

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  
СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ  
ЕКОНОМІКИ:  
ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ  
ТА ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ”*

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ УЧАСНИКІВ  
КРУГЛОГО СТОЛУ

*15 травня 2018 року*

*Київ, КНЕУ*

**Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку:** матеріали круглого столу; 15 травня 2018 року. – К.: КНЕУ, 2018. – 102 с.

У збірнику подано тези доповідей учасників круглого столу «Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку».

Об'єднуюча думка, присутня у більшості матеріалів, які були презентовані на круглому столі, є та, що у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть відбуваються великомасштабні, різновекторні зміни, які стосуються всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків глобальних змін, що відбуваються під впливом становлення нової 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

|                                                                                                                       |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Колот А.М., ВСТУПНЕ СЛОВО .....</b>                                                                                | <b>4</b> |
| <b>Колот А.М.</b> Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози       | 7        |
| <b>Базиліук Б.Г.</b> Передові зарубіжні державні ініціативи розвитку молодіжної зайнятості: висновки для України      | 15       |
| <b>Волобоєва І.О.</b> Компетенції сучасного керівника                                                                 | 20       |
| <b>Вонберг Т.В.</b> Соціальна відповідальність бізнесу як системна діяльність компаній                                | 22       |
| <b>Герасименко Г.В.</b> Високотехнологічний сегмент як суб'єкт нової економіки: соціально-трудова вимір               | 25       |
| <b>Герасименко О.О.</b> Конкурентоспроможність робочих місць в контексті викликів нової економіки: реалії України     | 29       |
| <b>Гриценко А.А.</b> Логіко-історичні тенденції змін у соціально-економічній структурі суспільства                    | 33       |
| <b>Данилевич Н.С.</b> Роль HR–фахівців в становленні та розвитку цифрової економіки                                   | 37       |
| <b>Зайцев Ю.К.</b> Виклики для зайнятості та мотивації праці в умовах розгортання четвертої промислової революції     | 40       |
| <b>Ільєнко А.В.</b> Сучасні тенденції оплати праці в Україні в умовах формування нової економіки                      | 43       |
| <b>Кирилюк В.В.</b> Взаємодія соціальної згуртованості та соціального капіталу                                        | 46       |
| <b>Кицак Т.Г.</b> Українська модель нової соціальної політики: стан, тренди і домінанти                               | 49       |
| <b>Кубиній В.В., Косовілка Т.І., Чекан І.В.</b> Стратегічний аналіз розвитку людського потенціалу регіону             | 53       |
| <b>Кубиній Н.Ю., Маргітич В.В., Латинін К.І.</b> Імперативи механізму розвитку трудового потенціалу регіону           | 55       |
| <b>Куліков Г.Т.</b> Забезпечення гідних заробітних плат в контексті формування нової економіки України                | 57       |
| <b>Лопушняк Г.С.</b> Пріоритети соціальної політики в умовах розвитку цифрової економіки                              | 62       |
| <b>Мартиненко М.М.</b> Соціально-трудова відносини в Україні: стагнація чи пошук нової ідентичності?                  | 66       |
| <b>Маршавін Ю.М.</b> Хвильовий вплив капітальних інвестицій на сферу зайнятості                                       | 71       |
| <b>Мікловда В.П., Огородник В.О., Фіалковський А.Р.</b> Інституційний ландшафт розвитку людського капіталу регіону    | 74       |
| <b>Москаленко О.М.</b> Гетерогенність середнього класу в умовах переходу до цифрової економіки: ризики та перспективи | 77       |
| <b>Новікова О.Ф.</b> Ціннісна конкурентоспроможність в умовах нової економіки                                         | 81       |
| <b>Поплавська О.М.</b> Цифрова економіка: виклики для ринку праці України                                             | 87       |
| <b>Савченко В.А.</b> Реформування вищої освіти в умовах становлення економіки знань                                   | 90       |
| <b>Цимбалюк С.О.</b> Гендерні аспекти професійної самореалізації в академічному середовищі в умовах євроінтеграції    | 93       |
| <b>Червінська Л.П.</b> Позаекономічні грані нової економіки                                                           | 97       |
| <b>Шандар А.М.</b> Вплив рівня розвитку інформаційної інфраструктури на якість життя сільського населення України     | 100      |

# Вступне слово

Нині, коли минуле вже вичерпало себе, а майбутнє нової економіки і постіндустріального суспільства - ще нечітке, непередбачуване, важкопрогнозоване, особливо зростає роль наукових знань, фундаментальної та прикладної науки, здатної продукувати ці знання, пояснювати природу соціально-економічних явищ і процесів, які не можна опанувати, керуючись логікою традиційного мислення. Це повною мірою стосується як пояснення, так і нового прочитання якщо не всіх, то більшості соціально-економічних явищ і процесів соціально-трудової сфери, включаючи працю та відносини, що її супроводжують.

Перетворення, що відбуваються на нинішньому етапі в економіці та суспільстві – це навіть не радикальні зміни, а повна, всеохоплююча трансформація, стан, коли змінюється усе, або майже усе – цінності, мотиваційні настанови, ієрархія, першоджерела розвитку, структура ресурсів, форми та технології взаємодії тощо.

Немає сумніву у тому, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах економіки, у т.ч. сфері соціально-трудового розвитку, будуть визначальними трендами найближчих десятиліть. За таких умов особливого значення набуває роль новітніх за постановкою наукових завдань, міждисциплінарних, системних досліджень, без яких стає неможливим ані прогнозувати, ані пояснювати та зрозуміти тренди, домінанти, наслідки економічних та соціальних трансформацій.

Без перебільшення можна стверджувати, що в суспільстві, як, на превеликий жаль, і серед науковців домінує утилітарне, а точніше обмежене, спрощене уявлення щодо джерел, тенденцій, домінант розвитку нової, мережевої економіки. Феномен антиномії процвітає у суспільній свідомості, а до зформованості сучасного економічного мислення ще далеко. Маємо підкреслити, що відповісти на численні запитання, які постають перед науковцями стосовно формування нової, мережевої економіки та наслідків її функціонування стає дедалі складніше і не в останню чергу саме через

великомасштабні, різновекторні, швидкоплинні зміни у світі економіки та її інститутів

В економіці, яка є уособленням нової економічної системи, новим стає все або майже все. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології тощо) являють собою не просто розвиток продуктивних сил (матеріально уречевлених, людських тощо), а принципово нову виробничо-економічну систему.

*Нова економіка (вона ж мережева й цифрова)* — це й нові, диференційовані види товарів і послуг, які все більше створюються не відокремленням від природного матеріалу непотрібних елементів (токарна обробка, виплавка металу, обробка сирової деревини тощо), а комбінованим з'єднанням елементарних частинок.

*Нова економіка* — це й нова мережа зв'язків та відносин. Ідеться про новий формат економічних відносин, нові швидкості і нові форми обміну інформацією, нові швидкості переміщення матеріальних, фінансових і соціальних ресурсів, нові форми та нові швидкості укладання угод, доставки продукції та здійснення фінансових операцій.

*Нова економіка* — це й нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво традиційних індустріальних благ.

Носієм знань, компетенцій, інтелекту, інновацій є людина, і перш за все економічно активна, що й обумовлює її провідну роль у розбудові та функціонуванні нової економіки. Отже, *нова економіка* — це передусім нова економічно активна людина, яка є її стратегічним ресурсом, провідною продуктивною силою.

Тези, які розміщені на платформі репозитарію КНЕУ узгоджуються з тематичними напрямками роботи круглого столу та віддзеркалюють результати досліджень, виконаних представниками різних наукових шкіл.

Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які були розглянуті на круглому столі є та, що перетворення, що відбуваються у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних

технологій, мережевих систем, інших ресурсів та інститутів нової економіки, змінюють усі складові економічного та соціально-трудового буття. Означені трансформації створюють нові можливості для економічно активної людини і водночас породжують нові проблеми та виклики, наслідки яких залишаються непередбачуваними.

Це потребує всебічного, об'єктивного, неупередженого аналізу соціально-трудової сфери, виокремлення домінуючих тенденцій, трендів, домінант соціально-трудового розвитку. Такий аналіз є непростим за суттю, адже змінюється все — людина, технології, цінності, світогляд, мотиваційні настанови, пріоритети, шляхи забезпечення стійкого розвитку. Як подолати небажані тенденції у соціально-трудовій сфері та вивести останню на траєкторію інноваційного розвитку? Що зробити, аби людину, як суб'єкт нової економіки, вивести з узбіччя на магістраль стійкого соціально-економічного розвитку? Яка соціальна перспектива нової економіки? Яким буде новий формат соціального діалогу в умовах мережизації соціально-трудових відносин? Як будуть розвиватись відносини зайнятості в новій економіці? На ці та багато інших питань автори презентацій, представлених на круглому столі, дають свої відповіді, які пронизані відповідальністю і активною громадянською позицією.

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

А.М. Колот

**Соціально-трудова сфера  
в координатах нової економіки:  
розширення можливостей та нові загрози**

Становлення нової економіки, яка приходить на зміну економіці індустріальній і має багатовекторний вимір, зумовлює глибинні трансформації у всіх сферах суспільного буття. Означені трансформації повною мірою та передусім стосуються соціально-трудої сфери, яка являє собою інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин.

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережових систем, інших ресурсів та інститутів нової економіки, — це навіть не радикальні зміни, а повна, всеохоплююча трансформація, стан, коли змінюється все, або майже все — цінності, мотиваційні настанови, ієрархія, першоджерела розвитку, структура ресурсів, форми та технології взаємодії, форми та масштаби зайнятості, рівень, структура, диференціація доходів; співвідношення (ієрархія) економічного і позаекономічного; форми організації праці тощо.

Якими є наслідки цієї повної, всеохоплюючої трансформації? Стає світ праці і соціально-трудових відносин, його інститути кращими чи гіршими? Дати однозначну відповідь на ці запитання вкрай проблематично. Водночас можна констатувати, що соціум у перших десятиліттях ХХІ ст. є свідком того, що нова економіка і постіндустріальне суспільство не демонструють стійкої соціалізації відносин у сфері праці та людиноцентричності. Масштаби та глибина соціально-трудових проблем, асиметрії у царині економічного і соціального розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку.

Через призму зайнятості, доходів, гідної праці, інших системоутворюючих компонентів соціально-трудоного розвитку чітко

проглядається як зародження нових можливостей для економічно активної людини в умовах нової економіки, так і поява усе нових викликів та ризиків.

Учасники Круглого столу «Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку» зосередили увагу на обговоренні низки найактуальніших проблем праці і соціально-трудових відносин за сучасних та майбутніх умов і серед них:

- Феномен кінця праці в класичному та посткласичному розумінні.
- Праця в мережевій (цифровій) економіці: нові трудові цінності та новий стиль життя людини.
- Індустрія. 4: виклики для зайнятості та мотивації праці.
- Криза найманої праці та траєкторії виходу з неї.
- Людина праці як суб'єкт нової економіки та рушій змін.
- Проблеми адаптивності людини в координатах нової економіки : можливості, виклики та загрози.
- Модернізація відносин зайнятості в новій економіці.
- Індивідуалізація та солідарність як різноспрямовані вектори розвитку соціально-трудових відносин.
- Нові тренди у сфері доходів та їх вплив на соціальну стратифікацію.
- Середній клас: напрями дрейфу в координатах нової економіки.
- Прекаризація як проблема та форма поглиблення суперечностей в системі соціально-трудових відносин зайнятості.
- Позаекономічні грані нової економіки.
- Соціальна перспектива нової економіки.
- Новий формат соціального діалогу в умовах мережизації відносин: відповідальність сторін.
- Наукове забезпечення трансформаційних процесів у сфері праці.

Ще раз наголошуємо на нагальній актуальності обговорення вищезгаданої проблематики та її наукового опрацювання з огляду на наступне.

Світ економіки та світ самих людей на рубежі двох тисячоліть вступив у період надскладних, нелінійних, різновекторних змін та трансформацій, у період турбулентності. Означені характеристики та процеси повною мірою притаманні і такій провідній складовій економічної системи, якою є соціально-трудова сфера — сфера, у центрі якої перебуває економічно активна людина, котра взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі у суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, що пов'язані зі створенням умов для гідної праці та підвищення якості життя економічно активного населення.

Результати досліджень автора, які в останній час оприлюднені у наукових виданнях [1; 6; 7; 8; 10; 14; 17] та розвинуті у презентації, представлений на Круглому столі «Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки : глобальні виклики та домінанти розвитку» (Київ, КНЕУ, 15.05.2018 р.) засвідчують протирічливість соціально-трудової реальності початку XXI століття. Для останньої характерним є як зародження нових можливостей соціально-трудового поступу, так і протирічливість досягнутих результатів, різновекторність тенденцій розвитку, поява усе нових викликів та ризиків.

Неупереджений аналіз свідчить, що соціально-трудові трансформації, про які йдеться, носять глобальний характер, вони не мають національних кордонів і торкаються усіх сторін соціального буття — від демоекономічного стану та перспектив його розвитку, зайнятості, доходів, гідної праці, нерівності тощо і аж до проблематики соціальної ізоляції, соціального включення, «ерозії» культури солідарності [2; 3; 4; 11; 12; 13; 15; 16].

За використання даних офіційної статистики, обстеження домогосподарств можемо переконатися як «вихолощення» економіки і

«вихолощення» ринку робочих місць, дефіцит гідної праці, розширення прошарку прекаріату, галопуюча соціальна нерівність, поширення «негативного» індивідуалізму тощо унеможливають досягнення стійкого соціально-економічно розвитку [1; 14].

Замість очікуваного розширення високопродуктивного, інноваційно орієнтованого, високооплачуваного сегмента ринку праці у глобальному масштабі спостерігаємо розширення «гетто» робочих місць нижчої за середню кваліфікацію, збільшення нестандартної зайнятості. Наявні статистичні дані не демонструють відчутного зниження неформальної зайнятості.

В цілому ваговими є підстави для твердження, що у світовому вимірі формування нової економіки супроводжується наростанням асиметрії між економічним і соціальним розвитком. Відставання останнього відбувається у першу чергу в результаті значних збоїв у системі розподільних відносин та формування умов для поширення глобальної нерівності.

На поглиблення розвитку між економічними досягненнями і соціальним розвитком усе більше «працює» й такий чинник як зниження попиту на працю з боку високотехнологічної, мережевої економіки, брак гідної праці у самому широкому її розумінні.

Серед основних чинників, які «працюють» на відтворення та посилення асиметрії економічного й соціального розвитку, слід назвати прискорений у світовому вимірі демонтаж соціальної держави та неадекватну в умовах сьогодення роль останньої у забезпеченні стійкого розвитку.

Великомасштабні та різновекторні зміни, що відбуваються у складових (інститутах) соціально-трудової сфери в умовах становлення нової економіки розглянемо на прикладі трансформацій у сфері доходів економічно активного населення.

Серед численних тенденцій, трендів у царині доходів економічно активного населення, що мають місце у світовому вимірі, виокремимо та розглянемо такі:

1) галопуюче зростання нерівності доходів між окремими країнами, всередині абсолютної більшості країн, організацій, домогосподарств, як наслідок одночасної, різновекторної дії низки чинників;

2) нерівномірний виграш у реальних доходах на душу населення у глобальному вимірі, що мав місце упродовж останніх десятиліть;

3) зменшення частки заробітної плати у глобальному ВВП, а отже зниження дохідності від праці в суспільному виробництві;

4) випереджальне зростання доходів від власності у порівнянні з доходами від праці, що стає домінантою поширення нерівності;

5) «стиснення» доходів середнього класу, як результат великомасштабних, різновекторних змін у зайнятості та рівнях і диференціації доходів економічно активного населення. Цей тренд стосується в першу чергу найбільш розвинених країн;

6) галопуюче зростання відмінностей у рівнях заробітної плати топ-менеджменту і працівників середньої кваліфікації, які сягають сотні, а то й більше як тисячу разів;

7) випереджувальне зростання заробітної плати топ-персоналу (як управлінців, так і фахівців) компаній, які є уособленням четвертої промислової революції;

8) зниження впливу на формування заробітної плати традиційних чинників, які упродовж багатьох десятиліть відігравали провідну роль у визначенні рівнів та забезпеченні диференціації трудових доходів;

9) «розмивання» усталеного поділу винагород (виплат), що традиційно відносилися до складу заробітної плати та інших складових трудових доходів.

Сформована автором узагальнена ієрархія глобальних явищ і процесів, під впливом яких в останні десятиліття відбувалася трансформація інституту доходів і передусім зростання їх нерівності, є такою:

1. Найбільший внесок у сукупну нерівність доходів — це дія наявного формату розподільних відносин, за якого частка доходів від власності і в абсолютному, і у відносному виразі зростала і далі зростає більш високими

темпами, аніж показники розподілу за працею. Отже, чимраз більша частка «суспільного пирога» дістається власникам не людського, а інших видів капіталу (фізичного, фінансового тощо).

2. Посилюється вплив політико-економічної складової формування та підвищення нерівності доходів. Ідеться про посилення впливу на політику доходів з боку органів законодавчої, виконавчої влади, топ-менеджменту компаній, що, у свою чергу, є наслідком:

- ✓ посилення економоцентризму, неоліберальної ідеології на прийняття управлінських рішень на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства на користь владних структур і топ-менеджменту;

- ✓ формування національних моделей соціально-трудових відносин, для яких характерна асиметрія прав та обов'язків роботодавців і працюючих за найманням [9]. За таких моделей не існує балансу інтересів між провідними соціальними силами, натомість більшість рішень у сфері праці і соціально-трудових відносин ухвалюється на користь домінування інтересів роботодавців. Соціальний діалог, апогей розвитку і результативності якого припадає на 1970–1980-ті роки, у глобальному вимірі перестає бути суспільно значущим інститутом, здатним оптимізувати інтереси провідних соціальних партнерів на принципах справедливості і соціальної відповідальності.

3. Інтенсивне зростання диференціації робочої сили за ознаками креативності, мобільності, компетентності, а отже, поляризація економічно активного населення за можливістю доступу до суспільних благ, самореалізації. З'являються і зростають суспільні прошарки «нових багатих» працюючих («золоті парочки», «зірки креативу» тощо) і водночас «нових бідних» зайнятих у суспільному виробництві. Справді, реальність така, що на одному полюсі зайнятих у суспільному виробництві (топ-менеджмент, фінансовий сектор міжнародних корпорацій, посередницькі структури, інвестиційні фонди тощо) відбувається концентрація доходів унаслідок гіпертрофованого розподілу одночасно і за власністю, і за працею, що демонструє асиметричність між результатами діяльності даних категорій зайнятих і отримуваними доходами.

А на другому полюсі спостерігається розширення гетто нестандартної зайнятості й ринку робочих місць, що потребують середньої й нижчої за середню кваліфікації робочої сили. Цілком логічно, що наявні статистичні дані країн не тільки з перехідною, а й з розвинутою ринковою економікою демонструють стагнацію заробітної плати працівників, які належать до середнього і нижчого за середній класу.

4. Кардинальні зміни у масштабах, структурі, умовах зайнятості під впливом техніко-технологічних, інституціональних, організаційних особливостей нової економіки. Ідеться про інтенсивне відносно здешевлення інформаційно-комунікаційних технологій, зниження трудомісткості суспільного виробництва, посилення мотивації роботодавців до заміщення живої праці.

5. Утвердження нового формату глобальної економіки, для якого характерні масштабні зміни в суспільному поділі праці, небачена раніше мобільність виробництва, вимивання робочих місць в одних країнах і створення нового ринку робочих місць в інших залежно від змін у структурі й масштабах міжнародної торгівлі.

І на завершення акцентуємо увагу на наступному. Будь-які прогнози, виокремлені домінанти та тенденції, навіть найвиваженіші та найобґрунтованіші — це ще не припис і не фатальність. Науково виважені сценарії розвитку світу праці та соціально-трудового розвитку — це перший крок до уникнення найприйнятніших перспектив розвитку людини за утвердження нової економіки. Це водночас і крок до пошуку тієї реальної сили, яка здатна протистояти небажаним, а часто і згубним процесам, володіє здатністю і готовністю мислити по іншому, змінюватися сама та змінювати навколишній світ.

### *Література*

1. 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.
2. Дитон А. Великий побег: Здоровье, богатство и истоки неравенства // Ангус Дитон ; пер. с англ. А. Гуськова. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара : Фонд «Либеральная Миссия», 2016. — 368 с.
  3. Есть ли будущее у капитализма? // Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — 320 с.
  4. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / Рональд Инглхарт ; [пер. с англ. С. Л. Лопатиной под ред. М. А. Завадской, В. В. Косенко, А. А. Широкановой ; науч. ред. Э. Д. Панарин]. — М. : Мысль, 2018. — 347 с.
  5. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6. — С. 205-211.
  6. Колот А. М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2017. — № 2(14). — С. 8–47.
  7. Колот А. М. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5-25.
  8. Колот А. М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2016. — № 1(11). — С. 8–21.
  9. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 5. — С. 23–28.
  10. Колот А. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір / Анатолій Колот, Оксана Герасименко // Економічна теорія. — 2017. — № 4. — С. 76–107.
  11. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / Б. Миланович; пер. с англ. Д. Шестакова. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2017. — 336 с.
  12. Пікетті Т. Капітал у ХХІ столітті / Тома Пікетті ; пер. з англ. Наталії Палій. — Київ : Наш Формат, 2016. — 696 с.
  13. Сакс Д. Цена цивилизации / Д. Сакс; пер. с англ. А. Калинина ; [под ред. В. Ю. Григорьевой]. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2012. — 352 с.

14. 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, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — Київ : КНЕУ, 2015. — 336 с.
15. Стиглиц Дж. Большое разделение. Неравенство в обществе, или что делать оставшимся 99 % населения? / Джозеф Стиглиц ; [пер. с англ. Ф. А. Исраилова ]. — М. : ЭКСМО, 2016. — 480 с.
16. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. — М. : Э, 2017. — 208 с.
17. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. — 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76–97. Available at : <https://businessperspectives.org/component/zoo/?view=fulltext&Itemid=123&lang=en&fulltext=market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy>

**УДК: 331.56/57-053.81**

**Базилюк Б.Г.,**  
доцент кафедри управління персоналом та економіка праці,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Передові зарубіжні державні ініціативи розвитку молодіжної зайнятості: висновки для України**

Молодіжне безробіття – найбільш чутлива проблема, яка притаманна як високорозвиненим країнам, так і країнам, що розвиваються. Молодіжне безробіття загрожує негативними наслідками зниження продуктивності економіки та її потенціалу, формуванням проблем «успадкованої» бідності, утворення прошарку людей на соціальному утриманні, розбалансуванням бюджету внаслідок збільшення соціального навантаження, соціального відчуження та ізоляції молоді, погіршення криміногенної ситуації тощо. Найбільш небезпечним наслідком тривалого безробіття є передача цих проблем наступним поколінням, і відповідно – істотним погіршення якості трудового

потенціалу держав. За дослідженнями МОП, глобальний рівень безробіття серед молоді у 2017 р. склав 13,1 % (13,1 % у 2016 р. та 12,9 % у 2015 р.).

Зважаючи на критичну важливість подолання проблем зайнятості серед молоді, кожна країна, яка опікується перспективами соціально-економічного зростання опрацьовує власну політику заходів у сфері молодіжної зайнятості. Тому політика сприяння молодіжному підприємництву інкорпорована до ключових стратегічних програм та документів багатьох провідних країн світу. На системній важливості підтримки молодіжного підприємництва наголошується й на наднаціональному рівні – зокрема у низці важливих документів ООН. Так, загальносистемний план-дій з питань молоді (Youth-SWAP), схвалений у квітні 2013 р. на Координаційній раді керівників системи ООН, покладений в основу для керівництва молодіжними програмами системи ООН [1] і виступає провідним орієнтиром для організацій системи ООН.

Крім того підтримка молодіжного підприємництва є однією з цілей стратегії «Європа – 2020» та її основної ініціативи «Молодь у русі [2] – комплексний пакет політичних ініціатив з освіти та зайнятості молоді в Європі, який стартував у 2010 р. і є частиною стратегії «Європа – 2020» для смарт-, сталого й інклюзивного розвитку. В цілому ЄС приділяє багато уваги розвитку підприємництва, і в тому числі – молодіжного. Перші інституційні заходи були здійснені ще в рамках Болонського процесу у 1999 р.. Згодом, у 2003 р. в Зеленій книзі «Підприємництво в Європі» Європейської Комісії [3], було вказано на важливість розвитку молодіжного підприємництва. У 2005 р. в Європейському молодіжному пакті в контексті реалізації Лісабонської програми ЄС була підкреслена визначальна важливість розширення молодіжного підприємництва.

У грудні 2016 р. Європейська Комісія запропонувала Молодіжний пакет [4], який скерований на досягнення трьох компонентів кращих можливостей доступу до: зайнятості, освіти та навчання, а також для солідаризації, мобільності та участі в навчанні. Для цього Європейська Комісія збільшила на 200 млн. євро бюджет «Erasmus+» до 2020 р. З метою заохочення участі молоді

у суспільній роботі та роботі в рамках солідарності Комісія переосмислила Європейську Молодіжну стратегію та створила Європейський корпус солідарності.

Протягом 2019 р. в молодіжній стратегії ЄС запрацюють нові стратегічні напрямки, які стануть основою взаємної навчальної діяльності, що буде відбуватися в майбутньому. Також з 2019 р. передбачаються нові інвестиції, які будуть здійснюватися за програмами фінансування на кшталт Erasmus +. Наприклад, «Erasmus для молодих підприємців» [5] є програмою обміну ЄС, яка надає підприємцям можливість за їх бажанням навчатися у інших підприємців у інших державах-членах.

Також потрібно відмітити План дій для молоді ОЕСР [6]. Цей план дій має подібні до європейських ініціатив завдання сприяти подоланню кризи безробіття серед молоді, через зокрема: подолання слабкого загального попиту та збільшення робочих місць; підтримки та розширення активних заходів на ринку праці; покращення перспектив працевлаштування молоді на довгостроковій перспективі.

Вагому роль у розбудові політики молодіжної зайнятості відіграють наднаціональні органи. Так, у сфері молодіжної зайнятості треба відзначити роботи Конференції ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД) – Механізм розробки політики щодо підприємницької діяльності [7] та Методологію впровадження для підтримки розробки політики щодо стимулювання підприємництва в країнах, що розвиваються. Така праця була здійснена у відповідь на виклики високого рівня безробіття серед молоді. Цей важливий методичний матеріал розроблений для аналітично-дорадчої допомоги країн у сфері розроблення ефективної політики, яка розкриває потенціал молодіжного підприємництва. На думку експертів ЮНКТАД, ключовими сферами, які важливо врегулювати для підвищення ефективності у сфері молодіжної зайнятості виступають: регуляторне середовище, підприємницька освіта та розвиток підприємницьких навичок; спрощення обміну технологіями та

інноваціями; збільшення доступу до фінансування а також дії з посилення інформування й створення мереж.

Позитивне співробітництво багатьох організацій ООН призвело до розробки Глобальної ініціативи з гідних робочих місць для молоді [8], яка була схвалена Координаційною радою керівників органів системи ООН і згодом була започаткована МОП у лютому 2016 р. Глобальна ініціатива є загальною і всеосяжною платформою для заохочення працевлаштування молоді у горизонті до 2030 р. Ця Ініціатива визначає порядок денний для сталого розвитку, а також впровадження інструменту для реалізації заходів з працевлаштування молоді в рамках нової Стратегії ООН щодо молоді, розробленої Міжвідомчою мережею з розвитку молоді.

Для України активізація молодіжної зайнятості пов'язана насамперед із завданнями: забезпечення підприємницької освіти та розвитку підприємницьких навичок; забезпечення дорадчої допомоги та консультування; реалізації навчальних програм, тренінгів та наставництва серед молодих людей – потенційних підприємців.

Актуальним напрямом зміцнення становища молодих працівників в Україні є – дотримання прав молодих працівників та забезпечення ним гідних робочих місць. Це пов'язано із тим, що права молодих працівників в Україні систематично порушуються у спосіб утримання цієї категорії працівників поза штатом при повноцінному робочому дні, а також іншими формами дискримінації в питаннях заробітної плати та бонусів.

Узагальнюючи досвід зарубіжних країн, слід відзначити, що сучасна державна політика України у сфері молодіжної зайнятості має передбачити істотне збільшення фінансування для потреб розширення молодіжної зайнятості та ревізію навчальних програм для зміцнення зв'язків між освітою та потребами ринку праці. Переосмислення та адаптація навчального процесу під потреби ринку праці мають набути системного характеру. Насамперед зміцнення зв'язків із бізнесом мають імплементуватись вже в освітніх програмах в школах та вищих навчальних закладах.

Крім цього в Україні потрібно істотно розширити державне професійне навчання для молоді, а також – зміцнити співпрацю з соціальними партнерами та перерозподілити фінансове навантаження навчання між фірмами, працівниками та громадським сектором, залучаючи до цього процесу різні державні фонди та місцеві фінанси.

Окремі державні ініціативи повинні торкнутися розширення фінансування активних програм на ринку праці для молоді з метою розвитку якісної системи інформування молоді про варіанти кар'єрного росту, необхідні навички для успішного працевлаштування, а також про різні навчальні програми.

### *Література*

1. UN System-wide Action Plan on Youth [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.unsceb.org/content/un-system-wide-action-plan-youth>
2. Youth on the Move : A Europe 2020 Initiative [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm)
3. The Commission's Green Paper: Entrepreneurship in Europe [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://publications.parliament.uk/pa/ld200203/ldselect/ldeucom/142/142.pdf>
4. Investing in Europe's youth [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en>
5. Erasmus for Young Entrepreneurs [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/upload/Programme%20Guide%20EN%20May%202015.pdf>
6. The OECD Action Plan For Youth Initiative [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.oecd.org/els/emp/Youth-Action-Plan.pdf>
7. Policy Guide on Youth Entrepreneurship [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeed2015d1\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeed2015d1_en.pdf)
8. The Global Initiative on Decent Jobs for Youth [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/publication/wcms\\_450121.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_450121.pdf)
9. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. – К. : КНЕУ, 2007. – № 5. – С. 27–29.

**Волобоєва І.О.**  
асистент кафедри управління персоналом  
та економіки праці,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Компетенції сучасного керівника**

Розвиваючи професійні і особистісні якості, успішний керівник зможе не тільки допомогти компанії пережити кризу, а й вивести свою команду на новий рівень розвитку. Питання про те, якими професійними і особистісними якостями повинен володіти успішний керівник стає особливо актуальним в нестабільних економічних умовах.

Існує безліч визначень поняття «компетенція», одні дослідники розглядають компетенцію як поведінкову характеристику, необхідну працівникові для виконання робочих функцій, інші - говорять про набір індикаторів, за допомогою яких можна оцінити компетенцію. На наш погляд - це здатність, необхідна для вирішення робочих завдань, яка визначається знаннями, навичками та мотивацією. У поняття «компетенція» ще включають такий параметр, як індивідуальність, тобто особистісні якості співробітника, які за важливістю зовсім не поступаються професійним навичкам. Особистісні характеристики представляють свого роду основу, а професійні якості - це настройка, яку людина може розвивати.

Модель компетенції - це повний набір компетенцій керівника, що дозволяє йому успішно виконувати свої управлінські функції. Вона повинна бути ясною, легкою для розуміння і мати просту структуру. Чим більше компетенцій містить модель, тим важче її застосувати, оскільки в надмірно складній моделі важко виділити конкретні компетенції, тому що розходження між ними можуть бути дуже малі.

Володіючи управлінськими компетенціями, співробітник може реалізувати себе абсолютно в будь-якій сфері управління.

Всі компетенції можна розділити на два рівні:

1) які визначають стратегічні цілі:

- мета роботи, план їх досягнення;
- організація - підтримка місії компанії, її корпоративних цінностей;
- довгострокове планування постановка цілей, побудова основної стратегії компанії;
- аналітика - глибинний аналіз зовнішніх умов середовища, а також робота з внутрішніми ресурсами компанії;
- робота на перспективу - бачення картини майбутнього і регулювання діяльності співробітників відповідно до глобальних цілей компанії.

2) які визначають операційні цілі (здатність керівника реалізувати стратегічний рівень):

- короткострокове планування - ключовий етап роботи, який визначає здатність управлінця забезпечити безперебійну реалізацію бізнес-процесів;
- координація - передбачає оптимальний розподіл завдань між учасниками проекту;
- мотивація - система взаємодії керівника і підлеглих на всіх етапах реалізації, яка завдань повинна враховувати базові потреби співробітників;
- контроль - своєчасний моніторинг ситуації за ключовими показниками ефективності проекту.

Залежно від того, до якої керівної ланки належить керівник, змінюються і вимоги до його компетенцій. Наприклад, чим вище рівень керівника, тим більше його компетенції сконцентровані на управлінні бізнесом в цілому, тим менше він зосереджений на спілкуванні з людьми та зовнішніх факторах.

Керівник повинен гнучко реагувати на мінливу ситуацію на ринку. Відомо, коли компанія перебуває в нестабільних умовах: або етапах розвитку, на стадії інтенсивного зростання, їй необхідні лідери. Саме в цих умовах

найбільш важлива роль співробітників, здатних об'єднати зусилля людей і домогтися результату, незважаючи на зовнішні фактори.

Для досягнення мети у керівника повинні бути розвинені компетенції планування та організації. У такій ситуації, керівнику важливо не тільки мати інтуїцію, але і вміти передбачати ризики. На етапі стабілізації для компанії більш важливі професійні менеджери, а не лідери, які звикли боротися з «вогнем». Найчастіше менеджери орієнтуються на чинні регламенти та правила, вони зручні в управлінні, більш передбачувані та витримують рутину, в той час як лідерам це дається важко.

Повноцінна реалізація перерахованих вище функцій керівника є основним фактором успіху управлінської діяльності.

УДК 005.35

***Вонберг Т.В.***

канд.екон.наук, доцент  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Соціальна відповідальність бізнесу як системна діяльність компаній**

Соціальна відповідальність бізнесу стає частиною нашого сьогодення, адже відповідальне ставлення компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, позитивно впливає на імідж компанії та відображається в довгостроковій перспективі на прибутку.

Варто наголосити, що сутність соціальної відповідальності розкривається у процесі діяльності і її не можна зводити до одного з її різновидів: моральної, політичної, юридичної, професійної тощо. На нашу думку, соціальна відповідальність – це системна діяльність, яка передбачає не лише розуміння і прийняття соціально значущих інтересів суб'єктів забезпечення соціальної

безпеки але й готовність до упередження ризиків та загроз, мінімізації їх впливу, передбачаючи наслідки такої діяльності [1].

У сучасному світі соціально відповідальна діяльність бізнесу є загальноприйнятим правилом, якого дотримується значна кількість великих, середніх і навіть малих компаній по всьому світу [4].

Проте, завзята прихильність принципам відповідальності, висока впізнаваність бренду, розвинена мережа, лідерські позиції в бізнесі, зовсім не гарантують наявності реальної соціально-відповідальної ділової практики. Відомі сотні випадків, коли, всупереч широкому позиціонуванню в галузі сталого розвитку, компанії в своєму прагненні домогтися успіху будь-якими шляхами і засобами терпіли гучні фіаско, недооцінюючи при цьому значення прав людини.

Розглянемо такі прогалини в системі соціальної відповідальності бізнесу на прикладі компанії Філіп Морріс Інтернешнл - це тютюнова компанія №1 у світі зі штатом у 81,000 працівників з усіх куточків планети. Компанія на своєму сайті заявляє, що прагне бути соціально та екологічно відповідальною, зокрема, як стейкхолдер, роботодавець тощо.

Розуміючи всю шкоду від виробництва своєї продукції, компанія навіть створює менш шкідливі альтернативи сигаретам - продукти, які містять нікотин і задовольняють потреби повнолітніх курців, але не містять диму [3].

Разом із тим, варто відкрити і той факт, що компанія «Філіп Морріс Інтернешнл» закуповує тютюн у постачальників і виробників в 30 країнах світу. І у багатьох з них гостро стоїть проблема експлуатації праці дітей, зайнятих в сфері вирощування тютюну.

Згідно з доповіддю, опублікованою на сайті правозахисної організації Human Rights Watch, на тютюнових фермах Казахстану були зафіксовані багаторазові випадки порушення прав людини.

Жертвами експлуатації в основному є трудові мігранти з довколишніх республік - переважно Киргизії - які приїжджають туди на сезонну роботу. На багатьох плантаціях люди були змушені працювати в нелюдських умовах,

перебуваючи в оточенні тютюнового листа і різних пестицидів, до 18 годин на добу.

Деякі сім'ї працювали по вісім місяців на рік заради одноразової виплати після закінчення терміну, і, таким чином, при всьому бажанні не могли змінити роботодавця, ризикуючи втратити весь заробіток [5].

Крім того, Human Rights Watch зафіксувала використання дитячої праці, причому деяким робітникам було всього 10 років.

Цілком зрозуміло, що використання дитячої праці категорично неприпустимо, особливо в тютюновій промисловості, оскільки працівники на плантаціях завдають величезної шкоди своєму здоров'ю через постійне вдихання високої концентрації нікотину. Особливо це небезпечно для дітей із-за відносно невеликої маси тіла [2].

Прогалини в соціально відповідальному веденні бізнесу миттєво з'явилися в інтернеті. Звичайно, тютюновий гігант РМІ прийняв екстрені заходи в проблемних областях і визнав, що подібні порушення неприпустимі.

У відповідь виробник тютюнової продукції пообіцяв запровадити систему обов'язкових трудових договорів між плантаторами і робітниками, а також відрядити на плантації незалежних спостерігачів [5].

Наостанок ще раз підкреслимо, що якщо компанія все ж таки позиціонує себе як соціально відповідальна, то її діяльність дійсно має бути системною, відповідати законодавчим нормам і розповсюджуватися на всі сфери її взаємодії зі стейкхолдерами.

### *Література*

1. Завора Т.М. Соціальна відповідальність бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/186/1/Завора\\_тези\\_2016.pdf](http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/186/1/Завора_тези_2016.pdf).
2. На табачных плантациях Philip Morris в Казахстане работают дети. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.tsn.ua/svit/na-tabachnyh-plantaciyah-philip-morris-v-kazahstane-rabotayut-deti.html>.
3. Офіційний сайт компанії Філіп Морріс Україна (ФМУ) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pmi.com/markets/ukraine/uk>.

4. Соціальна відповідальність бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна\\_відповідальність\\_бізнесу](https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_відповідальність_бізнесу).

5. Philip Morris уличен в експлуатації робочих в Казахстане. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.bbc.com/russian/international/2010/07/100715\\_philipmorris\\_kazakh\\_labour](https://www.bbc.com/russian/international/2010/07/100715_philipmorris_kazakh_labour).

УДК 330.342.24:005.94]:331.5

*Герасименко Г. В.,*  
аспірант,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Високотехнологічний сегмент як суб'єкт нової економіки: соціально-трудоий вимір**

Становлення та розвиток нової економіки в глобальному просторі відбувається різновекторно. Найбільш характерними ознаками її прояву стали постіндустріалізація, сервісизація, інтелектуалізація, інформатизація, комп'ютеризація, цифровізація, мережизація. Незважаючи на розмаїття термінології, що використовується для означення нової економіки, серед сутнісних її характеристик в якості домінант слід виділити підвищення ролі знань та інформації [6]. Економіка знань висуває до трудової діяльності та трудової поведінки нові вимоги, а саме здатність працівників до генерування ідей та розроблення на їх основі новинок, що трансформуються в інновації. Прояв креативу стає найважливішим компонентом людського капіталу підприємства, що створює передумови для підвищення ефективності діяльності. Інтелектуально-креативне мислення та інноваційна активність працівників складають основний зміст трудової діяльності, що пов'язана з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом. Принципово важливими компетенціями працівників високотехнологічних підприємств стають здатність генерувати нові ідеї, створювати інновації, виробляти інноваційну продукцію, надавати послуги високотехнологічного характеру, застосовувати новітні технології; здатність накопичувати власний людський

капітал, навчаючись протягом життя; здатність працювати у складі творчих колективів, маючи схильність до командної роботи.

Характерними особливостями високих технологій є те, що вони змінюють якісний характер завдань, рівень та процес їх виконання, взаємозв'язки, матеріальні, енергетичні й інформаційні потоки у процесі їх застосування. Високі технології передбачають певний рівень необхідної кваліфікації користувачів, зміну ролей виконавців, інші стилі управління та координації, іншу організаційну культуру [3, с.74].

Є всі підстави стверджувати, що стратегічним фактором становлення нової економіки стають інтелектуально-креативні людські ресурси, які є втіленням нових знань та інформації. Особливо важливе значення людські ресурси в якості фактора конкурентного розвитку та конкурентної переваги мають для високотехнологічних підприємств, які є одним з провідних суб'єктів нової економіки. Змушені констатувати, що до сьогодні у вітчизняній науці та практиці не сформовано однозначного визначення характеристик високотехнологічних підприємств. Суперечливим залишається питання, за яким принципом слід визначати рівень технологічності, адже серед підприємств є ті, що продукують високі технології (пряме використання НДДКР – науково-дослідницькі та дослідно-конструкторські роботи), і ті, що їх споживають або застосовують (непряме використання НДДКР). Крім цього розподіл може здійснюватись за масштабами внеску (наприклад, витрати на наукові дослідження, чисельність учених та інженерів) або за ступенем віддачі (наприклад, кількість патентів) [1, с. 8]. Аналіз «Методики ідентифікації українських високотехнологічних промислових підприємств» [2] формує підстави стверджувати, що серед ознак високотехнологічного промислового підприємства паралельно з оцінкою реалізації високотехнологічної продукції та загальною оцінкою ефективності виробничо-господарської діяльності виокремлено рівень кваліфікації працівників, що підтверджує значущість людських ресурсів в успішному функціонуванні високотехнологічного підприємства. Акцентуємо увагу, що в нормативно-правовому форматі

високотехнологічне підприємство визначається як підприємство, яке виробляє продукцію із залученням наукових і технічних знань, здійснює розробку з метою представлення на ринку нової або вдосконаленої продукції.

В умовах становлення нової економіки, коли збільшується частка третинного сектору, зростає роль високотехнологічних послуг в експорті вітчизняної економіки та споживанні на внутрішньому ринку країни. Незважаючи на поширення терміна «високотехнологічні послуги» в науці та практиці, він не має чіткої та однозначної інтерпретації. Високотехнологічна послуга у вузькому трактуванні розглядається не як самостійний товар, а як невід’ємна складова високотехнологічного продукту [7, с. 51]. Проте, вичерпного переліку видів таких послуг серед прихильників вузького трактування не існує. Певною конкретністю відрізняється широке трактування високотехнологічних послуг, яке ґрунтується на рівні наукомісткості (knowledge-intensive).

Усе викладене дає підставу для висновку, що детермінантою функціонування високотехнологічного сектору у структурі національної економіки визнано наукові і технічні знання, які, за баченням автора, складають основу професійних компетенцій працівників різних класифікаційних груп і категорій та формують людські ресурси високотехнологічного підприємства. «Висока технологія» – це систематизовані передові знання на певний момент часу, спрямовані на випуск продуктів чи створення процесу, які є принципово новими (тими, що не мають аналогів) або новими в певній області світових знань, застосування яких дозволить мати монопольне становище на міжнародному ринку або покращити конкурентні позиції того, хто їх розробляє чи застосовує [5, с. 15]. Так, у «Загальнодержавній комплексній програмі розвитку високих наукоємних технологій» високі наукоємні технології визначені як технології, що створюються на підставі результатів наукових досліджень та науково-технічних розробок, забезпечують виготовлення високотехнологічної продукції, сприяють запровадженню високотехнологічного виробництва на підприємствах базових галузей промисловості [4]. Отже, з наведеного

трактування можна зробити висновок, що ключовою характеристикою високотехнологічності слід вважати новітні знання, які є підґрунтям формування людського потенціалу, що капіталізується у процесі його використання та забезпечує таким чином зиски як для підприємства, так і для його працівників.

Усе викладене дає підстави для висновку про те, що подальший розвиток концепту управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами передбачає перехід на нову парадигму «від людини економоцентричної – до людини соціальної», в рамках якої зміщуються акценти з матеріальних зисків до соціального статусу новатора у генеруванні нових ідей та створенні на їх основі інноваційних продуктів і послуг, що забезпечує визнання та можливість самореалізації через причетність до творчої командної роботи.

### *Література*

1. Економіка високотехнологічних підприємств / О. Є. Джур; Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара. — Д. : АРТ-ПРЕС, 2010. — 319 с.
2. Експерт України. Аналітичний портал. Про затвердження Методики ідентифікації українських високотехнологічних промислових підприємств. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://expert-ua.info/document/archivehf/law5zwgqi/index.htm>]
3. Мешко Н. П. Стратегії високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації: національний та корпоративний аспекти : монографія / Н. П. Мешко, О. М. Сазонець, О. А. Джусов, О. В. Пирог, С. Е. Сардак; ред.: Н. П. Мешко; Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара. - Донецьк : Юго-Восток, 2012. — 470 с.
4. Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій. Закон України від 09.04.2004 р. № 1676-IV. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1676-15///>
5. Саліхова О. Б. Високі технології: дефініція та оцінка: *монографія* / О. Б. Саліхова; Центр дослідж. наук.-техн. потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва НАН України, Держ. ін-т комплекс. техн.-екон. дослідж. — К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2008. — 290 с.
6. 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.
7. [Шовкун І. А.](#) Високотехнологічні послуги у зовнішній торгівлі: світовий досвід та українські реалії / І. А. Шовкун // [Економіка України](#). — 2013. — № 9. — С. 47–72.

УДК 331.42

*Герасименко О. О.,*  
канд. екон. наук, доцент,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

**Конкурентоспроможність робочих місць  
в контексті викликів нової економіки: реалії України**

В умовах становлення багатовекторної нової економіки трансформація соціально-трудової сфери України супроводжується створенням нових можливостей та виникненням нових загроз для ефективної зайнятості, а фактором посилення позитивної соціально-економічної динаміки стає конкурентний соціально-трудоий розвиток.

Одним з викликів нової економіки є секторальна та галузева перебудова, у процесі якої виникають закономірні зміни у структурі робочих місць. В економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, які не забезпечують належного розвитку та реалізації потенціалу інтелектуального людського ресурсу. Так, в аналітичному звіті Міністерства економічного розвитку і торгівлі щодо тенденцій розвитку зовнішньої торгівлі України зазначається: український експорт має переважно сировинний характер. Частка високотехнологічного експорту становить лише 5,5 % від загального обсягу українського експорту. За висновками Мінекономрозвитку, наразі існує потреба в оновленні технологічних процесів на українських підприємствах з метою поступового перетворення економіки України в більш інноваційну та наукомістку і, як наслідок, більш конкурентоспроможну на світових ринках [3]. В доповіді Світового банку «Конкурентоспроможність та робочі місця в галузі (2017)» зроблено акцент на тому, що конкурентоспроможні робочі місця є

ключем до економічного розвитку. При цьому незалежна оцінка експертної групи Світового банку базується на визначенні конкурентоспроможності як стійкої здатності фірм і галузі до завоювання нової частки та розширення існуючого сегменту ринку за рахунок підвищення продуктивності праці. Праця ж оцінюється за характеристиками зайнятості, які впливають на добробут працівників [4]. Як свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, Україна продовжує втрачати позиції в рейтингу конкурентоспроможності. За Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017 рр. Україна посіла 85-е місце серед 138 країн світу, втративши за два роки дев'ять позицій (у рейтингу 2014–2015 рр. займала 76-у позицію). При цьому за параметром «ефективність ринку праці» Україна перемістилась з 80-ї позиції у 2014–2015 рр. на 73-ю у 2016–2017 рр., втративши 56-у позицію за 2015–2016 рр. [2].

Конкуренція, що пронизує соціально-трудові відносини в усій їх масштабності та ієрархії, додає потужного імпульсу процесам формування та реалізації людського капіталу як стратегічного ресурсу. Немає сумніву, що конкурентоспроможність робочих місць відіграє роль одного з чинників конкурентоспроможності підприємства та економіки в цілому як на національному, так і на міжнародному рівні.

Слід підкреслити: в економіці України до сьогодні зберігаються тенденції зниження ефективності функціонування наявних робочих місць, що наочно демонструє табл. 1. Наведені дані переконливо засвідчують мізерну частку зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості та в інноваційній сфері економіки України, незадовільну динаміку масштабів зайнятості у формальному секторі, зменшення питомої ваги чисельності штатних працівників в чисельності зайнятого населення. Викликає занепокоєння ступінь зносу основних фондів, зменшення масштабів введення в дію нових основних засобів, надзвичайно низька питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних, значна частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Насторожливим є факт частки зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення та питомої ваги безробітного населення з повною вищою освітою в

загальній чисельності безробітного населення. Про низьку ефективність політики оплати праці свідчать показники динаміки середньомісячної заробітної плати в економіці України в доларовому еквіваленті, зниження індексу середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, наявність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної.

**Часткові показники конкурентоспроможності робочих місць  
в економіці України за 2012-2016 рр.\***

| Показники                                                                                                                               | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Питома вага зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %                        | 1,02   | 0,99   | 1,00   | 1,00   | 0,96   |
| Питома вага зайнятих у сфері високотехнологічних послуг в загальній чисельності зайнятих в економіці, %                                 | 1,33   | 1,30   | 1,28   | 1,22   | 1,16   |
| Питома вага чисельності населення, зайнятого у формальному секторі економіки, в чисельності зайнятого населення, %                      | 75,9   | 75,1   | 74,9   | 73,8   | 75,7   |
| Питома вага працівників у сфері нестандартної зайнятості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %                                | 30,26  | 31,01  | 31,91  | 32,50  | 29,70  |
| Ступінь зносу основних засобів, %                                                                                                       | 76,7   | 77,3   | 83,5   | 60,1   | 58,1   |
| Введення в дію нових основних засобів (у фактичних цінах), млн.грн                                                                      | 190965 | 165769 | 126162 | 216697 | 202120 |
| Питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних, %                                                                        | 1,2    | 1,3    | 1,5    | 1,8    | 1,8    |
| Питома вага зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення, %                                   | 28,0   | 28,0   | 31,3   | 32,1   | 32,2   |
| Питома вага безробітного населення з повною вищою освітою в загальній чисельності безробітного населення, %                             | 26,4   | 25,6   | 25,8   | 26,9   | 27,1   |
| Рівень зайнятості серед населення, що має повну вищу освіту, %                                                                          | 73,2   | 73,4   | 72,1   | 71,9   | 70,8   |
| Середньомісячна заробітна плата в економіці України, грн                                                                                | 3026   | 3282   | 3480   | 4195   | 5183   |
| Темпи зростання середньомісячної заробітної плати в економіці України, %                                                                | 114,9  | 108,5  | 106,0  | 120,6  | 123,6  |
| Середньомісячна заробітна плата в економіці України в доларовому еквіваленті, дол. США                                                  | 378,5  | 408,5  | 292,7  | 174,8  | 202,9  |
| Частка штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, у середньообліковій чисельності штатних працівників, % | 5,5    | 5,3    | 3,9    | 2,7    | 2,8    |

|                                                                                                                                                         |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року                                                        | 114,9 | 107,9 | 106,0 | 120,5 | 123,6 |
| Індекс середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року                                                           | 114,4 | 108,2 | 93,5  | 79,8  | 109,0 |
| Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до середньооблікової чисельності штатних працівників | 11,84 | 12,21 | 12,01 | 12,90 | ...   |

\*Складено за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: ukrstat.gov.ua

Для формування сильних позицій щодо конкурентоспроможності робочих місць на макро- й мезорівні їх кількість та якість повинні бути обґрунтованими з точки зору економічної, соціальної та організаційної ефективності відповідно до оптимальної потреби в них та практично забезпеченими на кожному етапі трансформації економіки. В іншому випадку, особливо за структурних зрушень, виникає або дефіцит робочих місць і, як наслідок, – безробіття з усіма його негативними проявами, або їх надлишок, за якого виробничий і соціально-економічний потенціал використовуються не в повній мірі.

Розроблений зусиллями колективу кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана концепт гідної праці та виокремлені на його основі індикатори дефіциту гідної праці [1] формують теоретико-методичну основу для оцінювання рівня конкурентоспроможності робочих місць та визначення напрямів його підвищення як в національному, так і в міжнародному масштабі. Макроекономічні рамки підвищення конкурентоспроможності робочих місць визначаються активними інституційними перетвореннями та структурною перебудовою економіки під впливом сучасних тенденцій інформатизації та мережизації суспільства.

### ***Література***

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізм забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2017. — 500, [4] с.
2. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>

3. Український експорт має переважно сировинний характер [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2348018-ukrainskij-eksport-skladaetsa-z-sirovini-na-70-minekonomiki.html>
4. Industry Competitiveness and Jobs. An Evaluation of World Bank Group Industry. Specific Support to Promote Industry Competitiveness and Its Implications for Jobs, available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/171501476992732097/pdf/109333-WP-REVISED-PUBLIC.pdf>

УДК 330.113; 331

*Гриценко А.А.,*

д-р екон. наук, чл.-кор. НАН України, заступник директора  
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України

### **Логіко-історичні тенденції змін у соціально-економічній структурі суспільства**

Кожного дня відбуваються мільярди подій, з яких складається розвиток ситуації у світі та у кожному локальному просторі. І може здатися, що історія є зміна у часі подій, що випадково складаються у певну конфігурацію. Однак це було б тільки віддзеркаленням зовнішніх зв'язків, за якими ховаються внутрішні закономірності, що потребують для розкриття своєї суті більш глибокого аналізу. Соціально-трудові відносини лежать в основі всієї соціально-економічної системи, стосуються усіх людей, є незіставними за своєю багатоплановістю і глибиною з іншими проблемами [3, с. 4], тому їх дослідження має пріоритетний характер.

Сучасні тенденції змін можна зрозуміти лише як логічний результат всієї попередньої історії соціально-економічного розвитку. В найбільш загальному вигляді в цій історії на основі врахування єдності пануючого виду ресурсу-продукту і відповідної йому суспільної форми господарської діяльності можна виділити три найбільш загальні типи економічних систем: натурально-господарські, індустріально-ринкові та інформаційно-мережеві.

Історичний розвиток суспільства та його економіки, як доведено теорією і практикою, бере свій початок у сумісно-розділеній праці, яка, з боку роздільності, породжує людину, а з боку сумісності – суспільство, як два різних, але органічно поєднаних, елементи, що не існують один без одного [2, с. 263-269]. Розвиток сумісно-розділених відносин з боку роздільності здійснюється через розподіл праці та формування ринкової економіки, а з боку сумісності – через процеси усупільнення і утворення держави як представника загальних інтересів суспільства. В сучасних умовах ринок і держава є комплементарними інститутами, кожний з яких виконує свою власну функцію (ринок погоджує інтереси приватних виробників і споживачів, а держава представляє інтереси суспільства як цілого). Ці функції є незамінними і комплементарними: ринок не може забезпечити реалізації економічних інтересів суспільства як цілого, а держава не повинна представляти приватні інтереси, інакше вона стає корумпованою. Одночасно функції ринку і держави є взаємодоповнюючими. Таке розуміння співвідношення функцій ринку і держави націлює на одночасне збільшення ролі держави і ринку у виконанні своїх власних функцій, а дискусія стосовно того, скільки держави повинно бути в економіці, втрачає сенс.

Сумісно-розділена праця є геном, що знаходиться у клітині, якою в економіці є продукт праці. Ген разом з усією спадковою генетичною інформацією утворює генóm [1]. В економіці генóm утворює інформація про умови, процес і результат виробництва. В економічній системі таким генóмом є: сумісно-розділене привласнення – сумісно-розділена праця – сумісно-розділений розподіл, який перетворює продукт знову в умову виробництва і забезпечує його постійне відтворення. Історично генóm розгортається у базові структурні характеристики систем господарювання. В індустріально-ринковій системі сумісно-розділене привласнення втілюється у співвідношенні приватної і державної власності (приватна власність є основою ринкової економіки, а державна власність – основою регулюючого впливу держави через податкову систему, грошово-кредитну політику тощо); сумісно-розділена праця виступає

у формі співвідношення абстрактної і конкретної праці (перша втілює в собі суспільний, а друга - приватний характер трудової діяльності; нарешті, сумісно-розділений розподіл відбувається за вартістю і за капіталом.

На наступному ступені соціально-економічного розвитку – у інформаційно-мережевій системі - сумісно-розділене привласнення втілюється у всезагальній власності (пануючим продуктом стає інформація, яка може бути одночасно у власності всіх і кожного); сумісно-розділена праця набуває форми всезагальної праці (прикладом може слугувати праця вченого, яку він здійснює один, обособлено від інших, але у своїй діяльності звертається до наукових здобутків минулого і сучасності, його праця за своєю суттю є скооперованою не тільки з сучасниками, а й з попередниками); сумісно-розділений розподіл набуває форму реципрокності (взаємності, забезпечення на безеквівалентній основі, наприклад, безумовний дохід).

Історичні ступені розвитку ресурсу-продукту розкриваються через пануючі засоби виробництва, які через процеси праці та привласнення втілюються у суспільній формі продукту, яка постійно відтворюється на власній технологічній основі. В натурально-господарській системі пануючим засобом виробництва з відповідною обумовленістю технологій є земля. Техніко-технологічну основу індустріально-ринкового господарства утворює промисловість. В інформаційно-мережевій економіці на місце промислового виробництва приходить техноміка, яка заміщує суспільну працю і виробництво суто технічним процесом.

Якщо цей історичний шлях виразити коротко у русі пануючих форм ресурсу-продукту, то він матиме наступний вигляд.

**Натурально-господарська система:** земля – сумісно-розділене привласнення – сумісно-розділена праця - натуральний продукт;

**Індустріально-ринкова система:** промисловість – приватна власність – приватна праця – товар;

**Інформаційно-мережева система:** цифрова техноміка – всезагальна власність – всезагальна праця – реципрокне благо.

Відповідно еволюціонує і соціальна структура. На зміну обшинній формі приходить соціальна структура, що базується на класах, соціальних стратах і прошарках. В інформаційно-мережевому суспільстві базову соціальну структуру будуть утворювати соціальні мережі в широкому сенсі (трудові, підприємницькі, професійні, споживацькі тощо). Це буде мережа соціальних мереж. Але в ній можна виділити три базові мережі, що мають класові характеристики. Це прекаріат, який не забезпечений робочими місцями, не має належних соціальних гарантій і обмежений у цивільних правах [4]; медіум-клас, що має нормальне для даного етапу розвитку суспільства матеріальне і соціальне забезпечення, але на відміну від середнього класу, який за своєю суттю виключає суттєве зростання нерівності, зміщений ближче до нижньої частини локалізації суспільного багатства та існує в умовах все більш зростаючої соціально-економічної нерівності; преміум-клас, який привласнює все зростаючу частку суспільного багатства на основі володіння монопольними факторами, що визначають розподіл створеного продукту.

Людина, яка у своїй дійсності є одиничним втіленням всієї системи суспільних відносин, також проходить відповідні ступені суспільного розвитку. На початку розвитку це була традиційна людина, в якій ще не диференційовані сутність і різні форми прояву. Її змінює ієрархічна людина, яка реалізує себе через два соціальні типи: хазяїна і підлеглого, які мають різні поведінкові та ментальні характеристики. В сучасних умовах розпочався процес формування мережевої людини (**Netmana**), для якої характерне фрагментарне, ситуативне і функціональне мислення, мережеві стереотипи і поведінкові патерни, що можуть змінюватися при переході з однієї мережі в іншу. А так як людина включена у багато різних мереж, то її поведінка стає непослідовною і значною мірою непрогнозованою. Мислення мережевої людини схоже на кліп, в якому асоціативно чергуються певні образи. Воно не є самостійним і не здатне ставити питання про суть явищ, її відмінність від зовнішніх форм, відтворювати в свідомості предмет в його цілісності, а не тільки в різних функціональних проявах. Netman знає тільки функції речей і користується ними на практиці. Він

не здатний адекватно реагувати на істотні зміни ситуації. Його поведінка визначають мережеві ідеологеми, а не розуміння суті. Ці ознаки змін уже помітні зараз навіть теоретично не озброєним оком.

Таким чином, в процесі формування інформаційно-мережевої економіки змінюються фундаментальні структурно-функціональні характеристики трудових відносин, форм господарювання і життєдіяльності. Зрозуміти ці зміни можна лише спираючись на логіко-історичну методологію.

### *Література*

1. Ген'ом [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://esu.com.ua/search\\_articles.php?id=29086](http://esu.com.ua/search_articles.php?id=29086)
2. Гриценко А. Институциональная политическая экономия: предмет, методология, содержание / А. Гриценко. – Saarbrücken / Deutschland: LAP LAMBERT Academic Publishing. – 516 с.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А.М.Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика / Збірник наукових праць. - 2018. - № 1 (15). - С.3-26.
4. Стэндинг Гай «Прекариат: новый опасный класс» [Електронний ресурс] / Гай Стэндинг. - Режим доступу: <https://garagemca.org/ru/publishing/the-precariat-the-new-dangerous-class-by-guy-standing>

УДК 330.341

*Данилевич Н. С.*  
канд. тех. наук, доцент,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

**Роль HR–фахівців в становленні та розвитку цифрової економіки**

Цифрова економіка оперує аналогічними з традиційною економікою сутностями, а саме: капітал, ресурси, люди. Цифрові технології стрімко змінюють провідні форми та методи ведення господарської діяльності по всьому світу. Змінюється бізнес не тільки окремих компаній, а змінюються галузі, регіони та цілі держави. Цифрова економіка розвивається одночасно по цілому широкому спектру напрямків. Неможливо побудувати та розвинути ці напрями за рахунок зусиль обмеженого кола компаній. Тому центральну роль у цій економіці буде грати приватний бізнес з сильним підприємницьким духом.

Рушійною силою цифрової економіки є людський капітал – знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект. Стрімке розповсюдження цифрових технологій робить цифрові компетенції громадян ключовими серед інших навичок.

Штучний інтелект, віртуальна реальність, великі дані та цифрова економіка надзвичайно швидко трансформують обличчя зайнятості та її характер у сучасному світі. Відповідно до звіту [Global Human Capital Trends 2017](#), який підготувала компанія Deloitte, питання адаптації суспільства наразі актуальне у всьому світі, де кожна країна шукає свої шляхи її вирішення. 90% опитаних керівників з усього світу (з 10 тис. осіб у 140 країнах) вважають, що їхня компанія стикається з руйнівними змінами, керованими цифровими технологіями. 70% зазначають, що їхня організація не має навичок адаптації. [1]

Кількість робочих місць в Україні, що потребують від працівників принаймні базового розуміння інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій стрімко збільшується, а вміння користуватися цими технологіями стає основною вимогою до персоналу. Створення та виконання національної програми навчання загальним і професійним цифровим компетенціям та знанням є пріоритетним завданням на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки. [2]

Розповсюдження цифрових технологій неминуче викликає істотні зміни в структурі зайнятості та в вимогах до кваліфікації персоналу. Виникає велика

потреба в наявності як власних ІТ-спеціалістів, програмістів, так і кваліфікованих користувачів, які вміють працювати в цифровому середовищі. Крім того, вже сьогодні проявляється явний дефіцит так званих "цифрових лідерів" та цифрових підприємців – тобто керівників верхнього рівня, які розуміють, як здійснювати цифрову трансформацію бізнес-процесів. Сьогоднішня ситуація стимулює керівників HR-служб до того, щоб взяти на себе більш важливу роль, допомагаючи компанії "бути цифровою", а не "уявляти себе цифрою". Оскільки методи цифрового управління та гнучка організаційна структура стають центральними в бізнесі, HR-фахівці фокусуються на людях, роботі та цифрових платформах.

Використання цифрових технологій значною мірою впливає на весь життєвий цикл персоналу в організації, що охоплює прийом, адаптацію, та звільнення. Саме в цій області, за виключенням декількох моментів, функції HR-фахівців в більшості організацій як раніше продовжують залежати від традиційних методів управління, які абсолютно не враховують якість досвіду співробітників та забезпечення їх зайнятості.

На сьогоднішній день успішні HR-фахівці в організації використовують цифрову модель мислення для досягнення результатів за допомогою ключових якостей: забезпечення індивідуального досвіду протягом всього життєвого циклу персоналу, який базується на доступі до інформації за вимогою, більш тісному співробітництву; перехід від інтегрованих до уніфікованих платформ управління талантами на основі однієї технології, одного користувацького досвіду та однієї моделі даних, орієнтованої на відстеження прогресу персоналу; належну винагороду та надання інструментів, які необхідні для досягнення успіху та прийняття аналітичного образу життя, що виходить за рамки простого виміру речей і порівняння з минулими даними, для отримання більших інтелектуальних можливостей не тільки для досягнення бізнес-результатів, але і для їх функціонування компаній.

В сучасних умовах розвитку цифрової економіки, HR-фахівець повинен мати чітке уявлення про диджиталізацію служби персоналу. Це вимагає

формування цілісного представлення про потреби в можливостях, які змінюються, в зв'язках між процесом виховання талантів та досвідом. Це повинно бути не тільки чітко пов'язано з загальними цілями бізнесу, але також повинно бути підкріплено економічним обґрунтуванням інвестицій у технології. При неможливості в найкоротший термін впровадити "цифрову систему управління персоналом" виникає небезпека того, що організація буде позбавлена можливості брати участь у залученні та утриманні талановитих співробітників. Застосування цифрових технологій дозволить швидко адаптуватися в реальній економіці та знайти шляхи подолання кризового стану.

### *Література*

1. “Рушійною силою “цифрової” економіки є передусім людський капітал” – [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://business.ua/litsa/item/2627-rushijnoyu-siloyu-tsifrovoi-ekonomiki-e-peredusim-lyudskij-kapital/>.
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації – [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

УДК 330.564.2-021.23:316.342.4

*Зайцев Ю.К.,*  
д-р екон. наук, професор,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Виклики для зайнятості та мотивації праці в умовах розгортання четвертої промислової революції**

#### ***Праця як ключова цивілізаційна ознака людини, індивіда, суспільства:***

Дослідження сутності рушійних сил цивілізацій і цивілізаційних чинників економічного розвитку дозволяє говорити про єдність їх субстанціональних,

глибинних форм для усіх, без винятку, історичних етапів розвитку суспільства. Серед таких форм провідну роль відіграють, на наш погляд, *праця*<sup>1</sup>, *культура*<sup>2</sup> та “*пасіонарність*” [1, с. 509.] народу. Саме існування безперервних у часі і просторі діалектичних системних зв’язків і залежностей між названими субстанціональними формами функціонування цивілізацій, у різних їх модифікаціях, залежно від умов і завдань певного історичного етапу розвитку народу, нації, людства, забезпечує умови та поле формулювання стратегічних цілей і завдань даної цивілізації та якість їх вирішення. Адже, як вважають філософи, «цивілізація, яка експлуатує, але не культивує, не має майбутнього» [3, с. 18].

**Мотивація:** Протягом значного часу неперевершеними принципами мотивації до праці будь-якого суб’єкта економічної діяльності у капіталістичній ринковій економіці були принципи згідно яких: 1) “Без багатства немає збуджувальної причини до роботи”; 2) “Єдиним довготривалим добром для людини залишається те, чого вона сама доб’ється та сама досягне”; 3) “Гроші, отримані людиною без праці, рідко бувають благодаттю і значно частіше — прокляттям для неї” (Дж. Рокфеллер) [2, с. 135]. Ці принципи науково обґрунтував та творчо розвинув у своїй праці “Капіталізм, соціалізм і демократія” Й. А Шумпетер [6, с. 100 - 101].

**Сучасні виклики людській цивілізації, заснованій на праці, культурі та пасіонарності членів суспільства.** На наш погляд, нова історична епоха, пов’язана із розгортанням четвертої промислової революції з її надзвичайними технологічними можливостями, орієнтацією на масове використання робото-

---

1 Водночас, зміст і характер праці, специфічні особливості включення суб’єкта певної цивілізації у процес суспільного відтворення; етика праці; етика відносин між суб’єктами господарювання; інструменти духовного впливу на систему мотивації та ефективність праці, на принципи та процес вибору і прийняття рішень, на характер взаємодії основних суб’єктів економічних і соціальних відносин, тощо, безпосередньо пов’язані з історичними особливостями формування цих глибинних інституційних форм функціонування людської цивілізації у кожного народу, кожної локальної цивілізації. Тому врахування таких особливостей є необхідною умовою забезпечення синергетичного ефекту економічного та соціального розвитку людства та людини у стратегічній перспективі.

2 На зустрічі представників урядів 150 країн світу у Флоренції (жовтень 1999 р.) Всесвітній банк заявив, що “культура є найважливішою компонентою економічного розвитку і що з цього моменту вона буде усе більше визначати та впливати на економічну діяльність Банку” [5, с. 11], хоча ще майже 200 років тому назад Вільгельм Рошер (історична школа політичної економії) вважав, що “Чим вище культура, тим вище цінується праця”.

техніки, в умовах ринкової економіки капіталістичного типу не стільки розв'язуватиме проблеми задоволення потреб людини та суспільства, скільки сприятиме зростанню загрози загибелі людської цивілізації через згорання можливостей реалізовувати ці потреби власною працею, яка є ключовою інституційною формою, що відрізняє нас від тваринного світу, робить людьми та формує суспільство. Адже, стрімке розповсюдження нанотехнологій, атомістично точного виробництва, роботизації викликає до життя динамізацію процесів якісних змін у вимогах до якості праці, умов забезпечення високої якості та кількості живої праці тощо. Водночас, з'являється велика кількість зовнішніх викликів, зокрема, технологічних і структурних, геополітичних, технологічних геополітичних, глобальних екологічних, цивілізаційних, у тому разі пов'язаних із масовими соціальними мутаціями (глем-капіталізм, дауншифтери, “вічні безробітні”, внутрішні “безробітні — принципи”, “безробітні-принципали мігранти”, як масове явище); політико-економічних (загострення соціальної, соціо-технологічної конкуренції, поява дуалістичної парадигми розвитку — людиноцентрична або трансгуманітарна парадигма розвитку економіки та суспільства). До того ж, як вважає, наприклад, Тайлер Коуен, технологічні, структурні та геополітичні технологічні зміни в умовах глобалізованої економіки, поглиблюючи нерівність у технологічному розвитку окремих країн і регіонів приводять до поділу економічно активного населення на дві категорії [4].

За цих умов, на наш погляд, головним стимулом до праці буде, власне, збереження права людини на працю. Отже, у системі внутрішніх мотиваційних чинників більшості найманих працівників, у системі соціальної конкуренції на ринку праці переважатиме конкуренція інтелектів, інтелектуального потенціалу працівників, боротьба за можливості забезпечити собі умови для формування, використання та розвитку інтелектуальних здібностей. “Пристрасть до накопичення грошей”, до багатства як “збуджувальної причини до роботи”, про яку говорив Рокфеллер, відійде на другий план, оскільки для того, щоби залишитися людиною, люди будуть вступати у конкурентну боротьбу із машинами, із роботами. По за працею людська цивілізація спочатку деградує а, згодом, зникне.

Зрештою, ключовою цінністю розвиненої економічної системи ринкового типу ми вважаємо саме існування нерозривності зв'язку, взаємозалежності між якістю праці та якістю життя і віру суб'єктів господарювання у можливість забезпечення такого зв'язку. Адже, за будь-яких умов, ключовим ціннісним орієнтиром, умовою поступального розвитку економічних і соціальних систем на більшій частині планети виступала праця, ставлення до якої формувало усю сукупність ціннісних орієнтирів функціонування економіки та індивідів. Поки така ціннісна орієнтація зберігається у достатньо широкому полі інтересів, можливостей, сподівань більшості членів суспільства, владних структур, капіталізм, його економічна, соціальна, політична системи будуть достатньо стійкими по відношенню як до внутрішніх, так і до зовнішніх викликів, потрясінь, тимчасових порушень навіть системної рівноваги, відновлення якої відбувається у процесі якісних внутрішніх трансформацій.

### *Література*

1. Гумилев Л.Н. Этносфера: История людей и история природы. — М.: Экспресс, 1993. - 544 с.
2. “Из жизни Рокфеллера // Forbes. 2015. - С. 135 - 138.
3. Ильин В. В. Философия истории. - М.: Изд-во Моск. Ун-та, 2003. - 328 с.
4. Коуэн, Т. Среднего более не дано: Как выйти из эпохи Великой стагнации [Текст] / пер. с англ. А. Матвеевко. - М.: Изд-во Института Гайдара, 2015.-320 с.
5. Тросби Д. Экономика и культура [Текст] / пер. с англ. И. Кушнарево; Нац. исслед. Уе-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 256 с.
6. Шумпетер, Йозеф А. Капіталізм, соціалізм і демократія / Пер. з англ. В. Ружицького та П. Тарашука. - К.: Основи, 1995. - 528.

УДК 331.1

*Ільєнко А.В.*, асистент,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

**Сучасні тенденції оплати праці в Україні в умовах формування нової економіки**

Нова економіка передбачає швидке реагування роботодавців на вимоги ринку праці та зачіпає сферу оплати праці. До основних сучасних тенденцій в сфері оплати праці в Україні належать:

1) оплата праці кваліфікованих робітників наближається чи перевищує оплату праці фахівців, професіоналів через, з одного боку, дисбаланс підготовки робітничих професій та їх затребуваність в європейських країнах та РФ, з іншого, - відсутність поваги до людини праці в Україні, що визначає престижність вибору професії абітурієнтами та їх батьками. Особливо це стосується професій швачка, плиточник тощо. Так, за даними сайту [trud.com](http://trud.com)[1] вакансій за посадою швачка станом на 01.03.2018 відкрито 967, середня зарплата -8тис. грн., проте найвищу зарплату роботодавці пропонують в Волинській, Закарпатській, Кіровоградській, Луганській та Івано-Франківській областях (до 28 тис грн.), а в м. Києві середня зарплата для швачки 11 тис. грн. В Україні в березні було відкрито 370 вакансій для плиточників з середньою зарплатою в 22 тис. грн, проте найвища зарплата за професією в Волинській (52, 7 тис грн.), Дніпропетровській (36 тис. грн.) областях. У той же час, середня зарплата економіста становить 8тис. грн. при 120 відкритих вакансіях, а найвища середня зарплата для посади економіста в Одеській області – це 8500 грн. Середня зарплата для бухгалтера в березні становила 7 тис. грн. при 998 відкритих вакансіях, на найбільше в середньому бухгалтер може отримати в м. Київ – це 10 тис грн;

2) низький рівень заробітної плати в медичній сфері призводить до міграції медичного персоналу до Польщі та інших Європейських країн. Середня зарплата медичної сестри по Україні становить 5 тис грн.. Найвищу зарплату для медсестер пропонує Одеська область – це 43 тис грн., це пов'язано з можливістю ходити в круїзи на іноземних лайнерах та морських суднах, а також з курортним сезоном в санаторіях, що підвищує середній рівень зарплати по області за посадою. У той же час, у Польщі[2] середня зарплата медсестри – 700-800 євро, в Чехії – 800-1000 євро, в Німеччині 1800-2200 євро;

3) стан пріоритетності та конкурентності в оплаті праці за видами економічної діяльності дещо змінився після 2014 року. Так, середній рівень зарплати почав зростати в сфері інформації та телекомунікації (12018 грн в 2017 році) і є вищим на 41% , ніж по Україні. Це зумовлено девальвацією гривні та отриманням більшості інформаційних компаній та в телекомунікаційній сфері прибутку в валюті при роботі з іноземними компаніями (створення ІТ забезпечення, обслуговування сайтів, проектів; продаж телепрограм, телесеріалів тощо). Крім, того, частина зарплати фрілансерів та надомників в ІТ сфері не враховується в статистичній звітності, тому зарплати в цьому секторі є значно вищими. На 7% до середнього рівня по Україні до 2014 році в 2017 році(7631 грн) зросла зарплата в транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрське господарство. Це пов'язано з наступними факторами: по перше, розвиток логістичних підприємств та складського господарства для підприємств орієнтованих на експорт, по-друге, посилення конкуренції та якості послуг в сфері поштового господарства (Нова пошта, Укрпошта, Інтайм тощо). Традиційно вищими, ніж середній по Україні в 2017 році до рівня 2014 року залишаються зарплати в промисловості ( 7631 грн) – на 7,04 %, державному управлінні, обороні, обов'язковому державному страхуванні (9372 грн) –на 31,9%, фінансовій та страховій діяльності (12865 грн) –на 81%. Тобто держслужбовці з результатами реформи не перестали отримувати менше, у той же час, в охороні здоров'я та сфері соціальної допомоги зарплата становить 70% до рівня середньої по Україні (4977 грн), що показує рівень неефективності реформ, оскільки, одним з показників при розрахунку індексу людського розвитку є рівень здоров'я, а при такій неконкурентоспроможній зарплаті лікарі змушені шукати інші шляхи для отримання коштів, а отже, медицина не може бути якісною. Сфера фінансів в будь-яких умовах( криза \ розвиток \ стабільність) пов'язана із фінансовими спекуляціями, тому незважаючи на занепад банківської системи в Україні, банкіри та страховики не будуть платити собі низьку зарплату. Яскравим прикладом цього є розмір зарплат в Нацбанку України[4], коли членам

правління підвищують зарплату 1,5 рази та вони отримують по 223-257 тис грн. Про ефективність показників діяльності НБУ говорить показники падіння гривні, криза банківської системи тощо. На зміни загального рівня, крім традиційних галузей в промисловості після 2014 року, впливали виробництво фармацевтичних продуктів і препаратів (13846 грн) –це на 81% більше до рівня по промисловості.

Загалом показники зарплати показують стан економіки, так низький стан заробітної плати в будівництві показує глибину економічної кризи, оскільки купівельна спроможність населення чи привабливий інвестиційний клімат розривають будівництво, а останнє стимулює зростання супутніх робочих місць – обслуговування житлової сфери, торгівлю, сферу послуг, харчування тощо. Оскільки, в 2017 році рівень заробітної плати в будівництві становив 87,9% до середньої по промисловості, а в 2014 році – це 82,1%, то це означає про поглиблення кризи.

### *Література*

1. Обзор статистики зарплат.-Електронний ресурс.– Режим доступу: <https://ua.trud.com> (Дата звернення 10.04.2018). – Назва з екрана.
2. Зарплата медсестри у Польщі вп'ятеро вища, ніж в Україні .-Електронний ресурс.– Режим доступу: <http://expres.ua/news/2018/03/26/289135-zarplata-medsestry-polshchi-vpyatero-vyshcha-ukrayini>(Дата звернення 10.04.2018). – Назва з екрана
3. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2017 роках Державна служба статистики України .- Електронний ресурс.– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>(Дата звернення 10.04.2018).
4. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 76–84.

УДК 331.104

**Кирилюк В.В.,**  
асистент,  
КНЕУ імені В.Гетьмана

**Взаємодія соціальної згуртованості та соціального капіталу**

Сучасні трансформаційні процеси в соціумі вимагають уваги науки щодо соціальної згуртованості та розвитку соціального капіталу в контексті їх взаємодії. Соціальну згуртованість розглядають і як структурний елемент соціального капіталу, і як необхідне середовище формування та розвитку соціального капіталу. Ключовими чинниками соціальної згуртованості є спільні цінності та довіра, яка водночас виступає і елементом соціального капіталу.

Положення індивіда та приналежність його до групи (соціально згуртованої групи) істотно впливає на дії індивіда. Відносини індивідів соціально згуртованої групи прямо впливає на рівень соціального капіталу на тому чи іншому рівні. Всі виміри соціальної згуртованості передбачають позитивний взаємозв'язок з соціальним капіталом на основі міжособистісної довіри та громадянської активності [1, с. 489].

Виходячи з того, що деякі дослідники виокремлюють соціальний капітал «як запас наявних виробничих ресурсів, як в потенційній так і реалізованій формі, який знаходиться в стабільній соціальній мережі» [2], можна дещо по-іншому розглядати соціальну згуртованість та її роль у формуванні та розвитку соціального капіталу. Даний запас ресурсів належить певній групі, але доступні для окремих її членів. Користування даними ресурсами може включати в себе погодження (узгодження) та дозволи (наприклад, – для мобілізації праці в натуральному вигляді та міжособистісної добровільної підтримки), доступ до привілейованої чи спеціалізованої інформації, а також досвід у різних аспектах управління та прийнятті рішень.

Згідно Бурд'є, вигоди від членства в соціально згуртованій групі (мережі), постійно розширюються, дозволяючи перетворення і обмін інших видів капіталу (економічного, політичного, культурного), що належать членам і є корисним в досягненні спільної мети. У цьому сенсі потужність мережі (соціальна чи виробнича) явно підвищена за рахунок додавання членів, які займають керівні посади або мають значний професійний досвід. У цьому дослідженні, поняття соціальної згуртованості розглядається як якість або характеристики мереж; більш конкретно, – ступінь, в якій цінності поділяються

всередині групи, або їх почуття пов'язаності, довіри і дружніх відносин. У цьому сенсі соціальна згуртованість є важливим анцендентом соціального капіталу; тобто без соціальної згуртованості, ресурси соціального капіталу не так легко мобілізувати для конкретної мети [2].

Соціальна згуртованість і соціальний капітал тісно взаємопов'язані між собою, що випливає з результатів ряду наукових досліджень. Існують підходи щодо трактування соціального капіталу як структури, яка включає достатньо широкий список групових характеристик, які асоціюються саме з якостями соціальної згуртованості – спільні норми, цінності, правила. При цьому автор вказує на зв'язок між соціальним капіталом і соціальною згуртованістю соціальної групи [3].

Те що ці поняття взаємодіють між собою стає зрозуміло ще й через близьке їх семантичне наповнення термінами. Як приклад можна довести довіру чи мережеві комунікації. Обидва ці терміни можна віднести як до складових чи показників і соціальної згуртованості і соціального капіталу. Цей факт демонструє наявність соціологічної традиції дослідження соціальної згуртованості, соціального капіталу і наявність різноманітних підходів до цих феноменів соціально-економічного життя. Єдність цілей, підтримка позитивних соціальних взаємодій, стійкість соціального життя, посилення контролю за поведінкою індивідів зумовлює однорідність і рівновагу соціальної системи, стабільність структури і дозволяє формувати і в подальшому розвивати якісний соціальний капітал. Тобто соціальна згуртованість виступає в даному випадку як необхідне середовище для формування і зростання соціального капіталу. Так само і розвинений соціальний капітал позитивно впливає на підвищення рівня соціальної згуртованості в колективі та суспільстві.

Таким чином, соціальний капітал і соціальна згуртованість – взаємодоповнюючі аспекти будь-якої соціальної структури, будь то соціальна група, колектив, суспільство або нація, і їх необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку та взаємодії. Підтвердженням цього є також позитивні зв'язки даних конструктів із економічними, політичними, психологічними та

медичними аспектами життя людини і суспільства, які відображено у багатьох зарубіжних дослідженнях та публікаціях. Для визначення рівня соціальної згуртованості, як і для відображення стану соціального капіталу, необхідно провести аналіз, методологічні основи якого відображені у наступному параграфі нашого наукового дослідження.

### *Література*

1. Bekkers, R., & Veldhuizen, I. (2008). Geographical Differences in Blood Donations and Philanthropy in the Netherlands. What Role for Social Capital? *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 99(4), 483–496.
2. Toomey P, Hanlon N, Bates J, Poole G, Lovato CY. Exploring the role of social capital in supporting a regional medical education campus. *Rural and Remote Health*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rrh.org.au/articles/subviewnew.asp?ArticleID=1774>
3. Social cohesion and social capital: Possible implications for the common good. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://verbumeteclesia.org.za/index.php/ve/article/download/1331/2184>
4. Кицак Т. Г. Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві / Т.Г. Кицак // Дис... канд. наук: 08.00.04. — 2009. — 192 с.
5. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. – К. : КНЕУ, 2007. – № 5. – С. 27–29.

УДК 005.35:331.101

**Кицак Т.Г.,**  
доцент,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Українська модель нової соціальної політики: стан, тренди і домінанти**

Перед Україною сьогодні постає надзвичайно важливе питання — до якої соціальної моделі прямувати, як і в який спосіб регулювати тонкощі цього процесу, і як пов'язувати його зі своїм наближенням до сучасних європейських стандартів.

Нинішні кризові явища в Україні суттєво загострили проблеми та протиріччя в її соціально-економічному розвитку. Катастрофічне падіння

обсягів виробництва, зниження ділової активності суб'єктів господарювання, масштабне безробіття, «параліч» платіжно-розрахункової системи і кризи банківської ліквідності, скорочення імпорту й експорту, зменшення доходів бюджету та валютних надходжень при значному нагромадженні зовнішньої та внутрішньої заборгованості, істотне зниження реальних доходів і рівня життя населення особливо гостро поставили проблему формування нової моделі соціальної держави, за якої цілі та заходи її реалізації визначалися б не сьогочасною кон'юнктурою на владному олімпі чи безмежними апетитами купки багатіїв, а довгостроковою стратегічною політикою в інтересах всієї громади та кожної людини зокрема. Така модель має формуватися на адекватній їй соціальній доктрині, яка була б стабільно орієнтована на досягнення поставлених високих соціальних цілей. Саме соціальна політика, як цілеспрямована діяльність по створенню гідних умов життя і людського розвитку, в процесі розбудови соціальної держави стає основою збалансованого розвитку.

Нинішній стан економіки нашої країни переконливо свідчить, що спроби пов'язати існуючу модель економіки України лише з чистими ринковими відносинами в їх неоліберальній обгортці є теоретично нерівними і історично безперспективними. Адже лібералізм в економіці, що проповідується з кінця минулого століття як панацея від усіх негараздів, поки що залишає за собою «понівечені» надії і сподівання народів.

В аспекті оцінки сучасної ситуації вважаємо за можливе і необхідне звернути увагу на такі соціальні ризики і виклики з якими стикнулася наша країна. По-перше, існує велика загроза соціальному і культурному устрою країни, що знаходить свій прояв саме: - руйнація основних соціальних, моральних і культурних цінностей нашого народу — добра, справедливості і чесності; - поширення таких негативних явищ у духовному житті країни, як озлоблення, агресивність, вульгарність, егоїзм, користь, ненаситність, брехня, лицемірство; - небачені масштаби корупції, використання національного багатства в інтересах особистого збагачення; - підрив умов збалансованого розвитку і матеріальних засад майбутніх поколінь.

У результаті значні маси населення країни виявляються відторгнутими від суспільного життя, від можливостей реалізації своїх прав. Дія означених чинників породжує у основної частини населення України розгубленість, песимізм, відчуженість і зневіру у дієздатність та ефективність соціальних інституцій. Водночас це відкрило дорогу небаченій раніше деградації духовно-моральних цінностей розвитку суспільства з одного боку, а з іншого — далеко відсунуло назад основи формування нового, справедливого світоустрою у сфері морально-світоглядних трансформацій.

Зміни, які протягом останнього десятиліття відбуваються у суспільній свідомості, катастрофічні для України і можуть привести незалежну Українську державу до національного краху й фактичної втрати своєї незалежності. Науково доведено, що крах одних держав і підняття інших у переважній більшості випадків пов'язані не зі зміною правлячих режимів, війнами й природними катастрофізмами, а зі зміною суспільних цінностей, суспільної свідомості. Починаючи з останніх років існування СРСР і донині, включаючи всі роки української незалежності, свідомість українського суспільства зазнає найрадикальніших змін в основі, яких лежать наступні чинники: - перманентний нігілізм як психологічна основа трансформації суспільної свідомості; - постійна маніпуляція людською свідомістю, що стало нормою суспільного життя; - формування цінностей суспільства споживання та суспільства «індивідів», що сповідує споживацькі настрої та мотиви поведінки.

З телеекранів влада віщує про захист демократичних свобод, права громадян, соціально орієнтовану ринкову економіку й якусь стабільність. А в дійсності країну накрила небачена раніше злочинність, корупція, наркоманія, проституція та дитячий алкоголізм. У результаті виникла убивча для духовності атмосфера і про якість творчі цінності й думати стало неможливо. Адже будь-яка суспільна, зокрема економічна і політична діяльність для високиморальних людей втратила сенс, бо вона — це творчість, а суспільних цілей і цінностей для такої творчості немає. Як сказав Фрідріх Ніцсис, немає мети, немає відповіді на запитання «Навіщо»? Процес еволюції суспільної свідомості пішов у

напрямку аксіологічної дегенерації, спрощення цінностей і духовного песимізму. По-друге, існує велика загроза втрати цінностей знань і праці у суспільстві. Інтелектуальна праця і знання поки що не стали визначальними рисами соціально-економічного розвитку нашої країни і продовжують залишатися незатребуваними із боку держави. Професіонали відсунуті на другорядні ролі у суспільстві. Учені, учителі, лікарі, інженери, агрономи і багато інших професійних груп інтелігенції не мотивовані до праці, а навпаки, поставленні у ганебливо принизливий стан низькою матеріальною, соціальною і моральною їх оцінкою. У молоді немає відповідного рівня підготовки і інтересу до діяльності у сферах науки і освіти, а також у високотехнологічних галузях економіки і соціальній сфері.

Формування нової моделі соціальної держави, за якої цілі та заходи її реалізації визначалися б не сьогочасною кон'юнктурою на владному олімпі чи безмежними апетитами купки багатіїв, а довгостроковою стратегічною політикою в інтересах всієї громади та кожної людини зокрема. Така модель має формуватися на адекватній їй соціальній доктрині, яка була б стабільно орієнтована на досягнення поставлених високих соціальних цілей. Саме соціальна політика, як цілеспрямована діяльність по створенню гідних умов життя і людського розвитку, в процесі розбудови соціальної держави стає основою збалансованого розвитку.

Нинішній стан економіки нашої країни переконливо свідчить, що спроби пов'язати існуючу модель економіки України лише з чистими ринковими відносинами в їх неоліберальній обгортці є теоретично нерівними і історично безперспективними. Адже лібералізм в економіці, що проповідується з кінця минулого століття як панацея від усіх негараздів, поки що залишає за собою «понівечені» надії і сподівання народів.

Очевидно, допоки існує ринкова економіка, яка перебуває у «вільному плаванні», до тих пір світу не минути чергових, ще руйнівніших криз, оскільки взаємозалежність країн світу у глобальній економіці неминує ускладнює та посилює світогосподарські зв'язки. Тому подальше сповідування моделі

вільного ринку, тим більше у спотворених формі та змісту, як це має місце в Україні, з її тотальними корупцією і тіньовим бізнесом, практично позбавляють Україну шансів вийти із нинішньої кризи. Однозначно, що в цьому аспекті держава має чітко визначитись, не з тим чи іншим варіантом лібералізації згідно з умовами чергового траншу МВФ, а взяти курс на побудову нової ринкової економіки соціально-орієнтованого напрямку. Безумовно, таке завдання неможливо вирішити без належного аналізу і оцінки сучасного стану соціального розвитку та необхідністю вирішення першочергових соціальних проблем в інтересах майбутнього нашої держави.

**Висновки.** Усе наведене — далеко не повний перелік викликів і ризиків, притаманних сучасному розвитку України. За таких умов є всі підстави стверджувати, що, по-перше, становлення України як розвиненої Європейської соціальної держави, яка забезпечує розвиток людського потенціалу, бере на себе відповідальність за соціальну рівність, добробут громадян і соціальну злагоду в суспільстві просто неможлива. По-друге, змушені констатувати, що сучасне українське суспільство все ще залишається суспільством без усталених традицій, ідеології, з розірваним історичним і культурним зв'язком з минулим. По-третє, значною мірою втратили актуальність такі поняття, як совість, патріотизм, честь, відповідальність.

### *Література*

1. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 76–84.

УДК 331.33

**Кубіній В.В.,**  
канд. екон. наук, доцент,  
**Косовілка Т.І.,**  
аспірантка,  
**Чекан І.В.,**  
студентка,  
Ужгородський національний університет

**Стратегічний аналіз розвитку людського потенціалу регіону**

Сучасні дослідження стратегічних факторів розвитку регіональної економіки та її людського потенціалу передбачають застосування широкого кола методів, які дозволяють визначити переваги або недоліки регіонального управління та його економічних наслідків.

Серед стратегічних методів аналізу людського потенціалу неправомірно обмежено застосування SPACE-analysis (strategic position and action estimation), який призначений головним чином для оцінки стратегічних можливостей позиціювання економічного суб'єкту на полі конкуренції. Вказаний метод аналізу дозволяє визначити одну з чотирьох стратегій (консервативна, агресивна, конкурентна, захисна).

Особливості застосування SPACE-аналізу в даному дослідженні наступні:

По-перше, він базується на порівнянні позиції людського потенціалу регіону з показниками національної економіки, що дозволяє оцінити, які показники вище – національні чи регіональні. Відповідно при більш високому позиціюванні людського потенціалу національної економіки відмічається відставання регіонального потенціалу, що суттєво знижує його конкурентні шанси. І навпаки, за умови перевищення регіональних даних над загальнонаціональними можливо зробити висновок, що потенціал регіону значно вище за потенціал країни.

По-друге, при побудові матриці визначається поєднання певних переваг (або недоліків) людського потенціалу регіону з відповідними перевагами (недоліками) людського потенціалу національної системи, що дозволяє сформулювати висновок о конкретній стратегії розвитку як регіону, так й національної економіки відносно регіону.

Для проведення оцінки стратегічної позиції регіону рекомендовано проведення експертної оцінки наступних компонентів:

1. Фінансова сила людського потенціалу області, що визначена за наступними критеріями: рентабельність праці підприємств області, рівень зарплати, рівень доходів на душу населення.

2. Конкурентоспроможність людського потенціалу області оцінена на основі рівня продуктивності праці, рівня освіти населення.

Вказані дві компоненти стратегічного аналізу надають можливість оцінити людський потенціал регіону. Наступні дві складові аналізу характеризують позицію людського потенціалу національної економіки:

3. Конкурентоспроможність людського потенціалу національної економіки, яка розташована в матриці в опозиції до конкурентоспроможності людського потенціалу регіональної економіки оцінна так саме за рівнем продуктивності праці та рівня освіти населення країни.

4. Фінансовій силі людського потенціалу регіональної економіки протистоїть фінансова сила людського потенціалу національного середовища, яка може бути оцінена також за наступними індикаторами: рентабельність праці підприємств області, рівень зарплати, рівень доходів на душу населення.

Коло індикаторів оцінки людського потенціалу може бути розширено, що залежить від мети аналізу та стану інформаційної бази дослідження. Методика може бути застосована для визначення сучасної стратегії, а також для характеристики майбутнього стратегічного позиціювання.

УДК 331.101

**Кубіній Н.Ю.**,  
канд. екон. наук, професор  
**Маргітич В.В.**,  
аспірантка,  
**Латинін К.І.**,  
студент,  
Ужгородський національний університет

**Імперативи механізму розвитку трудового потенціалу регіону**

Механізмом розвитку вважаємо таку сукупність важелів (організаційних, фінансових, управлінських та інших), взаємодія яких забезпечує рух економічної системи заданої швидкості та певного цільового спрямування. Ефективність функціонування механізму розвитку обумовлена дотриманням імперативних складових.

Імперативами цілеспрямованого та ефективного функціонування механізму активізації трудового потенціалу як складової соціально-економічного розвитку регіональної економіки виділено наступні :

1. Концептуальність – механізм розвитку базується на чітко сформованому баченні перспектив функціонування регіону в цілому та його трудового потенціалу. Регіональна економіка за мету розвитку ставить підвищення якості людського потенціалу, частиною якого є потенціал трудовий.

2. Емпатія як принцип представляє собою здатність регіонального менеджменту відчувати, передбачати майбутній стан економічної системи та її трудового потенціалу, отриманий внаслідок прийнятих управлінських рішень. Емпатія представлена в даному дослідженні як здатність «отзеркалювання» стану керованої системи системою, що керує.

3. Утилітарність як практична спрямованість. Механізми розвитку повинні бути спрямовані не на побудову певних ідеальних моделей, а мати конкретний практичний результат.

4. Різноманітність. Механізми, залучені в процесі розвитку повинні охоплювати різноманітні сфери та методи керування.

Вказані принципи реалізуються за наявності наступних умов:

➤ Надання економічних преференцій підприємствам, що входять в коло стратегічних регіональних акторів, забезпечують регіональну конкурентоспроможність та розвиток людського потенціалу. В даному випадку вони виступають в якості локомотивів посилення соціально-економічного потенціалу та його трудових елементів.

➤ Інформаційна підтримка, створення моніторингового консалтингового центру, якій забезпечить інформацією діючих та потенційних інвесторів і т.д.

➤ Впровадження стратегічного управління, яке передбачає в першу чергу визначення бачення, концепції розвитку регіону, розробки стратегії та обґрунтування шляхів її реалізації.

Для впровадження принципів ефективної дії соціально-інституціональних механізмів розвитку потенціалу регіону можливо назвати такі напрямки:

- Трансформація регіональних вищих навчальних закладів у конкурентні освітні інституції, які забезпечують систему постійного навчання та акумулюють світовий досвід розвитку людського потенціалу регіону.

- Розробка та впровадження системи мотивації креативне-інноваційної діяльності як такого виду діяльності, що формує креативний клас як кадрову основу конкурентоспроможного регіонального суспільства.

- Просування інституту довіри на основі виховних, культурних, освітніх чи інших регіональних заходів, що дозволить суттєвим чином знизити трансакційні витрати в регіоні і забезпечити створення економічних конкурентних переваг.

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

**Забезпечення гідних заробітних плат в контексті формування нової економіки України**

Актуальним питанням сьогодення є забезпечення гідного рівня життя працюючих на основі гідної заробітної плати, яка є провідним фактором мотивації ефективної трудової діяльності та соціально-економічного розвитку.

Гідна заробітна плата як самостійна категорія формує і мотивує гідну працю, виступаючи при цьому вже не в якості слідства, а її (гідної праці) першопричини. Під гідною заробітною платою розуміють не лише її відповідний рівень в номінальному і реальному обчисленні, але і належну організацію, сучасні форми і системи, культуру і справедливість формування (включаючи фонди оплати праці), нарахування, своєчасність виплати і тому подібне [1].

Гідна заробітна плата має забезпечувати: 1) можливість особистості всебічно реалізувати свій потенціал, задовольняти всі її базові потреби, втілювати в життя мрії, здійснювати плани. 2) упевненість в майбутньому, відчуття власної безпеки, спокійну, безтурботну старість; 3) вільний доступ до якісної освіти й медицини, високий рівень соціального захисту; 4) комфортне житло, своє авто; 5) можливість розважатися й подорожувати.

Необхідно сформулювати набір індикаторів оцінки політики забезпечення гідних заробітних плат в контексті формування нової економіки України на усіх рівнях економіки. Найбільш значущим показником може служити вартість відтворення робочої сили (як простого, так і розширеного) в регіональному розрізі. За моїми розрахунками, гідна зарплата в регіонах України, яка забезпечувала б розширене відтворення робочої сили, має бути в межах 36 – 60 тис. грн. в місяць або 1200 – 2100 євро в місяць. Натомість середньомісячна зарплата в Україні в 2017 році – 6900 грн. або 220 євро.

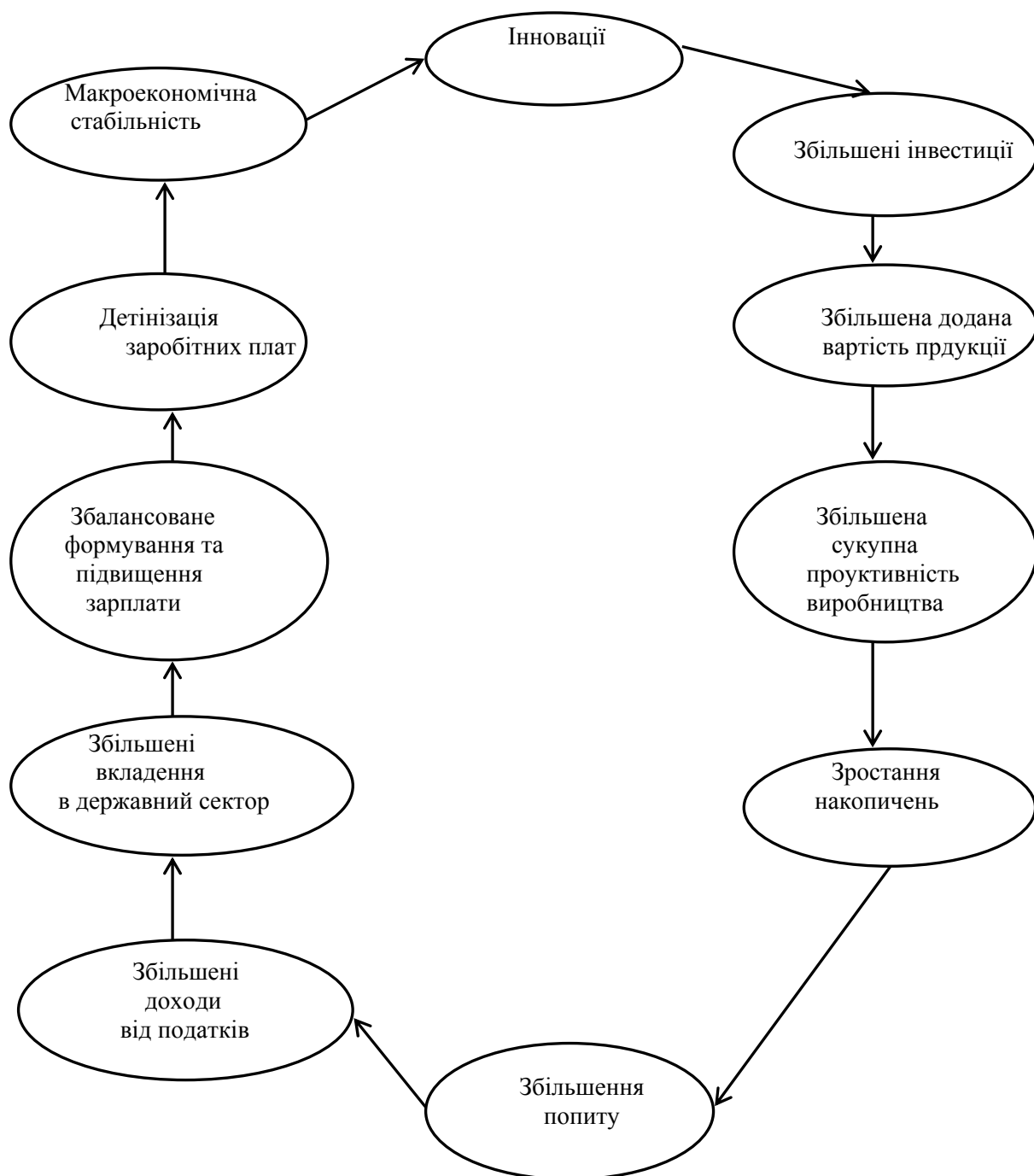
Політику оплати праці слід базувати на системних підходах, принципах і стандартах. Для цього автором розроблена економічна модель забезпечення гідної заробітної плати на основі її збалансованого формування в Україні. Ця модель є комплексом заходів, які посилюють результат одного чинника діями іншого (рис. 1).

**Визначальною, головною причиною макроекономічної нестабільності є неефективні екстрактивні політичні та економічні інститути.** На думку директора Експертно-аналітичного центру «Оптима» Тетяни Унковської, Україна потрапила в спіраль порочного круга екстрактивних політичних інститутів, що концентрують владу в руках вузьких груп. Такі інститути дозволяють їм досить швидко вибудовувати і постійно розширювати екстрактивні економічні інститути, які, у свою чергу, сприяють концентрації фінансової потуги в руках цих груп за рахунок використання ресурсів усього суспільства, і подальшому посиленню їх політичної влади, тобто ще більшому закріпленню екстрактивних політичних інститутів [2, с. 3]. Щоб модель розвитку економіки і всього суспільства якісно змінилася на позитивну, **необхідно вийти з порочного кола й змінити екстрактивні політичні інститути на інклюзивні.**

Найслабша ланка економічного зростання – **інновації та інвестиції.** Нова економіка вимагає від суб'єктів господарювання постійних інновацій і безперервного підвищення кваліфікації працівників.

Україна неприваблива для іноземних інвесторів через корупцію й незахищеність прав власності. Нові знання й інновації поширюються в економіці у вигляді зростаючих зарплат і прибутків. Підтримувати високий рівень зарплат можна тільки постійними інноваціями, які вважаються центральною рушійною силою. Доводиться констатувати, що інноваційна діяльність в Україні послабла. Так, обсяг реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі реалізації промислової продукції знизився з 6,5% у 2010 р. до 1,4% у 2016-му.

Основний акцент українських політиків і економістів робиться на залученні іноземних інвестицій. Але основним ресурсом навіть в найбільш



**Рис. 1. Економічна модель забезпечення гідної заробітної плати на основі її збалансованого формування.**

*Джерело: розроблено автором.*

країнах є внутрішні заощадження населення, якщо змусити їх працювати. Для забезпечення зростання внутрішніх інвестицій велике значення має підвищення

платоспроможності населення, зниження ставки кредитування реального сектора економіки.

Важливе значення в забезпеченні гідної заробітної плати має збільшення доданої вартості продукції. За твердженням відомого норвезького економіста Ерика Райнерта, історія людства знає тільки одну успішну формулу, що дає можливість розірвати порочне коло низької продуктивності й низької купівельної спроможності та підняти в країні середній достаток. Ця формула проста: ввести на ринок праці сектор певного мінімального розміру зі зростаючою віддачею [3, с. 320].

Головним джерелом забезпечення гідної заробітної плати є зростання продуктивності праці, капіталу та інших ресурсів. У тривалому періоді сукупна продуктивність залежить в основному від двох чинників: науково-технічного прогресу і структурних змін. Кожному технологічному устрою відповідає своя структура економіки і свій рівень оплати праці. В порівнянні з індустріальною нова економіка потребує більшої кількості високоосвічених працівників, зайнятих на високооплачуваних робочих місцях.

Гідні заробітні плати можна забезпечити також шляхом **оптимізації співвідношень між заробітною платою і прибутком**. Спостерігається тенденція зниження частки оплати праці у валовій доданій вартості й тенденція підвищення в ній частки прибутку. Так, частка оплати праці знизилася з 54,3% у 2010 р. до 43,2% в 2016 р. (на 11,1%), а валовий прибуток і змішаний дохід збільшилися за той самий період з 45,4% до 56,5% (також на 11,1%). Вирішувати питання про співвідношення заробітної плати і прибутку доцільно на рівні підприємства і лише на договірній основі на принципах соціального партнерства.

Забезпечення гідних заробітних плат в контексті формування нової економіки України має стати пріоритетним напрямом державної соціальної та економічної політики. Це дуже важливо для вирішення проблем у соціально-трудовій сфері, досягненні сталого соціально-економічного розвитку та посилення соціальної відповідальності бізнесу.

## *Література*

1. Волгин Н.А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс]. – URL : [http://igpr.ru/library/volgin\\_na\\_dostojnaja\\_oplata\\_truda\\_kak\\_uslovie\\_i\\_sledstvie\\_dostojnogo\\_truda\\_v\\_innovacionnoj\\_j](http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j)
2. Унковська Т. Україна. Шлях до рабства // Дзеркало тижня. – 2018. – №1, 12 січня. – С. 1, 3.
3. Райнерт Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / пер. с англ. Н. Автономовой; под ред. В Автономова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – 2-е изд. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 384 с.

УДК 338; 304

*Лопушняк Г.С.,*

д-р. екон. наук, професор,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Пріоритети соціальної політики в умовах розвитку цифрової економіки**

Поширення цифрових технологій, що стрімко розвиваються у різних сферах світової економіки, не лише відкриває нові можливості для бізнесу, розвитку держави і суспільства, а й створює нові виклики, які слід враховувати при формуванні стратегій розвитку держави, регіонів, бізнес-організацій та інших суб'єктів ділової активності. Початок етапу, названого Четвертою промисловою революцією у майбутньому буде ще більше посилювати тренди глобалізації, що вимагатиме розробки нових підходів не лише до провадження підприємницької діяльності, а й до формування державної політики, важливою складовою є соціальна політика. Ті країни, які зуміють поєднати зусилля бізнесу, влади та громадян щодо забезпечення прав і свобод останніх зможуть стати головними «гравцями» на світовому ринку.

Проаналізувавши рейтинг країн за індексом мережевої готовності (ІМГ) та індексом людського розвитку (ІЛР) спостерігаємо очевидну закономірність: країни, які мають вищий рівень людського розвитку є найбільш готовими до

розвитку та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у різні сфери життєдіяльності суспільства (табл.1). Це підтверджує тезу про те, що саме людина є основною рушійною силою для розвитку цифрової економіки. Однак окрім людських потрібні і інші ресурси (зокрема, фінансові), а також ефективний механізм співпраці держави, бізнесу і суспільства.

Проте, високі темпи економічного зростання, які може забезпечити цифрова економіка, не завжди супроводжуються підвищенням якості життя населення. Водночас, саме рівень добробуту населення, задоволеність громадян життям і визначає рівень виконання державою свого основного обов'язку – забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Таблиця 1

Рейтинг країн за індексом мережевої готовності та індексом людського розвитку

| Країна     | ІМГ позиція в рейтингу/кількість балів |          | ІЛР, позиція в рейтингу/значення індексу |            | Зміна позицій у рейтингу, одиниць 2016/2015 |     |
|------------|----------------------------------------|----------|------------------------------------------|------------|---------------------------------------------|-----|
|            | 2012                                   | 2016     | 2012                                     | 2016       | ІМГ                                         | ІЛР |
| Сінгапур   | 2 / 5,86                               | 1 / 6,0  | 6 / 0,920                                | 5 / 0,925  | -1                                          | + 2 |
| Фінляндія  | 3 / 5,81                               | 2 / 6,0  | 21 / 0,887                               | 23 / 0,895 | - 1                                         | + 2 |
| Швеція     | 1 / 5,94                               | 3 / 5,8  | 11 / 0,904                               | 14 / 0,913 | +2                                          | +3  |
| Норвегія   | 7 / 5,59                               | 4 / 5,8  | 1 / 0,942                                | 1 / 0,949  | -3                                          | 0   |
| США        | 8 / 5,56                               | 5 / 5,8  | 6 / 0,915                                | 10 / 0,920 | -3                                          | +4  |
| Нідерланди | 6 / 5,60                               | 6 / 5,8  | 5 / 0,922                                | 7 / 0,924  | 0                                           | +2  |
| Швейцарія  | 5 / 5,61                               | 7 / 5,8  | 2 / 0,934                                | 2 / 0,939  | +2                                          | +1  |
| Данія      | 4 / 5,70                               | 11 / 5,6 | 4 / 0,924                                | 5 / 0,925  | +7                                          | +1  |
| Австралія  | 17 / 5,29                              | 18 / 5,5 | 3 / 0,933                                | 2 / 0,939  | +1                                          | -1  |
| Грузія     | 88 / 3,60                              | 58 / 4,3 | 72 / 0,755                               | 70 / 0,769 | -30                                         | -2  |
| Україна    | 75 / 3,85                              | 64 / 4,2 | 79 / 0,744                               | 84 / 0,743 | -11                                         | +5  |
| Греція     | 59 / 3,99                              | 70 / 4,1 | 29 / 0,860                               | 29 / 0,866 | +11                                         | 0   |

|          |            |            |             |             |     |    |
|----------|------------|------------|-------------|-------------|-----|----|
| Молдова  | 78 / 3,78  | 71 / 3,7   | 113 / 0,686 | 107 / 0,699 | -7  | -6 |
| Киргизія | 115 / 3,13 | 95 / 3,7   | 125 / 0,647 | 120 / 0,664 | +10 | -5 |
| Чад      | 139 / 2,2  | 138 / 2,55 | 184 / 0,387 | 186 / 0,396 | +1  | +2 |

\*складено на основі []

Яскравим прикладом може бути Сінгапур. Незважаючи на швидке економічне зростання та високий рівень використання інформаційно-комунікаційних технологій (1 місце в рейтингу за ІМГ), багато сінгапурців не вважають себе щасливими (22 місце в рейтингу за індексом щастя). Рівень задоволеності життям у Сінгапурі оцінюється в 6,6 бала із 10 можливих. Зазначене обумовлює необхідність в дієвій та ефективній соціальній політиці держави, одним із завдань якої є пом'якшення негативних наслідків економічних реформ з метою забезпечення високого рівня якості життя населення країни.

Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на соціальний розвиток країни може бути різним: як позитивним так і негативним. Серед позитивних слід відмітити: спрощення доступу до базових послуг (охорона здоров'я, освіта, фінансові послуги); розширення можливостей участі громадян у суспільно-політичному житті країни (через: е-інформацію, е-консультацію, е-прийняття рішень тощо); вивільнення людей від важкої праці та інші. Негативними наслідками можуть бути: посилення нерівності та вразливості окремих верств населення; збільшення безробіття серед некваліфікованої робочої сили; збільшення кількості людей з депресивними настроями; підвищення рівня конфліктності та злочинності. Також слід враховувати і те, що більші переваги від використання цифрових технологій матимуть забезпечені верстви населення (як працюючі так і споживачі). Отже потреба у формуванні дієвої соціальної політики держави в умовах розвитку цифрової економіки є значною.

Для України це особливо актуально, оскільки в нинішніх умовах вже є наявні реальні загрози для соціальної безпеки держави. Серед них слід виділити: низький рівень життя значної частини населення, який характеризується високим рівнем бідності та часткою витрат на продовольчі

товари; низький рівень заробітної плати та пенсій, порівняно з країнами ЄС, навіть за паритетом купівельної спроможності; високий рівень безробіття і злочинності; надто низький рівень бюджетного фінансування охорони здоров'я та збільшення рівня поширеності інфекційних хворіб (детальніше [1]).

Не сприяють покращенню ситуації і інші проблеми у соціальній сфері, а саме: значна диференціація в оплаті праці (в державному секторі економіки – в сотні разів) та існування такого ганебного явища як заборгованість по оплаті праці (станом на 1 квітня 2018 р. – 2,4 млрд. грн); занижені розміри державних соціальних стандартів та гарантій (офіційно затверджені розміри прожиткового мінімуму у березні 2018 р. становили лише 42,7 – 50,61 % фактичного прожиткового мінімуму); відсутність реальних даних про чисельність та структуру населення (останній перепис населення проводився у 2001 р.); високий рівень міграції працездатного населення в інші країни; значні диспропорції у соціально-економічному розвитку регіонів, високий рівень бюрократії, корупції та низький рівень довіри до державних інституцій.

Основними викликами у сфері соціальної політики, що посилюватимуться під впливом розвитку цифрової економіки будуть: зростання потреби у фахівцях, які вміють управляти цифровими технологіями (завдання освітньої політики); розвиток нових форм зайнятості, що потребуватиме відповідного законодавчого регулювання, поширення прекаріату, зростання безробіття серед некваліфікованої робочої сили, (мають бути розроблені відповідні заходи в рамках політики у сфері зайнятості та охорони праці); посилення вразливості окремих верств населення, підвищена необхідність у захисті персональних даних (політика у сфері соціального захисту).

Виходячи з вище наведеного, пріоритетами соціальної політики в умовах розвитку цифрової економіки мають бути: розробка освітніх програм із врахуванням розвитку цифрової економіки (фахівці у всіх сферах мають бути здатні використовувати цифрові технології та управляти ними); реформування оплати праці; впорядкування даних про чисельність та структуру населення (через перепис населення); формування єдиного електронного реєстру

отримувачів соціальних пільг, послуг, допомог та інших соціальних трансфертів на основі єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги та єдиного державного реєстру отримувачів житлових субсидій, що передбачені чинним законодавством; розробка та впровадження інноваційних моделей надання соціальних послуг; реформування системи фінансового забезпечення охорони здоров'я на основі диверсифікації джерел та збільшення бюджетного фінансування.

### ***Література***

1. Лопушняк Г.С. Пріоритети державної соціальної політики в умовах євроінтеграційних процесів / Лопушняк Г.С. // Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «ВЕКТОР». – Вип. 2. – Кам'янець-Подільський: «Аксіома», 2017. - С. 26-29
2. С. Джахан Человеческое развитие для всех и каждого: доклад о человеческом развитии 2016 / С. Джахан, Е. Есперсен и другие. – ПРООН, 2016. – 288 с.
3. Networked Readiness Index 2016. World Economic Forum. – <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/>

УДК 331.105

***Мартиненко М.М.,***  
с.н.с. відділу з наукового  
забезпечення питань зайнятості,  
соціального діалогу та  
стандартів праці  
НДІ праці і зайнятості населення  
Мінсоцполітики України

### **Соціально-трудові відносини в Україні: стагнація чи пошук нової ідентичності?**

Під впливом розвитку суспільства відбуваються зміни в розвитку соціально-трудових відносин. Ці зміни, які впливають на розвиток соціально-трудових відносин породжують наступні чинники – 1) розмивання традиційної

моделі організації праці; 2) зміна ритму праці; 3) внесення нових практик регулювання праці.

Розвиненим країнам притаманні такі характерні тенденції в розвитку соціально-трудових відносин на основі глобалізації:

- формування нової якості робочої сили і підвищення ролі висококваліфікованої праці у виробничій сфері;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- розширення участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- зміна силової конфронтації в соціально-трудових відносинах на договірні принципи узгодження інтересів соціальних партнерів.

Щодо впливу цих тенденцій на розвиток соціально-трудових відносин в Україні, то звичайно вони впливають на формування трудових відносин, але переважно для нашої країни характерні інші тенденції в цій сфері, а саме:

- в цілому розповсюджена «непрозорість» в соціально-трудових відносинах, що напряду пов'язано з масштабністю «тіньової» економіки;
- відсутність ефективного контролю за реалізацією діючих норм трудового законодавства України;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є результатом порушення трудових прав найманих працівників роботодавцями;
- низька ефективність діяльності соціальних партнерів.

Трудові відносини в Україні вибудовуються по моделям далеким від цивілізованих. Однією з ключових проблем є розвиток неформальних трудових відносин. Це призводить до високого рівня «тіньової зайнятості» (за різними оцінками до 40% від працюючих). Характерні риси цих відносин:

- висока інтенсивність праці;
- низька заробітна плата;
- відсутність соціальних гарантій і правового захисту найманих працівників.

Таким чином потрібно зазначити, що регулювання трудових відносин охоплює не таку вже значну частину найманих працівників в нашій країні.

Також в Україні практично відсутня атмосфера довіри в трудових відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, що негативно впливає на розвиток соціально-трудових відносин. Неформальність трудових відносин негативно впливає на реалізацію трудових прав найманих працівників, що зайняті у неформальному секторі економіки.

В Україні діюча модель соціально-трудових відносин не забезпечує трудову мотивацію, дисципліну праці та не відповідає за встановлення справедливої ціни за робочу силу. Тобто соціально-трудові відносини в більшості випадків базуються не на принципах партнерських відносин. Характерними для соціально-трудових відносин є трансформаційні кризові явища пов'язані з малою ефективністю інститутів і механізмів, що регулюють соціально-трудові відносини, особливо з боку держави[1,108].

Також впливовим чинником в розвитку соціально-трудових відносин виступає взаємодія соціальних партнерів. Їй характерні такі риси:

- дуже низький рівень представництва інтересів в соціальному партнерстві та в колективному захисті своїх інтересів;
- недостатній розвиток та ефективність дій від роботи інститутів соціального діалогу.

Тобто в Україні поширені кризові явища в розвитку соціально-трудових відносин, які пов'язані з малоефективною діяльністю інститутів і механізмів, що регулюють соціально-трудові відносини.

Отже як впливають та в яких умовах на розвиток соціально-трудових відносин їх сторони? Так значна частина організацій роботодавців створювались як громадсько-політичні союзи, які були втягнуті в політичну боротьбу. Тому їм відповідно характерне тісне співробітництво з правлячими політичними партіями і вони не орієнтовані в цілому на тісну взаємодію і співробітництво з профспілками[2,486]. Все це також призводить до того, що організації роботодавців не є достатньо інституціалізовані і недостатньо відображають інтереси роботодавців. Наслідком цього є недостатня

відповідальність роботодавців як соціальних партнерів на всіх рівнях соціального діалогу.

В нашій країні взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями проходять процес становлення на відміну від розвинених країн. Адже для західних країн домінуючою є різноманітність форм і завдань, впливу різних інститутів, наявність складної системи їх взаємодії. В Україні репрезентативний статус мають профспілки, які тісно пов'язані з великим бізнесом і державними інституціями. Вони перебрали на себе усі важелі впливу на процеси соціального діалогу[4,158].

Нажаль українські профспілки ще не стали силою, яка відображає в повній мірі інтереси найманих працівників та змогли організувати ефективну взаємодію з роботодавцями та впливати на формування державної соціальної політики для виконання вимог найманих працівників та відображення їх інтересів в соціально-трудових відносинах.

Роль держави в умовах сьогодення в розвитку соціально-трудових відносин коротко можна охарактеризувати так:

- намагання скоротити свої обов'язки та перекласти свої зобов'язання на інші сторони соціально-трудових відносин особливо в кризових умовах соціально-економічного розвитку;
- малоефективна діяльність механізмів, які регулюють соціально-трудові відносини.

Такий стан справ лише імітує соціальний діалог в Україні, та носить скоріш за все формальний, декларативний характер. Значною проблемою є те, що лише на національному рівні вирішуються соціально-економічні питання держави в цілому (встановлення тарифів, мінімальних заробітних плат тощо). В той же час, сегмент малого та середнього підприємництва взагалі залишається поза соціальним діалогом й без реальних важелів впливу. Таке регулювання соціально-економічних процесів негативно позначається на практиці соціального діалогу, який залишається по-суті формальним.

В умовах загострення кризових ситуацій необхідна активізація ролі держави та посилення державного регулювання соціально-трудових відносин. Це передбачає адаптацію сформованих систем до нових умов. Для вирішення цього завдання дослідники пропонують зробити акцент на таких ключових моментах:

- досягнення балансу між трипартизмом і біпартізмом (трипартизм вважається ефективним для вирішення загальнонаціональних питань з приводу модернізації економіки, соціальної та економічної політики. Водночас, на їх думку, він повинен бути доповнений біпартійним діалогом, щоб забезпечити поєднання гнучкості та стабільності);

- співіснування та поглиблена інтеграція міжгалузевих і галузевих рівнів, що дозволяє виробляти рішення на конкретні запити (синергія між різними рівнями полягає не тільки в наданні доступної та ясної інформації, але й у проведенні моніторингу процедур та реалізації домовленостей, досягнутих на вищому рівні, ініціатив, переданих з одного рівня на інший)[4,17].

### *Література*

- 1.Губин К.Г. Формирование институциональных оснований социального партнерства в социальной экономике / К.Г. Губин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donntu.edu.ua>.
- 2.Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2011. — 501 с.
- 3.Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин України: особливості формування та перспективи розвитку / В. А. Красномовець, А. С. Пасека [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...)
- 4.Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. – К.: НІСД, 2011. – 47 с.

### Хвильовий вплив капітальних інвестицій на сферу зайнятості

Ще з часів Дж. Кейнса відомо, що провідним чинником розвитку сфери зайнятості є інвестиції. Кейнс довів, що за визначеної величини схильності суспільства до споживання, рівноважний рівень зайнятості визначається величиною поточних інвестицій [2, с. 33]. Зазначене кейнсіанське положення підтверджується для України графічним аналізом<sup>3</sup> (рис. 1).

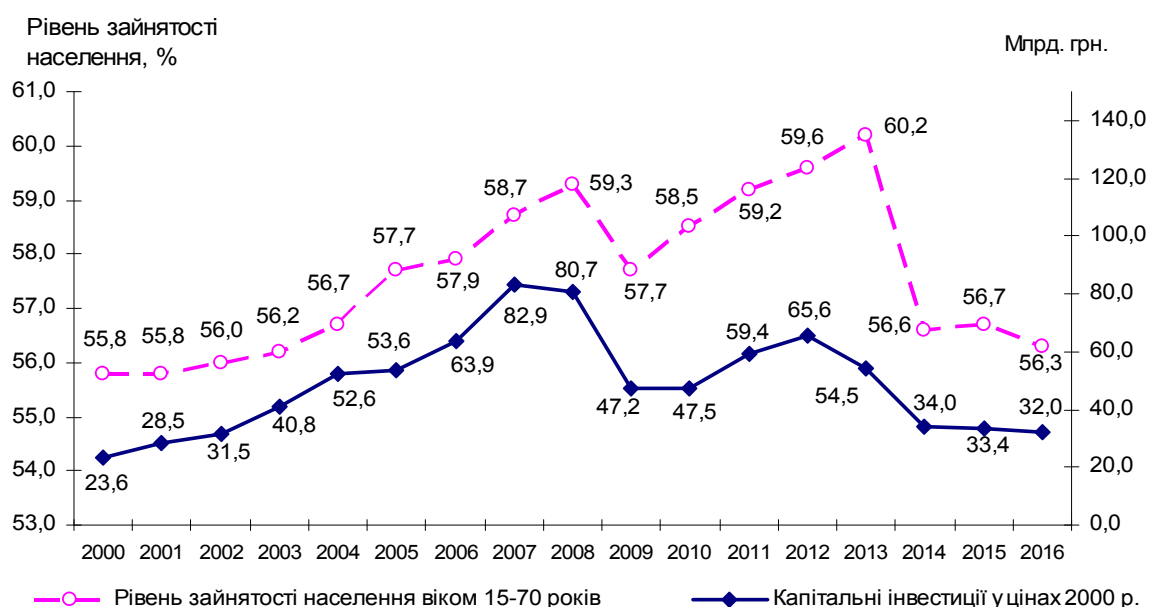


Рис. 1. Динаміка рівня зайнятості населення віком 15-70 років та обсягів капітальних інвестицій

*Джерело: складено за даними: [1; 3; 4, с. 61, 175, 342]*

Як видно, характер кривих, що характеризують динаміку капітальних інвестицій і рівня зайнятості населення, є досить близьким: із 17 років, за які

<sup>3</sup> Для забезпечення коректності порівнянь інвестиційні витрати обраховані автором у порівняних цінах - цінах 2000 р. Дані за 2014, 2015, 2016 рр. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

проаналізовані показники, лише у 4-х вони мають різну спрямованість. До того ж в окремих роках, незважаючи на однакову спрямованість змін обсягів капітальних інвестицій і рівня зайнятості, значно відрізняється їх динаміка. У 2006, 2007, 2011 і 2012 рр. мало місце різке збільшення обсягу капітальних інвестицій і незначне зростання рівня зайнятості населення, у 2009р. примітне зниження інвестиційних витрат і невелике падіння зайнятості.

Звичайно, рівень зайнятості визначається взаємодією багатьох економічних, інституційних, демографічних та ін. чинників, але результуюча їх комбінація не завжди співпадає з динамікою капітальних інвестицій. У даному разі розбіжності у спрямованості і динаміці обсягів інвестицій та рівня зайнятості, зокрема пов'язані з наслідками бойових дій на Сході України, зокрема переміщенням великих мас населення, більшість якого одразу не працевлаштувалася на нових місцях проживання; скороченням кількості осіб працездатного віку; віднесенням у статистиці частини членів особистих селянських господарств, які вважалися незайнятими, до зайнятого населення.

Водночас, результати аналізу свідчать, що випадки різновекторності та асинхронності у динаміці зазначених показників пояснюються проявом закономірності, яку умовно можна порівняти з колами на воді від падіння гальки. За авторською концепцією, за рівності і незмінності інших умов, інвестиції відбиваються на сфері зайнятості не завжди одразу, а своєрідними хвилями, кожна із яких має свою природу і довжину впливу. Саме тому періоди від вкладання інвестицій до зміни кількісних та якісних параметрів зайнятості значно відрізняються, у залежності від того, наслідками якої хвили вони є.

*Перша хвиля* пов'язана з надходженням інвестиційних коштів у галузі економіки, що виробляють засоби виробництва, створюючи передумови для збільшення кількісного складу робочих місць в будівництві, на підприємствах, що виробляють машини, механізми, обладнання. Тобто, перша хвиля від інвестицій відбивається на сфері зайнятості безпосередньо і майже миттєво.

*Друга хвиля* від капітальних інвестицій віддзеркалюється на обсязі зайнятості через більш тривалий час. Вона проявляється у створенні нових та

модернізації функціонуючих робочих місць на підприємствах, що виробляють товари та надають послуги, з використанням обладнання, машин і механізмів, що поставляються на підприємства під час першої хвилі від інвестицій.

*Третя хвиля* впливу інвестицій на сферу зайнятості виявляється у зрушенні структури зайнятості населення. Оскільки інвестори намагаються вкладати кошти у прибуткові підприємства, що зазвичай виробляють нову і/або інноваційну продукцію, то наслідком інвестування стають прогресивні зміни у структурі основного капіталу, отже зайнятості населення. Звідси випливає, що капітальні інвестиції у контексті зайнятості виконують подвійну роль. По-перше, вони є важливим чинником обсягу зайнятості, а по-друге, її структури.

Зауважимо: хвилі інвестиційного впливу на зайнятість не завжди сліднують у суровій послідовності, у певних випадках вони можуть частково накладатися одна на одну; ринок праці є одним із найбільш мінливих ринків і припущення «за рівності і незмінності інших умов» тут зазвичай не витримується, але на короткострокових проміжках часу його можна вважати дійсним.

Виходячи із концепції хвильового впливу інвестицій на сферу зайнятості, можна пояснити інерційність реакції сфери зайнятості на інвестиційні вкладення саме ефектом другої хвилі інвестиційного впливу. На думку автора, зростання рівня зайнятості у 2005 р., 2008 і 2013 рр. є проявом збільшення інвестиційних витрат у 2004 р., 2007 і 2012 рр., відповідно.

### *Література*

1. Капітальні інвестиції за джерелами фінансування 2017 р. – [електронний документ]. – Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/ ibd](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/ibd)
2. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег /Дж. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.
3. Основні показники ринку праці (2000-2017 рр.). – [електрон. документ]. – Режим доступу: [http://https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean /](http://https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/)
4. Статистичний щорічник України за 2014 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 585 с.

**Мікловда В.П.,**  
д-р. екон. наук,  
член-кор. НАНУ  
**Огородник В.О.,**  
канд. екон. наук, доцент,  
**Фіалковський А.Р.,**  
аспірант,  
Ужгородський національний університет

### **Інституційний ландшафт розвитку людського капіталу регіону**

Існує незліченна різноманітність інституцій регіонального розвитку та його людського капіталу як основи. Сукупно вони формують інституційний ландшафт регіонального розвитку. Можна говорити про три основні типи інституцій:

1. Ініційовані державою;
2. Ініційовані громадянським суспільством;
3. Ініційовані державою та громадянським суспільством та рівною мірою інтегрують у свою діяльність інтереси всіх субстанціональних учасників регіонального розвитку.

Ключовими з названих повинні стати гібридні інституції, які працюють на стику інтересів.

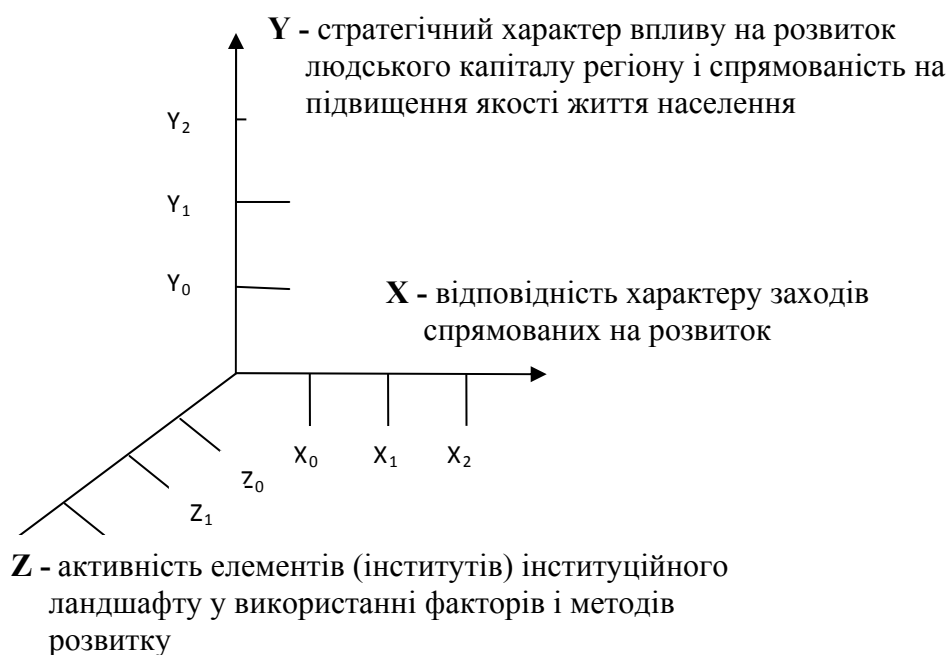
Незважаючи ні на приналежність інституцій, ні на їх предметну направленість, ні на їх кількість, головною характеристикою має бути їх:

- ✓ життєздатність,
- ✓ функціональна спроможність,
- ✓ уникнення дублювання функцій з вже чинними інституціями,
- ✓ відсутність між ними конкуренції за грантові кошти.

Виділені характеристики, дозволяють зробити висновок про те, інституції, які складають інституційний ландшафт регіонального розвитку на основі посилення людського капіталу потребують перманентної оцінки якості їх роботи. Разом з тим, слід зазначити відсутність методичного забезпечення для вирішення цього завдання.

Як індикатор якості роботи елементів (інститутів) інституційного ландшафту, нами пропонується використовувати показник рівня керованості розвитком регіону та його людським капіталом. Під рівнем керованості розвитком регіону нами пропонується розуміти певний фактичний стан, що характеризується досягненням мети розвитку регіону.

Пропонована нами методика передбачає виділення певних напрямків оцінки, які становлять собою осі оцінки рівня керованості розвитком регіонів з боку елементів (інститутів) інституційного ландшафту регіону, представленої на рис 1.



**Рис. 1. Оцінка рівня керованості розвитком регіону з боку елементів (інститутів) інституційного ландшафту регіону\***

*\* Розроблено авторами*

На осях X, Y, Z відкладені параметри оцінки рівня керованості розвитком з боку елементів (інститутів) інституційного ландшафту регіону (від  $X_0$  до  $X_2$ , від  $Y_0$  до  $Y_2$ , від  $Z_0$  до  $Z_2$ ):

-  $X_0$  - відповідає ситуації, коли інститути ігнорують синергетичний підхід і намагаються нав'язати ті чи інші шляхи розвитку;  $X_1$  – інститути враховують синергетичний підхід і орієнтуються на тенденції саморозвитку;  $X_2$  - інститути

не тільки враховують тенденції саморозвитку, але також при розробці спрямованих на розвиток оцінюють можливість виникнення макроефекту.

-  $Y_0$  - відповідає ситуації, коли діяльність інститутів не спрямована на забезпечення розвитку в зв'язку з відсутністю стратегії розвитку;  $Y_1$  - коли діяльність інститутів спрямована на забезпечення розвитку, але ряд функцій здійснюється без урахування теоретичних основ підвищення якості життя населення, що знижує її ефективність;  $Y_2$  - коли діяльність інститутів спрямована на забезпечення розвитку, і досягнення високої якості життя населення обумовлюється дотриманням теоретичних основ.

-  $Z_0$  - відповідає ситуації, коли діяльність інститутів не враховує факторів розвитку, діяльність інститутів пасивна в частині застосування методів розвитку;  $Z_1$  - коли діяльність інститутів враховує фактори розвитку, але недостатньо активно використовуються економічні методи;  $Z_2$  - коли діяльність інститутів швидко реагує та використовує фактори розвитку, що швидко трансформуються та активно використовують економічні методи.

Комбінації параметрів, відкладених на кожній з осей оцінки, передбачають виділення різних рівнів керованості елементами (інститутами) інституційного ландшафту розвитку: рівень безсистемної керованості; декларативний рівень; стратегічно спрямований але з низькою ефективністю; стратегічно спрямований середньої ефективності; стратегічно спрямований високої ефективності.

Таким чином, визначення характеру заходів щодо вдосконалення інституційного ландшафту розвитку можливо шляхом знаходження значень  $X$ ,  $Y$ ,  $Z$ , визначення їх місця на відповідній осі оцінки та відповідних комбінацій параметрів. го людського капіталу.

### **Гетерогенність середнього класу в умовах переходу до цифрової економіки: ризики та перспективи**

Цифрова економіка трансформує нашу реальність, аналогічно вона трансформує і середній клас, який в умовах повсюдної інформатизації, зміни попиту на компетенції та навички з боку корпорацій, організацій і держави, стає неоднорідним (гетерогенним), розпадаючись на традиційний і новий середній клас. *Дихотомічний поділ середнього класу стає закономірним явищем в умовах Четвертої індустріальної революції* [2]. Варто зазначити, що процес гетеронізації середнього класу почався не сьогодні, а значно раніше з ускладненням економічної системи, з її трансформацією від традиційної до сучасної інформаційно-інноваційної, з часів його зародження у сучасному розумінні в Сполучених Штатах у першій половині ХХ століття внаслідок політики Франкліна Рузвельта. Так, формування «нового» середнього класу відмічалось ще в праці Е. Ледерера і Я. Маршака «Новий середній клас», яка вийшла друком у 1937 [7]. Нині на процес гетеронізації середнього класу також суттєво впливає посилення економічної нерівності в середині країн, так і в глобальних масштабах як результат нерівномірності економічного розвитку і внутрішніх суперечностей капіталістичної економіки.

Процеси гетеронізації середнього класу є особливо гострими саме в наш час та пов'язані перш за все з такими причинами:

1. Трансформацією сутності сучасної економіки, її практичної моделі. Вона стає цифровою економікою (форма інформаційно-інноваційної економіки), засновується на «швидкісній конкуренції», великих капіталах і проектах, на інноваційній конкуренції. Ці ключові характеристики «швидкість» дій, реакцій, нераціональність, володіння капіталом (доходами) – характерні не

тільки для корпорацій і національних держав, у тому числі й для суб'єктів макрорівня, роботодавців, підприємців – представників середнього класу суспільства. Середній клас розпадається на «новий», підприємницький, суб'єктивний і «старий» середній клас. Для порівняння, *традиційний середній клас* став породженням держави загального добробуту, державної політики перерозподілу. Однак поява *нового середнього класу*, що збіглася в часі з відмовою від кейнсіанських методів державного управління, з його новими уявленнями про самого себе в системі неоліберальних цінностей.

2. Мірою того, як *суспільство споживання* у XX столітті поступалося своїми позиціями *інформаційному суспільству*, трансформувалася і соціальна диференціація. Така гетерогенність пояснюється різними рівнями доходів у силу затребуваності професій представників середнього класу, зміною попиту на компетенції та навички, що пов'язано з наслідками Індустрії 4.0 [5, с. 57], спроможністю середнього класу до адаптації в нових умовах.

3. Зміна підходів до оцінювання середнього класу сучасною економічною теорією – поява феномену майнового середнього класу (за Т. Пікетті), т.з. «проміжні» 40%. «Середній майновий клас» володіє 35 % від загального майна, що складає 175 тис. євро на дорослого [2, с. 253; 4, с. 258-259]. Також як явище, виділяється *глобальний середній клас* (за Б. Мілановичем) [3, с. 37], який стає майновим середнім класом країн, що розвиваються. За оцінками експерта організації публічної політики Інституту Брукінгса Хомі Хараса, глобальний середній клас становив близько 3,2 млрд людей наприкінці 2016 року, з яких майже половина проживає в Азії [6, с. 11].

4. Зміни структури зайнятості, домінування попиту на професії технічного та інформаційного характеру на глобальному ринку праці. Наприклад, в Україні кількість зайнятих в ІТ-сфері 2016 року наблизилася до 100 тис. Ця галузь демонструє економічне зростання від 25% щороку [9]. Україна, на думку деяких експертів, стає «інтелектуальним» додатком глобальної економіки, ЄС зокрема. На нашу думку, *новий середній клас в Україні* певною мірою *формується як технологічний клас*. Однак за

кількісними показниками ІТ-клас не може суттєво вплинути на збільшення чисельності середнього класу в Україні.

5. Трансформація характеру взаємовідносин середнього класу з державою. У середині 70-х відбулася відмова середнього класу від патерналістських функцій держави, зокрема в країнах з неоліберальною концепцією державного управління (США, Великобританія). Соціальна політика була замінена на цінності індивідуального результату та успіху індивідів як працівників в середині корпорацій. Патерналізм став зайвим і немодним. «Новий» середній клас став покладатися сам на себе, і ідеологічно, і економічно. На сьогодні, наприклад, в Польщі спостерігається обернена ситуація – «втомленість лібералізмом» (Ю. Гардавський) [7]. Узагалі 100 % бізнесменів вважають, що польська держава має підтримувати «польський капітал». Так виявляється польський економічний націоналізм. «Новий» середній клас неоднорідний у своїх поглядах на роль держави в економіці.

*Ризики гетерогенності середнього класу в умовах цифрової економіки:*

- посилення нерівності, в тому числі гендерної нерівності, нерівності в доходах між середнім класом різних країн, так і посилення майнової нерівності середнього класу «в собі» у країнах, де немає егалітарної системи оплати праці;
- неоднорідність елементів середнього класу нині має тенденцію до поглиблення більше, ніж до подолання. Учені передбачають специфічну форму класового конфлікту – «інтелектуальне розшарування», внаслідок чого сформується тільки нижчий і вищий клас, а це нова сильно поляризована структура з принципово відмінними ціннісними орієнтаціями;
- серйозні ризики в структурі зайнятості цифрової економіки. Рендал Коллінз на початку XXI століття передбачає ризики технологічного заміщення, які можуть залишити середній клас без роботи [1, с. 67];
- інтернаціоналізація глобального ринку посилює конкуренцію за робочі місця, тим самим скорочуючи заробітні плати середнього класу. Тож зростанню верхнього середнього класу в останні десятиліття загрожує зворотний тренд як результат структурного витіснення;

- багато економік світу борються з подвійними викликами: зниження продуктивності зростання і підвищення нерівності в доходах, що часто загострюється проблемою швидкого старіння суспільств. Водночас величезну надію на підвищення економічного зростання і соціального прогресу дає Четверта промислова (індустріальна) революція.

Отже, закономірності формування і розвитку середнього класу впливають з природи капіталізму, ринкової економіки, неолібералізму, виваженої політики держави, наслідків і загроз крайньої поляризації соціальної структури, змін суспільно-політичного устрою. Сучасний середній клас стає гетерогенним, відбувається його дихотомічний поділ.

### *Література*

1. Коллинз Р. Средний класс без работы: выходы закрываются / Рэндалл Коллинз // Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна. [Текст] / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – С. 67.
2. Зайцев Ю. К., Москаленко О. М. Сучасна політична економія як теоретична основа економічного розвитку суспільства : у 2 кн. — Кн. І. Філософсько-методологічні засади архітекτονіки предмета сучасної політичної економії : монографія / Ю. К. Зайцев, О. М. Москаленко. – Київ: КНЕУ, 2018. – 397, [3] с.
3. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации [Текст] / Бранко Миланович / пер. с англ. Д. Шестакова. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2017. – С. 37, 50.
4. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / Томас Пикетти. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. – С. 258–259.
5. Шваб, Клаус. Четвертая промышленная революция : перевод с английского / Клаус Шваб. – Москва : Издательство «Э», 2018. – 208 с. : ил. – (Top Business Awards). – С. 57.
6. Kharas H. The unprecedented expansion of the global middle class. Tuesday. An Update // Working Paper 100, February 2017. – Brookings. Retrieved from: [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/02/global\\_20170228\\_global-middle-class.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/02/global_20170228_global-middle-class.pdf). – P. 11.
7. Klasa średnia w Polsce: oto mity dotyczące tej grupy społecznej // Dziennik Gazeta Prawna. – 22 sierpnia 2014. – Retrieved from: <http://forsal.pl/artykuly/817092,klasa-srednia-w-polsce-oto-mity-dotyczace-tej-grupy-spoecznej.html>.
8. New Middle Class/ Emil Lederer, Isha books, 2013. –108 p.
9. Report: Ukrainian IT industry employs 100,000 people By Jane Kuhuk, Ukraine Digital News / Nov 23, 2016. – Retrieved from: <http://www.uadn.net/2016/11/23/report-ukrainian-it-industry-employs-100000-people/>.

**Новікова О.Ф.,**  
д-р екон. наук,  
заступник директора з наукової роботи,  
Інститут економіки промисловості НАН України

### **Ціннісна конкурентоспроможність в умовах нової економіки**

У теперішній час простежується тенденція у суспільстві культивувати негативні наслідки майбутнього через сценарії реалізації Концепції Індустрія 4.0. Лякають безробіттям, загрозами кібербезпеці, витоком людського капіталу, зростанням нерівності та бідності тощо. Одночасно увага не звертається на ключові тенденції, які відбуваються у світі в теперішній час та будуть набирати силу у майбутньому. Процеси глобалізації та становлення постіндустріального суспільства визначають, що успіх країни у глобальному господарстві залежить від ефективності використання власних конкурентних переваг, здобутих людиною. Це – інтелект, цінності та духовність. Ці базові складові покладено в основу розвитку теорії конкурентоспроможності національної економіки за М. Портером, які визначаються як п'ята, шоста та сьома стадії конкуренції. Підтримують ці теоретичні засади ціннісно-духовних конкурентних переваг значна кількість вчених. Це – Л. Харрісон, Р. Інґелхарт, Ю. Пахомов, Е. Лібанова, С. Пирожков, О. Яременко, В. Тарасевич, Г. Задорожний, З. Варналій, О. Батістова, А. Москвіна та інші.

Не підтримувати ціннісний підхід у конкурентній політиці не можливо, бо азіатські країни вже підтвердили темпами свого розвитку його конкурентні переваги. Азіатська модель економіки комбінує ринок з державним управлінням, демократію з авторитаризмом. Ці країни зараз є лідерами за темпами приросту ВВП у світі. Азіатські країни віддають перевагу своїм традиційним цінностям та ефективно адаптують західні культурні цінності на власне соціокультурне підґрунтя. В умовах зростаючої міжнародної конкуренції шанс на успіх отримають лише ті країни, які здатні забезпечити розвиток та ефективну реалізацію людського потенціалу.

Це підтверджують приклади сучасного Китаю та Індії. За останні 20 років (1992-2012) тут відбулись такі зміни. Економіка Китаю зросла у 25 разів і нині є другою у світі, поступаючись лише США [10]. Кількість бідних за той же період скоротилось з 84% до 12%, а це 600 мільйонів чоловік [8].

В Індії за останні 30 років частка бідних зменшилась з 60% до 24%, а тривалість життя зросла з 49 до 66 років.

Японія – країна з найвищою у світі тривалістю життя. Зараз вона становить 80 років для чоловіків і 87 років для жінок, за прогнозами експертів через 45 років тривалість життя в Японії зросте для чоловіків до 84 років і до 91 року для жінок.

Ці успіхи азіатських країн обумовлені збереженням традиційних цінностей народу цих країн та адаптацією західних цінностей до власних умов.

В основі розвитку будь-якої країни лежать цінності. Інтеграція у європейське співтовариство потребує пізнання європейських цінностей та подолання протиріч в системі цінностей між ними та нами.

Олександр Пасхавер розкриває та обґрунтовує глибоку прірву між цінностями європейців та українців. Європейські цінності базуються на 2-х інтегральних сутностях. Це – відповідальна свобода і відповідальне співробітництво, які поширюють та укріплюють довіру у суспільстві. У європейців свобода – це можливість вибору, яка обмежується умовами ненанесення шкоди іншим. Добровільне обмеження і є відповідальною свободою.

В українців переважає безвідповідальність з низьким ступенем довіри до інститутів влади. Але простежується неперевершеність у технологіях виживання, які протилежні європейським цінностям. Вони в своїх технологіях життя вибирають кращих, а ми в умовах виживання – своїх, бо довіряємо тільки їм.

В Україні значення *безпеки* в ієрархії цінностей є найвищим в Європі. За даними Інституту соціології НАН України на першому місці серед ціннісних пріоритетів у населення України безпека тримається вже більше 20 років. А за

висновками науковців, *домінування цінностей безпеки* гальмує інноваційний розвиток та процеси модернізації країни.

Прагнення України стати рівноправним партнером у європейському співтоваристві обумовлює зміни цінностей. І це буде неназдогоняючою технологією, яку неможливо досягти. Але є варіант вийти на випереджаючу позицію, базуватись при конкурентній політиці на інтелект, цінності та духовність і долати перешкоди на цьому шляху.

У чому переваги української ідентичності перед європейцями? Нам притаманна ціннісна раціональність, а їм – цілераціональність. Заради того, що є для нас цінним, ми готові віддати все і наша поведінка у деяких випадках може бути ірраціональною. Сучасна ситуація в Україні підтвердила наявність таких цінностей. Реалізація цих цінностей дала новий поштовх для розвитку громадянського суспільства, розвитку демократії, перетворенню українського народу з об'єкта на суб'єкт суспільних відносин. Зросла значущість патріотизму, демократизму, солідаризації, традиційних та релігійних цінностей.

Результати проведеного у 2017 році в Інституті економіки промисловості НАН України експертного опитування [7], які викладено у науковій монографії львів'ян і донетчан «Стан та перспективи соціальної безпеки: експертні оцінки», яка видана у 2018 році підтвердили значущість цінностей у досягненні конкурентоспроможності країни. Це підтримали 70% опитаних. Але заважають їх прояву:

поглиблення моральної та духовної деградації суспільства (33%);

орієнтація розвитку суспільства на європейські соціальні стандарти без врахування ментальних особливостей українців (31%);

несформованість національної культури споживання (31%);

надмірна готовність приймати у свою культуру ментальні настанови інших народів та їх культур, слабкість національної ідентичності (22%);

Перешкодами формування ціннісної конкурентоспроможності за результатами проведеного дослідження є:

висока корумпованість та недостатній фаховий рівень керівників державних органів системи нацбезпеки (60%);

низький рівень духовно-моральної свідомості посадових осіб держави (35%);

відсутність політичної волі, неготовність політичних лідерів нести соціальну відповідальність перед суспільством (27%).

В глобалізованому світі посилюються тенденції вимивання багатими країнами талановитої молоді. Необхідно створювати умови, щоб молодь могла будувати своє майбутнє, здобуваючи певні конкурентні переваги в своїй країні. Експерти визначили такі перешкоди на цьому шляху:

невпевненість у майбутньому (65%);

погіршення якості середньої та вищої освіти (60%);

обмеженість можливостей здобути вищу освіту через низький рівень життя (41%);

труднощі працевлаштування після закінчення освітнього закладу (52%).

Такі оцінки експертів свідчать про неготовність України вибороти престижні місця у ціннісній конкурентоспроможності через несформованість умов для збереження та накопичення людського потенціалу нації та його ефективного використання відповідно до вимог індустрії майбутнього.

Результати експертного опитування показали, що вже зараз найвагомішою загрозою національній безпеці України є вплив висококваліфікованих працівників, фахівців, учених (70%), а в перспективі ще буде гірше.

Перед Україною стоять складні завдання в умовах глобальних викликів. З одного боку – створювати умови для укріплення та розвитку української ідентичності, як запоруки досягнення ціннісної конкурентоспроможності. А з іншого боку, ми повинні вже зараз створювати умови для гідних відповідей на виклики індустрії майбутнього.

Для створення умов здобуття переваг ціннісної конкурентоспроможності України необхідно:

1. Поставити в державній політиці людину за головну мету і суб'єкт розвитку.

2. Оцінювати концепції стратегій та програми розвитку на відповідність традиційним цінностям українського народу.

3. Визначити ціннісний зміст національної ідеї, спрямованої на консолідацію та єдність українського суспільства.

4. Міжнародне співробітництво будувати не на сліпому копіюванні чужих цінностей, а на засадах збагачення культурними цінностями розвинених країн світу.

Для успішного піднесення економіки України в нових умовах індустрії майбутнього необхідно:

1. Дати розуміння широким верствам населення, особливо молоді і дітям, у позитивній реальній формі інформацію про перспективні зміни в житті їх особистому, суспільства і держави в умовах нової економіки.

2. Визначити та культивувати нові критерії ціннісної конкурентоспроможності та створювати умови для їх досягнення.

3. Визначити новий зміст стратегій і програм подолання бідності для уповільнення перетворення середнього класу у категорію бідних через різке зростання безробіття.

4. Створити умови для стимулювання підготовки кадрів у сфері інформаційних технологій.

5. Подолати невідповідність сучасної системи надання знань в освітній системі у відриві з потребами майбутньої економіки (володіння декількому іноземними мовами, і в першу чергу кодових мов з аналітики великих даних, геноміки, кіберзахисту, робототехніки тощо).

6. Зацікавити та залучити міжнародних фахівців для становлення в Україні індустрії майбутнього.

7. Попередити надмірний витік людського та інтелектуального капіталу України та талановитої молоді за кордон.

8. Сформувати умови розбудови конкурентоспроможності за рахунок зміцнення людського ресурсу. Запровадити та укріпити елементи інноваційної культури, які полягають у наданні владних повноважень жінкам.

9. Подолати посилення соціальної нерівності та соціальної несправедливості у суспільстві пов'язане з можливістю використання біомедичних технологій і робототехніки лише багатим і заможним прошарком населення.

*Висновок.* Зайняти гідне місце Україні у ціннісній конкурентоспроможності країн буде можливим коли відбудеться зміцнення акцентів з цінностей обов'язку і прийнятності на цінності саморозвитку, які передбачають безперервну освіту, інноваційне мислення, толерантність, солідаризм і почуття власної гідності. Це буде запорукою умов для успішного входження у нову економіку.

### Література

1. Батістова О.І. Актуалізація ціннісного підходу в дослідженнях глобального господарства // Соціальна економіка, 2012. – № 1. – С. 151-157.
2. Задорожный Г.В. Ценностная конкурентоспособность как новая стадия международной конкуренции / Г.В. Задорожный, А.О. Москвина // Социальная экономика, 2010. – № 1. – С. 106-133.
3. Лібанова Е.М. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е.М. Лібанова // Економіка України, 2008. – № 10. – С. 120-136.
4. Пахомов Ю.Н. Идентичности и ценности в эпоху глобализации / Ю.Н. Пахомов, Ю.И. Павленко. – К.: Наукова думка, 2013. – 602 с.
5. Пирожков С.И. Цивилизационный выбор Украины в глобализированном мире // Зеркало недели. Украина, 2017. – 12 августа.
6. Росс Алек Індустрії майбутнього / пер. з англ. Наталія Кошманенко. – К.: Наш формат, 2017. – 320 с.
7. Стан і перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О.Ф. Новікова, О.Г. Сидорчук, О.В. Панькова та ін. / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – К.; Львів: ЛПІДУ НАДУ, 2018. – 184 с.
8. «Country Partnership Strategy for the People's Republic of China for the Period FY2013-FY2016» World Bank, International Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation, and Multilateral Investment Guarantee Agency, Report 67566-CN, October 11, 2012, <http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2012/11/12/00035088120121112091.335/Rendered/PDF/NonAsciiFileNameo.pdf>.

9. «Population Projections for Japan (January 2012): 2011 to 2060», National Institute of Population and Social Security Research, January 2012, <http://www.ipss.go.jp/site-ad/indexenglish/esuikai/ppf2012.pdf>

10. With an economy 25 times larger: “World’s Largest Economies”, CNNMoney, [http://money.cnn.com/news/economy/world\\_economies\\_gaps/](http://money.cnn.com/news/economy/world_economies_gaps/)

11. «World Development Indicators», World Bank, <http://data.worldbank.org/country/india>

УДК 331

*Поплавська О.М.,*

к.е.н., доцент,

КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Цифрова економіка: виклики для ринку праці України**

Будь-які зміни завжди несуть у собі скриті як ризики, так і переваги. Так і сьогодні, людство переживає нову хвилю технологічних змін, що пов’язані з ІТ-технологіями. Визначальною рисою цих трансформацій є стрімкі темпи накопичення і поширення інформації, зміна способу роботи з великими базами даних, формування нових видів соціально-трудових відносин. Тому, з одного боку, маємо позитивні зрушення: простота і зрозумілість у користуванні, більша прозорість систем управління, а, з іншого – нові вимоги до компетентностей персоналу, зникнення ряду професій. Аналізуючи виклики цифрової економіки, ми також маємо зважати на те, що через природну інерційність та вроджений інстинкт самозбереження суспільство не може прийняти усі новації повною мірою, змінитися одномоментно. Таким чином, науковцям необхідно підготувати суспільство для прийняття цих змін, допомогти подолати негативні наслідки новацій для ринку праці, використати нові можливості для стабільного розвитку країни.

У науковому середовищі питання впливу цифрової економіки на соціально-трудову сферу вивчається досить активно. У цій царині досягли значних успіхів закордонні автори, серед яких необхідно відмітити Вівареллі М., Вірджіліто М., Кальвіно Ф., Канінгем С., Хігс П. та вітчизняні –

Герасименко О.О., Колот А.М., Рудакова С.Г., Чала Н.Д., Щетініна Л.В. У той же час, залишаються недостатньо дослідженими можливості ефективного використання вигід та перетворення викликів цифрових технологій на переваги для України, її розвитку та соціальної безпеки.

Незважаючи на прийняту концепцію розвитку цифрової економіки в Україні до 2020 року [концепція], ефективних заходів щодо її реалізації не вироблено. Базовий сценарій цифровізації економіки України включає: розвиток цифрової інфраструктури (здебільшого концепція орієнтована на розвиток "інтернету речей", посилення кібербезпеки та поширення використання хмарних технологій збереження даних); побудову "цифрового робочого місця", смарт-підприємства (у концепції наголошено на стимулюванні бізнесу до цифровізації економіки, поширенні «віртуальних робочих місць»); трансформацію освіти і медицини через приєднання до STEM-освіти, запровадження eHealth; а також розвиток цифрової грамотності населення. У той же час поза увагою залишилися проблеми ринку праці, які безсумнівно існують й будуть загострюватися під час переходу до цифрової економіки нашої держави.

Виходячи з пріоритетних напрямків та завдань, які реалізовуватиме Україна до 2020 р. для ринку праці країни цифрова економіка несе такі виклики («вузькі місця»):

- ✓ відповідність компетентностей робочої сили потребам нових робочих місць;
- ✓ здатність робочої сили прийняти новації у сфері організації робочих місць;
- ✓ можливості України гармонізувати структуру ринку праці;
- ✓ привабливість ринку праці для висококваліфікованої робочої сили;
- ✓ нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини за умови роботи на смарт-підприємствах, цифрових робочих місцях, тощо.

На нашу думку перетворення можливостей цифрової економіки на переваги для ринку праці України можливе за наступних умов. По-перше,

необхідно унормувати новий формат соціально-трудових відносин (у т.ч. щодо обліку робочого часу, оплати праці, оподаткування доходів), зокрема, у разі дистанційної зайнятості, роботи фрілансером чи «віртуальному» робочому місці, т.ін. шляхом внесення відповідних змін до законів та нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудова сферу. По-друге, запровадити нові програми навчання і підвищення кваліфікації (технічної грамотності), які б дозволили оволодіти необхідними навичками, уміннями та знаннями у сфері ІТ, цифрових-технологій. Разом з тим, доступність технічних пристроїв, можливості користування мережами мають бути реальними і гарантовано якісними. По-третє, наука та інноваційні підприємства мають пріоритетними в Україні, а, відтак, необхідно створити інвестиційно сприятливі умови саме для такого виду проектів.

Виконання вище наведених заходів дозволить сформувати стабільний гармонізований ринок праці з гідними умовами, нівелювати вплив ризик-факторів на соціальну безпеку України через поступ Індустрії 4.0.

### *Література*

1. Chala N., Poplavska O. The 4th Industrial Revolution and Innovative Labor: Trends, Challenges, Forecasts. // Интеллектуализация и гуманизация труда : монография. – Польша, Зеленогурский университет, 2017. – с.141-154. – англ.
2. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці // Бізнес Інформ. – 2017. – №11. – С. 233–239.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудова сфери // Проблеми економіки та політичної економії. – 2017. – № 2. – С. 7-55.
4. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2010 роки – Електронний ресурс: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>
5. Чала Н.Д. Особливості державного стимулювання базисних інновацій як головного чинника економічного розвитку України // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. - №2. – с. 158-165.
6. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Ільницька К. Р. Оплата праці фрілансерів: сучасні тренди та перспективи в Україні // Бізнес Інформ. – 2017. – №12. – С. 311–316.

## **Реформування вищої освіти в умовах становлення економіки знань**

Важливим напрямом забезпечення сталого економічного зростання України на основі становлення економіки знань є реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів. Прискорювачем цього процесу стало прийняття Закону України «Про освіту», внесення змін і доповнень до чинного Закону України «Про вищу освіту». Продовженням реформуванням зазначеної системи повинне бути очікуване прийняття нового Закону України «Про професійну освіту» та інших законодавчих і нормативних актів. Між тим соціальні партнери приділяють ще недостатню увагу проблемам реформування системи освіти. Особливо це стосується вищої освіти.

На теперішній час адаптація вищої та післядипломної освіти до вимог економіки знань, нагальної потреби прискорення інноваційного розвитку країни проходить досить складно. До основних проблем вищої освіти належать недостатня відповідність якості наданих освітніх послуг запитам суспільства, роботодавців і конкретної особистості, що знаходить своє відображення в посиленні дисбалансу між потребами ринку праці та ринку освітніх послуг.

Зазначені складнощі обумовлені в значною мірою тривалою економічною кризою в Україні у 1990—1999 рр., глибоким спадом обсягів виробництва в 2009 р., економічною кризою 2014—2015 рр., неналежним бюджетним фінансуванням вищої освіти, науки та соціально-культурної сфери, вибором випускниками шкіл та їхніми батьками «модних» кон'юктурних професій на ринку освітніх послуг, які не користуються попитом на ринку праці, а також недостатньою зацікавленістю роботодавців у здійсненні якісної підготовки кадрів у закладах вищої освіти.

Досить суперечлива картина спостерігається у сфері підготовки фахівців з вищою освітою за рівнями акредитації. Наприклад, випуск фахівців у вищих навчальних закладах I і II рівнів акредитації в Україні за останні 30 років

скоротився більш, ніж у 3 рази. Цей процес продовжується і в теперішній час. Водночас мало місце суттєве збільшення обсягів підготовки спеціалістів і магістрів у вишах III—IV рівнів акредитації до 2011р. Починаючи з цього року спостерігається стійка тенденція до зменшення випуску студентів вишів III—IV рівнів акредитації, особливо на вечірніх і заочних формах навчання.

Зменшення обсягів випуску студентів вишів на вечірніх і заочних формах навчання необхідно розглядати як позитивне явище, оскільки для цих форм навчання здебільше характерна низька якість підготовки фахівців з вищою освітою, що не відповідає сучасним вимогам економіки знань. Однак вища освіта відчуває на собі все сильніше нові виклики та загрози, пов'язані з кризовою демографічною ситуацією в Україні, посиленням конкуренції на світовому ринку освітніх послуг та ін. Вони зумовляють подальше зменшення кількості випускників загальних середніх шкіл, можуть посилити їх відтік на навчання до вищих закладів освіти країн з розвинутою ринковою економікою.

Наявність негативних тенденцій у сфері функціонування системи освіти, зокрема вищої, обумовлюють актуальність реформування цієї системи, суттєвого збільшення витрат коштів на формування людських ресурсів з метою підвищення їх якості та забезпечення на цій основі конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Важливим кроком на цьому шляху стало прийняття Закону України «Про освіту» у 2017 році. Цим Законом встановлено, що держава забезпечує асигнування на освіту в розмірі не менше 7 % валового внутрішнього продукту [1, с.17].

Недостатнє фінансування функціонування вищих навчальних закладів в Україні негативно позначається на рівні їх навчально-матеріальної бази, впровадженні активних інноваційних методів навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, забезпеченості кваліфікованими науково-педагогічними працівниками і якості підготовки фахівців з вищою освітою. Це стримує становлення економіки знань в країні, уповільнює обсяги та темпи впровадження інновацій у ключових видах економічної діяльності.

Відповідно до чинного законодавства, фінансування вищих навчальних закладів державної власності здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковано виші, відповідно до державного замовлення на підготовку кадрів. Діяльність навчальних закладів, що фінансуються за рахунок державного бюджету, може проводитись із залученням додаткових джерел фінансування, з-поміж яких важливу роль мають відігравати кошти, отримані від реалізації наукових розробок. Залучені позабюджетні кошти спрямовуються на виконання статутної діяльності вишу.

З метою покращення стану фінансування закладам вищої освіти дозволено відповідно до свого статусу надавати громадянам та юридичним особам платні послуги у сфері освіти й пов'язаних з нею інших сферах діяльності, якщо це не заважає його основній діяльності. Види, умови та обсяги надання платних послуг державним навчальним закладом підлягають ліцензуванню й контролю. Але можливості збільшення обсягів фінансування за рахунок надання громадянам платних послуг обмежені зараз низькою платоспроможністю населення України, посиленням конкуренції на світовому ринку освітніх послуг.

Збільшення обсягів фінансування закладів вищої освіти за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів має сприяти не тільки оновленню навчально-методичного забезпечення навчального процесу і матеріально-технічної бази навчальних закладів, а й покращенню наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, притоку молоді на посади науково-педагогічних працівників.

Однак досить низький рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників вишів, стипендій аспірантів негативно впливає на престиж і привабливість професій науково-педагогічних працівників, підготовку наукових кадрів. За даними Державної служби статистики в Україні у 2016 році порівняно з 2010 роком прийом в аспірантуру зменшився на 36 %. З випущених у 2016 році аспірантів лише 25,5 % захистили дисертації [2, с.4]. При цьому з

багатьох наукових спеціальностей при прийомі в аспірантуру практично відсутній конкурс, спостерігається високий відсів аспірантів під час навчання.

Гальмування притоку талановитої молоді на посади науково-педагогічних працівників, можливий відтік її до країн з розвиненою ринковою економікою негативно впливає на якість підготовки фахівців з вищою освітою, знижує конкурентоспроможність вітчизняних закладів вищої освіти на світовому ринку освітніх послуг, гальмує процес становлення економіки знань і таким чином заважає прискоренню темпів економічного зростання України. Тому збільшення обсягів фінансування закладів вищої освіти за рахунок різних джерел фінансування сприятиме формуванню нової економіки, яка буде здатна належним чином реагувати на глобальні виклики та загрози.

### ***Література***

1. Верховна Рада України (2017), Закон України «Про освіту», Голос України. — 2017. — №№ 178-179. — С. 10-22.
2. Статистичний бюлетень «Підготовка наукових кадрів». Архів. 2016 рік. / Державна служба статистики України. — К., 2017. — 42 с.

УДК 331.101.3:331.101.24/316.346.2

***Цимбалюк С.О.***

д-р. екон. наук, професор,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **Гендерні аспекти професійної самореалізації в академічному середовищі в умовах євроінтеграції**

З огляду на євроінтеграційні прагнення Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися основних цінностей і стандартів ЄС. Однією з європейських цінностей, визначених Лісабонським договором (Treaty of Lisbon), є заборона будь-якої дискримінації та забезпечення рівності між чоловіками і жінками. З-поміж цілей Стратегії сталого розвитку до 2030 року

ООН, ціль № 5 – досягнення гендерної рівності та посилення прав жінок і дівчат. Прийнята Радою Європи «Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 роки» (Council of Europe «Gender Equality Strategy, 2018-2023») передбачає створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства. У країнах Європейського Союзу саме політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) проголошено одним із основних засобів демократизації суспільства.

Цілком очевидно, що інтеграція України до європейської спільноти потребує перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових демократичних засадах, позбавлених будь-якої дискримінації, зокрема й за гендерною ознакою. Заклади освіти мають посісти лідерські позиції щодо запровадження ідеї гендерної рівності та різноманіття (diversity) до навчального процесу й менеджменту. Разом з тим КНЕУ, як і система освіти в Україні загалом, залишається недостатньо чутливим до проблем гендерної рівності й характеризується асиметричною гендерною структурою менеджменту.

У процесі дослідження виявилось, що хоча жінки і становлять 70 % професорсько-викладацького складу КНЕУ й понад 50% управлінців університету, їхня частка у керівних структурах із підвищенням рівня менеджменту суттєво зменшується. Участь жінок в управлінні на рівні завідування кафедрами становить менше 40%, серед деканів університет має лише 1 жінку, у ректораті – 2 жінки. Це вказує на наявність так званої скляної стелі (glass ceiling) на рівні вищого менеджменту університету.

З метою дослідження гендерних аспектів професійної самореалізації в академічному середовищі протягом січня 2018 року було проведено соціологічне опитування серед професорсько-викладацького складу КНЕУ. В опитуванні взяли участь 102 респонденти, що складає біля 10 % генеральної сукупності.

Відповідно до результатів опитування у своєму прагненні до професійного зростання і чоловіки, і жінки КНЕУ виявили однакову

заінтересованість (за винятком кількох викладачів). Переважна більшість респондентів відзначили, що вони мають бажання до професійного зростання.

Щодо впевненості у своїй професійності розподіл відповідей респондентів жінок і чоловіків дещо відрізняється. Як засвідчили результати опитування, чоловіки більше впевнені у своїй професійності, ніж жінки. 100% чоловіків вибрали варіанти «так» або «швидше так», в той час як 8% жінок було складно визначитися з відповіддю й серед жінок – респондентів 1% невпевнені у своїй професійності.

Результати опитування засвідчили відмінності в задоволеності чоловіків і жінок реалізацією свого потенціалу. 57% чоловіків дали позитивні відповіді щодо задоволення реалізацією свого професійного потенціалу, у той час як жінок, котрі задоволені реалізацією свого потенціалу, набагато менше – 41%.

Відповідно до результатів дослідження значна частина чоловіків і жінок відзначили, що не відчують, що їхні досягнення дістають адекватне визнання. Причому серед жінок – 51%, чоловіків дещо менше – 43%.

Одержані результати опитування вказують на наявність значних проблем в політиці управління персоналом університету. Зважаючи на прагнення працівників до професійного зростання, невдоволеність половини з них визнанням їх результатів може призводити до втрати університетом людського капіталу або ж роботи в університеті низькомотивованих і нелояльних працівників.

Результати показали, що чоловіки (86%) більшою мірою потребують схвалення своїх результатів, а ніж жінки (64%), а отже, чоловіки більшою мірою схильні до публічного представлення (демонстрації) своїх досягнень для одержання позитивного підкріплення та визнання. Поряд із цим жінки (46%) відчують більшу потребу у негрошових знаках визнання порівняно з чоловіками (38%). З цього можна зробити висновок, що чоловіків більшою мірою цікавить матеріальна сторона схвалення результатів.

Оскільки переважна більшість респондентів професорсько-викладацького складу зазначили, що мають бажання до професійного

зростання, тому важливо встановити, чи потребують вони наставництва (менторства) задля професійного зростання. Відсоток чоловіків (43%), котрі відчують потребу у менторстві задля професійного зростання є меншим порівняно з жінками (50%).

Варто зазначити, що чоловіки більшою мірою готові відкрито висловлювати конструктивні пропозиції щодо удосконалення академічного середовища на засіданнях кафедри або інших офіційних зборах. 86% респондентів – чоловіків висловили свою готовність, у той час як відсоток жінок є меншим – 77%. Респонденти - чоловіки також продемонстрували не тільки готовність висловлювати пропозиції, а й більшу активність щодо висунення власних ініціатив з удосконалення академічного середовища та професійної діяльності. Так, 81% чоловіків дали позитивну відповідь на запитання «Чи звертаєтесь Ви до керівництва з власними ініціативами?», у той час як таких жінок менше – 74%.

Результати також засвідчили, що 58 % респондентів - чоловіків прагнуть обійняти керівну посаду. Відсоток жінок є набагато меншим – 38%. Крім того, 19 % жінок зазначили, що стать стоїть на заваді розвитку їхньої кар'єри, в той час як жоден з респондентів – чоловіків не вказав на це.

Отже, результати дослідження засвідчили, що університет залишається недостатньо чутливим до проблем гендерної рівності й характеризується асиметричною гендерною структурою менеджменту. Відсоток жінок у керівних структурах із підвищенням рівня менеджменту дедалі зменшується. Анкетування підтверджує, що гендерний чинник значно впливає на трудове життя наших співробітників. Університет міг би значно ефективніше використовувати потенціал жінок, запровадивши для них програми наставництва, менторства, розвитку лідерського потенціалу, підвищення самооцінки та впевненості в собі.

### **Позаекономічні грані нової економіки**

В основі економічного розвитку країн велику роль відіграють позаекономічні інститути: політичні фактори, довіра, культура, менталітет, мораль, релігія тощо. Вони є досить стійкими і соціально доцільними, що фіксуються в стереотипах мислення, звичках, традиціях, неформальних нормах.

Складною є оцінка впливу політичних факторів на стійкість національних економік («свободи економічної діяльності»). За її оцінкою міжнародною організацією із 177 країн світу Молдова знаходиться на 115 місці, Росія – на 139, Білорусь – на 154, Україна – на 161 місці, отже умови бізнесу у них найнесприятливіші у світі. За рівнем довіри до політичних діячів із 144 країн світу Росія на 86 місці, Молдова – на 96, Україна – на 120, а Білорусь не включили у світовий рейтинг[2,с.207]. При оцінці впливу політичних чинників варто враховувати, що в Україні та Молдові існує високий рівень політичної нестабільності, однак стабільність політичного життя в Білорусі та Росії не виступає вагомим фактором піднесення економіки.

Двоїстим є вплив на стійкість економіки різних політичних структур – парламентів, місцевих органів влади, депутатів, партій тощо. Наслідком цього стало виникнення критичного рівня недовіри суспільства до влади. За результатами опитувань, рівень довіри українців до президента складає 17,7, уряду - 9,2, Верховної Ради - 8,4 політичних партій - 5,1. Існує наївна думка, що мета влади – створення величної держави. Насправді, як відмічав Дж. Орвелл: «Влада – не засіб, вона – мета». Мета влади – влада, спосіб збагачення [1,с.8]. Нова економіка запізнюється з впровадженням нових процедур інституційного регулювання. Зрушення у бік комп'ютеризації підірвали регулятивні здібності національних урядів і міжнародних інститутів. На думку М. Кастельса, це

вимагає нових форм регулювання, адаптованих до сучасних умов. Як засвідчує вчений, ми не можемо довірити життя наших дітей владі, контрольованій партіями, які зазвичай діють в умовах корупції, будучи залежними від «політики іміджу», не мають уявлення про реальне життя громадян. Вихід із цього він бачить у розвитку тенденцій підвищення соціальної відповідальності бізнесу і розширення повноважень неурядових організацій, в перебудові наявних інститутів управління і демократії до умов мережевого суспільства.

Автором зазначалось, що за названих умов трудова вартість заміщується інформаційною[3,с.7]. Розумова праця замінює фізичну, фізична - перестає мати значення і більше переходить у сферу відпочинку, підтримки здоров'я. Змінюються форми зайнятості, праця стає переважно дистанційною, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у віртуальному просторі. У постіндустріальному світі суспільним багатством володіють не ті країни, яким належить ресурс простору, а ті, які здатні організовувати час і впливати на прискорення життєвих темпів. Це зумовлює підвищення продуктивності праці і є запорукою успішності бізнесу. Якщо в економіці індустріального типу людина перебуває біля техніки, обслуговуючи її, то в новій економіці вже техніка перебуває біля людини, посилюючи її продуктивну силу.

Міжнародний рух культурних продуктів, інтегруючись в різні культури, змінює інформаційно-культурний простір держав, встановлюючи нові культурні цінності. На сучасному етапі розвитку української культури особливе місце займає проблема субкультур (вікових, кримінальної, бідних, багатих і т.п.). На думку 63,3 % експертів, в Україні існують дві культури – культура багатих і культура бідних[2,с.307]. Процеси, які присутні в окремих молодіжних субкультурах ніби внаслідок їх експансії можуть стати панівними («мейнстрим»). Втім, збільшується потяг державного етносу в Україні і в інших державах світу до збереження національного етносу, його історичних традицій, розвитку національної самосвідомості. Сучасна культура є передусім медіакультурою, більшість людей піддаються впливу різноманітних медіа, отже й процеси самоідентифікації і самореалізації пов'язані із медіа.

Польський професор звертає увагу на дихотомію знань і мудрості. У сучасному світі ресурси інформації зростають дуже швидко, що створює проблеми їх раціонального використання й оброблення, тому великий масив інформації повністю не трансформується у знання, а знання не перетворюються на мудрість. Це може призвести до небезпечних дисфункцій у глобальній економіці. Хоча ми знаємо дедалі більше, іноді ми дедалі менше розуміємо.

Позаекономічним чинником цивілізаційного вибору для України є релігійний. Релігія, на відміну від інших типів ідентичності, торкається людини якнайглибше і глибоко закорінена у культуру. Людина має щораз більше нагод побачити інші культури та способи життя, проте це підштовхує її ще більше цінувати своє, рідне. Все більше молоді звертаються до релігії. Особливістю сучасного світу є індивідуалізація, зосереджуючись на собі, людина втрачає контакт із групою. І знаходження власної ідентичності повертає їй релігія.

Зважаючи на риси національного менталітету, варто зазначити, що йому властива обережність, інертність, повільність. В Україні мало ініціативних харизматичних особистостей. Українець – консерватор, який не довіряє змінам, в нього немає домінанти закону, превалює прагнення власної вигоди. Для українця характерні кмітливість, хитрість, лукавство. У бізнесі це веде до непослідовності і ненадійності. Однак українцю притаманний здоровий прагматизм, він «собі на умі» і все досконально прораховує, що для розвитку економіки непогано. І знаменита українська «жадібність» тут може зіграти позитивну роль. Миролубство українця, його неагресивність, вміння уникати зіткнень – це фактор стабільності, запорука довіри з боку інвесторів. Скромність українця, його прагнення до заможності, але не до багатства, високий український інтелект варто сподіватися у перспективі проявлятися.

#### *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. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 3–12.

### **Вплив рівня розвитку інформаційної інфраструктури на якість життя сільського населення України**

У 2013 р. в Україні було схвалено «Стратегію розвитку інформаційного суспільства», метою якої є створення таких умов, які б сприяли формуванню інформаційного суспільства країни. [2] Із року в рік процеси інформатизації поглиблюються. Деякі здобутки у сфері, що стосується імплементації інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ), представлено у таблиці 1.

*Таблиця 1*

#### **МІСЦЕ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНИХ РЕЙТИНГАХ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ІКТ\***

| <b>Міжнародний індекс</b>                                                                             | <b>Позиція</b>       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Індекс розвитку Інтернету – The Web Index (2014)                                                      | 46 (із 86 країн)     |
| Індекс мережевої готовності – Networked Readiness Index (2016)                                        | 64<br>(із 139 країн) |
| Індекс розвитку електронного уряду – E-Government Development Index (2016)                            | 62<br>(із 193 країн) |
| Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій у країнах світу – ICT Development Index (2017) | 79<br>(із 176 країн) |

\* Побудовано на основі даних сайтів: <http://thewebindex.org/data/?indicator=INDEX&country=ALL>,  
<http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/>,  
<https://publicadministration.un.org/egovkb/data-center>, <http://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2017/>

Проте, не зважаючи на вище вказані позиції рейтингів, в Україні все ще існує ряд проблем, які стають на заваді досягнення високих результатів. Однею

із таких перепон є низький рівень розвитку інформаційної інфраструктури, яка власне являється фундаментом інформаційного суспільства. Згідно дослідження, здійсненого компанією «Укртелеком» (10.2017 р. – 01.2018 р.), «цифровий розрив» між міськими та сільськими поселеннями України становить 54%. Інтернет покриттям забезпечено 4154 сіл, натомість 21749 сільських населених пунктів лишається поза мережею, що становить близько 8,3 млн. ос. [3] Як бачимо, особливо гостро прослідковується проблема у сільській місцевості, власне на що й спрямоване наше дослідження.

Очевидно, що покращення інформаційної інфраструктури в контексті підвищення якості життя сільського населення матиме позитивний вплив. Уважаємо, позитивні зрушення можуть проявитись у таких напрямках: 1) зайнятість (дистанційна зайнятість, працевлаштування людей з обмеженими можливостями та низькою конкурентоспроможністю); 2) економіка (підвищення ефективності підприємств, стартапи в агро секторі); 3) підвищення рівня життя (зростання заробітної плати працівників); 4) медицина (е-медицина); 5) освіта (онлайн навчання, тренінги, курси, підвищення кваліфікації, перепідготовка спеціалістів); 6) забезпечення прав людини (право на доступ до інформації, інформаційна рівність); 7) комунікація та зв'язок (соціальні мережі, онлайн платформи); 8) міжнародне співробітництво; 9) культура (е-бібліотеки, кіно- та образотворче мистецтво, народна творчість); 10) екологія (облік даних природокористування, об'єктів охорони природи); 11) політика (е-урядування, включення до прийняття рішень).

Зазначимо, підвищення якості життя сільського населення є одним із пріоритетних напрямів реалізації Концепції розвитку сільських територій України. Натомість лише в одному із заходів, що стосуються культури, прописано впровадження сучасних інформаційних технологій. [1] У вище зазначеній Стратегії розвитку інформаційного суспільства зроблено акцент на сільську місцевість лише в плані забезпечення вільного доступу до ІКТ, інші пункти теж мають відношення до поселень даного типу, проте без чіткого наголосу. [2]

На нашу думку, варто відзначити, що в Україні є ряд проблем, які стримують глобальну інформатизацію сільських територій і, які потребують нагального вирішення: 1) недостатнє покриття мережею Інтернет та нижча якість; 2) низький рівень доходів (витрати на купівлю, абонементу та сервісне обслуговування); 3) недосконалість нормативно-правової та інституційної бази; 4) низький рівень комп'ютерної грамотності сільського населення; 5) недовіра до ІКТ через недостатній рівень безпеки.

З огляду на вище зазначене, можна зробити висновок: першим кроком на шляху реалізації інформаційного суспільства має стати побудова міцної інформаційної інфраструктури, що буде слугувати базисом та надійною опорою для створення всіх умов побудови «Електронного села», яке згадується у Стратегії розвитку інформаційного суспільства України.

### *Література*

1. Розпорядження Кабміну «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції розвитку сільських територій» № 489-р від 19.07.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/489-2017-%D1%80> – Дата звернення: 24.05.2018.
2. Розпорядження Кабміну «Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні» № 386-р від 15.05.2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80> – Дата звернення: 25.05.2018.
3. П'ять фактів про «цифровий розрив» в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrtelecom.ua/media/library/1201.png> – Дата звернення: 24.05.2018.
4. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 3–12.