати проект через невеликі вкладення – «пожертвування»); *бізнес-янголи* (форма залучення венчурного капіталу, представлена, як правило, заможними особами (т.зв. янголи, бізнес-янголи, інвестори-янголи), які фінансово та експертно допомагають підприємцям успішно здійснити бізнес-ідею, інвестуючи власні засоби); *стартовий капітал* (фінансування, яке

зосереджується для початку нового бізнесу, і є по суті первинним фінансуванням, як правило акумульованим власним коштом бізнесмена і/або його друзів та членів родини); а також – *управління фінансовими ризиками* (державне сприяння для молодих підприємців може проявитись у тому, що держава бере на себе частково окремі фінансові ризики, забезпечуючи відповідні гарантії).

Інноваційною формою підтримки та розширення молодіжного підприємництва можна вважати концепцію стартап-акселераторів (іноді бізнес-акселераторів, акселераторів стартового капіталу тощо), представлених компаніями, установами і /або програмами, які налаштовані на інтенсифікацію розвитку молодіжного бізнесу. Акселератори, як правило, не пропонують спеціальні офісні приміщення для стартапів (і можуть заохотити початківців знайти власний простір), але можуть надавати фізичне місце для пошуку спільних ресурсів та організації подій на кшталт запрошення потенційних клієнтів та надання консультацій. Акселератори доцільно використовувати на всіх стадіях розробки молодіжного стартапу, починаючи від етапу ідеї, до – отримання прибутку на пізньому етапі. В Україні доцільно створювати відповідні акселератори, які можуть функціонувати на приватному або змішаному (приватному та державному) фінансуванні та фокусуватись на прискоренні розвитку молодіжного підприємництва у багатьох видах економічної діяльності [4].

Розширенню молодіжного підприємництва сприятимей підхід у форматі «Швидкої мережі» (Speed Nerworking, швидкої ділової зустрічі), коли організовуються спеціальні професійні зустрічі для розширення та розвитку ділових контактів – цілеспрямоване зібрання учасників для коротких обмінів інформацією протягом певного періоду часу. В умовах такої взаємодії учасники обмінюються професійним досвідом та бізнес-цілями, що значно прискорює діловий обмін такращі комунікації серед зацікавлених осіб. Цей метод вартий розповсюдження в Україні, насамперед, на регіональному рівні.

Література

1. CEDEFOP From long-term unemployment to a matching job. The role of vocational training in sustainable return to work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. [Електроннийресурс] – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast
2. Non-standard forms of employment. International Labour Organisation [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm
3. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf
4. Червінська Л.П. Управління персоналом у контексті соціальної відповідальності бізнесу : монографія / Л.П. Червінська, Б.Г.Базилюк. – Київ : КНЕУ, 2018. – 212, [4] с.

УДК 331.5

Бляшук С.Г.,

аспірантка,

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

НЕОБХІДНІ КОМПЕТЕНЦІЇ SMART-ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Інформаційна економіка не тільки революціонізує те, як ми сьогодні робимо бізнес, але й створюємо нові можливості для глобального зростання та процвітання. Забезпечений належним чином розвиток, технологічні досягнення та цифрові процеси можуть стимулювати розвиток інновації у бізнес-моделях, бізнес-мережах та передачі знань, а також полегшити доступ на міжнародні ринки. Все нові та нові цифрові тенденції, такі як хмарні технології, мобільні веб-сервіси, інтелектуальні мережі та соціальні медіа, кардинально змінюють бізнес-

ландшафт, змінюють характер роботи, межі та відповідальність підприємств, а також значно трансформують вимоги до smart-працівників.

Особливості компетенцій, якими повинен володіти працівник на інноваційному ринку праці досліджують вітчизняні вчені – О. Грішнова, А. Колот, О. Герасименко, І Петрова, М. Семикіна та багато інших. Проте, враховуючи стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій потребують подальших досліджень питання розвитку необхідних компетенцій, якими повинен володіти smart-працівник в умовах інформаційної економіки.

Забезпечення стабільного функціонування ринку праці неможливе без працівників, які відповідають вимогам інноваційної економіки, а також володіють компетенціями, що притаманні smart-працівникам. Повністю погоджуємося з думкою Колота А. про те, що основою нової економіки, рушійною силою соціальних трансформацій, соціальної динаміки є клас, від якого йде енергія, суспільне підживлення, — це креативний клас. До нього мають належати люди, здатні діяти нетрадиційно, інноваційно, творчо (вік, посада і навіть освіта тут не мають вирішального значення). Такі люди вирізняються оригінальністю, нестандартністю мислення, інноваційно орієнтованими вчинками і діями широкого спектра. Такі люди були завжди, вони були затребувані й у попередні часи, а нове в їхньому статусі, значуще для економіки і суспільства, пов'язане з низкою принципово нових реалій та обставин [1, с.10-11].

Smart-працівники повинні виконувати інноваційну працю, яка за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційного процесу та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження [2, с. 4].

Сьогодні зміни щодо вимог до персоналу та способів їх відбору можна асоціювати з сейсмічним зсувом. Професіонали своєї справи повинні йти в ногу з розвитком інформаційних технологій, розвивати та розширювати свої компетенції, для того щоб бути цінними кандидатами чи працівниками.

У світі, де навички, необхідні для досягнення успіху, швидко розвиваються, фахівцям залишається ставити собі питання, що я повинен вивчати, і якими компетенціями я повинен володіти для «майбутньої надійності» моєї кар'єри?

На високому рівні, відповідь на це питання досить проста: щоб залишитися актуальним та затребуванимі в інформаційній економіці, професіонали повинні продемонструвати здатність постійно навчатися. Більш потужний, ніж наявність певних компетенцій, є доказ того, що smart-працівник може навчитися новим вмінням і адаптуватися до вирішення складних і нових проблем. Сьогодні професіонали повинні демонструвати здатність навчатися та адаптуватися в умовах зміни навколишнього середовища.

Універсальність є королем сьогодні і буде в майбутньому. Де б ви не знаходились у своїй кар'єрі та в якій галузі ви б не працювали, важливо пам'ятати про ринок праці та про еволюцію роботи. Робота стає нестабільною, розвивається швидше, ніж будь-коли раніше, і для того, щоб бути найбільш підготовленим кандидатом, працівник повинен зосередитись на тому, щоб продовжувати своє навчання та удосконалювати набуті здібності [3].

Роботодавці сьогодні не шукають кандидатів, які просто виконують свої посадові обов'язки, вони хочуть створити команду, яка складається з творчих людей, яким подобається займатися своєю справою, які отримують задоволення від досягнення результатів.

Єдиний спосіб по-справжньому впіймати хвилю інформатизації— скористатися перевагами кар'єрного розвитку та освітніх можливостей, щоб компетенції, якими володіє працівник були різними та актуальними. Важливо задавати питання роботодавцю про можливості професійного розвитку та постійного навчання, адже дана інвестиція приносить користь не лише окремому роботодавцю, але і ринку праці загалом [3].

Оскільки професійний ландшафт продовжує розвиватися швидкими темпами, люди, які моделюють свою універсальність, інвестують у постійний розвиток та підтримують свої компетенції на високому рівні, матимуть конкурентну перевагу в інформаційній економіці.

Література

1. Колот А., Герасименко О. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становленні нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Економіка і організація управління. – 2018. – Випуск 1 (29). – С. 6-23
2. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 5. - С. 3-7.
3. How to future-proof your career in a digital economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.forbes.com/sites/stevecadigan/2017/03/21/how-to-thrive-in-an-evolving-digital-landscape/#383ff46474fc

УДК 005.95(075.8)

Леонтенко О.М.,

к.е.н., доцент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЗАВДАННЯ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Персонал будь-якої організації (підприємства, установи) є основним джерелом забезпечення її прибутковості та конкурентоспроможності діяльності. Формування високопрофесійного персоналу завжди було пріоритетним напрямом діяльності з одного боку – керівництва організації, з іншого – служби управління персоналом, як провідного структурного підрозділу, на який покладаються обов’язки пошуку та підбору персоналу необхідної кваліфікації та професійної підготовки.

Фахівці служби управління персоналом повинні постійно проводити моніторинг професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, забезпечення наявних робочих місць необхідними кадрами, досліджувати причини плинності персоналу, аналізувати рівень задоволення працівників умовами праці, матеріальним

стимулюванням, кар'єрним просуванням, визначати причини порушень трудової дисципліни, проблеми у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату. За даними моніторингу наявного кадрового потенціалу мають розроблятись заходи щодо вдосконалення діючого механізму формування та розвитку персоналу.

Детальніше, завдання служби управління персоналом у системі формування та розвитку трудового колективу організації, полягають у наступному:

1. Організація своєчасного пошуку та відбору працівників потрібних спеціальностей та необхідного рівня кваліфікації, відповідно до наявних вакантних робочих місць та посад.
2. Організація співпраці з службами зайнятості, кадровими агентствами, засобами масової інформації з питань забезпечення пошуку та відбору кандидатів на вакантні посади.
3. Організація та проведення співбесід кандидатів з фахівцями служби управління персоналом, керівниками структурних підрозділів та вищим керівництвом організації.
4. Оформлення необхідної документації з питань найму, звільнення, переведення працівників тощо з чіткім дотриманням положень чинного трудового законодавства України.
5. Проведення дослідження кваліфікаційно-професійної, вікової, статевої структури персоналу з метою розробки пропозицій щодо її вдосконалення.
6. Розробка заходів щодо проведення соціальної, виробничої та психологічної адаптації новоприйнятих працівників.
7. Проведення систематичного дослідження ділових якостей та професійних навичок молодих перспективних працівників організації з метою підбору претендентів на заміщення посад, які входять до номенклатури керівного складу.
8. Участь разом з вищим керівництвом та керівниками структурних підрозділів у створенні кадрового резерву на заміщення керівних вакантних посад у організації, здійснення контролю за його поповненням та оновленням.

9. Організація підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників організації.
10. Проведення роботи з пошуку навчальних закладів, в яких будуть проходити підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівники організації.
11. Організація розробки та реалізація заходів, спрямованих на вдосконалення управління персоналом на основі широкої автоматизації та механізації діяльності служби управління персоналом та загальної системи управління персоналом в організації.
12. Проведення заходів щодо вдосконалення форм і методів роботи з персоналом на основі аналізу випадків порушень трудової дисципліни, причин плинності персоналу, причин виникнення трудових конфліктів.
13. Надання керівникам структурних підрозділів допомоги щодо усунення виявлених недоліків в управлінні підпорядкованим персоналом з метою забезпечення стабільності роботи трудового колективу.
14. Підготовка проектів перспективних планів розвитку трудового колективу, враховуючи зміни у професійно-кваліфікаційній структурі персоналу внаслідок впровадження нової техніки та технології, механізації і автоматизації виробничих процесів.

Служба управління персоналом сучасного підприємства (організації, установи) має стати основним генератором ідей та пропозицій щодо формування високопрофесійного та конкурентоспроможного персоналу. Діяльність служби не повинна обмежувати тільки оформленням кадрової документації та веденням звітності з персоналу, вона має передбачати серйозну та всебічну роботу з пошуку, підбору, раціонального розподілу, навчання, підвищення кваліфікації, мотивації та стимулювання, соціологічного та психологічного дослідження трудового колективу.[1, с. 161-162]

Література

1. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: Навчальний посібник. / О.М. Леонтенко. –К.: КНЕУ, 2011. – 477с.

УДК 330.12

Радіонова А.С.,
аспірант кафедри економічної теорії,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМА НЕРІВНОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ[2]

Бурхливе розгортання глобалізаційних процесів («Глобалізація 4.0.») завдяки прискореному розвитку інформаційно-інноваційної економіки у світі в останні роки сприяє поглибленню породженої ще промисловою епохою економічної нерівності як всередині країни, так і між країнами. Залишати осторонь дану проблему вкрай небезпечно, що підтверджується численними дослідженнями, звітами та рекомендаціями Світового банку, Всесвітнього економічного форуму, ОЕСР [1;2;3;5;6], соціологічних центрів, а також роботами ряду науковців з різних країн (Дж. Стігліц, Т. Пікетті, Е. Аткінсон, Б. Міланович та ін.). Головна ідея наукових розвідок полягає в тому, що економічна нерівність суспільства неминуче буде поглиблюватися без активного виваженого й цілеспрямованого втручання держави, пов'язаного, насамперед, зі збільшенням державних послуг й розширенням її впливу у сферах освіти, охорони здоров'я, зайнятості, з розподілом і перерозподілом доходів, регулюванням інноваційного процесу. При чому дана проблема буде стосуватися як розвинених країн, так і країн, що розвиваються.

Інформаційна економіка, що базується на технологіях Четвертої промислової революції, характеризується підвищеними порівняно з індустріальною економікою вимогами до людського капіталу і до його відтворення. Так, прискорені технологічні зміни у виробництві та обслуговуванні сприяють зростанню продуктивності праці за рахунок автоматизації робочих місць, що веде

[2]Публікація містить результати досліджень, проведених за грантом Президента України за конкурсним проектом Ф75/168-2018 Державного фонду фундаментальних досліджень

до підвищення попиту на професії, пов’язані із соціальними та креативними навичками і компетенціями [2, с.34], котрі неможливо замінити алгоритмом. Окрім таланту, здібностей та спеціального рівня освіти працівник нової епохи має прагнути до безперервного саморозвитку, самоосвіти, розвивати здатність до постійної адаптації й засвоєння нових навиків, щоб залишатися в рядах висококваліфікованих/високооплачуваних спеціалістів і, принаймні, утримати власний рівень життя на попередньому рівні. Відтак, механізм соціальної мобільності, пов'язаний з підвищенням освітнього та професійного рівня, практично не працює і перетворюється у важливу умову збереження власного добробуту для населення, чий достаток, головним чином, залежить від рівня оплати праці. Це підтверджується останньою публікацією ОЕСР, присвяченою дослідженню проблеми соціальних ліфтів в контекстів зростання економічної нерівності, де наголошується на зменшенні соціальної мобільності від батьків до нащадків (між поколіннями) в аспектах освіти, професії, здоров’я та заробітної плати, а також мобільності особистого доходу протягом життя (в поколінні) і пропонується ряд політичних заходів щодо нівелювання подібних тенденцій [1], зокрема збільшення інвестицій в освіту.

Розвиток новітніх технологій висуває на перший план розростання і використання цифрової інфраструктури, споживання нових благ та послуг, що одночасно покращує добробут і збільшує нерівність доступу до інформації та певних благ, демократизує доступ до інформаційних технологій і поглиблює цифрову нерівність, що опосередковано впливає і на економічну нерівність. Потому становлення інформаційно-інноваційної економіки і розвиток технологій Четвертої промислової революції, якими передбачається інклюзивне зростання, потребує пильного контролю з боку суспільства і держави, адже воно має неоднозначні наслідки.

Отже, сучасні трансформаційні процеси побудови інформаційного суспільства під впливом технологій Четвертої промислової революції мають ймовірнісний характер й високий рівень невизначеності в аспекті соціальної стратифікації, складно детально спрогнозувати напрями їх розгортання і соціальні

наслідки. Тому на перший план в регулюванні економіки стає проблема скорочення наявної нерівності й забезпечення соціальної справедливості, оновлення освітніх технологій й мінімізації розриву у навичках й компетенціях, зменшення безробіття разом з активною автоматизацією виробництва, підвищення добробуту населення й прогресивного оподаткування, забезпечення сталого розвитку й економічного зростання. Важливого значення набуває інклюзивність політичних та економічних інститутів в цьому процесі, адресне використання державних витрат і ефективне використання державних активів, корпоративної соціальної відповідальності, розробки й прийняття нового підходу щодо гармонійного розвитку діалектичних суспільно-економічних процесів.

Література

1. Benioff Marc R. 4 ways to close the inequality gap in the Fourth Industrial Revolution. [Електронний ресурс] January 2017. — Режим доступу до ресурсу: https://www.weforum.org/agenda/2017/01/4-ways-to-close-the-inequality-gap-in-the-fourth-industrial-revolution/
2. Hasell J. Is income inequality rising around the world? [Електронний ресурс]. November 2018. — Режим доступу до ресурсу: https://www.weforum.org/agenda/2018/11/is-income-inequality-rising-around-the-world/
3. OECD. A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility [Електронний ресурс]. Paris: OECD Publishing, 2018. — Режим доступу до ресурсу: https://doi.org/10.1787/9789264301085-en
4. Schwab K. Globalization 4.0 – what it means and how it could benefit us all. November 2018 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-4-what-does-it-mean-how-it-will-benefit-everyone/
5. Бюджетный вестник / аналитическое резюме. Октябрь 2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: https://www.imf.org/ru/Publications/FM/Issues/2017/10/05/fiscal-monitor-october-2017
6. Бюджетный вестник, октябрь 2018 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: https://www.imf.org/ru/Publications/FM/Issues/2018/10/04/fiscal-monitor-october-2018
7. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб — «Эксмо», 2016. — 138 с.
8. Шваб К., Девис Н. Технологии Четвертой промышленной революции / Клаус Шваб, Николас Девис. — «Эксмо», 2018. — 320 с.

УДК: 330.342.146

Ісаєва В. С.,
студентка Факультету економіки та управління,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНІ ПЕРСПЕКТИВИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Актуальність: Для високо розвинених держав започаткування нової економіки зробило можливим вихід із системної кризи індустріальної економічної моделі, через яку сталося зменшення первинного сектора економіки і більш інтенсивний розвиток четвертинного, до якого входять галузі виробництва і споживання знань. Нова економіка базується на знаннях, нових інформаційних технологій, нових бізнес-процесів, що розробляються в першу чергу людьми. Тому, дослідження та виявлення соціальних перспектив є актуальними сьогодні, бо саме людина стоїть в центрі нової економіки.

Постановка проблеми: На сучасному етапі формування економічного мислення і середовища у світі є періодом становлення нової економіки. Для неї є характерним комбінація, в якій максимальна невизначеність майбутнього поєднується із високою динамікою розвитку, що супроводжується одночасним оновленням або ліквідуванням старих структур і створення нових. Тому постає питання щодо дослідження та вивчення можливих перспектив розвитку нової економіки.

Результати досліджень: Поняття «нова економіка» ввійшло до широко наукового обговорення в кінці XX століття на противагу класичній економіці, проте досі і не сформувалось єдине тлумачення цього терміну. Як проявом нової економіки варто виділити глобалізаційні та інтеграційні процеси у світовій економіці, виникнення нових методів та засобів ведення бізнесу та перехід до принципів керування системи із самонавчанням, впровадженням інформаційних технологій у бізнес і, як наслідок, збільшення обсягів електронної комерції,

інноваційні методи, які використовують компаній, що у є причиною зростання конкуренції та значення нематеріальних активів і людського капіталу. Тісний зв'язок традиційного сектора економіки із новими елементами надає економічній системі принципово нової якості. [1]

Якщо індустріальна економіка ґрунтувалася на оцінюванні вартості ланцюга "від виробника до споживача", то у новій інформаційній економіці у цей ланцюг додаються нові проміжні позиції, такі як дизайнери, аналітики тощо. Отже, нова економіка вимагає високоосвічених працівників, котрі зможуть в ній працювати, ніж економіка індустріальна.

Основою виникнення соціальних суперечностей у новій економіці є посилення ролі інтелектуального капіталу. Висока динаміка розвитку в умовах нової економіки нематеріальних факторів, їхня нерівномірність та стрибкоподібність суперечить розвитку людського чинника.

Люди, що не мають виняткових умінь, при новій економіці працюють у менш сприятливих умовах, їх можуть частіше звільняти. Необхідність розвитку здібностей, які стали особливо цінними у новій економіці, примушує людину вчитися і працювати за вузькою спеціальністю, а це лише скорочує можливості легкої і швидкої зміни місця роботи і професії. [2]

Внаслідок цього виникають соціальні суперечності, які проявляються у формі: стрімкого зістарення вмінь та навичок у професійній площині та необхідності постійно розвиватися, вивчаючи нові актуальну предмети або змінювати свою професійну кар'єру, зменшення витрат на оплату праці і поява «техноеліт», зменшення захищеності та зростання конкурентних відносин між робітниками, стирання кордонів між робочим і неробочим часом.

Проаналізувавши вище зазначені соціальні тенденції та суперечності нової економіки, можна виокремити певні соціальні перспективи, котрі будуть через певний проміжок часу.

По-перше, людина буде більш обізнаною, матиме декілька вищих освіт. Оскільки, при швидких темпах нової економіки, буде неможливо працювати за одним фахом. Будуть потрібними працівники, котрі поєднують у собі знання,

наприклад, певних інженерних та економічних процесів розвитку організації, а також знання мов.

По-друге, фріланс буде одним із ключовим видом діяльності людей. Оскільки, робота все більше набуватиме проектний характер, то компаніям буде не вигідно тримати в штаті вузькоспеціалізованих працівників. Вигідніше буде їх найняти на тимчасовій основі. Працівники, в свою чергу, зможуть поєднувати роботу на кількох проектах одночасно.

По-третє, збільшиться кількість працівників у сфері обслуговування. Ті люди, котрі самі не зможуть чи не захочуть вчитися за декількома напрямами, постійно удосконалювати свої робочі здібності, будуть обслуговувати людей.

Отже, можна зробити висновок, що розвиток нової економіки в подальшому спричинить як позитивні так і негативні соціальні наслідки. Соціальні перспективи описують можливі тенденції майбутнього нової економіки. Але все буде залежати від самої людини, її бажань та прагнення досягти певних результатів.

Література

1. Зомчак Л. М. Нова економіка: особливості, проблематика, пріоритети та перспективи / Л. М. Зомчак, М. Л. Вдовин, І. Б. Романич. – 2014. – №14. – С. 31–33.
2. “Плутономіка” чи “нова економіка”? [Електронний ресурс] // Matrix Divergent. – 2018. – Режим доступу: https://matrix-info.com/2018/01/16/plutonomika-chy-nova-ekonomika/.

УДК 331.104

Волобоєва І. О.,
асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЕФЕКТИВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ВИЩОЇ ЛАНКИ: КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ

В сучасних умовах успішний розвиток підприємства залежить від багатьох факторів - від сприйняття брендів компанії та умов конкуренції, від принципів організації та ведення бізнесу і загальноприйнятих в рамках підприємства цінностей та культури, від компетенцій співробітників і виробничих потужностей. Підприємству необхідно мати талановиту команду топ-менеджерів, які зможуть об'єднати всі доступні ресурси, щоб досягти результату і забезпечити розвиток бізнесу в довгостроковій перспективі.

Керівник повинен володіти управлінськими ти лідерськими компетенціями. Однак в усьому світі, у всіх галузях підприємства стикаються з нестачею талантів, і в першу чергу це дефіцит лідерів. Як свідчать дослідження, дуже мало співробітників компаній сьогодні в повній мірі готові взяти на себе роль лідера організації. Тому існує важлива задача розвитку керівного персоналу компаній – навчання та розкриття потенціалу, зміцнення компетенцій, напрацювання навичок і умінь.

Оцінка і розвиток керівників компанії вимагає не тільки особливої уваги з боку HR відділів і залучення досвідчених, професійних фахівців, а й спеціальних інструментів і методів оцінки, які враховують сутність роботи керівників вищої ланки.

Важливу роль при оцінці відіграють ключові показники ефективності керівника - вони дозволяють провести детальний аналіз виконуваних ним дій. Показники ефективності можна розділити на два види: комерційні (прибуток,

дебіторська заборгованість та інше) і некомерційні або якісні. До них відносяться підвищення кваліфікації менеджерів, формування організаційної культури, керованість системи та інше.

Крім того, для ефективної роботи з оцінки hr-фахівцям необхідно розробити та використовувати критерії оцінки керівників. Саме вони визначають те, як і які дії повинні виконуватися, щоб відповідати вимогам компанії.

На практиці виділяють наступні основні критерії оцінки діяльності керівників, які можуть визначити талант та працездатність топ-менеджменту організації:

- Фінансові показники. Прибуток від діяльності компанії повинен надходити не епізодично, а регулярно. Це є основним вимірюваним критерієм.
- Інструментарій топ-менеджера. Оцінюється, які інструменти вибирає керівник для досягнення цілей. Це є непрямим показником, але він показує стиль і професіоналізм керівника. Наприклад, наскільки добре він володіє навичками тайм-менеджменту.
- Відсутність/наявність бізнес-інтуїції. Безперспективний топ-менеджер не може передбачити виникнення проблеми та підготуватися до її вирішення. Компетентний топ-менеджер, не зважаючи на обсяг поточної роботи, завжди контролює шляхи досягнення кінцевої мети.
- Продуктивність напрямку, який розвиває топ-менеджер. Визначаються критерії оцінки визначення продуктивності праці керівника.
- Команда. Оцінюється здатність топ-менеджера зібрати сильну професійну команду працівників.
- Інноваційність ідей керівника. Оцінюється глибоке розуміння керівником професійного середовища і його дії до її зміни.
- Систематичне виконання/невиконання плану. Оцінюється вміння топ-менеджера планувати виконання плану з урахуванням позитивного і негативного прогнозу, адаптуватися до зовнішніх чинників: сезонність, конкуренція та ін.
- Плинність кадрів. Оцінюється вміння топ-менеджера підбирати кадри та управляти персоналом.

- Лояльність персоналу до топ-менеджера. Аналізується вміння контролювати дії команди.

- Конфлікти з іншими топ-менеджерами. Нездатність одного керівника порозумітися з іншими знижує ефективність компанії.

- Наявність/відсутність нових проектів. Аналіз ефективності роботи компанії може виявити, що топ-менеджер має показники за рахунок поточних клієнтів, проектів, робота за якими налагоджена роками. Відсутність нових клієнтів і проектів це показник слабкої роботи керівника.

Оцінка керівників стає все більш важливою в сьогоднішніх умовах. Це найскладніше і серйозне рішення для компанії. Саме тому помилка при підборі в цьому випадку може привести до тяжких наслідків для організації та навіть поставити під удар її існування. Компанії необхідно знайти найбільш відповідного лідера, який зможе розробити стратегічне бачення, донести його до всіх співробітників, заручитися їх підтримкою, організувати їх роботу і забезпечити досягнення мети, вирішуючи складні питання, що виникають і знаходячи нестандартні рішення.

УДК 331.556.4

Шандар А. М.,
аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Незаперечним є те, що міграція – невід’ємна та динамічна складова життя населення. Але надмірна поширеність даного явища є, на нашу думку, негативним як на макро, так і на мікро рівнях соціально-економічного розвитку країни. Відмітимо, в Україні схвалено «Стратегію державної міграційної політики

України на період до 2025 року», метою якої є забезпечення «…стабілізації кількісного та якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі…» [3] Відповідно, дана проблематика являється актуальною, що породжує необхідність аналізу міграційних процесів та виявлення їх особливостей. Уважаємо, окремої уваги заслуговує зовнішня трудова міграція сільського населення, яка є об'єктом даного дослідження.

Не зважаючи на те, що частка сільського населення України складає приблизно третину жителів, кількість трудових мігрантів міських поселень у 2015–2017 рр. лише на 23,7 тис. ос. перевищила представників із сіл. Як правило, мігрантами є сільське населення у віці 40–49 років [2, с. 4], і виїздять вони до Польщі (39,5%), Російської Федерації (19,3%), Італії (15,4%), Чеської Республіки (13,7%) [2, с. 4].

Згідно статистичних даних за 2015–2017 рр., у переважній більшості трудові мігранти із сільської місцевості мають повну загальну середню освіту (41,8%), у той час як із міської – професійно-технічну (35,9%). [2, с. 7] Слід зазначити, що половина мігрантів, вихідців із сіл, є працівниками найпростіших професій, 22,2% – кваліфіковані робітники з інструментом, 13,6% – зайняті у сфері торгівлі та послуг [2, с. 15]. Основними видами діяльності трудових мігрантів є: будівництво – 36,2%, діяльність домашніх господарств – 19,6%, сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство – 17,7%. [2, с. 17].

Варто зауважити, зовнішня трудова міграція має вплив на рівень та якість життя населення України, оскільки мігранти роблять грошові перекази. За даними статистики, у 2016 р. середня сума направлених коштів мігрантами із сільської місцевості становила 1615 дол. США, що на 284 дол. США менше від представників міських поселень [2, с. 20]. Зазначимо, 305,3 тис. сільських домогосподарств отримували матеріальну допомогу, що становить 1526 дол. США [2, с. 28].

За даними опитувань, головною причиною (70,4% респондентів) втрати роботи в Україні є низький рівень оплати праці. [2, с. 21]. З-поміж інших чинників, що спонукають населення до еміграції виокремлюють такі: недостатня

кількість вакансій, відсутність можливостей для саморозвитку, нестабільність політичної ситуації, корупція тощо [1, с. 33].

Отже, змушені констатувати, зовнішня трудова міграція – досить поширене явище серед сільського населення. Зовнішні міграційні процеси, до речі, як і внутрішні, перш за все, мають вплив на перерозподіл населення. Відтак, зменшується кількість робочої сили, збільшується частка людей похилого віку, зменшується частка населення, яка здатна до відтворення. Останні два наслідки прямо впливають на природний приріст (скорочення) сільського населення. Однак, міграцію не можна розглядати лише з негативного ракурсу. Адже грошові перекази із-за кордону слугують важливим джерелом надходження коштів для родичів мігрантів, і, як наслідок, покращують їхнє матеріальне становище, підвищують рівень добробуту населення загалом. Крім того, мігранти, що повернулися в Україну, привезли з собою професійний досвід, часточку культури, стилю способу життя, іншого світогляду. Маємо надію, що заходи Стратегії державної міграційної політики все-таки стабілізують ситуацію на вітчизняному ринку праці і міграційні процеси у переважній більшості матимуть позитивні наслідки.

Література

1. Лопушняк Г.С. Вплив демографічних чинників на зайнятість населення / Г.С. Лопушняк, В.О. Капітан [Електронний ресурс] // Моделювання регіональної економіки. – 2012. – №2. – С. 30–40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Modre_2012_2_6 – Дата звернення: 25.11.2018.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] Статистичний бюлетень «Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження)» – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua – Дата звернення: 25.11.2018.
3. Розпорядження Кабміну «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» № 482-р від 12.07.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80 – Дата звернення: 25.11.2018.

УДК 331

Шевчук О.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Економіка функціонує ефективно, коли усі ресурси використовуються раціонально, зважено. Людські ресурси у цій системі найбільш важливі, тому що створюють нові продукти, товари, послуги й у той же час споживають їх. Відтак, те, на скільки зайняте населення в економіці, є вкрай важливо.

Дослідження питання зайнятості за сучасних умов розвитку України є актуальним, тому що зайнятість є основою для відтворення трудового потенціалу, а її зростання сприятиме скороченню рівня безробіття та зменшенню рівня бідності, і покращенню життя в цілому.

В умовах інформаційної економіки ринок праці України переживає постійних потрясінь. Трансформація існуючої економічної структури України спричинила зміни у сфері праці й зайнятості населення. Ситуація на українському ринку праці характеризується тенденцією до погіршення. Про це свідчать показники зайнятості за 2013-2017 рр. зображені на рисунку 1.

Реалії такі, що починаючи з 2014 року спостерігаємо поступове зменшення кількості зайнятого населення і збільшення кількості безробітних, відповідно. Так кількість зайнятого населення віком 15-70 років у 2017 році в порівнянні з 2016 роком зменшилася на 120,5 тис.осіб. Рівень зайнятого населення зменшився з 56,3% до 56,1%, а рівень зайнятості населення працездатного віку збільшився з 64,2% до 64,5%, що свідчить про збільшення пенсійного віку.

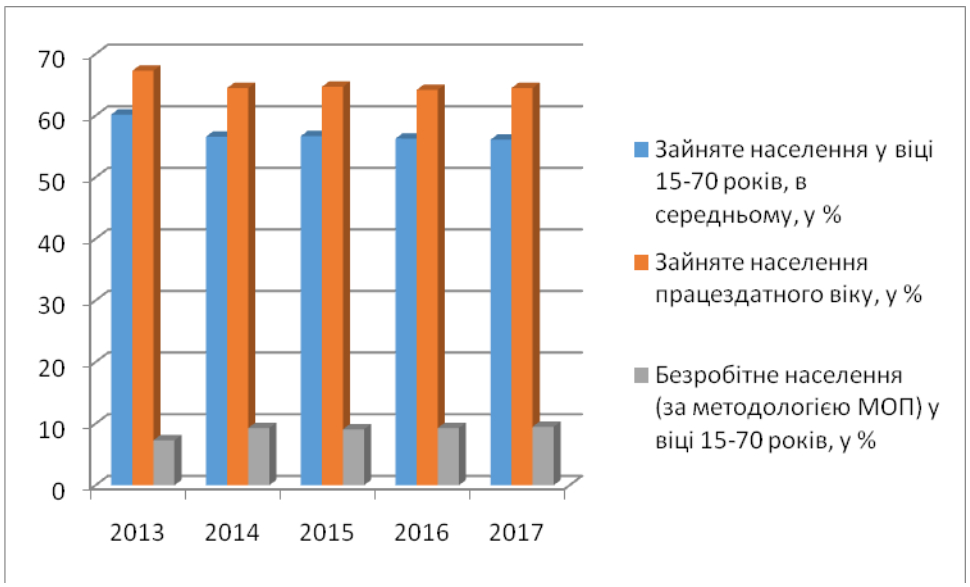


Рис. 1 Показники зайнятості та безробіття за 2013-2017 рр.

Зрозуміло, що кількість безробітних віком 15-70років у 2017 році порівняно з 2016 роком збільшилась на 19,8 тис.осіб, та становила 1698,0 тис.осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років зріс на 0,2%, та становив 9,5% економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку - 9,9%.

Такі зміни в кількості зайнятого населення пояснюються такими причинами:

- старіння населення України;
- анексія АР Крим та окупація частина районів Донбасу;
- трудова міграція до країн Євросоюзу;
- виїзд на постійне місце проживання за мені країни;
- зайнятість населення в неформальному секторі економіки.

Щоб зрушити зміни рівня зайнятості в позитивний бік, потрібно створити сприятливі умови для виходу підприємств із тіньового сектору економіки. Також важливим кроком буде перегляд і внесення змін в законодавство з питань оплати праці працівників. Це зробить більш привабливим ринок праці для громадян

Література

1. Державна служба статистики: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat,gov.ua

2. Гнатенко А.І., Соляник Т.Г., Рубежанська В.О. Сучасні тенденції зайнятості населення в умовах конвергенції України з Європейським союзом [Електронний ресурс] Збірник наукових праць: Проблеми системного підходу в економіці. Випуск 4(60). - 2017- http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/4_60_2017_ukr/5.pdf

УДК 331.08

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Скорик Е.В.,

студент,

спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Корпоративна культура є важливою складовою успішного функціонування організації, позитивного ставлення до роботи і ефективності праці. Вона впливає на ставлення співробітників до організації, результати діяльності колег.

Корпоративна культура - це атмосфера життєдіяльності працівників організації, система формальних і неформальних правил, звичаїв, традицій, ціннісних уявлень та інтересів.

Корпоративна культура - це модель поведінки, спосіб життя, мислення, система норм і професійних ролей.

Формування корпоративних цінностей - це цілеспрямований процес введення, поширення і використання корпоративних цінностей, створення умов для розвитку традиції поведінки в організації [1].

Корпоративна культура ґрунтується на наступних принципах:

- комплексність розвитку організації (подання про призначення організації, її діяльності і т. д.);

- визначення пріоритетів;

- дотримання традицій;

- заперечення силового впливу;

- комплексна оцінка впливу культури на функціонування організації [2].

Керівник підприємства відіграє головну роль у формуванні корпоративної культури у своїй організації, а також встановлює її цінності.

В цілому, корпоративна культура спрямована на розвиток почуття:

- причетності до діяльності організації;

- гордості співробітників за свою організацію;

- важливості своєї роботи і того, що вона приносить користь.

Корпоративна культура орієнтована на забезпечення згуртованості, формування кодексу поведінки, розвиток мотивації діяльності і відповідальності за досягнення поставлених цілей.

Мотивація працівників є одним з основних інструментів впливу на розвиток корпоративної культури на підприємстві. Виділяють наступні форми мотивації:

- трудова мотивація (навчання, просування/планування кар’єри, гнучкий графік роботи, надання відпустки тощо);

- організаційна мотивація (делегування повноважень, розширення зони відповідальності, стиль поведінки і спілкування та ін.);

- моральна мотивація (психологічний клімат в колективі, кар'єрний ріст, суспільне визнання заслуг, соціальний статус і т. д.);

- матеріальна мотивація (податкові пільги, премії, надбавки тощо) [3].

Існує ряд заходів, адресованих на підтримку корпоративної культури:

- кадрова політика (критерії кар'єрного росту, кадрових рішень і т. д.);

- введення системи заохочення і стимулювання;

- введення системи покарання;

- поширення корпоративної символіки;

- визначення традицій (правила внутрішнього трудового розпорядку, стиль спілкування з колегами, введення дрес-коду і т. д.).

Таким чином, корпоративна культура задає ціннісні орієнтири, кадрову політику, ділову етику, формує імідж організації; вона покликана об'єднувати персонал, мотивувати його до діяльності, надихати, підвищувати ініціативу і творчість колективу, усувати негативні і збільшувати позитивні настрої персоналу, а також налаштовувати співробітників на досягнення загальних цілей і успішних результатів.

Література

1. Полюхович О. П. Роль корпоративної культури в діяльності сучасної організації// XVII Міжнародна конференція «Політ. Сучасні проблеми науки», 2016. №1 С. 213-215.
2. Ігнатьєва І.А. Корпоративне управління: підручник / І.А. Ігнатьєва, О.І. Гарафонова – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 600 с.
3. Григор'єва О.В., Іщенко О.С. Складники розвитку корпоративної культури українських підприємств // Журнал "Східна Європа: економіка, бізнес та управління", 2017 №11 С. 98-101

УДК: 331.103

Трофімов І. А.,

студент факультету економіки та управління

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Актуальність: всі підприємства, будь-якої форми власності, мають право самостійно керувати питаннями стосовно організації, нормування праці. З прибутку, що отримує компанія від ведення господарської діяльності, мають виділятися кошти на покриття виробничих витрат, також на збільшення масштабів виробництва, організаційний розвиток підприємства. Вдосконаленням нормування праці займаються власник та менеджери підприємства. Тому що, саме

вони зацікавлені в раціональному використанні робочої сили. Однак, певна кількість менеджерів і власників підприємств вважають, що немає гострої необхідності у нормуванні праці за умов ринкової економіки і тим самим зменшують важливість організації та нормування праці.

Постановка проблеми: Необхідно не лише дотримуватися основних принципів нормування праці, але й удосконалювати їх в умовах сучасної мобільної ринкової економіки. Тому, потрібно проаналізувати нормування праці на рівні підприємства. Необхідно визначити сучасний стан нормування праці на підприємствах, а також розглянути можливі напрями її удосконалення.

Результати досліджень: У сучасній мобільній ринковій економіці, де відбувається стрімке зростання незалежності та індивідуальності підприємств, організація та нормування праці набувають значення як чинники, що можуть впливати на зниження витрат на персонал, здешевлення собівартості готової продукції, а також підвищення продуктивності праці працівників. Організація і нормування праці - індикатори, що дозволять визначити ефективність роботи та розмір винагороди за неї, що залежить від якості виконаної роботи. [1]

Як показує світова практика, якісно ефективна діяльність підприємства в ринковій економіці може здійснюватися при високому рівні організації, нормування праці. Високорозвинені країни: Німеччина, Норвегія, Японія, Франція, Канада та інші, зберігають тенденцію щодо розширення сфери застосування організації та нормування праці. Також активно застосовується мікроелементний аналіз і нормування трудових процесів підприємства.

Мета організації та нормування праці у нинішньому процесі господарювання виражається у поліпшенні системи організації процесів безпосереднього виробництва підприємства, зменшенні видатків на випуск готової продукції, що дозволяє підвищувати продуктивність праці і поступово розширювати виробництво, тим самим сприяти зростанню реальних доходів працівників.

Удосконалення організації та нормування праці відбувається шляхом впровадження автоматизованих систем та використання інформаційних технологій. Саме, освоєння комп’ютерної техніки та прикладного програмного

забезпечення зробило можливим автоматизувати роботи з організації та нормування праці, які по при все, на жаль, не завжди присутні на українських підприємствах. [2]

Заходи по удосконаленню організації і нормування праці групуються у такі напрями:

– скорочення кількості працівників, які працюють за нормами та не можуть їх виконувати;

– забезпечення оптимальної і рівномірної напруженості норм праці;

– нормуванням праці поширюється на всіх працівників підприємства.

Отже, можна стверджувати, що проблема з організації та нормування праці нині є досить актуальною на всіх підприємствах. Тому що, саме за допомогою цих важелів можна зменшувати витрати, що є вигідно і для персоналу, і для власників компаній. Удосконалення організації та нормування праці робить можливим раціональне управління трудовими і матеріальними ресурсами підприємства. Кризові явища у світовій ринковій економіці зумовлюють необхідність подальшого дослідження сучасних тенденцій нормування праці.

Література

1. Крайній В. О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах / В. О. Крайній. // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2014. – №1. – С. 92–96.

2. Скриль В. В. Організація нормування праці на підприємстві та її удосконалення / В. В. Скриль, Т. О. Галайда, Л. О. Калінович. // Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. – 2015. – С. 1–10.

УДК: 331.215.53.021.8

Мрук Н.О.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РЕФОРМА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ОЧІКУВАННЯ, НАСЛІДКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Актуальність. Мінімальна заробітна плата в економіці України займає особливе місце, її розглядають як соціальних стандарт і індикатор економічного розвитку.

В обставинах економічного спаду, зменшення доходів населення, гіперінфляції і прогресуючого безробіття, вагомим є соціальний захист населення,який включає прожитковий мінімум, мінімальну пенсію і мінімальну заробітну плату,але внаслідок прискорення темпів інфляції в 2014-2017 роках, соціальні стандарти, які діють на даний момент не відповідають реальному стану економіки України.

Постановка проблеми. Чергове підвищення мінімальної заробітної плати з 3723 грн до 4170 грн на початку 2019 року викликає суперечливі думки у економістів і фінансистів нашої держави. З одного боку, підвищення МЗП повинне збільшити добробут населення, вивести з тіні частину економіки і забезпечити соціальну справедливість. Водночас існують сумніви і упередження, що такі маніпуляції, можуть призвести до підвищення інфляції , безробіття і податкового тиску на бізнес.

Результати дослідження. Згідно з Кодексом про працю України (КЗпП) мінімальна заробітна плата (МЗП) – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну/годинну норму праці, що встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах [1]. МЗП вважається державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території

України для підприємств, організацій, установ усіх форм організацій, які використовують найману працю робітників, за будь-якою системою оплати праці. Розмір МЗП встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

Для економіки України реформа підвищення мінімального розміру заробітної плати, матиме як і позитивні, так і негативні наслідки. До перших з них можна віднести:

–збільшення доходів населення,особливо найбідніших його верств, що в загальному підвищить рівень життя населення України;

– підвищення споживчого попиту і в якійсь мірі стимулювання національного виробництва, в результаті – підвищення ВВП;

–детінізація так званих «зарплат у конвертах», що дасть змогу підвищити податкові надходження до державного бюджету України відповідно підвищення пенсійних і соціальних виплат;

–наближення заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму;

–зменшення кількості ситуацій незаконного отримання комунальних і житлових субсидій.

Факторами негативного впливу є:

–збільшення податкового навантаження на малий і середній бізнес;

–отримання однакової заробітної плати працівниками різних категорій і професій, що в загальному може демотивувати робітників вищих категорій;

–підвищення кількості безробітних через скорочення працівників, викликані неспроможністю малого бізнесу сплачувати податки за працівників.

Висновки. Підвищення мінімальної заробітної плати до 4170 грн є необхідних заходом уряду України, так як наближає рівень МЗП до міжнародних стандартів, збільшує значення праці українських робітників, створює відповідність між мінімальною зарплатою, рівнем інфляції і прожитковим мінімумом.

Тобто ми можемо зробити висновок, що підвищення мінімального розміру

заробітної плати, швидше буде нести позитивний характер, але в першу чергу потрібно створити реальні умови для розвитку малого та середнього бізнесу в Україні, використовуючи досвід більш успішних країн і враховуючи стан економіки нашої держави.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://kadrhelp.com.ua/minimalna-zarobitna-plata-viznachennya-ta-zastosuvannya.
2. Чорнобаєв В. В. Вплив підвищення мінімальної заробітної плати на економіку і держбюджет України [Електронний ресурс] / В. В. Чорнобаєв. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://ev.nmu.org.ua/docs/2017/1/EV20171_045-055.pdf.

УДК 331.5.07

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Кононюк І.О.,

студентка,

спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ФРІЛАНС ЯК СКЛАДОВА ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

Сучасний період інформаційної економіки кардинально змінює соціально-економічний розвиток світу, держав, населення і кожної людини зокрема, відкриваючи нові можливості та водночас створюючи нові проблеми. Людський капітал, за таких умов, є не просто визначальним чинником конкурентоспроможності, а й основою інтелектуального та соціальногокапіталу.

Особливо відчутні зміни, під впливом інформатизації, глобалізаціїта інтелектуалізації, відбуваються саме на ринку праці. Відбувається

дестандартизація зайнятості, тобто формування, функціонування та розвиток нестандартних (гнучких та мінливих) форм зайнятості. Зокрема збільшується частка такої дистанційної форми зайнятості, як фріланс, реалізація якої здійснюється через цифрові засоби комунікації.

Метою даної роботи є аналіз стану та розвитку фрілансу на сучасному ринку праці України, а також висвітлення його впливу на економіку країни.

Питання трансформації інституту зайнятості та фрілансу досліджувалися у роботах таких українських і зарубіжних учених, як Кітчинг Дж., Рой М., Малоун Т.В., Колот А., Чухно А., Федулова Л., Лібанова Е., Лісогор Л. та інші. Крім того, велику кількість інформації щодо фрілансу можна знайти наблогахфрілансерів та на спеціалізованих біржах фрілансу.

Для початку доцільним є розкриття сутності понять «фріланс» та «фрілансер». На сьогодні немає однозначного їх визначення [4,5], проте найбільш повний підхід, на нашу думку, що фріланс, - це один з видів організації праці, за якого використовується віддалена робота без чи з підписанням договору з працедавцем та зі встановленим обсягом робіт. Фрілансер – це особа, яка працює за фрілансом, а саме самостійно шукає замовника, а також приймає рішення про те, яку роботу виконувати та її обсяги, а також встановлює графік роботи.

Фріланс активно розвивається не лише в країнах-лідерах, які успішно підтримують інформаційну економіку (прикладом є США, де частка фрілансерів становить до 34% від загальної кількості робочої сили), а й в Україні. [1]

Це можна пояснити тим, що на сьогодні більш затребуваними є професії, пов’язані з виробництвом і переробкою інформації, наданням послуг у вигляді проектів. Для цього представникам цих інтелектуальних професій не потрібно перебувати в офісі повний робочий день. З іншого боку, є люди, які бажають знайти баланс між роботою, сім’єю, дозвіллям і отриманням освіти. Якщо говорити про Україну, то ще однією причиною є кризова нестабільна ситуація, яка призводить до скорочення робочих місць чи низької зарплати в офісі. Даний вид роботи допомагає отримати хороші гроші не виходячи з дому.

На ринку міжнародного фріланса Україна чи не попереду всієї планети. На найбільшій фріланс-біржі Upwork наша країна стабільно посідає одне з лідируючих місць в першій п’ятірці. Україна є 4-м ринком у світі (після Індії, США та Філіппін) за обсягами заробітку фрілансерів. Неодноразово підкреслюється, що Україна – найпривабливіший ринок в Європі для пошуку IT-талантів і один з ключових регіонів для біржі. Зараз біржа налічує більше 123 тисяч фрілансерів з різних міст України. Більшість з них працюють в IT сфері, зокрема найбільш затребуваними технічними навичками є веб-розробка, розробка мобільних додатків та програмного забезпечення. Їх кількість має тенденцію до постійного зростання. [3]

Динаміка зростання кількості фрілансерів в Україні та їх доходів за 2011-2016 роки представлено на рис. 1. З даної рисунку видно,якза останні 5 років зріс заробіток (майже вдвічі) та кількість фрілансерів (в 6разів).Це зумовлено тим, що покращилась якість послуг та навичок, як в технічному плані, так і щодо вміння продавати ці навички, і тому фрілансери почали заробляти більше.

Також доцільним є наведення розподілу фрілансерів по найбільших містах України (Таблиця 1).

Рис.1. Заробіток та кількість фрілансерів в Україні, 2011-2016рр.[2]

Таблиця1

Розподіл фрілансерів серед міст-мільйонерів(2011-2016рр.)[2]

Міста	**Кількість**	**Заробіток, тис.дол.**
Харків	14 993	54 008, 38
Київ	32 332	39 356, 83
Львів	8 206	17 663, 09
Дніпро	3 654	11 008, 91
Запоріжжя	9 865	17 746,79
Одеса	5 389	6 458, 46
Іншіміста	40 561	17 733, 38

Відповідно до даного розподілу в містах-мільйонерах зосереджується приблизно 75 000 фрілансерів, що значно переважає їх кількість в інших містах, а їх заробіток становить приблизно 147 000 тис.дол.

Отже, спостерігаючи значний розвиток даного виду зайнятості, можна стверджувати, що він має всі перспективи подальшого розвитку і є конкурентоспроможним на міжнародному ринку, випереджуючи країни-лідери. Ринок фрілансу має великий вплив на економічну та соціальну сфери нашої країни, оскільки дозволяє безробітним чи працівникам, які мають низьку заробітну плату, отримувати значні доходи, використовуючи власні знання та навички, не виходячи з дому. Це відповідно впливає на збільшення їх купівельної спроможності,на кількість валюти в обігу, що сприяє покращенню стану економіки країни в цілому.

Література

1. В Україні зростає ринок фрілансу [Електронний ресурс] // Tech Today. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: https://techtoday.in.ua/news/v-ukrayini-zrostaye-rinok-frilansu-55161.html.

2. Катерина Божкова. Как изменился фриланс в Украине за 5 лет: конкуренция, специальности, рейты [Електронний ресурс] / Катерина Божкова // AIN.UA. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://ain.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty/.

3. Майя Яровая. Рынок фриланса в Украине или как украинцы выживают в кризис [Електронний ресурс] / Майя Яровая // AIN.UA. – 2015. – Режим доступу

до ресурсу: https://ain.ua/2015/12/17/rynok-frilansa-v-ukraine-ili-kak-ukraincy-vyzhivayut-v-krizis/.

4. Павел Костенко. Що таке фріланс і хто такі фрілансери? [Електронний ресурс] / Павел Костенко // ВСЕ ПРО ГРОШІ. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://mebly.net/shho-take-frilans-i-hto-taki-frilanseri.html.

5. Що таке фріланс і хто такі фрілансери. Як стати фрілансером [Електронний ресурс] // CASHGO. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://cashgo.pp.ua/publ/19-1-0-62.

УДК 331.2

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Стукало Д.О.,

студентка,

спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ГРЕЙДИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД У ОПЛАТІ ПРАЦІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

На даному етапі стрімкого розвитку економіки надзвичайно складно знайти таку систему оплати праці, яка б змогла вирішити проблему щодо справедливої оплати праці, зменшення плинності кадрів, збільшення мотивації працівників. Часто підприємство діє з урахуванням своїх інтересів, нехтуючи побажаннями свого підлеглого. У свою чергу працівник завжди бажає отримувати більшого. Саме система грейдівмає на меті задовольнити як роботодавця, так і підлеглого.

Дослідженню питань щодо системи грейдів присвятили свої праці досить багато українських та зарубіжних вчених. Серед таких науковців можна виділити Ветлужськіх О.[1], Давидова О., Лозовського О., Таран В., Таран О. [3], Герасименко О., Колот А., Данюк В. [2], Стародетська О.[4], Цимбалюк С. [5] та інші.

На сьогодні, система грейдів - це одна з найсправедливіших систем нарахування посадових окладів. Головним автором цього підходу є американський вчений Едвард Хей.

Грейдинг (система грейдів) — 1) процедура формування грейдів (об’єднання посад і робіт (об’єднання посад і робіт у групи) згідно з їхньою цінністю для підприємства, визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів і встановлення діапазону посадових окладів (окладів); 2) групування посад на певній основі (визначення «ваги», класифікація) з метою побудови системи мотивації; співставлення внутрішньої значущості посади для організації з цінністю цієї роботи на ринку [6]

Розглянемо переваги та недоліки грейдингу з точки зору роботодавця та з точки зору найманого працівника, результати нашого дослідження подано в таблиці 1.

Отже, з усього вище сказаного, враховуючи всі позитивні та негативні сторони грейдингу,можна зробити висновок, що дана система оплата праці повинна та може бути задіяна як на великих, так і на малих підприємствах(над прибуткових чи наявність дешевого фахівця для імплементації грейдової системи), що займаються різними видами діяльності. Саме ця система зможе об’єктивно оцінити всі посади, в результаті чого побудувати справедливу піраміду оплати праці працівникам, що є одним із головних вимог до системи оплати праці в ринкових умовах.

Таблиця 1

Переваги та недоліки грейдингу з точки зору роботодавця та з точки зору найманого працівника

Етапи запровадження грейдингу	Точка зору роботодавця	Точка зору найманого працівника	Точка зору роботодавця	Точка зору найманого працівника
	Переваги грейдингу		**Недоліки грейдингу**	
1.Визначення необхідності запровадження грейдової системи	Об'єктивний моніторинг вказує на недоліки компенсаційної політики, в тому числі, й неефективність системи оплати праці, та дає можливість її покращити	Гіпотетична можливість, що система оплати праці буде справедливою, зрозумілою та буде дотримано всі принципи організації оплати праці	Нерозуміння сутності систем оплати праці та відсутність аналізу неефективності попередньої системи оплати, може призвести до неправильності її вибору, фінансових перевитрат тощо	Невідома система оплати праці є незрозумілою та складною. За зміною системи оплати праці відбудеться зміна компенсаційного пакету, а отже, можливе його погіршення та можливе зменшення зарплати
2.Вибір суб'єкта, хто буде здійснювати розробку грейдової системи	Можливість розробки самостійно чи обрати фахівця для розробки	Нова система оплати праці внесе більш чітку залежність результатів праці та кваліфікаційного рівня	Дорого впроваджувати, особливо при запрошенні фахівців.	Страх не заробити заробітну плату, роботодавець не може донести до персоналу сутність системи оплати праці й сутність всіх змін, страх, що нові норми праці будуть завищені
3. Розробка етапів відповідно до технології грейдингу: 3.1Виділення ключових факторів оцінки значимості посад 3.2 Розбивка факторів на рівні та на підфактори, визначення критеріїв та коефіцієнтів значимості посади 3.3 Оцінка робочих місць\посад по розробленим ключовим факторам 3.4 Оцінка посад\робочих місць за критеріями, узагальнення результатів оцінки посад 3.5 Формування грейдів	Дозволить усунути зрівнялівку для посад в рамках одного грейду , відповідно до індивідуального кваліфікаційного рівня працівника. Справедлива оплата за справедливі результати праці	Задоволення від справедливої оплати в межах одного кваліфікаційного рівня працівників за рівні результати праці. Можливість отримувати більше за керівника при досягненні високих результатів праці.	Фахівець може не врахувати специфіку при розробці факторів, підфакторів, неправильно визначити критерії та коефіцієнти значимості посади. Власний персонал не буде мати достатньо кваліфікації для імплементації та розробки грейдової системи	При неправильному розподілі подібних посад\професій(до різних грейдів тощо) буде невдоволення персоналу , оскільки оплата за результати праці буде несправедливою

4.Запровадження системи грейдингу	Можливість змінити весь компенсаційний пакет відповідно до грейдової системи .ю врахувавши інтереси колективу та можливості компанії. Зменшення плинності кадрів	Можливість заробити більше та зацікавленість в покращенні результатів праці	Погіршення морально-психологічного клімату в колективі. Невміння роз'яснити нову вив тему оплати праці. Дорого для маленьких компаній, а відповідно неефективно	Невідповідність очікуваних результатів обіцяним керівництвом.
5. Виявлення недоліків системи грейдингу та моніторинг	Удосконалення системи мотивації та відслідковування змін в наповненні посадових обов'язків тощо забезпечить справедливу оплату, а відповідно створить ефективну вив тему мотивації	Часта оцінка компетентності працівників дозволить проявляти себе персоналу. Враховування інтересів найманих працівників дозволить змінювати компенсаційний пакет враховуючи потреби працівників	Запровадження моніторингу передбачає наявність фахівця та його навчання або створення відповідного відділу. Це додаткові фінансові витрати, що є не завжди ефективним для середніх та малих підприємств	Часта оцінка компетентності працівників може призводити до виникнення нездорової конкуренції та нездорового морально-психологічного клімату

Література

1. Ветлужских Е., Ларина И., Петренко Т., Романова Т.,«Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний»**. —** М.: «1С-Паблишинг», 2016.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук.ред. А. М. Колота. – Київ: КНЕУ, 2017. – 504 с.
3. Лозовський О. М., Таран О. А., Таран В.С. Впровадження системи грейдингу на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс]. – Режимдоступу:http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2009_647/103.pdf
4. Стародетська О. Что такое «грейдинг» и комуон нужен? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hrm.ru/chto-takoe-grejjding-i-komu-on-nuzhen
5. Цимбалюк С. Проектування основної заробітної плати: порівняльний аналіз традиційних процедур і грейдування //Україна: аспекти праці. – 2011. – №. 7. – С. 9-16.
6. Ільєнко А. В. Грейдова система: розробка та умови впровадження в організації / А. В. Ільєнко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; [редкол.: О. О. Бєляєв (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2012. – Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – С. 471-485.
7. Черкашина Д. АпГрейдзарплати[Електронный ресурс]. – Режим доступу: http://www.management.com.ua/notes/salary_upgrade.html

УДК 331.2

Ільєнко А.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Сулім А.О.,
студентка,
спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГРЕЙДОВОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Кадрова політика компанії в сучасних умовах покликана забезпечувати виконанню важливих завдань, які пов'язані з залученням персоналу, його закріпленням за робочими місцями та мотивування до результативної та ефективної роботи, який би супроводжувався професійним та особистим розвитком даного працівника в організації під час роботи. Реалізація даних завдань повинна бути якісною, що можливо реалізувати через гнучку систему оплати праці.

Зарубіжний та вітчизняний досвід застосування систем оплати праці на підприємствах свідчить про розширення практики застосування грейдової системи. Будь-яка інновація, особливо при зміні системи оплати праці, може провокувати виникнення певних непорозумінь в управлінні персоналом та супротиву при імплементації. Дослідження сутності, переваг, недоліків та можливостей впровадження даної системи оплати праці та ефективне її використання є актуальним на сучасному етапі вивчення питань інноваційних підходів у сфері оплати праці в сучасних організаціях.

Ветлужськіх О.[1], Завіновська Г. [2], Герасименко О., Колот А., Данюк В. [4], Цимбалюк С. [5], та інші науковці досліджували різноманітні методичні, практичні та теоретичні питання щодо ефективного впровадження грейдової системи оплати праці в сучасних умовах функціонування бізнес – організацій.

Метою даної статті є визначення доцільності впровадження грейдової системи оплати праці в кадрову політику бізнес – підприємств, вивчення проблем, які можуть виникати при її впровадженні.

Грейдову систему оплати праці вперше було запропоновано консалтинговою компанією «HayGroup» у 50-х роках 20 сторіччя. На даний час дана система оплати праці використовується у різних компаніях зі світовим ім'ям у більше ніж 40 країнах світу. Це такі компанії як «Kodak», «Pepsi», «IBM», «BMW». В Україні дану систему оплати праці частково використовують такі підприємства як Перший Український міжнародний банк, ВАТ «Стирол», ВАТ МК «Азовсталь», ВАТ «Павлоградвугілля» тощо.

Грейдова система є сукупністю норм і нормативів організації, що дозволяє за рядом специфічних факторів, важливих для підприємства, формувати посади (роботи), на основі визначення «ваги» факторів, у грейди, залежно від яких встановлюється рівень заробітної плати [3, с.484].

Сутність грейдової системи полягає у формуванні постійної частини заробітної плати (основної заробітної плати) з урахуванням цінності посади, робочого місця і їх впливу на результат діяльності підприємства [2, с. 290].

Головними цілями грейдової оплати праці в системі кадрової політики підприємства є:

• впорядкування всіх посад і робочих місць за їх впливовістю для підприємства;

• встановлення чітких рамок, які будуть відображати границі вартості всіх посад на підприємстві;

• створення простого, зрозумілого й прозорого інструмента для нарахування зарплати тощо.

Формування грейдової системи оплати праці реалізується в 6 основних етапів [1, с. 31–45]:

1. Опис посади/робочогомісця – на цьому етапі визначається основне коло обов'язків, сфер відповідальності й повноважень, кінцеві результати діяльності, підпорядкованість і канали підзвітності, а також складаються основнів вимоги до працівника на даній посаді.

2. Підготовка до оцінки посад/робочих місць – включає розробку та вибір альтернатив, за якими буде відбуватися оцінка, зважування факторів за їх важливістю, розробку бально-факторної шкали, за допомогою якої будуть оцінюватися посади, робочі місця.

3. Проведення оцінки посад/робочих місць – проводиться оцінка того, який внесок працівники даних професій і посад вносять у підсумки роботи підприємства.

4. Грейдування– усі наявні на підприємстві посади/ робочі місця групуються і вже на підставі оцінки їм надаються певні грейди.

5. Побудова структури зарплат – розробляються «межі» окладів у кожному грейді.

Однак, грейдова система оплати праці, як і будь-яка система оплати праці, може мати свої переваги й недоліки, а отже може по-різному впливати на кадрову політику підприємства.

Серед основних переваг можна назвати зростання мотивації персоналу через встановлення залежностей між результатами кінцевої роботи та внеску працівника в цей результат в залежності від посади або робочого місця, зменшення плинності кадрів, шляхом встановлення заробітної плати на рівні ринкових показників, можливості кар'єрного зростання, визначення «вузьких місць» в розподілі праці, керівництві, як наслідок – підвищення ефективності управління в загалом.

Серед недоліків можна визначити: вартість розробки, неправильне оцінювання працівників та віднесення до іншого (і, як результат, їх звільнення), ускладнення ведення обліку зарплати, зростання соціальної напруженості тощо.

Незважаючи на те, що грейдова система оплати праці широко розповсюджена і є ефективною [2, с. 290], вона не завжди може бути використана вітчизняними підприємствами. Система грейдування розрахована на стабільність організаційних структур, а в наш мінливий час досягти цієї стабільності практично неможливо; працівники можуть чинити опір нововведенню, так як не мають повного уявлення про систему і бояться зниження заробітку.

Отже, доцільність впровадження грейдової системи оплати праці у кадрову політику великих вітчизняних підприємств не викликає сумнівів, але, необхідно дотримуватися певних умов: поступово впроваджувати дану систему оплати праці спочатку в одному підрозділі, а потім вже по всьому підприємству; проведення навчання персоналу методиці формування та оцінювання системи грейдів; широке висвітлення інформації про нову систему оплати праці в колективі підприємства.

Література

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика / Е.Ветлужских. – М. : АльпинаБизнес Букс, 2008. – 148 с.
2. Завіновська Г. Гредова система оплати праці в організації / Г. Завіновська // Формування ринкової економіки. – 2010. – Т. 1 : Спецвипуск : Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – С. 290–297.
3. Ільєнко А. В. Грейдова система: розробка та умови впровадження в організації / А. В. Ільєнко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; [редкол.: О. О. Бєляєв (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2012. – Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 1. – С. 471-485.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук.ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2017. – 504 с.
5. Цимбалюк С. Проектування основної заробітної плати: порівняльний аналіз традиційних процедур і грейдування // Україна: аспекти праці. – 2011. – №. 7. – С. 9-16.

УДК 338.242

Мартинюк О. І.,
аспірант кафедри регіоналістики і туризму,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД : СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ АСПЕКТИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Аналіз прходження реформи децентралізації влади в Україні указує на те, що «найболючішими» питаннями, що очікуються від реформи, є:

1. Самодостатньость громади;
2. Соціально-трудові аспекти;
3. Прозорість, інформування населення про діяльність керівних органів.

Громади що відповідають таким критеріям отримали назву спроможніх. Головним показником спроможності територіальної громади є виконання нею соціально-трудових функцій населення та забезпечення потреб громади через фінансування проектів із розвитку регіону. Даний погляд на фінансову спроможність територіальної громади відображено у нормативно-правових документах Європейської хартії місцевого самоврядування, де захистом виступають наявні власні ресурси та їх використання відповідно зростанню потреб.

В інформаційному очікуванні громадян, з приводу якісного керування – надання якісних послуг жителям, реалізація проектів з покращення інфраструктури та соціальних програми.

Самодостатньость громади –це її фінансова незалежність, зведення місцевого балансу доходів і витрат.

За результати дослідження громадської думки Фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва, на кінець 2016 року функціонування об’єднаних

територіальних громад , в умовах фінансової децентралізації ,67 % українців не відчули помітних змін від використання нових коштів. При цьому 16 % відчули зміни на краще, а 8 % – зміни на гірше. Експерти пояснюють такі дані відносно коротким періодом існування нових умов місцевого самоврядування. Проте 57% громадян із тих, хто побачив позитивні зміни, як приклад наводили покращення благоустрою і санітарного стану при будинкових територій. Проте, ті, хто наполягав на негативності змін, на перше місце поставили погіршення якості медичного обслуговування (63%), що може свідчити про проблеми із реформуванням даної сфери. Також наполягали на загостренні таких проблем, як: боротьби з безробіттям, турботи про соціально вразливі групи тощо. З опитаних громадян 66% мешканців об'єднаних територіальних громад вважає, що після завершення процесу об'єднання їхні умови життя суттєво не змінились, тоді як 16 % зауважили покращення умов життя, а 9% – погіршення [2].

На даний час намітилися деякі оптимістичні зрушення, що часто відмічають експерти [1].

У доходах місцевих бюджетів найбільшу питому вагу займають надходження від сплати податку на доходи фізичних осіб. (В 2017 році склав 57,7% від загальної суми доходів місцевих бюджетів).

Зміни до податкового законодавства та розвиток підприємницької діяльності додали значний дохід до місцевих бюджетів від єдиного податку. Його сума в 2017 році склала 15,9 млрдгрн, що на 4,5 млрд грн. або на 39,3% перевищує надходження попереднього року. Найвищий показник приросту доходів від єдиному податку спостерігається в бюджетах об'єднаних територіальних громад 42,3%, тоді, як по бюджетах міст обласного значення даний показник становить 40,1%. Слід зауважити, щодо єдиного податку для суб'єктів малого підприємства – зміни торкнулися реорганізації груп платників податку, з'явилася можливість органам місцевого самоврядуванням встановлювати фіксовані ставки для першої та другої групи, третя група встановлюється імперативно. Також зазнали зміни порядок надання сервісного

обслуговування органами місцевої влади, екологічний податок та податок на доходи фізичних осіб.

Крім того, моніторинг показує наявність динамічного зростання доходів від сплати податку на нерухоме майно, від користування земельними ділянками.

Така ситуація свідчить про інтерес органів місцевого самоврядування об'єднаних у мобілізації коштів до власних бюджетів та наявність резервів для подальшого зміцнення фінансової спроможності громад.

Щоб роль фінансової децентралізації в економіці України й надалі зростала, органи місцевого самоврядування повинні дотримуватися низки правил:делеговані повноваження та власні повноваженні повинні бути розділені чіткими межами; має бути сформований критерій, методика оцінки ефективності функціонування місцевого самоврядування; обґрунтованість рівня здійснення фінансової децентралізації на місцевому рівні; визначен граничний розмір фінансового інструментарію для належного функціонування процесу фінансової децентралізації; наявні механізми горизонтального вирівнювання фінансової спроможності місцевого самоврядування.

Враховуючи те, що обсяги міжбюджетних трансфертів є недостатніми для виконання органами місцевого самоврядування власних повноважень з фінансування соціально-економічних програм, необхідно шукати шляхи вдосконалення системи фінансування.

Література

1. Єгоричева С. Забезпечення фінансової самодостатності територіальних громад: досвід країн Європейського Союзу для України / С. Єгоричева, М. Лахижа // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2016. – Вип. 1. С. 64–77.

2.Електронний ресурс Режим доступу: http://dif.org.ua/article/detsentralizatsiya-rezulbtati-vikliki-iperspektivi.