

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Державний вищий навчальний заклад  
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
SHEE «KYIV NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY  
named after VADYM HETMAN»

**СФЕРА ЗАЙНЯТОСТІ І ДОХОДІВ  
В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ:  
МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ,  
ВИКЛИКИ ТА ДОМІНАНТИ  
РОЗВИТКУ**

**Збірник тез доповідей учасників  
Міжнародної науково-практичної конференції  
*23–24 жовтня 2019 р.***

**THE SPHERE OF EMPLOYMENT AND  
INCOME IN THE DIGITAL ECONOMY  
CONDITIONS: MECHANISMS  
OF REGULATION, CHALLENGES  
AND DEVELOPMENT DOMINANTS**  
**Book of participants' abstracts  
of the International Scientific and Practical Conference**  
*23–24 October 2019*

**Сфера** зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; 23–24 жовт. 2019 р. — К. : КНЕУ, 2019. — 341, [1] с.  
ISBN 978-966-926-301-8

У збірнику подано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку». Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які подані на конференцію, є та, що домінуючі у суспільстві очікування, за якими нова (цифрова) економіка — це новий рівень соціалізації відносин у сфері праці, нові можливості самореалізації та утвердження людиноорієнтованих цінностей, новий рівень якості трудового життя залишаються райдужними передбаченнями, які не мають реального втілення. Світ загалом і світ праці, зокрема, дедалі більше поляризується, розширюється, а, отже, стає дедалі нестійкішим й несправедливішим, і асиметрії за таких умов — уже не виняток, а правило.

За умов наростання глобальних проблем економічного, соціального, демографічного, антропо-технологічного характеру набуває неабиякого значення опрацювання середньо- і довгострокових сценаріїв розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудового розвитку. І важливим кроком до розробки таких сценаріїв постає виокремлення тенденцій розвитку інститутів зайнятості та доходів як системоутворюючих, ключових компонент соціально-трудової сфери.

Означене вище актуалізує наукове опрацювання соціально-трудової проблематики, як і своєчасність та доцільність проведення міжнародної науково-практичної конференції «Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку».

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

УДК 331.5:330.564.2]:[330:004

*Редакційна колегія*

**Колот Анатолій Михайлович**, д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Петюх Василь Миколайович**, к.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Герасименко Оксана Олександрівна**, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Цимбалюк Світлана Олексіївна**, д.е.н., професор, декан факультету управління персоналом, соціології та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Кицак Тарас Григорович**, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Василик Алла Володимирівна**, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

# ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО . . . . .	9
-------------------------	---

**Секція 1. Соціально-трудова сфера: глобальні виклики,  
інституціональні засади управління,  
стратегії та механізми розвитку**

---

<i>Колот А.М.</i> «Праця 4.0» як модель та платформа нової (цифрової) економіки . . . . .	13
<i>Назарова Г.В.</i> Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки . . . . .	29
<i>Компаниец В.В.</i> Об изменении парадигмы развития, приоритетах образования и формировании ценностной конкурентоспособности экономики в условиях системных сдвигов и противоречий . . . . .	31
<i>Надрага В.І.</i> Особливості прояву ризиків соціально-трудової сфери в інформаційній економіці . . . . .	34
<i>Русак І.Н.</i> Особенности региональной социальной политики Республики Беларусь на современном этапе . . . . .	37
<i>Костриця В.І., Бурлай Т.В.</i> Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. . . . .	41
<i>Гук Л.П.</i> Трансформація моделей соціально-трудових відносин у цифровій економіці . . . . .	48
<i>Брінцева О.Г.</i> Соціально-трудова сфера в умовах цифровізації: нові можливості і виклики . . . . .	51
<i>Ілляш І.Д., Баб'як Г.П.</i> Новітні HR-технології у цифрову добу . . . . .	53
<i>Шамілева Л.Л., Хандій О.О.</i> Концепція ПАТ-аналізу визначення ризиків в сфері соціально-трудових відносин за умови цифровізації економіки. . . . .	56
<i>Вонберг Т.В., Курносова Р.І.</i> Дослідження перешкод на шляху автоматизації HR-процесів . . . . .	59
<i>Швець П.А.</i> Трансформація соціально-трудових відносин в умовах формування цифрової економіки . . . . .	61
<i>Дмитрук С.М.</i> Збереження людського капіталу в рамках соціально-економічного забезпечення . . . . .	64
<i>Волянська-Савчук Л.В., Конопко А.Ю.</i> Залучення персоналу як важливий етап формування колективу на підприємстві . . . . .	66
<i>Гуцуляк Н.П.</i> Сучасні методи підбору персоналу . . . . .	69
<i>Кудласевич О.М.</i> Сучасна міграційна політика: зарубіжний досвід . . . . .	76
<i>Александрян А.Г.</i> Імплементация цифрових технологій в соціально-трудова сферу як напрям розширення можливостей людського розвитку. . . . .	78
<i>Фесовець О.Р.</i> Стратегічні перспективи кадрової політики АТ «Укрзалізниця» . . . . .	80

<i>Трушкіна Н.В., Ринкевич Н.С.</i> Організаційна культура підприємств в умовах цифрової економіки: нові виклики та загрози . . . . .	83
<i>Лелюк О.Ю.</i> Управління людськими ресурсами корпоративних структур в умовах кризи: організаційний аспект . . . . .	86
<i>Льсько А.В.</i> Сучасні тренди в трансформації соціально-трудоких відносин в умовах цифрової економіки в Україні . . . . .	89
<i>Бойченко В.С.</i> Методологічні підходи до оцінки людського розвитку міст України . . . . .	92

**Секція 2. Цифрова економіка як феномен суспільного розвитку:  
детермінанти становлення, соціально-трудокі пріоритети**

---

<i>Антонюк В.П.</i> Проблеми формування в Україні цифрового суспільства . . . . .	95
<i>Булєєв І.П.</i> Цифровізація та її роль у сучасній економіці . . . . .	98
<i>Ēdita Baranskaitė Doc., dr. Daiva Labanauskaitė</i> Changes in the concept of innovation, classification of innovations and their economic impact . . . . .	100
<i>Денісова О.О.</i> Менеджмент в умовах сучасних управлінських інформаційних систем . . . . .	104
<i>Власюк В.Є.</i> Значення інформативно-комунікаційних впливів на побудову цифрової економіки . . . . .	106
<i>Панькова О.В., Іценко О.В.</i> Цифровізація економіки та суспільства в Україні: дослідницькі пріоритети у сфері соціально-трудоких відносин . . . . .	109
<i>Злотников А.Г.</i> Особенности демографических процессов в трендах новой промышленной революции . . . . .	111
<i>Пищулина О.Н.</i> Две стороны цифровых технологий: цифровая диктатура или сохранение устойчивости . . . . .	115
<i>Бриль І.В., Брюховецький Я.С.</i> Розвиток інтелектуального капіталу підприємства як домінанта становлення цифрової економіки в Україні. . . . .	117
<i>Peter Leško</i> The concept of the exponential economy: theoretical issues and empirical findings . . . . .	120
<i>Кравчук О.І.</i> Цифровізація договірного регулювання соціально-трудоких відносин . . . . .	125
<i>Несвіт К.В.</i> Соціальні джерела формування стійкої конкурентоспроможності промисловості в новій економіці . . . . .	129

**Секція 3. Праця у цифровій економіці:  
нові трудові цінності та новий стиль життя людини**

---

<i>Новак І.М.</i> Гідна праця як складова концепції благополуччя . . . . .	132
<i>Бей Г. В.</i> Переваги та виклики цифровізації в сфері праці: нові дефініції, тенденції та тренди . . . . .	134
<i>Рябокoнь І. О.</i> Праця у цифровій економіці: нові трудові цінності та новий стиль життя людини . . . . .	137
<i>Чернушкіна О.О.</i> Формування інноваційної культури підприємства в умовах цифрової економіки . . . . .	139
<i>Чабан В.Г.</i> Кадрові питання в умовах цифрової економіки . . . . .	143

**Секція 4. Індустрія. 4.0: виклики для зайнятості та доходів**

---

<i>Рамазанов С.К., Тишков Б.О.</i> Системно-синергетичний аспекти розвитку і конвергентні технології в умовах індустрії 4.0 . . . . .	146
<i>Чала Н.Д., Поплавська О.М.</i> Збалансування попиту і пропозиції компетенцій: виклики індустрії 4.0 . . . . .	149
<i>Зайцев Ю.К.</i> Проблеми збереження людиноцентричної парадигми економічного розвитку в умовах розгортання революції 4.0 . . . . .	152
<i>Москаленко О.М.</i> Теоретико-методологічні аспекти розв'язання проблеми соціальної нерівності в умовах революції 4.0 . . . . .	155

**Секція 5. Людина в координатах цифрової економіки: нові можливості та загрози**

---

<i>Федулова Л.І.</i> , Соціалізація сучасного технологічного розвитку: виклики для людини . . . . .	160
<i>Темченко О.А., Брегер Ж.В.</i> Можливості та загрози для людини як трудової одиниці в умовах цифрової економіки . . . . .	162
<i>Шаульська Л.В., Томчук О.В.</i> Метрополізація та глобальні міста як передумова розвитку людського потенціалу нової якості . . . . .	164
<i>Білик О.М.</i> Людина в координатах цифрової економіки: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу . . . . .	167
<i>Смалійчук Г.В.</i> Процес формування інтернаціонального працівника в умовах цифрової економіки . . . . .	169

**Секція 6. Формування моделі компетентностей працівника в цифровій економіці: виклики перед освітою, завдання роботодавців**

---

<i>Новіков В.М.</i> Дуальна освіта — важлива інфраструктурна ланка цифрової економіки . . . . .	172
<i>Панчишин С. М., Грабинська І. В.</i> Про роль фундаментальних економічних знань у формуванні компетентностей студентів-неекономістів . . . . .	174
<i>Савченко В. А.</i> Проблеми розроблення професійних стандартів в Україні . . . . .	177
<i>Ведерніков М.Д., Клімас В.А.</i> Сутність управлінської компетентності керівника у системі управління персоналом . . . . .	180
<i>Котенко Т.М.</i> Конкурентоспроможність випускників вищих навчальних закладів на ринку праці України . . . . .	183
<i>Павловська О.В., Свідерська І.М.</i> Фінансова грамотність та інклюзія як передумови розвитку економіки України . . . . .	186
<i>Матросова Л.М.</i> Трансформація сфери зайнятості населення: сучасний погляд . . . . .	189
<i>Дибкова Л. М.</i> Трансформація освіти в умовах цифровізації . . . . .	192
<i>Шушпанов Д. Г., Литвинюк А. В.</i> Перспективи зайнятості української молоді в умовах цифрової економіки. . . . .	195
<i>Рудакова С.Г., Щетініна Л.В.</i> Напрямки розвитку цифрових компетенцій на сучасному етапі. . . . .	198
<i>Даниленко О.А.</i> Використання «Hard skills» та «Soft skills» в управлінні персоналом на стадіях «життєвого циклу» розвитку організації . . . . .	200

<i>Данилевич Н. С., Шевчук О.В.</i> Напрями модернізації освіти в умовах цифрової економіки. . . . .	203
<i>Слівінська Н. М.</i> Цифрові компетенції як основа формування «цифрового» інтелекту. . . . .	206
<i>Любохинець Л. С.</i> Вплив цифрових технологій на формування професійних компетентностей суб'єктів соціально відповідального бізнесу . . . . .	209
<i>Василик А.В.</i> Формування професійних компетентностей працівників під потреби цифрової трансформації підприємств . . . . .	211
<i>Гемма М. Д.</i> Основні напрями цифровізації навчання працівників на підприємствах в Україні. . . . .	213

**Секція 7. Держава і суспільство в цифровій економіці:  
формування центрів відповідальності, вирішення проблем  
зайнятості та нерівності доходів**

---

<i>Новікова О.Ф., Шастун А.Д.</i> Стратегічні пріоритети державної політики щодо розвитку цифровізації економіки та суспільства в Україні . . . . .	216
<i>Гриненко А.М.</i> Соціальна рівновага в ракурсі соціальної політики соціальної держави . . . . .	221

**Секція 8. Траєкторії трансформації відносин зайнятості  
в цифровій економіці**

---

<i>Петрова І.Л.</i> Трансформація зайнятості в умовах цифрової економіки. . . . .	225
<i>Герасименко О. О.</i> Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики . . . . .	228
<i>Маршавін Ю.М.</i> Інноваційно-інвестиційний базис створення і збереження продуктивних робочих місць . . . . .	232
<i>Хмаладзе М., Гиоргобиани М., Читаладзе К.</i> Экономическая активность и занятость населения Грузии . . . . .	235
<i>Калініна С.П., Коровчук Ю.І.</i> До питання щодо впливу нових технологій на зайнятість . . . . .	244
<i>Ємельяненко Л.М., Москвіна В.І.</i> Трансформація сфери зайнятості в умовах цифрової економіки. . . . .	247
<i>Морозова Н.Н.</i> Влияние цифровой экономики на рынок труда Беларуси . . . . .	250
<i>Азьмук Н.А.</i> Сучасні виклики ринку праці в контексті розвитку зайнятості через цифрові платформи . . . . .	253
<i>Прохоровська С.А., Дяків О.П.</i> Аутплейсмент як соціально-орієнтована технологія управління персоналом . . . . .	255
<i>Червінська Л.П.</i> Загрози розвитку краудворкінгу . . . . .	257
<i>Махсма М.Б.</i> Нові можливості зайнятості населення сільських територій в умовах розвитку цифрової економіки . . . . .	260
<i>Орлова А.В.</i> К некоторым вопросам стратегического планирования в сфере развития женского предпринимательства в Республике Беларусь . . . . .	263
<i>Леончук І. Д.</i> До питання про розвиток ринку праці в умовах зміни технологічних укладів . . . . .	266
<i>Головка Л.В.</i> Волонтерська діяльність молоді як тренд сучасного суспільства . . . . .	269
<i>Столярук Х.С.</i> Кар'єрний консалтинг — сучасний тренд на ринку праці . . . . .	272
<i>Чуб О.В.</i> Вплив цифрової економіки на зайнятість молоді. . . . .	274
<i>Базиліук Б.Г.</i> Реалізація політики молодіжної зайнятості України в умовах цифрових трансформацій. . . . .	277

Лин С.Д. Тенденции развития человеческого капитала в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства Беларуси . . . . .	280
Кравчук К.С. Впровадження цифрових технологій у діяльність державної служби зайнятості . . . . .	282

**Секція 9. Соціальний діалог в умовах мережизації відносин:  
відповідальність сторін у забезпеченні зайнятості і доходів**

---

Стожок Л.Г. Соціальні ризики у трудовій сфері в умовах цифрової економіки . . . . .	285
Vytautas Juščius, Eglė Laurišonienė Insurance intermediation of life insurance services: theoretical background . . . . .	287
Льченко Б.В. Актуальність, проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні . . . . .	290

**Секція 10. Соціальна відповідальність бізнесу  
в умовах цифрової економіки: пріоритети та технології забезпечення**

---

Agnė Šneiderienė Corporate social responsibility in the digital economy . . . . .	294
Дяконенко О.І. Нові зв'язки та взаємозалежності в трудовій сфері, сформовані під впливом соціального капіталу . . . . .	297
Кицак Т.Г. Еволюція соціальної відповідальності бізнесу в цифровій економіці: тренди, тенденції, доміанти . . . . .	299
Леонтенко О.М. Напрями реалізації екологічної відповідальності у країнах Європейського союзу . . . . .	302
Горемікіна Ю.В. Актуальні нововведення у сфері надання соціальних послуг . . . . .	304
Кирилюк В.В. Роль соціального капіталу в розвитку діяльності бізнес-організації . . . . .	307

**Секція 11. Наукові засади та прикладні аспекти  
розроблення інноваційних підходів до оплати праці**

---

Цимбалюк С.О. Гендерні розриви в оплаті праці в Україні: аналіз детермінантів . . . . .	310
Лопушняк Г.С., Шандар А.М. Місце доходів у системі показників індексу якості життя сільського населення . . . . .	315
Дороніна О.А. Цифровий інтелект як чинник диференціації винагороди за працю в умовах цифрової економіки . . . . .	318
Шкода Т.Н. Оцінка стану витрат на оплату праці українських авіакомпаній . . . . .	321
Рязанов М.Р. Особливості мотивації працівників державних закладів вищої освіти . . . . .	324
Медведовський Д.Г. Тенденції розвитку фінансових технологій в сучасній Україні . . . . .	326
Брюховецька Н.Е. Цифровая экономика: вызовы для промышленности и образования . . . . .	328
Петюх В.М., Волобоєва І.О. Оцінювання компетентностей персоналу банку . . . . .	331
Сільченко М.В. Трансформація освітньої сфери в умовах діджиталізації . . . . .	333
Вітер В.І. Ринок праці за умов четвертої промислової революції . . . . .	336

## ВСТУПНЕ СЛОВО

Проблематика нинішнього та прийдешнього майбутнього соціально-трудової сфери в цілому, і особливо у царині зайнятості і доходів економічно активного населення набуває нині доленосного значення. Усі ми є мимовільними свідками того, що нова економіка та мережеве суспільство, які за змістом дедалі більше набувають ознак цифровізації, не демонструють очікуваної людиноцентричності та стійкої соціалізації відносин у сфері праці. Масштаби та глибина проблем, пов'язаних із зайнятістю, із доходами у найширшому їх розумінні, асиметріями у царині економічного і соціального розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку не тільки країн з перехідною економікою, або країн, що розвиваються, але й країн, які дотепер вважались успішними.

Змушені констатувати, що домінуючі у суспільстві очікування, за якими нова (цифрова) економіка — це новий рівень соціалізації відносин у сфері праці, нові можливості самореалізації та утвердження людиноорієнтованих цінностей, новий рівень якості трудового життя залишаються, за нашими оцінками, часто-густо райдужними передбаченнями, які не мають реального втілення.

Наголошуємо й на тому, що як сніжний ком наростають проблеми адаптивного характеру у зв'язку з конвергентним розвитком нано-, біо-, інформаційно-комунікаційних та інших технологій. Тож маємо підстави для твердження, що світ загалом і світ праці, зокрема, дедалі більше поляризуються, розшаровуються, а, отже, стають дедалі нестійкішими й несправедливішими й асиметрії за таких умов — уже не виняток, а правило.

Неоднозначний, нерідко негативний вплив нової (цифрової) економіки на основні параметри ринку праці (попит, пропонування, ціну послуг з праці), на показники, що характеризують рівень, структуру і динаміку доходів, на стан соціальної нерівності та інші індикатори розвитку соціально-трудової сфери важко заперечувати. Невтішні прогнози щодо подальшого дрейфу інститутів зайнятості і доходів підривають віру в цінності та інститути нової економіки і постіндустріального суспільства, які ще донедавна уявлялися незаперечними.

За умов наростання глобальних проблем економічного, соціального, демографічного, антропо-технологічного характеру набуває неабиякого значення опрацювання середньо- і довгостроко-

вих сценаріїв розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудового розвитку. І важливим кроком до розробки таких сценаріїв постає виокремлення тенденцій розвитку інститутів зайнятості та доходів як системоутворюючих, ключових компонент соціально-трудової сфери.

Означене вище актуалізує наукове опрацювання соціально-трудової проблематики, як і своєчасність та доцільність проведення міжнародної науково-практичної конференції «Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку».

Наукові публікації, що містяться у цьому збірнику, віддзеркалюють результати досліджень, виконаних вченими-трудовамики вітчизняних та низки зарубіжних наукових шкіл, у царині зайнятості, доходів та інших складових соціально-трудового розвитку.

Основними тематичними напрямками роботи конференцій, а отже, спрямуванням, змістом публікацій є такі актуальні питання:

- Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку.
- Цифрова економіка як феномен суспільного розвитку: детермінанти становлення, соціально-трудова пріоритети.
- Праця у цифровій економіці: нові трудові цінності та новий стиль життя людини.
- Індустрія 4.0: виклики для зайнятості та доходів.
- Позаекономічні грані цифрової економіки.
- Людина в координатах цифрової економіки: нові можливості та загрози.
- Формування моделі компетентностей працівника в цифровій економіці: виклики перед освітою, завдання роботодавців.
- Держава і суспільство в цифровій економіці: формування центрів відповідальності, вирішення проблем зайнятості та нерівності доходів.
- Траєкторії трансформацій відносин зайнятості в цифровій економіці.
- Соціальний діалог в умовах мережизації відносин: відповідальність сторін у забезпеченні зайнятості і доходів.
- Соціальна відповідальність бізнесу в умовах цифрової економіки: пріоритети та технології забезпечення.
- Нові тренди у сфері доходів та їх вплив на соціальну стратифікацію.
- Теоретико-методологічні засади формування та нові вектори розвитку політики оплати праці в умовах становлення нової економіки.

➤ Інституціональні засади формування політики оплати праці: досвід України та практика країн ЄС.

➤ Наукові засади та прикладні аспекти розроблення інноваційних підходів до оплати праці.

У багатьох матеріалах, які представлені на конференцію, справедливо стверджується, що глибинні технологічні перетворення, викликані цифровою революцією, глобалізаційні процеси та сучасні демоекономічні трансформації створюють для людини праці нові можливості, проте одночасно з'являються і нові виклики та випробування. Серед останніх чи не основне — загострення проблем зайнятості.

Виконані дослідження є науковим опрацюванням процесу трансформації економіки і суспільства на рубежі двох тисячоліть у контексті демографічних, технологічних, організаційних, інституціональних зрушень і їх впливу на економічно активну людину. Особлива увага учасниками конференції приділена техніко-технологічним новаціям «Індустрії 4.0», впровадження яких обумовлює не лише становлення нового технологічного укладу, а й продукує кардинальну зміну парадигми економічного, соціального і суспільного устрою, створює передумови для зміни світогляду людей, цінностей якими вони керуються. Категорією наукового аналізу, яка дозволяє рельєфно представити та усвідомити достеменну сутність сучасних карколомних трансформацій, їхніх соціальних наслідків, обрано «людину соціальну».

При цьому у якості і механізму, і явища, і процесу, через які означені вище трансформації реалізуються, обрано у першу чергу, і здебільш зайнятість економічно активної людини. Саме у цій сфері життєдіяльності відбуваються чи не найбільш карколомні зміни.

З матеріалів конференції випливає, що за умов наростання нових викликів та випробувань, що чекають на економічно активну людину в новій економіці, треба бути готовими до відповіді на безліч нових запитань, які виникають перед соціумом за умов глобальних трансформацій усього, що оточує людину. Нагальне завдання, що вже постало перед кожною свідомою людиною, а особливо перед науковцем, — оцінивши свої потенціал і можливості, розпізнати й усвідомити глибину викликів сучасності, дати відповідь на них, з тим щоб навколишній світ був безпечнішим, сприятливішим для стійкого розвитку.

Без особливого ризику перебільшення можна стверджувати про таке: нову інтерпретацію в матеріалах конференції отримало немало категорій, понять, які віддзеркалюють явища і процеси,

що відбуваються на «полі» соціально-трудової сфери постіндустріальної доби. При цьому наголошуємо на тому, що не помиловість чи невірність, а передусім односторонність, звуженість, недостатня палітра процесів, внутрішніх характеристик, які мають віддзеркалити сутність тих чи інших явищ у світі праці стосовно узагальнюючих понять, категорій стала підставою для перегляду або уточнення змісту останніх.

Маємо засвідчити, що наукові дослідження соціально-трудового характеру та підготовлені на їх основі публікації, які містяться у збірнику, мають переважно новаторський характер і дозволяють сформулювати нові та розвинути дотеперішні уявлення щодо сутності, значення, оцінки стану сфери зайнятості і доходів в умовах нової (цифрової) економіки, імперативів інституту доходів і зайнятості та механізмів їх регулювання.

Автори представлених у збірнику тез свідомі того, що намагання зрозуміти майбутнє має допомогти краще усвідомити нинішнє та унеможливити розвиток найбільш неприйнятних сценаріїв життєдіяльності людини.

За передбаченням учасників конференції світ майбутнього суспільного буття в цілому і соціально-трудового, зокрема, буде лише ускладнюватися, залишатися нечітким. Але це світ, у якому нам жити, і його слід активно досліджувати, вивчати, прогнозувати, розуміти глибинні процеси нової палітри життєдіяльності людини праці та всіляко сприяти людиноцентричному розвитку.

Отже, теоретико-прикладні рекомендації, прогнози, передбачення, які належать учасникам конференції, мають стати не тільки і не стільки констатацією дрейфів демографічних, технологічних, організаційних, інституціональних перетворень і відповідно соціально-трудових змін, а основою формування «дорожньої» карти упереджувальних дій, щоб не прогавити можливості для людського розвитку.

*Очільник наукової школи  
з управління персоналом та економіки праці  
доктор економічних наук, професор А. М. Колот*

## СЕКЦІЯ 1

# *Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку*

УДК 331.101:338.004

*Колот А.М.*, д-р екон. наук, професор,  
проректор з науково-педагогічної роботи,  
професор кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **«ПРАЦЯ 4.0» ЯК МОДЕЛЬ ТА ПЛАТФОРМА НОВОЇ (ЦИФРОВОЇ) ЕКОНОМІКИ**

Кожний свідомий член суспільства є безпосереднім свідком того, як оточуючі нас світи — природи, техніки, технологій, інститутів і самих людей — змінюються різуче, надшвидко, різновекторно. Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах та постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, доміант розвитку.

Один із парадоксів сьогодення полягає в тому, що ця «тканина» формується скоріше за законами природи, а не за лекалами й інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота. Остання часто-густо коментує, продукує міфи, відтворює ментальні моделі минулого, про які йтиметься нижче.

Неадекватність суджень, прояви антиномії, зміщення акцентів, еkleктичність та підміна понять, не усвідомлення або переставлення місцями причин і наслідків — це і багато-багато іншого заповнило економічну літературу. Через брак наукового опрацювання природи і наслідків трансформаційних процесів, що їх переживають економіка і суспільство на зламі двох тисячоліть, сформувалася глобальна невідповідність (вона ж свого роду «тримб») на шляху стійкого розвитку) — невідповідність (неспівпадання) техніко-технологічних, організаційних, інституціональних явищ і процесів,

які на практиці обумовлюють формування нової економіки та суспільства сучасної доби, з ментальними схемами, моделями, які сформувалися у свідомості лівової частки економічно активного населення і якими воно (населення) керується.

В існуючій невідповідності багатьох наявних парадигм, концепцій економіки та суспільства реаліям сьогодення, в домінуванні ментальних схем, моделей, які є уособленням віджилого, автор вбачає одну з основних причин нестійкого, людинонестроного розвитку в глобальному вимірі.

Важливою передумовою подолання невідповідностей, асиметрій, про які йдеться, є усвідомлення *природи явищ і процесів*, під впливом яких формується нова економіка і новий суспільний устрій. Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбутися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — дійсності і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудова. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудова сферу уже в найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм та відповідних відносин.

Складовою власних досліджень останнього часу, результати яких оприлюднені у провідних вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8], є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які докорінно змінюють формат, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудова сфери в цілому і світу праці та світу самих людей.

Виокремимо лише деякі із зазначених феноменів, вони ж мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудова розвитку:

1) різновекторні, протирічливі, неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру у контексті соціально-економічного, соціально-трудова розвитку;

2) новий формат глобалізації світової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), втрата та/або ненабуття національно економікою конкурентних переваг;

3) інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» та формування нової економіки (вона ж і цифрова, і знаннева, і мережева, й інформаційна), для яких характерними є інші, аніж домінуючі впритул до початку ХХІ ст. технології, ресурси, пріоритети, мотивації, цінності та утвердження на тривалий період примату економічного над соціальним;

4) новий формат суспільного поділу праці у глобальному вимірі, який у свою чергу є симбіозом новітньої глобалізації світо-

вої економіки, та нової економіки, що формується у межах національних держав;

5) домінування неолібералізму як теорії та ідеології сучасного глобального, кланового, олігархічного капіталізму у світовому вимірі.

Означені вище мегапричини, мегатренди трансформації соціально-трудової сфери є водночас основними чинниками трансформації світу праці та утвердження феномену, платформи, яка за авторським концептом має назву «Праця 4.0».

Нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки (так зване «друге» і «третє» роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлює формування нової соціальної реальності, нового світогосподарства, у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу **нової моделі праці і зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0»<sup>1</sup>**.

У авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає, перш за все, як **трудова парадигма**, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю 4.0» автор розглядає як **платформу, як інститут**, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

Компонентою платформи «Праця 4.0» є принципово **новий тип процесу праці**, складові якого — предмети праці, засоби праці, людина працююча набувають нових рис та змісту.

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0» образно кажучи пронизують та заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва індустріальної доби. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформується профіль працівника, змінюються вимоги до останнього.

**«Праця 4.0» та «Індустрія 4.0»** — це, образно кажучи, дві сторони однієї «медалі»; «медаль» являє собою нову економіку, одна сторона якої — соціально-трудова, а інша сторона — техніко-технологічна.

Якою ж у реальному вимірі постає платформа «Праця 4.0»? Що знаходиться «за кадром» і обумовлює як новий формат, так і характеристики, змістовне наповнення нового «світу праці».

---

<sup>1</sup> За аналогією з назвою моделі та платформи «Індустрія 4.0»

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одно векторних перетворень, трансформацій та мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості і не можуть не радувати, не надихати; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення є лякаючими і викликають закономірні запитання : «Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим?», «Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися лєвова частка населення?»; «Чому людиноцентризм стає не виключенням, а повсякденною нормою глобального капіталізму?»; «Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей»?

Сутність феномену майбутнього, яке вже настало — «Праця 4.0» закладено в **соціально-трудовому вимірі** сукупного працівника нової (цифрової) економіки; глобалізаційних процесів; форм, видів зайнятості та пов'язаних з ними відносин; мережевої організації праці; змісту та траєкторії розвитку процесів праці; трудових доходів, а саме їх рівня, диференціації, тенденцій та домінант у цій царині.

**Соціально-трудоий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки** першої половини ХХІ століття, формується під впливом таких зрушень:

- зменшення частки молодих вікових груп;
- підвищення середнього віку працюючих («срібне» населення «срібної» економіки і суспільства);
- зниження частки працюючих, які перебувають у працездатному віці;
- підвищення у складі зайнятих в суспільному виробництві працюючих пенсіонерів.

Як оцінити ці тренди з точки зору їхнього впливу на суспільне буття, суспільний розвиток? Як демографічний чинник буде впливати на функціонування платформи «Праця 4.0»?

У змінах демографічного характеру, що набувають нових масштабів та інтенсивності, маємо бачити не лише ризики і виклики, а й реальні та потенційні можливості для соціуму. Опрацьовуючи стратегію та розбудовуючи «срібну» економіку та суспільство здорового і активного довголіття, маємо виходити з того, що держава та інститути громадянського суспільства повинні дбати про подолання асиметрій у демографічній структурі насе-

лення, усунення та/або пом'якшення конфлікту поколінь. Слід наголосити на тому, що постаріння населення, як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін, відбувається як «знизу», так і «зверху». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

Механізм впливу демографічних чинників на світ праці є багатоплановим. При цьому варто акцентувати увагу на такому. Результати спеціальних досліджень демонструють відносно низьку продуктивність праці працівників старших вікових груп якщо не всіх, то у багатьох випадках. Це пов'язано як зі зниженням працездатності працівників зазначених груп (попри накопичений ними трудовий стаж і відповідні навички), так і зменшенням адаптивних можливостей працівників старшого віку в умовах стрімких і різновекторних змін як у трудових процесах, так і в формах організації праці та виробництва. Не можемо не зважати й на те, що зниження темпів приросту населення має такий зворотній бік як скорочення інвестицій, необхідних для збереження досягнутого рівня капіталомісткості, та зниження темпів приросту випуску у стійкому стані економіки.

Звернімо увагу й на такий аспект впливу демографічних факторів на темпи економічного розвитку. Зростання очікуваної тривалості життя, як глобальний тренд світового масштабу, за загальним визначенням мотивує населення більше заощаджувати, що не сприяє активізації підприємницької діяльності та участі працівників старших вікових груп у впровадженні інвестиційних проектів. За результатами наявних досліджень для країн, у яких стрімко зростає частка населення старших вікових груп, характерним є більш високий рівень заощаджень, аніж інвестицій.

Уявлення про світ праці недалекого майбутнього буде не повним, фрагментарним, спрощеним без розгляду впливу глобалізаційних процесів на основі параметри платформи «Праця 4.0».

Історія людства «до глобалізації» — це історія, коли виробництво і споживання були, образно кажучи, насильницьки прив'язані. Вироблені товари в епоху «до глобалізації» споживалися на території їх походження, продукування. Так зване **перше роз'єднання** стало можливим за створення умов для розвитку міжнародної торгівлі, а саме появи нових транспортних засобів та зниження вартості перевезень. З початку ХХ ст. ринки набувають глобального характеру, а виробництво продовжувало бути впритул до 1970-х — 1980-х років ХХ століття локальним.

Друге прискорення і продиктоване ним так зване **друге роз'єднання** стало можливим за ланцюгу подій, явищ, процесів, а саме:

- ✓ створення та масове впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;
- ✓ зниження вартості переміщення інформації, ноу-хау;
- ✓ переміщення робочих місць та виробництв за можливості дистанційної координації, відеозв'язку, контролю за адміністративно-господарською діяльністю тощо;
- ✓ зміни у глобальних вартісних ланцюгах створення доданої вартості;
- ✓ поєднання технологій «Великої сімки» з низькою заробітною платою в країнах, що розвиваються.

**Третє роз'єднання** — третій етап майбутньої глобалізації — це переміщення не лише товарів, виробництв, інформації, а й людей; це утвердження нового процесу праці. Йдеться про майбутнє чергового етапу глобалізації.

Маємо усі підстави для твердження, що у найближчій перспективі з'являться як мінімум дві технологічні новації, які створять умови для так званого альтернативного переміщення людей через національні кордони.

**Перша новація**, перша технологія — це так звана дистанційна присутність, виконання робіт, будучи на відстані, і це вже не є науковою фантазією.

**Друга новація** — це дистанційна робототехніка, яка передбачає, що управління роботами, кіберсистемами, іншими системами буде здійснюватися фахівцями на відстані (з іншої країни, з іншого континенту).

У найближчі десятиліття ці новації, технології, феномени разом взяті кардинально змінять характер глобалізації. Вони дозволять фахівцям, які знаходяться в одній країні, вирішувати професійні завдання на території іншої країни, реально там не появляючись. Така віртуальна імміграція (вона ж дистанційна зайнятість) взмозі кардинально розширити список робочих місць, відкритих для міжнародної конкуренції. Немало професійних робіт та завдань, що мають виконуватися у багатих країнах, зможуть дистанційно вирішуватися фахівцями з небагатих країн.

І на останок. **Третє роз'єднання у рамках глобалізації**, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що були сутністю другого етапу глобалізації, і водночас «приросте» можливістю надання працівниками, які проживають в одній країні, послуг компаніям, що знаходяться в інших країнах, без їхньої фізичної присутності.

Іншими словами, третє роз'єднання буде реальним проявом віртуалізації процесу праці, його відділення від самих працівників.

Ще одне зауваження. Процеси перенесення виробництва у інші країни будуть продовжуватися. У світі, де конкурентоспроможність визначається фірмами, які виводять виробництво за межі країни, спрогнозувати, які саме професії, види робіт у майбутньому виявляться зайвими, — справа майже не реальна. І це ще один виклик для соціально-трудої сфери.

Наголошуємо на тому, що основним чинником, який продукує зміну усіх складових моделі «Праця 4.0», є надінтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» як мережево-цифрового, технологічного базису нової економіки.

Модель і платформа «Праця 4.0» настільки тісно пов'язана з технологіями «Індустрії 4.0», що не припускаємо можливим на професійному рівні обговорювати ці два феномени окремо.

Неупереджений аналіз свідчить, що у найближчій перспективі в економіці і суспільстві, а відтак і у світі праці під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться надмасштабні зрушення. Існує як мінімум чотири групи технологій, що справлять найбільший вплив на життєдіяльність людей та формування платформи «Праця 4.0». **Йдеться про когнітивні технології, хмарні технології, інтернет речей і великі дані.**

Саме із впровадженням зазначених технологій пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької і середньої складності. Цілком очевидним постає різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що все більше піддаються автоматизації і роботизації.

Нова екосистема, фундаментом якої є система пов'язаних мереж, характеризується динамічністю, можливістю гнучко реагувати на збої та оперативно вносити корективи у виробничий процес. На «розумних заводах» суттєво змінюються вимоги до персоналу, як і його роль, а організація праці набуває інших форм. Підприємства усе більше організують свою діяльність на основі розподілених команд, динамічних за складом колективів, члени яких безперервно обмінюються даними та коригують поточні завдання.

Технології «Індустрії 4.0» модифікують та змінюють бізнес-простір, а з ним і всю мережу соціально-економічних відносин. При цьому змінюються вартісні, часові, суб'єктні орієнтири ведення бізнесу і міжособистісної взаємодії.

Новації, які є породженням «Індустрії 4.0», справляють якщо не визначальний, то принаймні суттєвий вплив на всі складові процесу використання ресурсів праці, а отже, й на професійно-кваліфікаційну структуру сукупного працівника.

**В узагальненому плані основними наслідками розбудови та функціонування «Індустрії 4.0» для сфери праці є:**

- ✓ потенційно вагомі, сприятливі техніко-технологічні передумови підвищення продуктивності праці;
- ✓ різке зниження трудомісткості суспільного виробництва та скорочення попиту на працю;
- ✓ урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних — над стандартними;
- ✓ зростаюча диференціація робочої сили за рівнем професійної підготовки та рівнем компетентностей;
- ✓ підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей та здатностей зайнятих у новій економіці;
- ✓ карколомні зміни в характері та організації праці;
- ✓ нові передумови та можливості комунікацій, діалогу та співробітництва;
- ✓ посилення контролю за процесом праці, у т. ч. віддаленого;
- ✓ підвищення інтенсивності праці у більшості видів трудової діяльності;
- ✓ трансформація багатьох видів трудової діяльності із розряду складних і надскладних у спрощені і прості;
- ✓ скорочення «життєвого циклу» використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення;
- ✓ нові компетентності (здатності, навички), які набувають статусу критично важливих для економічно активної людини за становлення платформ «Індустрія 4.0» та «Праця 4.0», а саме:
  - готовність та здатність до самонавчання, перенавчання і неперервної освіти;
  - готовність до змін та прагнення до нового;
  - здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов життєдіяльності;
  - вміння працювати в команді;
  - готовність до професійної мобільності;
  - здатність до розумного, відповідального ризику;
  - здатність до критичного мислення;
  - вміння та готовність працювати віддалено;
  - вміння працювати з великою кількістю даних;
  - вміння формулювати та усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Чи не найважливішими трендами у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили нової (цифрової) економіки є:

- поява нових видів трудової діяльності і відповідно професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної і трудової діяльності;

- масове вимивання дотеперішніх посад, а то й цілих професій з соціально-трудового ландшафту;

- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (трудовими навичками).

Нові вектори розвитку «Індустрії 4.0» та «Праці 4.0» створюють можливості для розширення професійного поля діяльності. На основі прогнозів Центру професій майбутнього Cognizant видання Business Insider склало список професій, які прийдуть на зміну традиційним видам діяльності і серед них: дата-детективи; співрозмовники/компаньйони; міські кібераналітики; проектувальники подорожей в доповненій реальності; експерти з розвитку бізнесу; радники з фітнес-мотивації; медичні техніки по роботі зі штучним інтелектом; персональні дата-брокери; диспетчери магистралей; цифрові кравці; фахівці з генетичної різноманітності; ІТ-координатори (координатори ІТ-сервісів); криптокоучі; персональні куратори спогадів; провідники у віртуальному магазині; директори по генетичному портфелю; тим-менеджери по роботі людини з машиною; генеральні директори по довірі; аналітики квантового машинного навчання; майстри периферійних обчислень; фахівці з етичного постачання.

Для усіх професій, для усіх учасників суспільного виробництва критично важливим стає одночасне:

- володіння найсучаснішими компетентностями у певній сфері професійної діяльності;

- здатність і готовність постійно оновлювати уміння та навички і підвищувати рівень кваліфікації;

- готовність до виконання трудових обов'язків у будь-який час, а нерідко й у будь-якому місці;

- здатність до самовідповідальності, автономності діяльності, самостійного регулювання власної роботи та трудової кар'єри;

- здатність контролювати результати діяльності та оцінювати конкурентні переваги, зиски та недоліки пропозицій щодо виконання трудових завдань;

- здатність сприйняття неминучості високої конкуренції за доступ до трудових завдань.

Отже, для того, аби вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0» мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в команді (проекті), готовим до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

**В цілому робоча сила нової (цифрової) економіки за професійно-кваліфікаційною ознакою стає усе більш строкатою, урізноманітненою, диференційованою та такою, що поєднує тренди інноваційності, креативності і водночас «вимивання» кваліфікованої робочої сили (цілих професій) з нової економіки.**

Явище, що отримало назву «вихолощення» економіки, має багато проявів і причин, а основна — інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які **перебирають** на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Образно кажучи, раніше технології, технічні устрої були при людині, а нині усе більше людина перебуває при них. Унаслідок того, що технології Четвертої промислової революції, як і інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх до тепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. І йдеться не тільки і не стільки про зникнення із штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних на низькооплачувані (з огляду на спрощення трудових функцій), а про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому — водії вантажних перевезень тощо).

Принциповими характеристиками платформи «Праця 4.0» є кардинальні зрушення у **формах, видах зайнятості та трудових відносинах зайнятих в економіці.**

Результати проведених автором досліджень дають підстави виокремити низку взаємозв'язаних процесів, які відбулись у вітчизняній та світовій практиці за останні 10—15 років та набувають усе більших масштабів, інтенсивності та змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і атипових моделей організації робочого часу;
- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на усі його параметри — попит, пропонування, ціну послуг із праці;
- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин з приводу зайнятості;

- посилення диференціації сегментів ринку праці, у якому примхливо уживаються елементи доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної епох;
- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою і надвисокою складністю уживається з такою ж часткою робіт з низькою і наднизькою складністю;
- різновекторність процесів, що відбуваються у змісті і характері праці.

Подібно тому, як на початку ХХ століття з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на межі двох тисячоліть подібні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах за використання сучасних інформаційних технологій.

Важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості — це, перш за все, небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості.

Завершуючи розгляд проблематики зайнятості у контексті нової платформи «Праця 4.0» наголошуємо на такому.

Ще зовсім недавно у дослідженнях в царині ринку праці, зайнятості та соціально-трудової сфери в цілому нестандартні форми зайнятості, у т.ч. дистанційна робота, аутсорсинг персоналу, неповний робочий час, інші гнучкі форми зайнятості розглядалися здебільш як відхилення, як аномалія, як атиповість з відтінком негативу, осуду тощо. Якою має бути оцінка нестандартних форм зайнятості за нинішнього мережевого, цифрового капіталізму? Їх наявність і поширення — це аномалія чи об'єктивна реальність? Як маємо оцінювати поширення прекаріату — за Г. Стендінгом чи за змістом, логікою тих реалій, які вже є не виключенням, а нормою?

**Наступна принципова характеристика платформи «Праця 4.0» — це кардинальні зміни у процесах, змісті, організації праці, в управлінні персоналом в цілому.**

Попередні судження та теоретико-прикладні засновки дають підстави для висновку, що людина працююча у процесі праці цифрової доби постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх координатах — мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Зазначене вище дає підстави для твердження, що оскільки процес праці набуває мережевого характеру з обов'язковим використанням інформаційно-комунікаційних технологій, а взаємо-

дія роботодавця з працівниками усе більше набуває віртуальних, нетрадиційних у т.ч. дистанційних форм, правомірно говорити про трансформацію традиційних форм і методів організації праці у якісно нову реальність — **цифрову організацію праці**.

Цифрова організація праці у прикладному плані здійснюється за такими напрямками:

- розробка і запровадження мережевих форм поділу та кооперації праці;
- проектування трудових процесів на основі цифрових технологій;
- розробка і впровадження науково обґрунтованих норм праці та інших трудових регламентів у сфері праці;
- формування та реалізації проектів трудової мобільності;
- запровадження адекватних умовам цифрової економіки форм навчання та підвищення кваліфікації з метою формування нового типу креативних працівників;
- запровадження системи матеріальної та нематеріальної мотивації, що враховує умови цифровізації та нової економіки в цілому.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються **поза офісом**. Компонентами цього феномену сьогодення є виконання виробничих завдань не виходячи з дому (телеробота), робота, що виконується в офісах клієнта (сервісні види праці), робота під час коротко- та/або довгострокових службових відряджень. За даними опитувань, що проведені німецькими фахівцями, вже нині біля 30 % службовців регулярно працюють поза офісом; 12 % службовців і 4 % робітників виконують виробничі завдання декілька разів на тиждень поза офіційно встановленими нормами тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань [9].

Складовою трендів розвитку нової економіки у її соціально-трудовому вимірі є трансформація системи управління працею.

Звертаємо увагу на низку інших домінуючих трендів у цій царині, а саме:

— зростає динаміка обороту персоналу, при цьому масштаби звільнень в цілому перевищують масштаби набору людських ресурсів;

— перманентно виникає дефіцит окремих категорій персоналу, які є носіями нових, унікальних, нетрадиційних компетентностей;

— стабільним є попит на творчих, інноваційно налаштованих працівників, які здатні появитися у тому місці, і в той час, коли

компанія потребує нових ресурсів та чинників набуття конкурентних переваг;

— набувають масштабних змін умови праці та зайнятості у т. ч.:

- збільшуються трудові навантаження, зростає частка працівників, які підпадають під ненормований робочий час;
- зростають вимоги до мобільності робочої сили, яка усе менше прив'язана до стандартного робочого місця;
- постійно коригується зміст трудової діяльності;
- затребуваними залишаються вимоги до володіння професійними навичками, уміння демонструвати здатність працювати на результат з перших днів професійної діяльності;
- підвищується значення особистісних, соціальних, міжкультурних, морально-духовних якостей та здатностей;
- зростає необхідність пошуку нових, нетрадиційних стимулів, водночас стає аксіомою установка, що найбільш досконалі стимули і винагороди не можуть замінити професійно сформовану, згуртовану, орієнтовану на успіх команду.

Завершуючи *конструкцію запропонованої ментальної моделі*, що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку під впливом платформи «Індустрія 4.0», зробимо таке узагальнення.

Ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку, є таким: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) ↔ вихолощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Модель «Праця 4.0», як це впливає з наведеного вище, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки в цілому та її окремих сегментів, так і для зайнятих у суспільному виробництві. Нове, більш рельєфне бачення зростаючих можливостей та відтворення дотеперішніх і появи нових ризиків соціально-трудового характеру відкриємо для себе **за звернення до проблематики трудових доходів у новій (цифровій) економіці.**

Серед численних тенденцій, трендів у царині трудових доходів економічно активного населення, що мають місце у світовому вимірі, а в Україні — лише частковий прояв, виокремимо такі:

1) галопуюче зростання нерівності трудових доходів на усіх рівнях (глобальному, національному, на рівні організацій та домогосподарств) як наслідок одночасної, різновекторної дії низки чинників;

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

3) трансформація взаємодії інституціональних, ринкових, корпоративних механізмів та інструментів регулювання доходів від трудової діяльності зі зміщенням пріоритетів та зміною домінант;

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

5) «стиснення» трудових 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) випереджальне зростання трудових доходів працівників тих професій (видів діяльності), які є уособленням Четвертої промислової революції;

7) галопуюче зростання відмінностей у рівнях трудових доходів топ-менеджменту і працівників низької та середньої кваліфікації, які сягають сотні, а то й більше як тисячу разів;

8) зниження впливу на формування трудових доходів 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;

10) посилення гендерної нерівності як прояв нового характеру професійних позицій — очікується, що замість трьох втрачених «чоловічих» робочих місць буде з'являтися одне нове, тоді як у жінок лише одна нова позиція буде замінювати п'ять втрачених ними робочих місць.

Радикальні зміни у технологіях, домінування цих технологій на цифровому просторі **диктують необхідність адаптації працівників до змінюваних умов та вимог.** При цьому процес адаптації включатиме і професійну, і організаційну, і соціальну, і психофізіологічну складову. Водночас як зайняті в економіці, так

і ті, хто прагне набути статусу зайнятих, мають бути готовими і до найбільш радикальних змін — заміщення людей робототехнікою.

Попередньо оприлюднені судження та аргументи дають підстави для узагальненого висновку: кардинальні зміни у світі праці, як ніколи раніше, актуалізують проблематику зайнятості та якості трудового життя. На порядку денному — низка нових проблем, вони і завдання для науковців, політиків, практиків-професіоналів і серед них:

- Як розбудувати новий формат життєдіяльності людини в умовах, коли кардинально скорочуються обсяги людської праці?

- Як скоротити соціальну нерівність, а наявні ресурси і накопичені активи спрямувати на вирівнювання якості життя, подолання небачених асиметрій між економічною спроможністю суспільств і масштабами їхньої людиноцентричності?

- Як подолати глобальні асиметрії економічного і соціального розвитку, які дотепер мають тенденцію до поглиблення?

- Як відновити потенціал соціального діалогу, суттєво втраченого на рубежі тисячоліть?

- Як відновити втрачену за останні роки у глобальному вимірі динаміку людського розвитку?

- Як впоратися з викликами, які постали перед бізнесом і системою освіти за умов становлення платформи «Праця 4.0».

На завершення підкреслимо, що намагання зрозуміти майбутнє має допомогти краще усвідомити нинішнє та унеможливити розвиток найбільш неприйнятних сценаріїв життєдіяльності людини. Вважаємо, що завдання не «провалити» майбутнє залишається для науковців одним із першочергових та надскладних.

За нашими передбаченнями світ майбутнього суспільного буття в цілому і соціально-трудового, зокрема, буде лише ускладнюватися, залишатися нечітким, інколи лякаючим, але це світ, у якому нам жити, і його слід активно досліджувати, вивчати, розуміти глибинні процеси нової палітри життєдіяльності та всіляко сприяти людиноцентричному розвитку.

Закликаємо усіх, хто цікавиться проблематикою соціально-трудової сфери, людиноцентричного (не)розвитку, розширювати горизонти і виходити за рамки бачення сутності окремих моновищ і процесів, не гратися в термінологічну еквілібристику. По великому рахунку, справа не стільки в термінах, а в розумінні природи явищ і процесів, їх очевидних і латентних сутнісних характеристиках.

Не виключено, що окремі судження, оцінки та висновки, що їх обстоює автор, будуть сприйматися потенційними читачами та

слухачами як завищені і як такі, що не «вписуються» у традиційні уявлення щодо соціально-трудового виміру нової економіки. Але по-іншому, скоріше за все, і не повинно бути за умов карколомних змін у світі праці і світі самих людей та існування ментальних схем, які заважають багатом (якщо не більшості) бачити латентне, яке тільки зароджується у цінностях, відносинах, життєдіяльності. Нові істини, як свого часу писав Шопенгауер, проходять через певні стадії : спочатку їх ігнорують, потім активно їм противляться і, нарешті, розпочинають вважати самоочевидними. Маємо надію вважати, що третя стадія не за горами.

### Література

1. Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір. Економічна теорія. 2017. № 4. С. 76–107.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. Проблеми економіки та політичної економії. 2018. №1. С. 195–235.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудова розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2018. № 1 (15). С. 6–34.
5. Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно-активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2 (43). С. 3–8.
6. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. № 2 (10). 2015. С. 6–27.
7. Anatoliy Kolot, Oksana Herasyenko. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. 2017. Issue 1. PP. 5–18.
8. Anatoliy Kolot, Oksana Herasyenko. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. Volume 15. Issue 3. PP. 76–97.
9. Grünbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin, 2015. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?blob=publicationFile&v=2> (дата звернення 10.09.2019) (дата звернення 10.09.2019).

*Назарова Г.В.*,  
д-р. екон. наук, проф.,  
завідувач кафедри економіки та соціальних наук,  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Соціально-трудова відносина є інструментом комплексного впливу на їх учасників в історичному і сучасному аспектах. Інтеграція соціально-трудова відносина в цифрову економіку обумовлює нові підходи до праці, яка стає все більш диференційованою, різноманітною, спеціалізованою і потребує впровадження нових форм регулювання, що відображено у роботах видатних вчених-економістів Колота А.М., Peitz Martin, Waldfogel Joel, Agar Nicholas, Erik Brynjolfsson, Brian Kahin [1; 2; 3; 4; 5].

Внаслідок розвитку інформаційних і комунікаційних технологій цифрова економіка відрізняється від існуючої моделі реальної економіки, насамперед, безпосередньою взаємодією виробників і споживачів; персоніфікованістю результатів праці; доступністю товарів та послуг через Інтернет; застосуванням електронних грошей; поширенням нових, раніше не існуючих спеціальностей на ринку праці та видів діяльності. Новітніми трендами у розвитку соціально-трудова відносина є дистанційна зайнятість, телепраця (teleworking), цифрова праця (E-work), праця в «хмарі» (cloudworking), краудсорсінг, краудфандінг, фріланс, гнучкі форми зайнятості (flexible work), хобо («кочова праця»), коворкінг, аутстафінг, лізинг персоналу, офшорна цифрова праця.

Основними причинами трансформації соціально-трудова відносина в умовах цифрової економіки є: посилення соціальної компоненти в соціально-трудова відносинах; розвиток нестандартних форм трудових відносинах; розмивання меж між роботою і дозвіллям; відмінності в ціннісних перевагах поколінь; орієнтація освіти на комп'ютеризований ринок праці. Зважаючи на те, що впровадження цифрової економіки в регулюванні трудових відносина торкається більш технічного забезпечення, а не самої сутності, державне регулювання та законодавче підґрунтя повинне рухатися шляхом скорочення вимог до паперових документів, долаючи на цьому шляху певні перешкоди.

Серед найголовніших проблем, які заважають впровадженню дієвого «цифрового» регулювання соціально-трудових відносин можна назвати наступні. 1) Існування нерівних умов у доступності та застосуванні Інтернету у великих містах і сільських районах, у ментальності молоді і людей похилого віку, у популярності різних програмних продуктів (комп'ютерні ігри і державні сайти). 2) Законодавство усіх країн світу у сфері соціально-економічних відносин (не тільки України) відстає від швидкого розвитку цифрової економіки. 3). Інформаційна економіка несе інформаційні загрози і ризики втрати важливої інформації у соціально важливих базах даних і комунікаціях. Серед основних загроз є атаки по доменних іменах соціальних і пенсійних фондів, розкриття інформації клієнтів соціальних баз даних, крадіжки коштів соціальних фондів, небезпека для рахунків клієнтів банків та державних установ.

Розвиток нестандартних соціально-трудових відносин обумовлено трансформацією форм зайнятості на ринку праці. В таких умовах стає невідкладним переведення паперового документообігу у цифровий, який за програмою Президента України має назву «держава в смартфоні». Для підготовки і впровадження такої програми необхідно забезпечити низку умов. Насамперед роботодавці повинні мати бажання і бути готові до застосування електронного кадрового документообігу. Роль державних структур в цьому процесі полягає в забезпеченні зв'язку електронного кадрового документообігу з пенсійними і соціальними структурами. Це дозволить знизити витрати роботодавця і держави на забезпечення дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин. Для впровадження електронного кадрового документообігу необхідно підготувати правове середовище, врахувати нові впливи у новому Трудовому кодексі.

Основними складовими цифрового документообігу є поширення впровадження цифрового підпису, введення електронних трудових книжок, ведення електронних трудових договорів. За таких умов дистанційна робота буде легалізована, а відповідні працівники отримають офіційне підтвердження своїх прав і обов'язків, гарантію виконання умов трудового та колективного договорів, захищеність персональних даних у трудовій діяльності від несанкціонованого доступу, комунікацію з державними службами (Пенсійний фонд, Міністерство соціальної політики, тощо).

Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки уявляється можливою за досягнення наступних цілей: розвиток сучасних цифрових технологій і мереж зв'язку, ро-

звиток мережі центрів обробки даних, доступні, стійкі, безпечні і ефективні послуги зі зберігання й обробки даних, забезпечення правового захисту особистості, бізнесу і держави при взаємодії в умовах цифрової економіки.

### **Література**

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
2. Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів // Ринок праці та зайнятість населення — 2015. — №2 — С. 3–8.
3. Peitz Martin, Waldfogel Joel. The Oxford Handbook of the Digital Economy (Oxford Handbooks). — Oxford University Press, 2012. — 624 p.
4. Brynjolfsson Erik, Brian Kahin JD. Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research. — The MIT Press, 2002. — 372 p.
5. Agar Nicholas. How to Be Human in the Digital Economy. — The MIT Press, 2019. — 232 p.

УДК: 338:378

**Компаниец В.В.,**

д-р экон. наук, профессор,  
Украинский государственный университет  
железнодорожного транспорта, Харьков, Украина

### **ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ, ПРИОРИТЕТАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИИ ЦЕННОСТНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМНЫХ СДВИГОВ И ПРОТИВОРЕЧИЙ**

Начало XXI столетия ознаменовалось тектоническими сдвигами во всех составляющих жизни человека — культуре, экономике, экологии, технологиях, политике. Новый виток в развитии НТП, связанный с развитием информационных, в т.ч. цифровых, технологий существенно изменяет облик экономики, требования к работникам и системам их подготовки.

Первая тенденция проявляется в том, что работодатели смещают свои требования в сторону личностных качеств новых работников, определяемых ценностно-мотивационным ядром личности и соответствующими навыками.

Вторая — в усложнении требований к работникам для новой экономики, которые должны обладать развитыми личностными, когнитивными творческими, социально-поведенческими, профессиональными и, наконец, цифровыми качествами и навыками.

Третья тенденция выявляется при сопоставлении требований к современному работнику со стороны рынка труда и тех ценностей (мотиваций), навыков, знаний, которые формируются в современном человеке под воздействием культуры, образования, технологий. Ее можно сформулировать как разрыв между наличными качествами и необходимыми требованиями.

При этом, как показывает анализ исследований в этой области, к преодолению сложившихся разрывов в полной мере не готовы ни государство, ни система образования, ни сами работодатели. И это четвертая тенденция.

Сложившаяся ситуация усложняется отсутствием понимания существующих разрывов, их причин и путей преодоления. Соответственно, между государством, работодателями, системой образования, обществом в целом не существует согласованности по поводу требований к подготовке работников для новой экономики и адекватных моделей образования.

По нашему мнению, главная причина несогласованности и неразрешимости описанных противоречий состоит в исчерпанности и тупиковости той парадигмы, в рамках которой развивалась в последние века вся западная социально-экономическая система, а теперь развивается почти весь мир. Это линейная парадигма, в которой основой, соответственно критериями прогресса общества, считается развитие техники и экономики. И эта парадигма взята за основу в выработке политики в области экономики, технологий, а также образования и развития человека в целом.

К счастью, существует и другая — нелинейная (духовно-нравственная) парадигма, в рамках которой основой развития общества и главным оценочным его критерием является культура общества (в широком смысле включающая уровень нравственности, образованности, развитие науки), гармоничное развитие самого человека. Так, еще представители восточнославянской школы экономической мысли основным фактором производства, определяющим эффективность использования остальных факторов, считали четвертый, внеэкономический фактор. Его называли «культурно-исторические силы народа» или «духовно-нравственный капитал», включавший дух народа, его культуру, ценности.

Этот капитал особо важен в современных условиях, когда, с одной стороны, именно ценностями определяется направление

использование информации и технологий. С другой — изменение ценностей и мировоззрений посредством новых технологий стало главным орудием глобального управления. А главным фокусом конкурентной борьбы стало проектирование, в т.ч. через систему образования, а также информационное пространство, культуру в целом, принципиально новых видов массового сознания с заданными свойствами и ценностями, сфокусированными на потребительстве, гедонизме, эгоцентризме, краткосрочных денежных интересах, лишенного способности к творчеству, глубинному и системному, ценностному мышлению и восприятию событий. Собственно продукт такого проектирования и виден при анализе реальных качеств и навыков нового «цифрового» поколения работников. Но доминирование такого типа массового сознания в обществе обрекает национальную экономику на неконкурентоспособность.

Главным элементом социально-экономической системы является духовно-культурная составляющая (ценности, смыслы, мотивации), она определяет активность, мотивы и психологию экономической деятельности ее субъектов, особенности организации всех подсистем хозяйства, эффективность труда и капитала, применение техники и технологии, а значит, и конкурентоспособность национальной экономики в глобальном мире.

Поэтому ключевым вопросом нового образования должно стать создание, поддержка и развитие ценностно-смыслового ядра личности, ее духовно-нравственного мира, а для государства в целом формирование и развитие нравственно-интеллектуального потенциала общества, его нравственно-интеллектуальной элиты.

В целом, для того, чтобы сформировать ценностную конкурентоспособность социально-экономической системы и подготовить работников для работы в условиях новой экономики, необходимо:

- изменение доминирующей парадигмы приоритета технического и экономического развития на парадигму приоритета духовно-нравственного, человеческого развития, когда целью всех преобразований станет человек и критерием прогресса будет развитие культуры, нравственности, науки;

- формирование критического ядра лидеров перемен;

- изменение модели образования с целью формирования иного ценностно-мотивационного портрета новых поколений, для чего в системе высшего образования необходимо развивать не только инновационно-интеллектуальную, профессиональную, прикладную, но прежде всего духовно-нравственную, социокультурную составляющие.

Необходимы действия и на организационном уровне. Это создание центра мониторинга развития производства и технологий, образования и рынка труда (мозговой центр, в функции которого будут входить прогнозно-аналитическая работа, разработка образовательных и профессиональных стандартов, программ и методики подготовки в соответствии с выбранной парадигмой и стратегией развития социально-экономической системы), а также центра инновационного, ценностно-ориентированного образования (в его функции будет входить прежде всего подготовка критического управленческого потенциала).

Таким образом, обеспечение конкурентоспособности национальной экономики, изменение парадигмы развития общества и экономики и соответствующие новой парадигме изменения в образовании нужно рассматривать как три взаимосвязанных процесса.

УДК 338.24+316.4.06

**Надрага В.І.**,  
д-р. екон. наук., професор  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
Інституту підготовки кадрів  
державної служби зайнятості України

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ РИЗИКІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

У суспільствах перехідного типу, що знаходяться у трансформаційному стані, ризики соціально-трудої сфери мають свої особливості. Вони визначаються як процесом суспільного виробництва, коли відбувається відмова від старих неефективних механізмів, так і настанням нового етапу, коли необхідні соціально-економічні механізми ще не сформувалися. Окрім того, часто нові фактори ризику для розвитку людського потенціалу зумовлюються рішеннями та діями законодавчих і виконавчих органів влади. Така ситуація може мати місце, коли в процесі реалізації управлінських рішень зароджуються нові соціальні практики і технології, кожна з яких може досить суттєво вплинути на різні сторони життєдіяльності людей.

Систему інституційних пасток розвитку соціально-трудової сфери можна представити такими узагальненими групами, а саме: *інертності* розвитку та інституційної асиметричності соціально-трудових відносин; *типовості* адаптаційної політики зайнятості до внутрішніх та зовнішніх шоків; *неосвіченості* або невідповідності якості освіти потребам економіки; *деформалізації* трудових відносин або розповсюдження неформальної та тіньової зайнятості; *нерівності* або існування значної диференціації населення як за доходами, так і доступністю до ресурсів та суспільно значущих соціальних послуг; *інерційності економічної культури* [2, с. 38].

Розвиток нової інформаційно-комунікаційної реальності призводить до виникнення принципово нового типу соціальних ризиків. Так, головною іманентною властивістю економічної інформації є її невизначеність, що є наслідком ймовірного характеру економічних систем, тобто мова йде про її значну ендогенність, а значить і ризикогенність. Окрім того, сьогодні вже спостерігається значна інформаційна насиченість економічного простору. Відбувається посилення впливу на економічні процеси так званого «парадоксу Стигліца-Гроссмана», — у випадку, коли вся доступна інформація знаходить адекватний вираз у поточних ринкових цінах, то жоден економічний агент не має достатніх стимулів для придбання інформації, на основі якої встановлюються ціни. Разом з цим, володіння інформацією зовсім не означає автоматичної успішності фірми, оскільки тут важливо уміння правильно використати її в процесі прийняття рішення. Тобто, можемо стверджувати, що саме по собі збільшення потоків інформації не виступає гарантією усунення інформаційної асиметрії та зменшення ризиків, більш того, переважаність інформацією виступає додатковим фактором невизначеності.

А. Колот, аналізуючи майбутнє світу праці в контексті праць відомих економістів приходять до висновку, що прогнози видатних учених сучасності щодо майбутнього світу праці та соціально-трудового розвитку є далеко не райдужними. Чи не найбільшим викликом для майбутніх поколінь залишаться асиметрії в матеріальному добробуті та морально-духовному стані соціуму. Великою є ймовірність домінування індивідуалізму в його негативних формах, за яких цінності довіри, солідарності, взаємодопомоги, згуртованості, колективізму дедалі більше відходять на узбіччя суспільного поступу [1, с. 20].

В соціально-трудовій сфері одним з наслідків бурхливого розвитку інформаційних технологій в економіці є зростання дихото-

мічності соціальних ризиків. Так, з одного боку інформатизація надає досить широкі можливості для зростання конкурентоспроможності на ринку праці внаслідок широкого вибору нестандартних рішень на основі отримання нових знань. З іншого, в умовах формування суспільства знань різко змінюється динаміка стратегій поведінки найманого працівника. У цьому зв'язку можна погодитися з тезою Г. Бехмана, що знання, насамперед означає здатність до дії. Базові ж знання дуже швидко втрачають актуальність, що зумовлює швидке їх оновлення, однак розширення інформаційного наповнення людини має свої біологічні межі. До того ж постійний стрес внаслідок систематичної зміни профілю чи видів діяльності на ринку праці задля підтримання потрібності може призвести до актуалізації ризиків соціально-економічного відторгнення індивіда. Так, саме продуктивна зайнятість завжди виступала головною умовою активної участі людини в суспільних процесах — вона є не лише основним джерелом доходів, але й головною можливістю особистісної реалізації. У випадку кардинальної зміни професійного простору зайнятості зростають ризики безробіття для цілого ряду професій, що, у свою чергу, зумовлює втрату їх представниками доходів, соціального статусу, соціальної мобільності.

До зростання соціальних ризиків в трудовій сфері також призводить полістандартизація кваліфікаційних вимог до найманого працівника. Так, за умов зростання конкуренції на ринку праці внаслідок його інформатизації людина часто сама обирає той чи інший стандарт навчання. Разом з цим, інформація щодо якості навчання та можливостей працевлаштування після закінчення курсів чи вузу є явно недостатньою. Така ситуація призводить до неефективного витрачання як бюджетних, так і приватних коштів, які спрямовувалися на підготовку непотрібних фахівців, з іншого боку — роботодавці недоотримали потрібних висококваліфікованих фахівців. Таким чином, для випускників вищих навчальних закладів з кожним роком спостерігається все більше зростання ризиків їх професійної непотрібності, що призводить не лише до збільшення показників молодіжного безробіття, але й до іншої, не менш небезпечної соціальної аномалії — зайнятості, що не лише не відповідає отриманій спеціальності, але й часто не вимагає наявності вищої освіти.

Таким чином, подальший розвиток інформаційної економіки є незворотнім, позитивним і необхідним процесом людського прогресу, однак він вимагає урахування всіх видів супутніх соціальних ризиків. Їх актуалізація обумовлюється загальними умовами

процесу діяльності всього соціуму, а значить найбільш значимою інституцією, яка їх генерує, є держава. Так, саме фактори державного впливу для соціально-трудової сфери виступають найбільш вагомими джерелами невизначеності та внутрішньої конфліктості, що потребує відповідної системної політики державного регулювання найбільш ризикогенних сфер суспільного розвитку.

### **Література**

1. Колот А.М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів / А.М. Колот // Соц.-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць. — Київ: КНЕУ. — 2016. — Вип. 1. — С. 8–21.
2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. моногр. / за ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.

УДК 332.1

**Русак І.Н.**,  
канд. екон. наук,  
зав. кафедрою економіки організації,  
Академія управління  
при Президенті Республіки Беларусь

### **ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Эффективная социальная политика, сложившаяся на данный момент в Республике Беларусь, согласно основным программным документам направлена на предотвращение бедности, социальной уязвимости населения, повышение качества и уровня жизни граждан Республики Беларусь.

Вопросы, касающиеся региональной социальной политики отмечены в трудах таких белорусских ученых и ученых стран СНГ: Богдановича А.А., Богдан Н.И., Берченко Н.Г., Боровик Л.С., Вертинской Т.С., Драгуна Н.П., Герасенко В.П., Фатеева В.С., Ши-

мова В.Н., Абалкина Л.И., Аганбегяна А.Г., Гранберга А.Г., Капустина Е.И., Кенжегузина М.Б., Лексина В.Н., Новицкого Н.А., Пчелинцева О.С., Сорокина Д.Е. и ряда других ученых [2].

Среди основных нормативных документов можно отметить: Постановления Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах оказания социальных услуг»; «О некоторых вопросах государственного социального заказа»; Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017—2025 годы; Государственную программу о социальной защите и содействии занятости населения на 2016—2020 годы; Программу деятельности Правительства Республики Беларусь на 2018—2020 годы; Директивы Президента Республики Беларусь № 7 «О совершенствовании и развитии жилищно-коммунального хозяйства страны» и № 6 «О развитии села и повышении эффективности аграрной отрасли», Национальную стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года; Программу социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016—2020 годы и ряд других документов [3].

Реализация всех основных принципов социальной политики осуществляется как на национальном, так и на региональном уровне. Важнейшей составляющей региональной социальной политики страны, помимо выполнения минимальных государственных социальных стандартов, является система социальной поддержки населения, состоящая из мер по адаптации населения регионов к изменению социально-экономических условий. Борьба с бедностью, ликвидация нищеты, снижение регионального неравенства — ключевые направления региональной социальной политики государства.

Устойчивое развитие играет важное значение в реализации модели социально ориентированной рыночной экономики страны. Критериями достижения целей регионального развития согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития страны к 2030 году являются: уменьшение разрыва по показателю ВРП на душу населения (с 2,0 раз в 2015 году до 1,4 раза в 2030 году) и номинальной начисленной заработной платы (с 1,5 раза в 2015 году до 1,2 раза в 2030 году), а также полное обеспечение социальных стандартов уровня жизни во всех районах республики [1].

Как показывает анализ основных индикаторов регионального развития, с 2015 по 2018 годы региональные различия только уве-

личиваются и под вопросом становится реализация поставленных в стратегии устойчивого развития целей регионального развития. Государство пытается сократить число бедных слоев населения, оказывая адресную социальную помощь. Численность населения, которому оказывается данная помощь увеличивается за последние годы, что говорит о некоторых проблемах в уровне жизни населения, занятости, снижении доходов в сельской местности и др. Численность населения, которое получало ежемесячное социальное пособие до 2008 года практически совпадало с численностью населения, которому была предоставлена государственная адресная социальная помощь. В последующие годы социальная политика поддержки населения позволила обеспечить помимо получения ежемесячного социального пособия нуждающимся гражданам и ряд других единовременных социальных пособий. В региональном разрезе также существуют значительные различия в получении адресной социальной помощи (рис. 1).

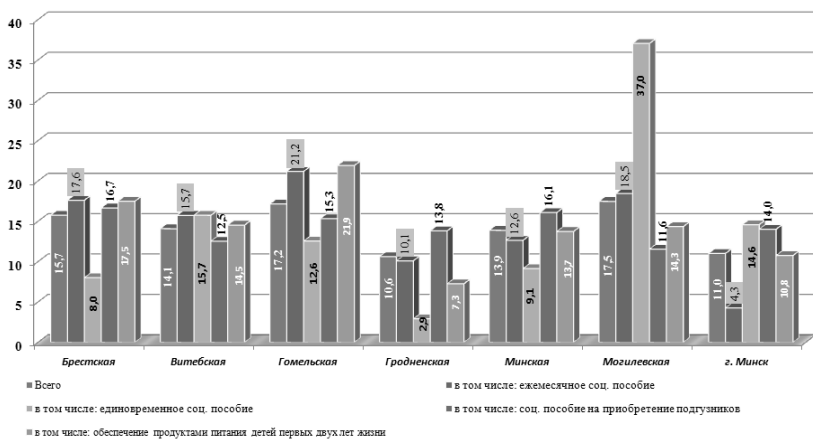


Рис. 1. Государственная адресная социальная помощь в разрезе регионов, 2018 год

Источник: собственная разработка на основе [4]

Как видно из рисунка 1, максимальное количество человек, которые получили помощь в 2018 году приходится на Могилевскую и Гомельскую области и составляет соответственно 17,5 % и

17,2 %, а наименьшее — на Гродненскую области — 10,6 % от общего числа получивших помощь.

В Республике Беларусь существует ряд региональных диспропорций в социальной сфере: различие в доходах населения г. Минска и регионов; увеличение количества нуждающихся в государственной адресной социальной помощи; значительный уровень малообеспеченности населения страны (в среднем на уровне 11 % от общей численности населения); несовершенство государственной социальной политики в области минимальных социальных стандартов (использование в практике устаревших норм и нормативов); не достаточно изученный потенциал регионов в области социальной защиты населения; отсутствие четко выработанных механизмов по выходу населения из кризисных ситуаций и ряд других диспропорций.

Для решения указанных проблем в Республике Беларусь целесообразно разработать ряд нормативных правовых документов, которые будут законодательно стимулировать развитие регионов, учитывать проблемные направления региональной политики, сокращать региональное неравенство и способствовать повышению уровня и качества жизни населения Республики Беларусь.

### ***Литература***

1. Аналитический отчет о реализации в 2016-2017 гг. Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. — Минск: Медисонт, 2019. — 234 с.

2. Богданович, А.В. Региональная политика Республики Беларусь на современном этапе / А.В. Богданович // Белорусский экономический журнал. — 2016. — №4. — С. 63–74.

3. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019. — Режим доступа: <http://www.pravo.by>. — Дата доступа: 24.03.2019.

4. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_8819247/](http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_8819247/). — Дата доступа: 25.03.2019.

*Костриця В.І.*,  
заступник Голови Об'єднання організацій  
роботодавців України

*Бурлай Т.В.*,  
канд. екон. наук, старший науковий співробітник  
Інституту економіки та прогнозування НАН України

## **РОЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РИНКІВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄС ЯК ЧИННИК ЇХ СТРУКТУРНОЇ ДИВЕРГЕНЦІЇ**

У межах ст. 424 ратифікованої 2014 р. Угоди про асоціацію з Євросоюзом Україна зобов'язалася забезпечувати поступове наближення до права, стандартів і практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. У підсумку це має сприяти конвергенції (зближенню за ключовими параметрами) ринків праці України та ЄС, однак аналіз ситуації засвідчує переважно їх структурну дивергенцію (розходження параметрів), що генерує серйозні виклики і для реалізації соціально-економічних цілей згаданої Угоди, і для вітчизняної політики зайнятості та реформ ринку праці.

У табл. 1 за період 2013–2018 рр. наведено дані Держстату та Євростату щодо низки ключових індикаторів, які характеризують галузеву, професійно-кваліфікаційну, вікову, освітню та гендерну структуру українського і загально-європейського ринків праці. Оцінка їх різниць за абсолютними значеннями показує, що за вказаний період структурна конвергенція мала місце лише за параметрами рівнів безробіття населення у працездатному віці, молоді у віці 15–24 років, жінок працездатного віку. Ураховуючи традиційно високі середні рівні безробіття (у т.ч. вказаних видів) в об'єднаній Європі, таке конвергування для України несе негативний потенціал. Так само, як і конвергування з ЄС за показником питомої ваги зайнятих у промисловості, яке обумовлене процесами деіндустріалізації економіки України та її реструктуризації у бік галузей з низькою доданою вартістю, — насамперед, сільського господарства.

Усі інші показники табл. 1 демонструють наявність процесів структурної дивергенції ринків праці України і ЄС-28, характерною ознакою якої є різно-спрямованість тенденцій динаміки відповідних індикаторів держав.

Таблиця 1

## ОКРЕМІ СТРУКТУРНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЄС-28 у 2013 і 2018 роках

№	Показник	Україна		ЄС-28		Різниця пок-в України і ЄС, в.п. (за абс. знач.)		Конвергенція / дивергенція показників
		2013 р.	2018 р.	2013 р.	2018 р.	2013 р.	2018 р.	
1.	Рівень зайнятості населення у віці 15–59 років, %	67,3	66,1	67,1	71,2	0,2	5,1	дивергенція
2.	Рівень зайнятості населення у віці 15–24 років, %	32,5	27,6	32,2	35,4	0,3	7,8	дивергенція
3.	Рівень зайнятості жінок у віці 15–59 років, %	63,7	62,5	62,1	66,2	1,6	3,7	дивергенція
4.	Частка населення, зайнятого у промисловості*, %	24,1	14,9	15,4	15,4	8,7	0,5	конвергенція
5.	Частка населення, зайнятого у сільському, лісовому та рибному господарстві*, %	5,7	17,8	4,7	4,0	1,0	13,8	дивергенція
6.	Частка фахівців у загальній чисельності зайнятих*, %	11,3	11,1	15,8	16,1	4,5	5,0	дивергенція
7.	Рівень зайнятості населення з повною вищою освітою*, %	73,3	71,5	76,3	78,2	3,0	6,6	дивергенція
8.	Рівень зайнятості населення, яке має початкову загальну освіту або не має освіти*, %	12,0	4,4	36,5	38,5	24,5	34,1	дивергенція

Закінчення табл. 1

№	Показник	Україна		ЄС-28		Рівняння пок-в України і ЄС, в.п. (за абс. знач.)		Конвергенція / дивергенція показників
		2013 р.	2018 р.	2013 р.	2018 р.	2013 р.	2018 р.	
9.	Рівень безробіття населення у віці 15–59 років, %	7,7	9,1	11,2	7,1	3,5	2,0	конвергенція
10.	Рівень безробіття населення у віці 15–24 років, %	17,4	17,9	23,7	15,2	6,3	2,7	конвергенція
11.	Рівень безробіття жінок у віці 15–59 років, %	6,9	7,7	11,2	7,3	4,3	0,4	конвергенція
12.	Рівень безробіття населення з повною вищою освітою*, %	6,6	7,8	6,4	4,1	0,2	3,7	дивергенція
13.	Частка фахівців у загальній чисельності безробітних*, %	9,6	11,5	6,5	5,9	3,1	5,6	дивергенція
14.	Розрив у розмірах зарплати чоловіків і жінок**, %	22,8	22,3	16,8	16,0 (2017 р.)	6,0	6,3	дивергенція

\*дані для України охоплюють населення віком 15–70 років, для ЄС-28 — віком 15–74 роки.

\*\*дані для України охоплюють всю економіку, а для ЄС-28 — лише промисловість, будівництво та послуги (крім державного управління, оборони, обов'язкового соціального забезпечення).

Примітка: статистичні дані по Україні за 2018 р. не включають даних щодо тимчасово окупованих територій АР Крим, окремих районів Донецької та Луганської обл.  
Джерело: [1], [10].

Так, за період 2013–2018 рр. структурні показники зайнятості населення, — за винятком частки зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві, яка гіпертрофовано зросла більш ніж удвічі, — в Україні скоротилися, тоді як в ЄС-28 вони зросли (табл. 1). Тобто, ринки дрейфують у протилежних напрямках.

Слід зауважити, що *процеси структурної дивергенції* (за індикаторами зайнятості й оплати праці) та конвергенції (за індикаторами безробіття) ринків праці України та ЄС-28 *мають значний дезінтеграційний потенціал* і повинні стати об'єктом вітчизняного державного регулювання. Це вимагає з'ясування основних чинників впливу на об'єкт і заходів щодо завбачення їх дії.

На наш погляд, *одним із визначальних чинників* згаданої вище *структурної дивергенції* виступає *розбалансованість ринків праці* як в Україні, так і в ЄС. Відповідні проблемні питання ґрунтовно досліджено в працях вітчизняних і зарубіжних учених. З урахуванням цих досліджень, на сьогодні на ринках праці України та Євросоюзу можна виокремити *внутрішні дисбаланси* щодо: попиту та пропозиції робочої сили; гендерних, освітніх і регіональних параметрів зайнятості, безробіття та оплати праці; професійно-кваліфікаційної структури зайнятості; поляризації робочих місць за рівнем оплати; відповідності набутого освітньо-професійного рівня, професійних навичок працівників займаним робочим місцям, а також потребам ринку праці; поширення традиційних і атипових форм зайнятості; забезпечення соціального захисту офіційно та неформально працюючих; інституційного розвитку сфери соціально-трудова відносин та ін. [4; 6; 8; 9; 13].

Внутрішні ринки праці України та ЄС мають тематично схожі точки розбалансування, як і причини, що їх зумовлюють (демографічні, макро-структурні, інституційні). Однак *держави суттєво відрізняються за глибиною дисбалансів* (табл. 2) і *підходами державної політики до їх подолання*.

Аналітична оцінка ситуації дозволяє дійти висновку, що *в найближчі роки дисбаланси в сфері зайнятості України будуть зростати, тоді як Євросоюзу — скорочуватися, в т.ч. і значною мірою — за рахунок українського чинника*. Така ситуація обумовлена дією таких трьох ключових факторів: 1) трудова міграція; 2) демографія; 3) якість інститутів ринку праці. Наводимо їх стислий огляд.

Таблиця 2

**ОКРЕМІ ІНДИКАТОРИ ДИСБАЛАНСІВ НА РИНКАХ ПРАЦІ  
В УКРАЇНІ ТА ЄС-28 за 2018 рік**

<i>Україна</i>	<i>ЄС-28</i>
<i>Дисбаланси попиту та пропозиції робочої сили на макрорівні</i>	
Пропозиція праці (безробітні + потенційна робоча сила у віці 15–70 років) = 1 млн. 720,3 тис. осіб Попит на працю (кількість вакансій) = 58,4 тис. од.	Середн. річна зміна пропозиції праці (безробітні + потенц. роб. сила у віці 15–74 років) у 2014–2018 рр. = –6,7 % Середн. річна зміна попиту на працю (рівень вакансій) у 2014–2018 рр. = +1,8 %
<i>Гендерні та вікові дисбаланси зайнятості</i>	
Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років: чоловіків = 62,1 %; жінок = 52,5 % Рівень зайнятості населення: у віці 15–24 років = 27,6 %; у віці 40–49 років = 79,4 %	Рівень зайнятості населення у віці 15–74 років: чоловіків = 79,2 %; жінок = 68,3 % Рівень зайнятості населення: у віці 15–24 років = 35,4 %; у віці 40–59 років = 79,3 %
<i>Гендерні та вікові дисбаланси безробіття</i>	
Рівень безробіття населення у віці 15–70 років: чоловіків = 10,0 %; жінок = 7,4 % Рівень безробіття населення: у віці 15–24 років = 17,9 %; у віці 40–49 років = 7,7 %	Рівень безробіття населення у віці 15–74 років: чоловіків = 6,6 %; жінок = 7,1 % Рівень безробіття населення: у віці 15–24 років = 15,2 %; у віці 40–59 років = 5,1 %
<i>Регіональні (для ЄС — міжкраїнні) дисбаланси зайнятості, безробіття</i>	
Рівень зайнятості населення: м. Києва = 62,6 %; Волинської обл. = 49,5 % Рівень безробіття населення: Луганської обл. = 15,1 %; м. Києва = 6,1 %	Рівень зайнятості населення: Швеції = 68,5 %; Греції = 47,95 % Рівень безробіття населення: Греції = 19,3 %; Чехії = 2,2 %
<i>Гендерні та регіональні (для ЄС — міжкраїнні) дисбаланси в оплаті праці</i>	
Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників: у м. Києві = 13542 грн.; у Чернівецькій обл. = 6991 грн. Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників: чоловіків = 10083 грн.; жінок = 7830 грн.	Мінімальна заробітна плата: у Люксембурзі = 1998,6 євро; у Болгарії = 260,8 євро Гендерний розрив у розмірах зарплати чоловіків і жінок = 16,0 % (2017 р., див. примітку у табл. 1)

Джерело: [1], [10].

Перше. Дисбаланси попиту і пропозиції робочої сили на українському та загальноєвропейському ринках праці тісно пов'язані, що значимо обумовлює феномен масштабної трудової міграції з України. За різними експертними оцінками, на сьогодні за кордоном працюють від 4 до 10 млн. українців (22–59 % економічно активного населення працездатного віку), і переважна частина з них — саме в Європі і переважно в трудомістких галузях. Доцільно припустити, що такі гіпертрофовані масштаби трудової міграції дали підстави керівництву МВФ у липні 2019 р. зазначити, що Україна потребує нової бізнес-моделі, яка «має полягати у постачанні товарів, а не людей до Європи», і впровадження якої неможливе без подолання корупції та неадекватності інституцій [5].

Вже зараз низка держав ЄС відчуває значний дефіцит робочих рук, який планує покривати, в тому числі завдяки трудовим мігрантам з України. Так, 2025 р. чисельність робочої сили в Німеччині скоротиться проти 2010 р. на 6,5 млн. осіб. За прогнозом експертів, дефіцит фахівців у німецькій економіці сягне 2,0 млн. осіб у 2020 р. і 5,2 млн. — у 2030 р. [11, с. 7–8]. З метою збалансування ринку праці, наприкінці 2018 р. федеральний уряд Німеччини ухвалив закон (поки не чинний) про спрощення з 2020 р. доступу для трудових мігрантів з поза меж ЄС, які мають професійну кваліфікацію та знають німецьку мову.

Ці заходи викликали реакцію інших країн ЄС, що також мають потребу у подоланні дефіциту праці — Нацбанк Польщі закликав посилити конкуренцію за українських «заробітчани» (щорічний внесок яких у зростання польського ВВП оціночно складає 0,3–0,9 %) з Чехією, Угорщиною та Словаччиною, де їм пропонують вищі зарплати та спрощене працевлаштування [7].

Слід зазначити, що гіпертрофовані масштаби трудової міграції з України обумовлюють не лише значну втрату її потенційного ВВП, але й деградацію внутрішнього ринку праці та поступову переорієнтацію національної системи вищої та професійно-технічної освіти на потреби європейських держав-реципієнтів трудових ресурсів, що абсолютно неприпустимо.

Друге. Негативні демографічні тренди низької народжуваності і постаріння населення притаманні як Україні, так і ЄС. Однак країни суттєво відрізняються за рівнем ефективності державної політики, що й пояснює зростання населення ЄС (з 508,5 млн. на 01.01.15 до 513,5 млн. на 01.01.19) та його скорочення в Україні (з 42,9 до 42,1 млн.). Вказана тенденція для України, за ін. однакових умов, означає загострення проблеми відтворення трудових ресурсів, яке прямо корелює з економічним зростанням [2, с. 39–40].

Своєю чергою, гальмування динаміки ВВП може зумовити поглиблення дисбалансів на ринку праці країни.

Третє. Інститути ринку праці критично важливі у подоланні дисбалансів у сфері зайнятості — це доводить і світовий [3], і, зокрема, європейський досвід [9; 13]. На жаль, в останні роки є ознаки дивергенції застосовуваних Україною та ЄС інституційних підходів. На відміну від України, поточний порядок денний ЄС будується у парадигмі Четвертої промислової революції («Індустрія 4.0», «Зайнятість 4.0»), цифровізації, суспільства знань, соціальної інклюзії. При цьому новітня політика Євросоюзу чітко зорієнтована на «людиноцентричні» підходи, вироблені Глобальною комісією з питань майбутнього сфери праці, що передбачають збільшення інвестицій у розвиток здібностей людини, в розвиток інститутів праці, у гідну та стабільну зайнятість [3, с. 11–15]. У рамках ухваленої 2017 р. Європейської опори соціальних прав створено Європейське агентство з питань праці (*European Labour Authority*), розробляється спільна для країн ЄС процедура моніторингу та врегулювання соціально-трудових дисбалансів, проектується Європейська схема виплат по безробіттю (*European Unemployment Benefit Scheme*), підтримуються соціальні інвестиції та інновації [13, с. 46–47].

Водночас, в Україні дієва політика завбачення і врегулювання дисбалансів на ринку праці наразі практично відсутня. Вбачається, що першочерговими кроками у межах її формування та реалізації мають стати: ухвалення нового Трудового кодексу, який відповідає інтересам людини праці та гармонізує трудові відносини працівника та роботодавця, взаємодію учасників соціального діалогу, а також гарантує дотримання ратифікованих Україною конвенцій МОП; впровадження, у т.ч. через механізм державно-приватного партнерства, програм створення нових робочих місць, підтримки зайнятості молоді, повернення українських трудових мігрантів на внутрішній ринок праці; переосмислення інституційної ролі та підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості — акцентування її діяльності саме на активних, а не пасивних заходах політики зайнятості, надання комплексу якісних послуг роботодавцям, посилення її взаємодії з професійно-освітніми установами, досягнення конкретних результатів у межах наявних бюджетних програм.

### **Література**

1. Економічна активність населення України / Стат. збірники за 2010, 2013, 2018 роки. Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. Лифшиц М.Л. Влияние миграции и естественного воспроизводства трудовых ресурсов на экономический рост в странах мира // Прикладная эконометрика. 2013. № 3 (31). С. 32–51.

3. Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, Международное бюро труда, 2019. 92 с.

4. Соціально-трудо́ві відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. К.: КНЕУ, 2015. 321 с.

5. Україні потрібна нова бізнес-модель, якщо вона хоче наздогнати світ — МВФ. 02.07.2019. URL: [https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/...](https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/)

6. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : кол. монографія / за наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк. К.: ІЕПр НАН України, 2018. 380 с.

7. Четверть украинских трудовых мигрантов в Польше могут переехать в Германию в 2020 году — Нацбанк Польши. 11.06.2019. URL: <https://hromadske.ua/ru/posts/...>

8. Benchmarking Working Europe — 2019. European Trade Union Institute, 2019. 104 pp.

9. Boeri T., Jimeno J.F. The unbearable divergence of unemployment in Europe / Working Papers, Banco de España. 2015. № 1534. 37 pp.

10. Eurostat Database. 2019. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/...>

11. Perspektive 2025: Fachkräftige für Deutschland. Bundesagentur für Arbeit, 2011. 55 pp.

12. Sabato S., Corti F., Vanhercke B., Spasova S. Integrating the European Pillar of Social Rights into the roadmap for deepening Europe's Economic and Monetary Union — Study. Brussels: European Economic and Social Committee, 2019. 64 pp.

13. Sparreboom Th., Tarvid A. Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe // Journal for Labour Market Research. July 2016. Vol. 49, Issue 1. PP. 15–42.

УДК 331.101.5

*Гук Л.П.,*

канд. екон. наук, ст.н.с.,

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В умовах цифровізації економіки інформація та наукове знання стало не тільки самостійним економічним ресурсом, а й визначальним для усієї соціально-економічної системи. Цифрову

епоху можна визначити як історичний період, що характеризується діджиталізацією, широким використанням цифрових технологій в різних аспектах людської діяльності, включаючи економіку, політику та більшість форм взаємодії людей. Всеосяжне використання цифрових технологій означає глибоке трансформації соціально-економічних систем.

Діджиталізація представляє хвилю інноваційних змін у інструментах та методах, що використовуються в економіці. Світ опинився на порозі трансформацій, що будуть розгортатися протягом найближчих десятиліть з можливостями, викликами та наслідками, які ще не усвідомлюються повною мірою. Фундаментом цих подій є ключові розробки: Інтернет речей, хмарні обчислення, аналітика великих даних та штучний інтелект, а також досягнення у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Нові технології постійно знижують виробничі витрати, змінюють процес організації виробництва та розподілу товарів і послуг, створюють підґрунтя для стійкого зростання можливостей. В той самий час формування нових продуктів і галузей з потужними інвестиційними можливостями створило соціально-економічний дисбаланс та передумови трансформації зайнятості та моделей соціально-трудова відносин.

Цифрова революція як і попередні технологічні революції вимагає зміни парадигми функціонування економіки. Діджиталізація створила значні диспропорції та протиріччя за останні кілька десятиліть, що є частково результатом все більшої несумісності між існуючою економічною структурою та структурою економіки, що базується на цифрових технологіях.

Можливим шляхом вирівнювання поточних диспропорцій в економіці є формування нових економічних відносин, трансформація моделей соціально-трудова відносин, розбудова інформаційно-комунікаційного сектора економіки [1]. Радикальні зміни відбуваються у структурі зайнятості, зникають деякі старі та виникають нові професії, а праця набуває нового змісту — вона стає більш інформативною, продуктивною, творчою. Ось чому зараз особливо важливо покращити розуміння того, як цифрова революція змінює характер економічної діяльності та традиційні уявлення про працю та зайнятість.

У дослідженні «Freelancing in America: 2018» (FIA) [2], що було проведено у 2018 році компанією Upwork та Спілкою фрілансерів, американці все частіше віддають перевагу власноруч обраній роботі у тому місці, де вони хочуть, у той час, коли вони хочуть. Тобто все більше людей обирають незалежність, як стиль

життя, що уможлиблюється за допомогою використання ІКТ та гнучким моделям соціально-трудова відносин. Автори дослідження FIA 2018 представляють чотири найважливіші напрями трансформації, необхідних для формування нової моделі соціально-трудова відносин [2]:

*Вільна зайнятість — мейнстрім на ринку праці.* Згідно із результатами FIA протягом останніх п'яти років, незважаючи на посилення ринку праці, що пропонував більше вакансій із повною зайнятістю, американці все частіше обирали позаштатну роботу. З 2014 р. по 2018 р. 3,7 млн. осіб почали надавати перевагу фрілансу, наразі працює 56,7 млн. американських фрілансерів. Кожний із трьох американських робітників, як показує дослідження, вважає справедливим, що цей спосіб роботи зараз є основним.

*Якість життя.* Як для фрілансерів, так і для не-фрілансерів сьогодні пріоритетом є стиль життя, а не доходи. Фрілансери більшою мірою отримують бажаний спосіб життя. Фрілансери, що працюють повний робочий день, на 21 відсотковий пункт частіше кажуть, що їх робота дозволяє їм жити відповідно до своїх бажань (84 % фрілансерів кажуть це проти 63 % не фрілансерів).

*Технології, що розширюють можливості.* Однією із причин вибору фрілансу є можливість працювати віддалено. Зростаюча популярність цифрових платформ та спільних програмних засобів, таких як Slack, Dropbox та Документи Google, зробили зайнятість набагато простішою, ніж будь-коли раніше. Дослідження показало, що 3 із 4 фрілансерів сказали, що сучасні технології полегшують пошук та виконання позаштатної роботи: у 2018 р. 64 % фрілансерів знайшли роботу в Інтернеті, що на 21 в.п. більше ніж у 2014 році.

Оскільки цифрові платформи знижують витрати роботодавців на пошук робочої сили відповідної кваліфікації та полегшують пошук роботи, що відповідає наявним навичкам фрілансерів, вони таким чином формують умови для зростання економіки. Відповідно до розрахунків фахівців Глобального інституту Mc Kinsey, що представлено у звіті «A Labor Market That Works: Connecting Talent With Opportunity In The Digital Age», до 2025 р. цифрові платформи можуть додати \$ 2,7 трлн. США до світового ВВП і поступово пом'якшити багато постійних проблем на світових ринках праці [3].

Гнучкі моделі соціально-економічних відносин на ринку праці багато в чому визначають якість життя людей сьогодні та їх благополуччя у майбутньому. Крім того, якісні робочі місця є важливим фактором збільшення продуктивності праці та стимулювання економічного та соціального зростання.

## Література

1. Гук Л.П. Вплив процесів становлення медіум-класу на зайнятість та розвиток бізнесу// Соціально-класові трансформації і формування нової якості освіти як складові реконструктивного розвитку економіки України: монографічний збірник / за ред. акад. Гейця В.М., чл.-кор. Гриценка А.А. ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». — Електрон. дані. — К., 2019. — 388 с. — С. 78–108. — Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/scc/11.pdf>
2. Freelancing in America: 2018 5th annual study / Upwork and Freelancers Union // New York and Mountain View, Calif. — October 31, 2018. — Режим доступу: <https://www.upwork.com/press/2018/10/31/freelancing-in-america-2018>
3. Manyika J., Lund S. A Labor Market That Works: Connecting Talent With Opportunity In The Digital Age / James Manyika, Susan Lund, Kelsey Robinson, John Valentino & Richard Dobbs // McKinsey Global Institute & Company. — June 2015. — 100 p. — P. 46.

УДК 331.4

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

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ І ВИКЛИКИ

Нині зміни в соціально-трудовій сфері, і відповідно розвиток досліджень в цій царині, відбуваються відповідно до таких загальносвітових трендів як цифровізація, глобалізаційні процеси, інтеграція національних ринків праці та освітніх послуг. Так, фахівцями «Центру нової економіки та суспільства» Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum, 2018) [1; 2], було проведене он-лайн опитування компаній та визначені тенденції в сфері праці на 2018–2022 рр., більшість яких безпосередньо пов'язана з поширенням інформаційних технологій: роботизація, зміна географії виробничих, розподільних та цільових ланцюгів; зміна типів зайнятості під впливом інформаційних технологій; автоматизація бізнес-процесів, скорочення загальної кількості робочих годин виконуються людьми; трансформація зайнятості (поява та

зникнення професій, робочих місць, зростання попиту на професії, які передбачають посилене використання технологій — спеціалістів з автоматизації навчання, фахівців з аналізу великих даних, експертів з автоматизації процесів, аналітиків з безпеки інформації, користувачького досвіду та людських ресурсів — конструкторів взаємодії з машинами, інженерів-робототехніків та спеціалістів з блокчейну), швидке застарівання навичок та зростання потреби у підвищенні кваліфікації для працівників, які мають найбільший ризик постраждати від технологічних змін. Крім того, в результаті дослідження було визначено, що драйверами змін, що позитивно впливають на зростання бізнесу, є чотири технологічні досягнення: повсюдний високошвидкісний мобільний Інтернет; штучний інтелект; широке застосування великих аналітичних даних; і «хмарні» технології.

Аналізуючи сучасні зміни в соціально-трудовій сфері в Україні, крім глобальних тенденцій також необхідно враховувати національний контекст, соціально-економічну ситуацію в Україні, стан національної економіки, виклики, які притаманні для ринку праці. Нині одним з найважливіших трендів є процеси реформування в усіх сферах суспільного життя, які зокрема, будуть мати значний вплив на ринок праці і пов'язані з оптимізацією системи ВНЗ, зниженням їх кількості і переходу до нових критеріїв оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників. Наслідки для соціально-трудової сфери можуть бути досить суперечливими — з одного боку на національному ринку праці вже досить давно відчувається нестача працівників робітничих процесів, пов'язана не тільки з падінням їх престижності, а й з досить потужним впливом міграційних процесів, а з іншого — й дотепер наявний запит вступників на отримання вищої освіти, яка вже давно не є гарантією успішного працевлаштування. В таких умовах загальноосвітні тенденції цифровізації можуть імплементуватись тільки частково. Значна роль в цих питаннях нині належить міжнародним компаніям, які мають необхідний досвід та ресурси для впровадження інноваційних рішень в бізнес-процеси.

### ***Література***

1. The Future of Jobs Report 2016. Insight Report. World Economic Forum [Electronic resource]. — Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
2. The Future of Jobs Report 2018. Insight Report. World Economic Forum [Electronic resource]. — Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

*Ілляш І.Д.,*

канд. геогр. наук, доцент  
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,  
Тернопільський національний економічний університет,  
м. Тернопіль;

*Баб'як Г.П.,*

канд. геогр. наук, доцент  
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,  
Тернопільського національного економічного університету,  
м. Тернопіль

## **НОВІТНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ У ЦИФРОВУ ДОБУ**

Сучасний іноземний досвід в управлінні формуванням і використанням персоналу підприємства не обмежується суто регіональними відмінностями у підходах. Глобалізація і цифрові технології призвели до урізноманітнення вибору методів і способів, персонал-технологій.

Сучасні форми і методи використання персоналу пов'язані із наслідками «оцифрування» процесів управління, які завжди вважались роботою людей.

Цифрова ера зумовлює використання нових методів як при формуванні, так і при використанні персоналу. Так, за різними оцінками близько чверті медіа часу в Канаді у 2017 р. займали мобільні пристрої із доступом в інтернет; у 2019 р. майже 50 % всього часу за день, що дорослі витрачали на медіа [6]. Щороку ця частка зростає. А отже, й багато функцій з управління на сьогодні оцифруються.

Варто відзначити наступні сучасні методи, які вже широко впроваджуються у останні 3 роки на ринках праці розвинених країн. Якщо окремі методи знайомі українським менеджерам із персоналу, то деякі стають відкриттям. Так, серед популярних на сьогодні методів формування персоналу слід виділити: інклюзивні оголошення про вакансії; програмну рекламу; відео-інтерв'ю; управління відносинами з кандидатами; вигоди від gig-економіки; залучення пасивних кандидатів; програми найму працівників за порадою; мобільні повідомлення; огляд сайтів роботодавця; соціальні мережі; маркетинг персоналу, маркетинг найму; управління робочою силою, що старіє; банки даних із «басейном талантів»; формування позитивного досвіду кандидатів; спільне

наймання; віртуальну реальність (VR); найм на основі даних і HR-аналітику; застосування штучного інтелекту (AI) тощо.

Більше 92 % рекрутерів у розвинених країнах використовують різні канали в своїх стратегіях набору соціальних медіа (Social media), включаючи LinkedIn, Facebook, Twitter, Glassdoor, YouTube, Google+, Instagram і Snapchat [5], і лише 4 % зовсім їх не використовують.

Використання персоналу пов'язане із постійним спілкуванням у корпоративному середовищі, здобуттям нових знань (constant learning opportunities), адаптацією до нових умов, а тому підприємства закордоном часто застосовують сучасні інструменти (платформи і додатки). Інструменти корпоративних соціальних мереж, такі як Yammer, полегшують співробітникам сприйняти інституційні знання і допомагати колегам з інтерактивною роботою. Офісні комплекти на основі хмарних технологій, такі як Office 365, допомагають сприяти культурі спільного використання та допомоги на підприємстві [4].

Новітніми методами використання персоналу вважаються наступні: широке застосування гнучких графіків роботи та дистанційної зайнятості; оцінка кінцевих результатів праці; залучення працівників; використання хмарних технологій в комунікаціях; створення умов для безперервного навчання та оновлення навичок; міжфункціональна співпраця; участь працівників у активах підприємства; прозорі стратегії корпоративної соціальної відповідальності; децентралізація управління, ефективна зворотна комунікація; заохочення креативності; широке застосування планування кар'єри; створення особливих підходів до управління у окремих компаніях, які підходять саме їм; поділ одного робочого місця між двома виконавцями [2; 3; 6] та ін.

Одним із напрямків вдосконалення системи формування та ефективного використання персоналу є забезпечення залученості в організації. Як засвідчують результати Доповіді колективу авторів університету Делойт «Talent 2020: Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective» [7], сучасні працівники особливо зацікавлені в отриманні змістовної праці. Так, за цим дослідженням, 42 % респондентів, які шукають нову зайнятість, вважають, що на їхній поточній роботі не використовуються їх навички та здібності; 55 % респондентів сказали, що рівень їх мотивації буде зростати, якщо вони робитимуть значиму роботу. Ще 42 % заявили, що будуть більш лояльними до свого роботодавця. Більше однієї третини заявили, що вони б більше пишалися своєю роботою і готові вкладати додаткові години, щоб вико-

нати таку роботу. А тому підприємства повинні пропонувати більше, ніж просто місце праці.

Процес формування персоналу із орієнтацією на залученість потребує певних кроків від менеджерів з персоналу та керівництва підприємства, адже як свідчить досвід сучасних іноземних компаній і успішних українських фірм, сучасні працівники схильні легко покидати фірму впродовж 1,5–2 років (37 % працівників, які змінюють роботу, вказали на відсутність кар'єрного прогресу як основну причину для виходу з компанії [7]), якщо їм не запропонувати перспектив розвитку та росту кар'єри, або хоча б не знайти часу для обговорення цих питань з менеджером.

А тому важливо адаптувати інноваційний світовий досвід у роботу з персоналом в українських компаніях, враховуючи глобалізаційні та цивілізаційні зміни, що торкаються не тільки сфери застосування праці, але й самих людських цінностей по всьому світу.

## ***Література***

1. Баб'як Г. До питання про можливості застосування зарубіжного досвіду організації формування персоналу в Україні. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2016. Вип. 21. С. 92-96. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/24457/1/%d0%91%d0%b0%d0%b1%e2%80%99%d1%8f%d0%ba%20%d0%93.pdf>

2. 13 Innovative Recruitment Methods Top Recruiters Use URL: <https://harver.com/blog/innovative-recruitment-methods/>

3. 15 New Recruiting Trends You Should Implement in 2019 [UPDATED] URL: <https://www.talentlyft.com/en/blog/article/87/15-new-recruiting-trends-you-should-implement-in-2019-updated>

4. 6 Effective Ways to Enhance Workplace Productivity. URL: <https://www.inc.com/john-boitnott/6-effective-ways-to-enhance-workplace-productivity.html>

5. 9 Tips On Social Media Recruiting Strategies URL: <https://harver.com/blog/social-media-recruiting-strategies/>

6. Digital Recruiting Best Practices. URL: <https://www.slideshare.net/communicatto/digital-recruiting-best-practices>

7. Talent 2020: Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/Talent2020\\_Employee-Perspective.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/Talent2020_Employee-Perspective.pdf)

8. Top 60 Employee Engagement Ideas from the Experts. 30 August 2017. URL: <https://www.pageuppeople.com/resource/top-60-employee-engagement-ideas-from-the-experts/>

9. Writing. URL: <https://textio.com/>

*Шамілева Л.Л.,*

канд. екон. наук, доцент, провідний науковий співробітник,  
Інститут економіки промисловості НАН України

*Хандій О.О.,*

канд. екон. наук, доцент, докторант,  
Інститут економіки промисловості НАН України

## **КОНЦЕПЦІЯ ПАТ-АНАЛІЗУ ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКІВ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**

Перетворення у соціально-трудої сфері за умови цифровізації економіки охоплюють всі аспекти соціально-трудої відносин (СТВ) та мають різновекторну спрямованість. Необхідно відмітити, що частина з них одночасно супроводжується як позитивними, так і негативними наслідками. Наприклад, поширення нетрадиційних нових форм зайнятості створюють умови для проявів ризиків в системі соціального захисту для працюючих, супроводжуються соціальною ізольованістю та соціальним відчуженням. За результатами сучасних наукових досліджень [1, 2, 3, 4] можна систематизувати проблеми та наслідки трансформації СТВ, визначити причинно-наслідкові зв'язки поміж факторами та умовами цифровізації та можливостями проявів соціально-економічних ризиків в трудовій сфері. Серед факторів та умов, які обумовлюють можливості цифровізації національної економіки, виокремлюють зовнішні (екзогенні) та внутрішні (ендогенні). В структурі зовнішніх можна виділити ті з них, які забезпечують можливості вірогідної оцінки втілення процесів цифровізації за окремими видами економічної діяльності. В першу чергу, це стратегічні параметри розвитку національної економіки та зайнятості, структурні зрушення в економіці, місце національного ринку праці в міжнародному розподілі праці та рівень включення національної економіки в глобалізаційні процеси та інші фактори та чинники.

Серед множини внутрішніх факторів найбільш важливими є рівень готовності національної економіки до смарт-трансформації, рівень цифровізації за ВЕД та можливості розвитку високотехнологічного виробництва, які склалися в країні. Ресурсне забезпечення (фінансове, науково-інтелектуальне, технологічне, підприємницьке, організаційно-адміністративне, інституційне та ін.)

визначає базові умови, а соціально-демографічний та професійно-освітній рівень трудового потенціалу, його відповідність потребам цифровізації та стан національної системи «цифрової» і STEM-освіти створюють можливості втілення процесів цифровізації економіки.

Систематизація проблем та наслідків, які можуть супроводжуватися проявом соціальних ризиків при трансформації СТВ, включає декілька агрегованих блоків, серед яких можна виділити — економічні, соціально-економічні, соціально-психологічні, інформаційно-комунікативні, політичні, безпекові та ін. За умови прояву та їх реалізації визначені проблеми можуть виникати види соціально-економічних ризиків, які пов'язані зі втратою роботи та джерел забезпечення життєдіяльності, можливості соціального захисту та соціального забезпечення. Зниження рівнів зайнятості можуть супроводжуватися соціальним відторгненням та зменшенням рівня соціального захисту.

В системі соціально-психологічних ризиків особливо важливими виступають ризики соціальної дезадаптації, формування психологічної «цифрової» залежності, можливості маніпуляції соціальною свідомістю, зниження соціального статусу особистості та ін.

Оцінка вірогідності прояву ризиків в системі СТВ за умови цифровізації економіки можлива на підґрунті методології патаналізу [5, с. 453–458], концептуальна модель якого визначає причинно-наслідкові зв'язки (рис. 1), які дійсно мають місце при формуванні можливостей прояву визначених ризиків.

Рекурсивна модель для визначення ймовірності реалізації ризиків може бути представлена наступними структурними рівняннями:

$$\begin{aligned}
 X_i &= P_{X_i R_j} \cdot R_j; \\
 Y_k &= P_{Y_k X_i} \times X_i = P_{Y_k X_i} \times P_{X_i R_j} \times R_j; \\
 Z_m &= P_{Z_m Y_k} \times Y_k + P_{Z_m Y_k} \times X_i + P_{Z_m R_j} \times R_j = P_{Z_m Y_k} (P_{Y_k X_i} \times P_{X_i R_j}) + \\
 &\quad + P_{Z_m X_i} \times P_{X_i R_j} R_j + P_{Z_m R_j} R_j
 \end{aligned}$$

де:  $R_j$  — зовнішні фактори;  $j = 1, n_j$ ;  $n_j$  — кількість зовнішніх факторів;  $X_i$  — внутрішні фактори;  $i = 1, n_i$ ;  $n_i$  — кількість внутрішніх факторів;  $Y_k$  — проблеми та наслідки трансформації СТВ;  $k = 1, n_k$ ;  $n_k$  — кількість ідентифікованих проблем та наслідків;  $Z_m$  — соціально-економічні ризики;  $m = 1, n_m$ ;  $n_m$  — кількість ви-

значених ризиків;  $P_{ji}$  — пат-коефіцієнти впливу  $j$ -ої змінної на  $i$ -ту, зокрема:  $P_{X_i R_j}$  — пат-коефіцієнт впливу зовнішніх факторів на внутрішні;  $P_{Y_k X_i}$  — відповідно, коефіцієнти впливу внутрішніх факторів на проблеми та наслідки цифровізації на СТВ,  $P_{Z_m Y_k}$  — пат-коефіцієнти впливу проблем та наслідків трансформації СТВ на можливості прояву та реалізації ризиків.

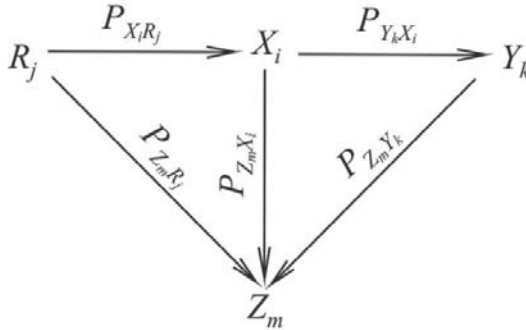


Рис. 1. Рекурсивна модель залежностей формування та прояву соціально-економічних ризиків в СТВ за умови цифровізації економіки.

Визначення відповідних пат-коефіцієнтів на підґрунті спеціальних математично-статистичних алгоритмів забезпечує можливість визначення ймовірності реалізації та прояву конкретного виду соціально-економічного ризику внаслідок трансформації СТВ за умови цифровізації економіки.

### Література

1. Вишневецький В.П., Князев С.І. Як підвищити готовність промисловості України до смарт-трансформації // ISS № 1815-2066, Nauka-innov. 2018. 14(4): с. 55–69. Режим доступу: <https://doi.org/10.15407/scin14.04.055>
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів / Демографія та соціальна політика. — 2019. — № 1(35). — С. 97–125
3. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В. Цифровізація суспільства та сталий розвиток — запорука трансформацій у соціально-трудовій сфері / Цифрова економіка. Збірник матеріалів Національної науково-методичної конференції, 4–5 жовтня 2018р. — К.: КНЕУ, 2018. — С. 277–282
4. Политология. Методы исследования: пер.с англ. / Д.Б. Маншейм, Р.К. Рич. — М.: Весь мир, 1997. — 544 с.

*Вонберг Т.В.*,  
канд. екон. наук, доцент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Курносова Р.І.*,  
магістрант,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕШКОД НА ШЛЯХУ АВТОМАТИЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ**

В епоху глобальної автоматизації, процеси створення спеціалізованого програмного забезпечення не минули й сферу управління персоналом. Зокрема, сьогодні в світі вже створене програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу, навчання та розвитку персоналу, управління продуктивністю, управління кадровим потенціалом.

Так, автоматизація рекрутингу передбачає автоматичне розміщення відкритих вакансій на сайті компанії та внутрішньому сайті для співробітників; формування загальної бази даних із кандидатами, котрі відгукнулися на вакансію з різних джерел; автоматичну перевірку анкети або тестового завдання; розсилку листів кандидатам тощо. Наприклад, кандидат, заповнивши анкету, вказав середній рівень володіння англійською мовою, тоді як за вимогою вакансії потрібний кандидат із високим рівнем знань іноземної мови, так ось ця анкета автоматично не буде пропущена системою, а кандидат отримає на електронну пошту лист із відмовою.

Разом із тим, важлива та ключова складова сучасного процесу управління персоналом — це навчання та розвиток. На практиці для більшості українських компаній, особливо з чисельністю працівників до 300 осіб, навчання носить несистематичний характер, а нові вміння та навички працівники, зазвичай, здобувають в ході роботи або ж за допомогою тренінгів та майстер-класів. Автоматизація процесу навчання полягає у створенні віртуальних кабінетів для співробітників, де вони мають доступ до навчальних курсів та матеріалів. Перевагою платформ для навчання є доступ до вже створених компанією-провайдером навчальних матеріалів, а також можливість створювати курси, тренінги й тести

під потреби компанії. Також на платформі менеджери мають змогу відстежувати успішність навчання працівників.

Щодо управління продуктивністю, то воно дозволяє відстежувати продуктивність співробітника, враховуючи виконання планів та KPI. А ось програмне забезпечення дозволяє скоротити час на створення планів для співробітників, відслідковувати виконання завдань та надавати зворотній зв'язок в режимі реального часу.

Управління кадровим потенціалом допомагає менеджерам приймати кращі бізнес-рішення, використовуючи дані в режимі реального часу. А автоматизація цього процесу полягає у централізації даних про працівників, що в свою чергу значно покращує оперативність.

Наголосимо, що на ринку IT послуг в сфері автоматизації управління персоналу присутня досить висока конкуренція, що дає змогу обрати компаніям програмне забезпечення, що найповніше відповідає вимогам компанії.

Отже, ринок насичений інструментами допомоги, проте лише незначна кількість українських компаній використовують дане програмне забезпечення для оптимізації HR-процесів. Визначимо основні перешкоди на шляху імплементації передової світової практики до реалій українського бізнесу.

По-перше, це висока вартість програмного забезпечення. Так, в середньому автоматизація одного з перелічених процесів компанії з чисельністю працюючих 500 осіб коштуватиме 15 000\$.

По-друге, певною перешкодою виступає низька вартість робочої сили на українському ринку праці. Так, на практиці виходить компанії простіше найняти кількох рекрутерів з заробітною платою 8000–12 000 грн. на місяць для виконання механічної роботи на зразок розсилки листів потенційним кандидатам, ніж придбати програмне забезпечення.

По-третє, це неготовність платити за комплексну автоматизацію всіх HR-процесів, при наявності безкоштовних аналогів. Зокрема, існує багато безкоштовних платформ для навчання, наприклад, Moodle, Coursera.

Також, суттєвою перешкодою можна назвати незацікавленість розробників у реалізації програмного забезпечення на пострадянському в цілому та українському зокрема просторі. Наприклад, компанії-провайдери не мають у відділі продажів фахівців, які володіють українською чи російською мовами. Тому, навіть у випадку зацікавленості української сторони програмним забезпеченням, консультацію надаватиме англомовний спеціаліст.

Нарешті, відсутність аналогового програмного забезпечення, створеного українськими ІТ-компаніями для потреб саме українського бізнесу також може розглядатися як перешкода на шляху широкої автоматизації HR-процесів. Зокрема, означене програмне забезпечення могло б мати нижчу ринкову вартість, а також бути адаптованим до потреб українського ринку. Наприклад, зв'язок з місцевими job-сайтами, такими як rabota.ua, work.ua, headhunter тощо.

Підсумовуючи, хочемо наголосити, що ринок автоматизації HR-процесів в Україні на даний момент не зайнятий. І на сьогоднішній день маємо наступну ситуацію — іноземні провайдери в силу різних причин майже не оперують на українському ринку, а власне програмне забезпечення ще не створене. Ця ситуація зумовлює відставання сфери управління персоналом в Україні від загальносвітових тенденцій.

УДК 331.104

*Швец П.А.*,  
канд. екон. наук, пров. наук. співроб.  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

В даний час розвиток економічних і соціальних процесів відбувається в умовах високої турбулентності й характеризується високою динамікою. Технологічні зміни, трансформації економічних систем і систем управління, системи соціальних відносин нарощуються експоненціально. Ці зміни формують нові виклики, в тому числі в галузі соціально-трудова відносин, відносин з приводу формування і використання людських ресурсів, профорієнтації та професійного самовизначення особистості.

Можна виділити три особливості трансформації соціально-трудова відносин в умовах формування цифрової економіки. По-перше, змінюються межі традиційного поділу праці, стираються кордони професій, прискорюються темпи «вимирання» традиційних професій, виникають нові, раніше непрогнозовані. Дослідження свідчать, що за 10–15 років можуть зникнути до

10 % існуючих в даний час професій. З цієї точки зору змінюються принципи поділу та кооперації праці. Жорстке закріплення функцій за тією чи іншою професією, в тому числі в професійних стандартах, заходить у суперечність із динамікою й гнучкістю соціально-трудової сфери. Роботизація та автоматизація кардинально змінюють зміст праці в усіх галузях і видах зайнятості, що змінює вимоги до компетенцій працівників. Вузькопрофесійна підготовка заходить у суперечність із необхідністю формування наскрізних, надпрофесійних компетенцій (комунікабельність, нестандартність і критичність мислення, вміння працювати з використанням сучасних цифрових технологій та ін.), значення яких з кожним роком зростає. І на початку трудового шляху, і під час трудової діяльності людині необхідно орієнтуватися в світі професій, в динаміці й перспективі цих змін для того, щоб своєчасно формувати й розвивати свої компетенції, підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці з урахуванням цих трансформацій.

По-друге, змінюються форми зайнятості. Поряд з традиційними контрактними формами реалізації трудових відносин активно розвиваються зайнятість у вигляді фрілансу, краутсорсінга, інсорсінга, гнучких форм включення професіоналів в трудову діяльність, розвивається дистанційна зайнятість, проектна форма зайнятості й ін. При цьому нові форми стають все кращими для молоді і високо конкурентного персоналу. Тому при професійному самовизначенні й профорієнтації потрібно враховувати не тільки трансформації в змісті й поділі праці, але й можливості, перспективи використання гнучких (нових) форм соціально-трудоких відносин.

По-третє, підвищується мобільність працівників. Це пов'язано як з активізацією міграційних процесів, так і з міжпрофесійної, міжгалузевої, внутрішньофірмової мобільностей. «Навчання впродовж життя» як принцип і концепція все виразніше розвивається і реалізується в практиці. Стає все більш стійкою тенденція, коли людина змінює свою професійну приналежність 3–4 рази протягом трудового життя. На робочих місцях все частіше долаються традиційні бар'єри в професійному поділі праці. Робочі місця формуються під завдання, компетенції працівника, під клієнта, технологію. В результаті об'єктивно виникає необхідність такого механізму, який би дозволяв в умовах експоненційних змін завчасно здійснювати зв'язок між технологічними трансформаціями, трансформаціями в поділі праці, ринком праці, професійним і особистісним розвитком. Таким механізмом може стати

модернізована концепція профорієнтації та професійного самовизначення.

Головна ідея даної концепції полягає в розгляді профорієнтації та професійного самовизначення як механізму, що забезпечує єдність і безперервність процесу відтворення людських ресурсів з позиції вибору людиною своєї траєкторії професійного розвитку, що обумовлено наскрізним характером змін в технологічному, професійному та функціональному розподілі праці під впливом принципів четвертої промислової революції, цифрової економіки та інноваційним характером соціально-трудових відносин. Обмеженість існуючих підходів до профорієнтації та професійного самовизначення пов'язана з тим, що вони розривають єдиний процес професійного самовизначення людини протягом всієї трудової діяльності як мінімум на три частини:

— профорієнтація в традиційному сенсі як вибір професії школярами, молоддю. В рамках цього мова йде про оцінку своїх переваг і потенціалу, про вибір навчального закладу як сфери формування первинних професійних здібностей і розвитку особистісних якостей, про можливість працевлаштування. Ці аспекти обмежуються професійним діагностикою (інформуванням, агітацією) найчастіше на основі психологічного тестування, профконсультування (переважно для школярів і батьків, рідше для людей, які змінюють професію);

— регулювання ринку праці в частині розподілу людських ресурсів по галузям зайнятості, формам зайнятості, між суб'єктами діяльності (працевлаштування) і за рівнями та формами підготовки (освіта). Для забезпечення себе відповідним персоналом, підприємства ведуть роботу зі школярами та студентами, проводять ярмарки вакансій, формують відповідний HR-бренд (бренд роботодавця на ринку праці). У цій частині в традиційну профорієнтацію включаються питання попиту і пропозиції праці, формування і віддачі людського капіталу, прогнозування працевлаштування, формування компетенцій;

— професійне самовизначення як механізм планування професійної діяльності, кар'єри, розвитку компетенцій в процесі трудової діяльності. Ці питання вирішуються в рамках систем управління людськими ресурсами на рівні суб'єктів діяльності, корпорацій та консультаційних послуг, бізнес-освіти. Слід зазначити, що позитивні аспекти профорієнтації (саме орієнтації, вибору) втрачаються в цих механізмах, оскільки переважають інтереси бізнесу і лише тенденції «свободи праці» наполегливо формують вектор інтересів працівника.

*Дмитрук С.М.*,  
канд. екон. наук., доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В РАМКАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Соціально-економічні аспекти забезпечують реалізацію ключових завдань функціонування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу, дозволяють акцентувати увагу на соціальній спрямованості його дії. Вже досить довгий час соціальні питання розглядаються як другорядні, такі, що не потребують першочергової уваги, «відсуваються на другий план», і роками не вирішуються. Загострення соціальної напруги в суспільстві важко назвати позитивним явищем, однак поступово воно може призвести до активізації дій органів державної влади і вирішення найбільш гострих соціальних питань.

З іншого боку, досить суттєвою проблемою є те, що багато питань, пов'язаних з відтворенням людського капіталу, які потребують вирішення, населення відкладає на післякризові часи, адже в сучасних умовах зростає невпевненість в завтрашньому дні, посилюються міграційні настрої, і об'єктивно доцільним вважається тільки короткострокове планування. Інвестиції домогосподарств в освіту, охорону здоров'я, соціальний розвиток знижуються, що веде до погіршення якості людського капіталу, зменшення можливостей його розвитку та нагромадження.

Важливим та актуальним напрямом забезпечення збереження людського капіталу є встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів.

Відомо, що розміри мінімальних державних соціальних стандартів і гарантій є заниженими [1]. Це обумовлено передусім такими причинами:

- занижені державні стандарти оплати праці, зокрема низький рівень мінімальної заробітної плати, яка станом на 1 січня 2019 р. становила 4173,0 грн./міс. Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати суттєво відстає від загальноприйнятого в розвинутих європейських країнах показника 50 — 60 %, навіть спостерігається тенденція до його поступового зменшення: у 2010 р. — 45,3 %, у 2011 р. — 40,9 %, у 2012 р. —

36,5 %, у 2013 р. — 36,2 %, у 2014 р. — 35,0 %, у 2015 р. — 35,0 %, у 2016 р. — 32,0 %. З 1 січня 2017 р. відбулось суттєве збільшення мінімальної заробітної плати але тенденція зберігається у співвідношенні мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати: у 2017 р. — 53,3 %, у 2018 р. — 48,3 %, у 2019 р. — 45,2 % [2].

МОП визначено, що розмір мінімальної зарплати повинен становити не менше 60 % середньомісячної заробітної плати. Це призводить до того, що фактичний розмір заробітної плати не забезпечує виконання її стимулюючої та відтворювальної функцій, веде до збільшення чисельності так званих «працюючих бідних».

- методика визначення прожиткового мінімуму, який має виконувати функцію базового соціального стандарту, потребує оновлення. Для визначення прожиткового мінімуму в Україні продовжують діяти набори, які були затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656. Отже, споживчий кошик в Україні не переглядався вже 19 років. Величина прожиткового мінімуму не враховує низку життєво необхідних витрат, таких як: будівництво, купівля житла або його найм, освіта, оздоровлення, утримання дітей у дошкільних навчальних закладах, платні медичні послуги тощо. Включення цих витрат у прожитковий мінімум відповідало б принципам його формування, закріпленим у Законі України «Про прожитковий мінімум», а також міжнародним стандартам, які визначені Конвенцією МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики. Продовжує застосовуватись практика управління «у ручному режимі» соціальними виплатами на основі показника «рівень забезпечення прожиткового мінімуму», що взагалі нівелює значення прожиткового мінімуму як базового соціального стандарту, суперечить чинному законодавству, обмежує рівень соціальної допомоги. Усе більшої актуальності набуває питання переходу до вищого соціального стандарту — мінімального споживчого бюджету.

Таким чином, рівень державних соціальних стандартів є значно заниженим, соціальне забезпечення займає досить значну частину у видатках зведеного бюджету. Це обумовлене низькими рівнем макроекономічних показників добробуту, який до того ж суттєво знизився під впливом соціально-економічної кризи. Варто наголосити, що саме державні соціальні стандарти на жаль є однією з основних складових механізму, який дозволяє платити ганебно низькі заробітні плати працюючому населенню.

## **Література**

1. Дорош О.В. Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні / О.В. Дорош // Бізнес-Інформ. — 2014. — № 5. — С. 226–231.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Кицак Т.Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудова відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т.Г. Кицак. — Режим доступу : [www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/](http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/).

УДК 658.5:331.108.26

**Волянська-Савчук Л. В.,**

к.е.н., доцент

кафедри управління персоналом і економіки праці,  
Хмельницький національний університету

**Конопко А. Ю.,**

студентка

Хмельницький національний університет

### **ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕТАП ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Теорія управління підприємством сьогодні характеризується зміною загальної парадигми управління. Успіх діяльності всієї організації залежить від персоналу, який сьогодні починає розглядатися як основний ресурс фірми. Також збільшується увага до стратегічних питань управління діяльністю організацій. З'являється теорія управління людськими ресурсами, відповідно до якої персонал являє собою один із ресурсів підприємства, котрим треба грамотно керувати, створювати умови для його розвитку, вкладати в нього кошти, прийшла на зміну теорії, яка розглядала персонал як витрати, що треба скорочувати. Перехід до ринкової економіки суттєво підвищує роль добору персоналу, оскільки саме робітники підприємства, їх високий професіоналізм, творчий потенціал та майстерність забезпечують необхідне зростання продуктивності праці, якості послуг та продукції підприємства, а відповідно і досягнення цільових, господарських та фінансових показників діяльності [1, с. 7].

Під управлінням кадрами розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінки і неперервної освіти кадрів, направле-

ний на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і в результаті покращення життєвого рівня. Планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне вдосконалення людських ресурсів становлять основу управління кадрами. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є набір та відбір, ефективно навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації [2].

Проблеми управління кадрами на підприємстві розглядають в своїх працях як представники класичної школи Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, так і сучасні вітчизняні автори В. Петух, В. Савченко, М. Виноградський, М. Долишний [3].

Із загального переліку завдань з управління персоналом багато фахівців виділяють процеси набору та відбору кадрів як найбільш складні і відповідальні. Потреба в кадрах організації задовольняється в процесі набору персоналу та створення резерву працівників, з яких потім можна відібрати осіб, що найбільш підходять організації.

Для залучення кандидатів організація може використовувати внутрішні і зовнішні джерела (таблиця 1) [3].

*Таблиця 1*

**ПОРІВНЯННЯ ДЖЕРЕЛ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Джерела	Переваги	Недоліки
Внутрішні	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Можливість планування цього процесу.</li> <li>2. Низькі витрати.</li> <li>3. Надання людям перспектив службового зростання, що підвищують їхню задоволеність роботою, віру в себе.</li> <li>4. Збереження основного складу при скороченні штатів і швидкому заповненні вакансій при звільненні посад.</li> <li>5. Добре знання претендентам організації, що забезпечує їм легку адаптацію і популярність їх самих.</li> <li>6. Безболісне вирішення проблеми зайнятості і скорочення плинності кадрів.</li> <li>7. Компанія знає «плюси» і «мінуси» працівника.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мале число вакансій.</li> <li>2. Обмежує місце прикладання праці.</li> <li>3. Вимагає додаткових витрат на перенавчання</li> <li>4. Приводить до напруженості в колективі внаслідок внутрішньої конкуренції</li> <li>5. Дозволяє просувати «потрібних людей».</li> <li>6. Знижує активність тих, хто лишився «осторонь».</li> <li>7. Зберігає загальний дефіцит робочої сили.</li> <li>8. Загроза нагромадження складних особистих взаємин працівників.</li> <li>9. «Сімейність».</li> <li>10. Погане ставлення до людини з боку її колишніх колег.</li> </ol>

Джерела	Переваги	Недоліки
Зовнішні	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Широкі можливості вибору кандидатів.</li> <li>2. Поява нових ідей про розвиток організації, що вони із собою приносять.</li> <li>3. Зниження загальної потреби в кадрах за рахунок залучення додаткових ідей.</li> <li>4. Вибір з великого числа кандидатів.</li> <li>5. Менша загроза виникнення інтриг усередині підприємства.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Великі витрати.</li> <li>2. Погіршення морально-психологічного клімату внаслідок конфліктів між новачками і старожилами.</li> <li>3. Високий ступінь ризику через невідомість людини.</li> <li>4. Погане знання нею організації і підбора в тривалому періоді</li> </ol>

Кожне підприємство постійно відчуває потребу у кадрах, на яку впливає велика кількість факторів: ринкові (зростання попиту на продукцію та послуги викликає потребу у додатковому персоналі для того, щоб розширити виробництво); технологічні (покращення обладнання як правило викликає зменшення кількості працівників потрібних для його обслуговування та викликає потребу у нових працівниках); кваліфікаційні (потреба у кадрах високої кваліфікації, як правило, значно менша); організаційні (раціональність структури організації та управління зменшує потребу в персоналі); соціальні (плинність персоналу) тощо [4]. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. Високих результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідними знаннями та уміннями, мотивовані до узгодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організації.

### **Література**

1. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. — Харків : ХНАМГ, 2012. — 215 с. 7.
2. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. — 2014. — № 24(4). — С. 389–396.

3. Волянська-Савчук Л. В. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві/ Л. В. Волянська-Савчук, В. Ю. Царук //Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». — 2018. — № 2 (45). — С. 189–196.

4. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І.М. Дашко // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. — 2016. — № 9. — С. 37–41.

УДК 331

*Гуцуляк Н.П.,*

ст. викладач, аспірант,

Донецький національний університет імені Василя Стуса

### **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

У статті висвітлено сучасні методи підбору персоналу, їх характеристика та доцільність використання; розглянуто найбільш поширені інноваційні методи пошуку персоналу; проаналізовано особливості рекрутингу.

*Ключові слова:* підбір персоналу, відбір персоналу, методи підбору персоналу, рекрутинг, види рекрутингу, цифровий рекрутинг, аутплейсмент, аутстафінг, прелімінарінг.

*Постановка проблеми.* Проблеми розвитку технологій управління персоналом на сучасному етапі економічних змін є досить актуальними, тому потребують детального аналізу. Більшість українських підприємств не встигають реагувати на швидкі зміни на ринку праці та зазнають значного кадрового дефіциту на всіх рівнях управління. Такий дефіцит обумовлюється використанням несучасних технологій пошуку та відбору персоналу на підприємствах, браком висококваліфікованих працівників, недостатньо гнучкими та застарілими підходами до перекваліфікації власного кадрового потенціалу.

Комплексний підхід до процесу підбору персоналу є однією з центральних функцій грамотного управління, оскільки саме люди забезпечують ефективні економічні показники, конкурентоспроможність та прибутковість компанії.

*Аналіз досліджень та публікацій.* Тематика підбору персоналу висвітлена у наукових працях В. Бакуменка, Ю. Великого, С. Іванової, Н. Ізюмцевої, А. Кібанова, В. Лозниці, Б. Балабанова, С. Шекшні та ін.

Метою дослідження є аналіз та характеристика сучасних нестандартних методів підбору персоналу.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Завдання щодо підбору персоналу стоїть практично перед будь-яким сучасним підприємством, а особливо — новоствореним чи таким, що розширює свої потужності. Професійний підбір нових працівників є фундаментом його майбутнього успіху, а підприємство яке не стоїть на місці, а динамічно розвивається та змінюється, звичайно має проблеми, пов'язані з підбором якісних і спеціалізованих кандидатів на вакантну посаду. Помилки при відборі персоналу призводять до суттєвих негативних наслідків: недоотриманого прибутку, втрати клієнтів, сил, часу, ресурсів, високої плинності персоналу, несприятливого морально-психологічного клімату, конфліктів, неготовності до змін, недбалого виконання обов'язків, зниження трудової дисципліни, низької ефективності використання робочого часу.

Наразі єдиної моделі підбору немає, оскільки кожен менеджер з персоналу створює свої правила і критерії за якими, власне, і буде здійснюватися підбір персоналу, ретельно визначає, якими саме з традиційних методів він буде користуватися у своїй роботі, чи буде він працювати з одним або скомпонує кілька методів — залежить від мети підбору та його компетентності [2].

Знання HR-менеджером ефективних технологій підбору персоналу дозволяє створити сильну згуртовану команду співробітників, спільна діяльність яких проходить в рамках корпоративної культури і спрямована на продуктивну роботу з метою досягнення поставлених керівництвом підприємства цілей[8]. Варто зауважити, що підбір персоналу являє собою процес залучення нових співробітників до роботи у окремому підприємстві, а відбір персоналу — це процес вивчення психологічних і професійних якостей кандидатів резерву, який було сформовано в процесі набору персоналу, відбір з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на посаду та максимально відповідає пред'явленим вимогам [7].

Набір працівників для заміщення вакантних посад може здійснюватись як за рахунок внутрішніх ресурсів компанії, так і можливий зовнішній пошук претендентів. Для прийняття ефективного кадрового рішення щодо доцільності використання кожного з методів набору та відбору персоналу для організації слід врахувати переваги та недоліки використання того чи іншого джерела пошуку.

Вагомими перевагами внутрішніх джерел підбору персоналу є:

- ✓ зменшення витрат на пошук та адаптацію працівників;
- ✓ прозорість стратегії управління персоналом;
- ✓ можливість планування просування працівників та підвищення їх професійної кваліфікації;
- ✓ покращення морально — психологічного клімату в колективі;
- ✓ сприяння зростанню лояльності до організації;
- ✓ підсилення залученості персоналу;
- ✓ зростання продуктивності праці;
- ✓ підвищення мотивації працівників.

В свою чергу зовнішні джерела більш поширені, оскільки трудові ресурси підприємства є обмеженими й при переведенні на вакантну посаду звільняється попереднє місце роботи працівника, який цю вакантну посаду обійняв. Також використовуючи зовнішній пошук підприємство уникає появи небажаних неформальних зв'язків серед працівників, не витрачається на додаткове перенавчання та отримує нових працівників з сучасними поглядами, вдосконаленими професійними компетенціями, досвідом роботи новою енергією. Отже, одним із пріоритетних завдань HR-відділу сучасного підприємства є дотримання відповідного балансу доцільному використанні методів внутрішнього чи зовнішнього підбору персоналу.

Рішення про вибір оптимальних методів залишається за фахівцями служби управління персоналом чи відділу кадрів, але, щоб воно було ефективним і обґрунтованим, необхідно володіти усім набором прийомів та методів, що дозволяють підібрати високопрофесійних і успішних співробітників. Найбільш дієвим способом підбору персоналу із зовнішніх джерел є рекрутинг і прямий пошук претендентів за заздалегідь складеним профілем.

Існує декілька підходів до визначення рекрутингу. Відповідно до широкого підходу рекрутинг є видом діяльності, сегментом інфраструктури ринку праці, що функціонує завдяки приватним агенціям з підбору персоналу; до вузького — технологією підбору персоналу із зовнішніх джерел шляхом активного залучення потенційних кандидатів для задоволення потреб, що використовується підприємствами та рекрутинговими агенціями [9].

Рекрутинг (від фр. *recruter* — «набирати», «вербувати»; спочатку про солдат, яких вербували в королівську армію) — підбір персоналу в штат компанії, або під замовлення клієнта у випадку рекрутингового агентства; основна функція і обов'язок менеджерів по персоналу та рекрутерів. На великих підприємствах перед-

бачена постійна посада рекрутера або менеджера з персоналу, до прямих обов'язків якого і входить підбір персоналу відповідно до потреб підприємства. Утім, досить багато підприємств все ж таки не мають в своєму арсеналі менеджерів з персоналу, довіряючи цю функцію тим, хто спеціалізується на цій справі — рекрутинговим агентствам. Подібного роду організації отримують від підприємств — замовників вимоги, яким повинні відповідати кандидати на вакантну посаду, а їх завдання полягає в тому, щоб відібрати придатних претендентів із загального потоку [2].

Рекрутинг — це складний багатогранний процес, який поділяється на декілька підвидів (перелік і характеристики основних технологій рекрутингу подано в табл. 1), які в свою чергу продовжують розвиватись, змінюватись та являються найбільш поширеними сучасними методами пошуку персоналу, а своїми відмінностями мають доволі стійкі до кризових явищ. Рекрутинг поділяється на пошук кандидатів, підбір потенційних претендентів, відбір кандидатів, адаптацію нових співробітників, агентства рекрутингу. Опитування, проведені серед менеджерів з персоналу на різних підприємствах, показують, що більшість із них, а саме 68 %, користуються послугами рекрутингових компаній. І вони зазначають, що у 46 % випадків така співпраця є досить плідною, 22 % від такої співпраці жодних результатів не принесли. І лише 32 % менеджерів віддають перевагу самостійному пошуку працівників [5].

*Таблиця 1*

**ОСНОВНІ ТЕХНОЛОГІЇ РЕКРУТИНГУ [1; 2; 4; 5; 6; 8; 9; 10]**

<b>Інноваційні методи підбору персоналу</b>	<b>Особливості</b>	<b>Переваги та відмінності</b>
Масовий рекрутинг	Технологія, яка використовується в тому випадку, коли підбір персоналу здійснюється на однотипні вакансії. Це можуть бути як: торгові представники, оператори, касири, так і менеджери з продажу.	Немає принципової відмінності з класичним рекрутингом, крім як більш низької вартості та короткого терміну пошуку.
Exclusive search (ексклюзивний пошук, прямий)	Застосовується при пошуку фахівців вищої управлінської ланки і рідкісних фахівців. Як правило, до цього методу звертаються, якщо необхідно знайти людей, які мають ключовий вплив на бізнес компанії, що забезпечують реалізацію стратегії, — як правило, це управлінські кадри.	Вирішення стратегічно важливих кадрових питань компанії. Цей метод являється одним із високооплачуваних.

Інноваційні методи підбору персоналу	Особливості	Переваги та відмінності
Штатний вибір	Це найбільш поширений метод, який застосовується для пошуку переважної більшості фахівців, за допомогою даного методу здійснюється підбір фахівців і лінійних менеджерів на типові позиції.	Відсутні обмеження джерел пошуку та засобів залучення кандидатів.
Скринінг персоналу	Скринінг (з англ. screening — перевіряти на надійність, сортувати) — це спосіб підбору персоналу за визначеним набором характеристик (стать, вік, освіта, досвід роботи) переважно без врахування особистісних якостей та мотивації.	Найбільш швидкий і малобюджетний спосіб відбору персоналу, висока ефективність при масовому наборі персоналу.
Digital рекрутинг Цифровий рекрутинг	Ключовими тенденціями даного методу є: роботизація та штучний інтелект (роботи та чат-боти у рекрутингу); автоматизація процесу підбору (відео-інтерв'ю, онлайн-тестування та системи оцінка персоналу); HR-аналітика (BigData, предиктивна та порівняльна аналітика); соціальний рекрутинг (використання соціальних мереж для пошуку персоналу).	Ці інструменти дають можливість вивести процес підбору персоналу на новий рівень і забезпечити підвищення якості підбору та ефективність
Temporary staffing Підбір тимчасового персоналу	Підбір персоналу на короткотривалий період (як правило від одного дня до 3-х місяців).	Найчастіше використовується під час проведення маркетингових заходів або виконання невеликих проектів.
Аутплейсмент	Роботодавець допомагає своєму співробітнику знайти нове місце роботи, у випадках масових скорочень, звільнення персоналу в результаті реструктуризації компанії або інших організаційних змін.	Полегшує процедуру звільнення для працівника та покращує репутацію підприємства
Преліміна-рінг — набір молодих фахівців	Preliminary — від англ. «підготовчий», «майбутній» — метод підбору персоналу за допомогою виробничої практики та стажування перспективних молодих фахівців (студентів та випускників вузів), здатних зробити значний внесок у функціонування і розвиток організації. Також цей метод передбачає проведення безкоштовних тренінгів для випускників, молодих і початківців фахівців, з перспективою подальшого працевлаштування;	Вважають ключовим методом «омолодження» штату та скорочення витрат на пошук персоналу

Закінчення табл. 1

Інноваційні методи підбору персоналу	Особливості	Переваги та відмінності
Пошук талантів (від англ. <i>Talents search</i> )	Відносно новий, але вдалиий метод підбору персоналу, який полягає в тому, що ведеться цілеспрямований пошук перспективних, креативних, цікавих людей.	Рекрутери відвідують різноманітні конференції, зустрічі професіоналів, проводять моніторинг інтернет-мереж для пошуку «таланту»
Headhunting	Метод при якому рекрутери займаються пошуком, «полюванням» виключно за суперспеціалістами, керівниками вищої ланки, «переманюванням» чітко визначеного ексклюзивного спеціаліста для компанії замовника.	Досить складний і тривалий метод пошуку, чітко працює цінують там, де вони працюють зараз, і тому, як правило, не зацікавлені в пошуку нової роботи.
Лізинг персоналу	Лізинг — це специфічна форма оренди робочої сили, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили у тимчасове користування.	Мінімальні затрати часу та фінансів на коротко-терміновій основі для залучення додаткового персоналу, а у разі виникнення претензій або конфліктних ситуацій, всі питання вирішуються лізинговою компанією.
Аутстафінг	Дана послуга передбачає переведення частини працівників зі штату підприємства в штат спеціальної аутстафінгової компанії, яка бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства й бухгалтерії. При цьому працівники фактично працюють на одному підприємстві, а числяться на іншому. В Україні аутстафінг може використовуватися підприємствами будь-якої форми власності, крім державної.	Необхідність використання аутстафінгу зумовлено обмеженням законодавством, статутним договором чисельності працівників, у разі сезонних робіт, потреба у скороченні адміністративних витрат на управління персоналом.

*Висновки.* Успіх будь-якого підприємства залежить від якості, надійності, психологічних та професійних можливостей персоналу, на що впливає ефективний та ретельний підбір персоналу. Нові економічні відносини, робота в умовах жорсткої конкурен-

ції на глобальних ринках приводять сучасних управлінців до необхідності впроваджувати інноваційні управлінські технології для доцільного використання персоналу як основного ресурсу. Проаналізувавши та розглянувши характеристики різних методів підбору персоналу можна зробити висновок, що рекрутинг досить складний та багатогранний процес, вимагає відповідних компетенцій HR-менеджера, який зможе застосувати найбільш ефективні сучасні методи на своєму підприємстві. Тому під час вибору того чи іншого методу слід орієнтуватися на доступні ресурси, звертаючи особливу увагу на терміновість поставлених завдань щодо закриття вакансії, на кількість часу, який є в розпорядженні та перспективи розвитку компанії.

### **Література**

1. Борисюк О.В., Саган С. Лізинг персоналу як ефективний метод вирішення проблеми кадрового забезпечення. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. — Вип. 5(4). — С. 137–140.
2. Бутусевич А., Підбираємо персонал: методи і типові помилки. Веб-сайту газети «Консультант Кадровика». 2017. — № 23(155). Режим доступу: <https://kadrhelp.com.ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylyku>.
3. Зленко А.М., Ісайкіна О.Д., Мірошніченко Д.А. Особливості національного рекрутингу // Економічний вісник університету. 2018. Випуск 37(1), С. 75–84.
4. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час.: Издательство «Alma littera Вильнюс». 2016 — 248 с. — С. 10.
5. Ізюмцева Н.В., Інноваційні методи пошуку персоналу / Н.В. Ізюмцева//Економіка та право. 2017. № 3(48). С. 118–123.
6. Матвійчук Н. М. Аутстафінг: стан та проблеми впровадження в Україні / Н. М. Матвійчук // Інноваційна економіка. 2015. № 5 (60). — С. 33–37.
7. Опаріна Х.С., Ковальська К.В., Сучасні методи відбору персоналу на підприємстві.//Молодий вчений. 2015. — № 5(2). — С. 38–44.
8. Павленко К.О., Шульгіна Т.С., Сучасні технології підбору персоналу. 2017. Науковий вісник Херсонського державного університету. № 23(3). — С. 30–33.
9. Писаревська Г.І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. 2015. — № 2. — С. 296–301.
10. Підбір персоналу в цифрову епоху: вектор змін. hh.ua — сайт з пошуку роботи (Head Hunter Україна). 2018. Режим доступу: <https://vinnitsa.hh.ua/article/22316>.

*Кудласевич О.М.*,  
к.е.н., старший науковий співробітник,  
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

## **СУЧАСНА МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Ефективна міграційна політика дає змогу країнам забезпечити себе від такого небажаного явища, як «відтік мізків». Наслідки міграції наукових та висококваліфікованих кадрів є значною проблемою для країн, що розвиваються, адже в підготовку молодих, активних, кваліфікованих спеціалістів вкладаються значні кошти, тим самим створюючи конкурентну перевагу для країни, що нівелюється міграцією. Кожна країна проводить свою, хоча в багатьох випадках і узгоджену з іншими країнами, міграційну політику, що є важливою характеристикою її суверенітету. Враховуючи зростаючу значущість економічних знань, конкуренція між країнами в залученні та утриманні кваліфікованих кадрів посилюється. У цих умовах об'єктом пильної уваги політиків і вчених стає селективна міграційна політика, яка вже сьогодні відіграє важливу роль. Наприклад, Великобританія, Франція, Німеччина, США, Канада і Австралія за тривалий час виробили сталі принципи міграційної політики, тим не менш вони відчувають нестачу кваліфікованих кадрів у різних секторах економіки, зокрема у сфері інформаційних технологій, охорони здоров'я, освіти та інших сферах професійної діяльності, тому їм зараз доводиться конкурувати між собою, щоб залучити фахівців для задоволення попиту на ринку праці. Тому багато країн схильні послаблювати міграційний режим стосовно кваліфікованих кадрів. Вибір конкретних принципів обумовлений основними цілями і завданнями міграційної політики, між тим, у доповнення до заходів міграційної політики, для залучення кваліфікованих кадрів у деяких країнах здійснюються спеціальні заходи фінансового заохочення.

У більшості країн, де дослідження ринку праці є обов'язковим при наймі іноземних громадян, спеціально складається перелік спеціальностей, за якими прогнозують нестачу кадрів. У Канаді використовуються провінційні списки «дефіцитних професій», що дозволяє звільнити роботодавця від проведення досліджень ринку праці. У Франції існує база даних вакансій, що складається з списків професій, за якими спостерігається нестача кадрів. В Ірландії затверджені два переліки: перелік дефіцитних професій

та перелік небажаних професій, для яких дозволи не видаються зовсім. У Сполучених Штатах, у порівнянні з іншими країнами, цей список вельми короткий: єдиними професіями, за якими спостерігається кадровий дефіцит, є фізіотерапевти, середній медичний персонал, а також окремі спеціальності з області гуманітарних і точних наук. Також імміграція кваліфікованих фахівців без наявності пропозиції про роботу може здійснюватися за рейтинговою міграційною системою. У рейтинговій системі враховуються критерії, однакові в різних країнах: вік, володіння мовою, освіта і спеціальність, професійний та педагогічний досвід у своїй країні.

Особливо варто відзначити схему міграційного регулювання Blue Card Scheme («блакитну карту»), яка була прийнята директивою Ради Європейського Союзу у травні 2009 р. Ця схема була розроблена спеціально для спрощення умов в'їзду та проживання на території Європейського Союзу кваліфікованих фахівців з третіх країн, а також безперешкодного пересування професіоналів по території ЄС. Володіючи «блакитною картою», іноземний працівник може жити і працювати в будь-якій країні ЄС, окрім Великобританії, Ірландії та Данії, від року до чотирьох років (з пролонгацією). При цьому він і його родина будуть користуватися соціальними правами і виплатами нарівні з місцевими громадянами, у першу чергу в тому, що стосується умов і нормативів праці. Це перша спроба регулювання кваліфікованої міграції на міждержавному, регіональному рівнях.

Протягом останнього часу зростала кількість студентів, що виїжджають в межах міжнародних освітніх програм. Політика щодо іноземних студентів стала сьогодні інструментом міжнародної конкуренції в залученні інтелектуальної робочої сили. Іноземних студентів використовують як джерело талантів двома шляхами: через дозвіл працювати під час навчання і через право отримати статус кваліфікованого мігранта в країні перебування після закінчення навчання.

Особливе місце серед всіх учасників міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили займають ТНК, які фактично не підпадають під контроль урядів. Міжнародні компанії, що мають представництва в різних країнах, можуть брати на роботу кваліфікованих іноземних співробітників, минаючи обмеження міграційного законодавства через кадрові переміщення всередині компанії. У деяких країнах (Канада, США та ін.) визначено вимоги до конкретних спеціальностей, щоб виключити зловживання цим каналом для переміщення менш кваліфікованого персоналу поза

встановлених квот або без перевірки обґрунтованості найму іноземного громадянина. У більшості випадків співробітники міжнародних компаній, які працюють на основі міжнародного переміщення, не можуть отримати право на постійне перебування або автоматичну зміну статусу при отриманні дозволу на роботу, однак вони можуть скористатися традиційними способами подачі заяви, і наявність досвіду роботи на території приймаючої країни дасть перевагу при її розгляді.

Важливість для України досвіду міграційної політики інших країн полягає не в прямому запозиченні конкретних форм і механізмів, а в усвідомленні більш загальних висновків, у розумінні усіх важливих аспектів і цілей її проведення, а також інструментів та методів, які доцільно використовувати у конкретній політичній та економічній ситуації.

### **Література**

1. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. К.: РВПС України НАН України, 2002. 206 с.
2. Малиновська О.А. Міграційна політика Європейського Союзу: виклики та уроки для України. К.: НІСД, 2014. 48 с.
3. Carrington W.J. How big is the brain drain? / W. Carrington, E. Detragiache // Wash.: IMF, 2008. — 27 p.

УДК 330.142

*Алексанян А.Г.,*  
аспірант,

ДВНЗ «Університет банківської справи»

## **ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВУ СФЕРУ ЯК НАПРЯМ РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Сучасні тренди цифровізації всіх сфер суспільного життя в розвинених країнах світу нині суттєво змінюють парадигму зайнятості в цілому, створюють нові можливості та загрози як для ринку праці, так і для окремих працівників, впливаючи на їх конкурентоспроможність на національному та глобальному ринку праці. В Україні поширення цих процесів найбільшою мірою відбувається під впливом тенденцій глобалізації, євроінтеграційних процесів, а також досить тісно пов'язано з діяльністю міжнародних компаній. Зміни на національному ринку праці, які пов'язані

з євроінтеграційними процесами, вимагають імплементації сучасних цифрових технологій як в процеси управління персоналом, так і в усі бізнес-процеси, які забезпечують виробництво продукції та надання послуг.

В новій економіці, здобутки якої нині поступово впроваджуються в Україні, питання імплементації цифрових технологій в соціально-трудову сферу є одними з ключових, що передусім зумовлено тим, що, нова економіка — це [3]: 1) 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; 2) 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; 3) нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво традиційних індустріальних благ.

Імплементація цифрових технологій в соціально-трудову сферу в Україні нині відбувається на тлі перманентних кризових явищ економіки, які суттєво впливають на можливості людського розвитку. Так, професор Грішнова О.А. [1-2] слушно зазначає, що кризові явища суттєво впливають на можливості відтворення людського капіталу як на макроекономічному, так і на регіональному, мікроекономічному й особистісному рівнях, зменшуючи їх, створюючи нові виклики, що вимагають адекватної реакції та вирішення. В умовах системної кризи, складовими якої є соціально-економічна, політична, військова кризи, в Україні відбуваються дуже великі втрати людського капіталу. Ці втрати мають руйнівні наслідки, що перешкоджатимуть досягненню в майбутньому макроекономічної стабільності.

Слід зазначити, що цифрові тренди в соціально-трудовій сфері досить тісно пов'язані із загальними світовими трендами цифровізації, до яких у 2019 р. можна віднести [4]: VR/AR (віртуальну/доповнену реальність); носимі пристрої (наприклад, смарт-годинники, смарт-браслети, бездротові навушники та ін.); розумні будинки; під'єднані автомобілі (для яких можливе віддалене керування); дрони; датчики/сенсори; нанотехнології; аналітика великих даних та ін. У 2020–2030 рр. трендами вже будуть [4] технології імплантів; штучний інтелект; робототехніка; блокчейн та криптовалюти; 3D друк; розподілені обчислення; самокеровані

машини; економіка спільного користування; нові технології в енергетиці та ін.

В контексті загальних трендів цифровізації, нині вже без перебільшення можна стверджувати, що вона суттєво впливає на стан соціально-трудова сфери, сприяє розширенню можливостей людського розвитку через виникнення нових професій, зміни в організації праці, суттєві зміни в управлінні різними бізнес-процесами, стрімке поширення інформаційних систем із управління виробництвом в цілому та окремими сферами діяльності підприємства. В цьому контексті актуалізуються питання кібербезпеки, захисту персональних даних працівників.

### **Література**

1. Грішнова О., Дмитрук С. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О.А. Грішнова, С.М. Дмитрук // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка — 2015. — № 5(170). — С. 11-16.

2. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці — визначальна ознака постіндустріального суспільства / О.А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: Вега-Принт. 2009. — С. 135-139.

3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози / А.М. Колот // Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та доміанти розвитку: матеріали круглого столу; 15 травня 2018 року. — К.: КНЕУ, 2018. — С. 7-15.

4. Цифрова адженда України — 2020 («Цифровий порядок денний» — 2020) Концептуальні засади (версія 1.0) Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>

УДК 331.108.2

**Фесовець О.Р.,**

канд. іст. наук,

нач. відділу Департаменту стратегічного розвитку  
та планування, АТ «Укрзалізниця»

### **СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»**

Перспективно успішне функціонування українського залізничного транспорту в умовах його реформування потребує розробки новітньої кадрової політики для акціонерного товариства

«Українська залізниця», як основної складової вітчизняної залізничної галузі. Кадрова політика визначає цілі, що впливають на взаємини підприємства із зовнішнім середовищем, а також цілі, пов'язані зі ставленням підприємства до своїх працівників, вона здійснюється методами стратегічного й оперативного управління [3, с 442-452]. Сучасні стратегічні методи кадрової політики вимагають удосконалення механізмів управління людськими ресурсами АТ «Укрзалізниця», що потребують узгодження соціально-економічних інтересів працівників з інтересами основного виробництва (транспортного процесу), технологічною дисципліною залізничного транспорту та результатами діяльності компанії. Крім того у зв'язку з обов'язками нашої країни згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС даний процес повинен відповідати вимогам актів законодавства ЄС (директивам, регламентам), що потребують імплементації у українське законодавство.

На даний час Товарство здійснює 65 % від загальнодержавного об'єму вантажних перевезень, а також більш ніж 35 % перевезень пасажирів у загальній структурі роботи, що здійснюється всіма видами транспорту України [2]. За обсягами вантажообігу АТ «Укрзалізниця» обіймає четверте місце у Євразії і за цим показником поступається тільки залізничним компаніям Китаю, Росії та Індії. Майже 2,6 % ВВП України генерується АТ «Укрзалізниця», крім того, компанія є одним з найбільших національних платників податків.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року №592 схвалено Стратегію АТ «Укрзалізниця» на 2019-2023 роки [1]. В цьому документі, крім іншого, визначені основні засади кадрової політики підприємства на найближчі роки, а саме: постановка чітких цілей і визначення функцій персоналу, посилення залежності розміру оплати праці від досягнутих результатів, підвищення рівня соціальної захищеності, можливості професійного розвитку і кар'єрного росту, покращення соціального рівня, сталого розвитку трудового колективу та вирішення соціально-економічних питань цього розвитку, у т.ч. через постійний діалог з профспілками.

Серед слабких сторін та загроз, що стосуються кадрової складової для подальшого розвитку АТ «Укрзалізниця», зокрема вбачається недостатність висококваліфікованих кадрів (у т.ч. через відтік персоналу у зв'язку зі збільшенням можливостей працевлаштування у країнах ЄС), незадовільний рівень оплати праці, низька якість стану освіти та професійної підготовки персоналу. Крім того стримує розвиток компанії значна кількість адмініст-

ративно-управлінського персоналу, а також велика соціальна чутливість до заходів з оптимізації штату та щодо впровадження ініціатив з підвищення продуктивності праці.

Варто зазначити, що сьогодні Товариство є одним із найбільших роботодавців України, де працює близько 260,5 тис. співробітників, або 1,6 % від загальної кількості працюючих країни, проте ще на кінець 2013 року облікова штатна кількість залізничників становила 365,4 тис. осіб. Тобто загальне скорочення штату компанії через низку об'єктивних причин, за попередні 5 років склало майже 30 % і цей процес, треба визнати, буде тривати і у подальшому.

Для вирішення ситуації, що склалася, серед шести заявлених стратегічних цілей АТ «Укрзалізниця», дві напряму стосуються кадрової політики, а саме: підвищення привабливості АТ «Укрзалізниця» як роботодавця; забезпечення потреби у кваліфікованому та ефективному персоналі та підвищення рівня безпеки на залізничному транспорті й дотримання стандартів охорони здоров'я і безпеки співробітників.

Зрозуміло, що для досягнення заявлених загальнокорпоративних стратегічних цілей необхідна деталізація та розробка низки цільових заходів. В першу чергу потрібно розробити професійні стандарти європейського зразка, щодо конкретних професій з вимогами до знань, умінь і навичок працівників. На даний час частина таких нормативних актів вже розроблена та затверджена («Машиніст електровоза» «Складач поїздів», «Монтер колії»), але основний перелік щодо стандартів залізничних професій ще потребує науково-практичного доопрацювання.

Також цікавою і необхідною, на наш погляд, ініціативою є формування моделі корпоративних компетенцій з метою забезпечення якісного підбору персоналу (в т.ч. до кадрового резерву), розвитку персоналу та об'єктивної оцінки ділових якостей. Формування цієї моделі передбачає проведення досліджень за різними рівнями посад з послідуєчим аналізом та проектуванням очікуваної моделі поведінки посадовців. У подальшому модель компетенцій повинна інтегруватись в процеси підбору персоналу, планування моделі кар'єрного росту, навчання та розвитку, оцінки, формування кадрового резерву та корпоративної культури.

Із вищевикладеного видно, що процес щодо стратегічних перспектив кадрового потенціалу АТ «Укрзалізниця», має позитивні тенденції для удосконалення, але на нашу думку, у цій діяльності вбачається недостатня теоретична база для відповідності залізни-

чної HR-політики кращим світовим зразкам. У зв'язку з цим доцільно залучити до відповідної роботи провідні науково-дослідні установи, окремих фахових науковців з метою розробки кадрової політики АТ «Укрзалізниця» на основі європейських стандартів.

### **Література**

1. Офіційний веб-сайт АТ «Укрзалізниця» — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [<https://uz.gov.ua/files/file/Стратегія-4-Turography.pdf>]
2. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [<http://www.ukrstat.gov.ua/>]
3. Щокін Г.В. Социальная теория и кадровая политика: [монографія] / Г.В. Щокін. — Київ: МАУП, 2000. — 576 с.

УДК 004:005:658

**Трушкіна Н.В.,**

канд. екон. наук,

старший науковий співробітник

відділу проблем регуляторної політики

та розвитку підприємництва,

Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ)

**Ринкевич Н.С.,**

асистент кафедри фінансів і маркетингу,

Придніпровська державна академія будівництва

та архітектури (м. Дніпро)

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ**

В епоху стрімкого розвитку цифрової економіки компаніям необхідно забезпечувати свій трудовий актив, впроваджуючи нові технології. Завдяки цифровим технологіям виникає більше можливостей для розвитку персоналу. Як свідчать дослідження компанії Economy Intelligence Unit [3], 77 % керівників вважають цифрову трансформацію ключовим напрямом розвитку бізнесу. За оцінками експертів компанії Altimeter [5], до напрямів інвес-

тування в цифрову трансформацію віднесено організаційну культуру, що створює можливості для змін, зростання, інновацій і прискорення.

Великі корпорації в багатьох країнах світу інвестують в управління талантами в цифрову епоху; зміни корпоративної культури та її трансформацію в ІТ-культуру; комплексний розвиток цифрової інфраструктури; підготовку топ-менеджерів до прийняття рішень у нових умовах. Європейська комісія виділяє такі напрями програми розвитку цифрового підприємництва, як цифрові знання і ринок інформаційно-комунікаційних технологій; цифрове бізнес-середовище; цифрові навички працівників [7]. При цьому варто відмітити, що до 2030 р. 57 професій будуть не затребувані на ринку праці в різних сферах економічної діяльності. Однак виникнуть нові 186 професій, які вимагатимуть нового рівня знань і професійного застосування ІТ.

Як показали опитування фахівців вітчизняних підприємств різних сфер економічної діяльності, ефективному розвитку організаційної культури перешкоджає ряд бар'єрів, серед яких такі: функціональна роз'єднаність заважає обміну даними (13,8 % респондентів); недостатня цифрова компетентність персоналу (6,3 %); відсутність цифрових платформ, що дозволяють управляти великими базами даних (5 %). До головних перешкод щодо зміни організаційної культури компаній в умовах цифровізації економіки віднесено непорозуміння цифрових трендів (23,8 % опитаних); брак фахівців з цифрових навичок (18,8 %); нерозвиненість ІТ-інфраструктури (13,8 %); відсутність баз даних (3,8 %). На думку фахівців, організаційну культуру необхідно трансформувати за рахунок впровадження цифрових технологій, що дозволяють оптимізувати бізнес-процеси в компаніях (45 %).

За даними Державної служби статистики України, кількість підприємств, які здійснювали набір фахівців у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, становила в 2016 р. 4024, у 2017 р. — 4663. Кількість підприємств, які проводили навчання персоналу в сфері ІКТ, зросла за 2011-2017 рр. на 35,8 % або з 2932 до 3982. Частка цих підприємств у загальній кількості підприємств, що мали доступ до мережі Інтернет, збільшилася на 3,4 відсоткових пункти або з 6,7 до 10,1 %. Кількість підприємств, у яких веб-сайт забезпечував навчання персоналу, складала в 2016 р. 1495, у 2017 р. 1598 [1, с. 17; 2, с. 8, 10].

Ці результати підтверджують дослідження Мюнхенського технологічного інституту та компанії SAP [6]. Так, 15 % респонде-

нтів вважають, що у них достатньо персоналу з необхідними навичками. Однак більшість опитаних (64 %) відчують нестачу в таких фахівцях. Встановлено, що лише 16 % респондентів використовують спеціальну програму найму або навчання задля створення бази навичків для формування цифрового майбутнього компанії. На основі дослідження експертів мережі кар'єри LinkedIn [4] виявлено, що понад 90 % респондентів вважають управління знаннями найважливішим ключовим навиком для багатьох співробітників. Це означає використання потенціалу людських ресурсів для успіху компанії. Основне завдання полягає в перетворенні індивідуальних знань у колективний інтелект, «колективний розум». Такі навички мотивують співробітників передавати свої знання, одержуючи матеріальну винагороду або нематеріальне фінансування у вигляді навчальних курсів.

Отже, цифрова трансформація для суб'єктів господарювання полягає в зміні організаційної культури та впровадженні нових цифрових технологій і комунікацій, які розширюють можливості і дозволяють формувати власну екосистему у взаємодії зі своїми контактними аудиторіями. Встановлено, що 52 % топ-менеджерів стикаються з неприйняттям змін співробітниками. Корпоративну культуру вказано головним бар'єром для цифрової трансформації бізнесу. 46 % компаній регулярно стикаються з проблемою відсутності у персоналу цифрових компетенцій.

Для вирішення цих проблем доцільно впроваджувати employee-driven менеджмент, тобто людино-орієнтований підхід до управління. Безперервне навчання співробітників та розвиток у них необхідних навичок скорочує вдвічі час виведення нового продукту на ринок. У цілому employee-driven менеджмент дозволяє на 38 % підвищити залученість співробітників у процес цифровізації; на 33 % прискорити запуск нових цифрових рішень; на 24 % підвищити ймовірність успішного результату цифрової трансформації.

## **Література**

1. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України в 2011 році: стат. бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2011. 43 с.
2. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України в 2017 році: стат. бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 36 с.

3. Как цифровая трансформация поможет развитию организации. URL: <https://www.terrasoft.ua>.

4. При цифровой трансформации предприятий кадры решают все. *Ваш партнер-консультант*. 2017. № 38 (9704). С. 10–15.

5. Цифровая трансформация-2019: главные направления инвестиций. URL: <https://www.globalcio.ru>.

6. Hoberg P., Krcmar H., Welz B. Skills for Digital Transformation. Research Report 2017. URL: [https://www.i17.in.tum.de/uploads/media/IDT-Survey\\_Report\\_2017\\_final.pdf](https://www.i17.in.tum.de/uploads/media/IDT-Survey_Report_2017_final.pdf).

7. The European Index of Digital Entrepreneurship Systems. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 44 p.

УДК 331.1 : 330.333.01

*Лелюк О. Ю.*

### **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР В УМОВАХ КРИЗИ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ АСПЕКТ**

Система управління людськими ресурсами корпоративних структур реалізується через діяльність всіх структурних підрозділів, які становлять організаційну структуру певного типу [5, с. 46]. Організаційна структура повинна чітко відповідати стратегії розвитку корпоративних структур. Розробка нової стратегії згідно до викликів, які виникають в період кризи, викликає необхідність змін існуючої організаційної структури, які відповідатимуть новим видам діяльності, новим зовнішнім зв'язкам, новим напрямкам розвитку тощо.

Основними завданнями організаційних перетворень в рамках системи корпоративного антикризового управління людськими ресурсами є, по-перше, мінімізація втрат кадрового потенціалу, по-друге, забезпечення максимально можливого соціального захисту працівників, по-третє, нівелювання погіршення морально-психологічного клімату серед працівників через дестабілізацію управлінських процесів [2, с. 169; 1, с. 485].

Організаційні структури управління відображають стан підрозділів та посад і характер зв'язків між ними. Залежно від характеру

зв'язків виокремлюють декілька типів організаційних структур [4, с. 199]:

— лінійні організаційні структури представляють собою систему управління, в якій кожний підлеглий підпорядкований тільки одному керівнику і в кожному підрозділі виконується весь комплекс робіт, пов'язаних з його управлінням, тобто організаційні зв'язки здійснюються лише на відповідних послідовних рівнях управління: керівник — керівник нижчої управлінської ланки — підлеглий [5, с. 48; 4, с. 200];

— функціональні організаційні структури — це структури, які побудовані на основі чіткої диференціації підрозділів за функціональним спрямуванням. Керівники спеціалізуються на окремих управлінських функціях, які виконуються відповідними спеціалістами. Такий тип структури сприяє підвищенню ефективності управління людськими ресурсами за рахунок залучення більш кваліфікованих фахівців-управлінців у конкретній сфері своєї діяльності [4, с. 205];

— лінійно-функціональні структури — це оргструктури, в яких при лінійному керуванні на кожному рівні управління створюються спеціалізовані підрозділи, які мають певні права по відношенню до підпорядкованих ланок. В таких оргструктурах система управління людськими ресурсами поєднує переваги лінійних та функціональних структур, в межах яких здійснюється більш оперативне прийняття рішень, значно ефективніше здійснюється контроль за видатками, визначена персональна відповідальність кожного керівника за результати діяльності, полегшена координація дій в підрозділах, спостерігається професійне вирішення завдань спеціалістами функціональних служб [5, с. 51-52; 4, с. 206-207; 3];

— матричні організаційні структури — це структури, в яких виконавці підпорядковуються як функціональним керівникам, так і лінійним [4, с. 212]. Управління людськими ресурсами в матричних оргструктурах представляє собою таку систему, в якій базовим елементом стає не окрема функція чи вид діяльності, а багатофункціональна команда чи група співробітників, покликаних вирішувати поставлені завдання або відповідати вимогам ринку [6, с. 33];

— дивізіональна організаційна структура створюється тоді, коли відбувається зростання масштабів діяльності, ускладнюються технологічні процеси, відбувається диверсифікація процесів відповідно до змін зовнішнього середовища. Тобто навколо певного виду діяльності формується організаційний

підрозділ з автономією у здійсненні своєї операційної діяльності [5, с. 52].

Таким чином, дослідивши особливості оргструктур управління різного типу, можна зробити висновок, що єдиної оптимальної організаційної структури не існує. В процесі впровадження та реалізації антикризового управління людськими ресурсами, використання в чистому вигляді лінійних, функціональних та лінійно-функціональних організаційних структур є недоречним, оскільки вони позбавлені гнучкості та здатності маневрувати під впливом кризових явищ. За таких умов для корпоративних структур раціональним є використання дивізіональних організаційних структур з елементами лінійних, функціональних, лінійно-функціональних та матричних організаційних структур залежно від особливостей діяльності. При цьому більш швидка реакція матричних організаційних структур на зміни ринкової ситуації допомагає вирішувати специфічні проблеми та дозволяє застосовувати такі оргструктури в кризовий період функціонування корпоративних структур.

## **Література**

1. Бізнес-менеджмент : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / [Федулова Л. І., Федоренко В. Г., Гриньов В. Ф. та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Федулової. — К. : МАУП, 2007. — 632 с.
2. Данилко В. К. Концепція управління персоналом в умовах подолання кризи [Електронний ресурс] / В. К. Данилко, О. І. Гриценко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економіка, управління та адміністрування. — 2013. — № 2 (64). — С. 167-173. — Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/view/31277/36935>.
3. Короткий курс лекцій з дисципліни «Управління персоналом» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://studme.com.ua/131509109954/mededzhment/organizatsionnaya\\_struktura\\_sluzhby\\_upravleniya\\_personalom.htm](https://studme.com.ua/131509109954/mededzhment/organizatsionnaya_struktura_sluzhby_upravleniya_personalom.htm)
4. Менеджмент: [підручник] / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький, О. В. Ільєнко. — К. : Кондор-Видавництво, 2013. — 758 с.
5. Небава М. І. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 1: навчальний посібник / М. І. Небава, О. Г. Ратушняк. — Вінниця : ВНТУ, 2012. — 105 с.
6. Никифорова В. Г. Управління персоналом : [навчальний посібник] / Никифорова В. Г. — Одеса : Атлант, 2013. — 275 с.

*Льєнко А.В.*,  
старший викладач  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах цифрової економіки в Україні здійснюється трансформація соціально-трудова відносин, що відбувається через нестабільність ринкової системи та бажання власників засобів виробництва зекономити на податках та на робочій силі. Внаслідок цього сталася трансформація відносин власності на засоби виробництва, а саме, збільшення частки лізингу засобів виробництва чи їх безоплатна аренда для робочої сили або консалтингових агентств на час надання послуг праці, особливо в ІТ-секторі. Результатом такого перетворення є збільшення кількості фізичних осіб підприємців та тимчасових працівників на цивільно-правових договорах. Така трансформація соціально-трудова відносин в господарські сформувала нові види ринку праці в Україні:

1) ІТ-ринок праці та робоча сила/стейкхолдери, що його обслуговують. Це первинний ринок праці з високим рівнем трудових доходів від підприємницької діяльності, якому притаманні такі риси: робоча сила створює інноваційний продукт; робоча сила, як приватний підприємець, в переважній більшості, продає свій продукт з правами на нього, крім власників технологій в продуктивних ІТ-компаніях; робоча сила володіє інноваційними компетенціями та часто змінює партнерів по бізнесу ( участь у різних проектах за час надання цивільно-правових послуг в межах консалтингової компанії/ бізнес-агрегатора/ рекрутингового агентства/ продуктової компанії; часта зміна консалтингових компаній/ бізнес-агрегаторів / рекрутингових агентств / продуктивних компаній / стартапів); робоча сила є молодіжною; робоча сила/ власники засобів праці вимагають високої якості трудового життя (бухгалтерське обслуговування ФОП, їдальня, навчання, найкращі умови на робочому місці, можливості телезайнятості/ віддаленої роботи, безкоштовні гаджети / обладнання тощо);

2) ринок послуг робочої сили в інших видах економічної діяльності. Первинний ринок з високими зарплатами — надання якісних та рідкісних послуг (проектні послуги, реклама, просу-

вання продукту, тренерство, коучинг, психологія, індустрія краси, медицина тощо);

3) ринок послуг робочої сили в інших видах економічної діяльності. Вторинний ринок з середніми чи низькими зарплатами — надання послуг за професіями та сферами діяльності, що є: а) масовими; б) обслуговують ринки масмаркет для середнього класу чи бідних тощо; в) можуть мати погані умови праці; г) мають високу та середню пропозицію надання послуг на ринку (ресторанний бізнес, зокрема офіціанти; будівництво; торгівля, зокрема продавці-консультанти, промоутери тощо).

Трансформація соціально-трудових відносин означає перехід робочої сили при продажу послуг праці на використання цивільно-правових договорів, що має наступні особливості:

- робоча сила/ приватний підприємець мають бути поінформовані, що вони укладають цивільно-правовий договір. Часто поняття «трудового договору» підміняється, а цивільно-правовий договір є удаваним, що регламентується статтею 235 Цивільного кодексу України [1], та при не вірно складеному договорі може мати такі наслідки: а) поновлення працівника у трудових відносинах та відшкодування їм всіх прав та гарантій; б) настання адміністративної відповідальності за порушення статті 41 частини першої Кодексу України про адміністративні правопорушення [2] (накладення штрафних санкцій від 510 грн до 1700 грн); в) донарахування єдиного соціального внеску, податок на доходи фізичних осіб, штрафи за сплату не в повному обсязі та невчасно;

- цивільно-правові договори укладаються у письмовій формі відповідно до статті 208 Цивільного кодексу України [1] та мають лише 2 сторони договору (замовник, підрядник) відповідно до глав 61 (оформлення підряду), 63 (надання послуг) Цивільного кодексу України [1];

- предметом цивільно-правових договорів є досягнення результатів праці, а саме: виготовлення, обробка, переробка, ремонт речей або виконання іншої роботи з переданням цієї роботи замовнику (частина друга статті 837 Цивільного кодексу України [1]); надання послуг, що споживається в процесі певної дії або здійснення певної діяльності (стаття 901 Цивільного кодексу України [1]). З метою уникнення штрафних санкцій у договорі не мають бути ознаки професії, умови розпорядку дня тощо (питання трудового права);

- результати роботи зазначаються в акті виконання/ передачі робіт;

- цивільно-правові договори обов'язково мають термін виконання. Тривалість договору при наданні послуг це регламенту-

ється домовленістю сторін (стаття 905 Цивільного кодексу України [1]). Строки здійснення робіт чи окремих етапів відповідно до статті Цивільного кодексу України [1] мають міститися у договорі підряду. При закінченні терміну договору й не укладенні нового, підрядник не має працювати у замовника, щоб це не було перекваліфіковано у трудові відносини;

- в цивільно-правових договорах замовник й підрядник мають за домовленістю встановити терміни виплати за надані послуги/виконані роботи (стаття 843 та 903 Цивільного кодексу України [1]), визначити ціну роботи чи способи її визначення (стаття 843 ЦКУ [1]). На відміну від трудового законодавства (виплата зарплати двічі на місяць, стаття 115 Кодексу законів про працю [3]) за цивільно-правовим договором можна здійснювати оплату на різних умовах, тобто не обмежувати мінімальним / максимальним розміром зарплати, виплачувати наприкінці наданих послуг тощо;

- в цивільно-правовому договорі може прописуватися порядок відшкодування шкоди, розмір санкцій при порушенні його умов. Виконавець самостійно несе ризики по виконанню та повністю відшкодовує замовнику невиконання в повному чи частковому обсязі (статті 837, 907 ЦКУ [1]);

- підрядник та виконавець домовляються про забезпечення умов виконання договору. Виконавець може самостійно надавати послуги / виконувати роботи (частина перша стаття 902 ЦКУ [1]), проте підрядник має право залучити до виконання роботи інших осіб) перша стаття 838 ЦКУ [1]) та прописати це в договорі. ЦКУ частиною другою статтею 902 передбачається можливість виконавця покласти виконання на третю особу, проте за кінцевий результат продовжує нести відповідальність виконавець перед підрядником.

## **Література**

1. Цивільний кодекс України[Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>— Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> — Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.

3. Кодексу законів про працю[Електронний ресурс] : [сайт Верховної Ради України] / [Відповідальний відсутній] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> — Дата звернення: 26.08.19. — Заголовок з екрану.

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ МІСТ УКРАЇНИ

Одним з сучасних глобалізаційних тенденцій у світі є поширення урбанізаційних процесів та концентрації талантів і ресурсів у мега-містах. Саме міста виходять на арену конкурентної боротьби та здатні перемогти за рівнем та темпами свого економічного, соціального та людського розвитку крупні держави. В цих умовах особливої актуальності набуває питання дослідження механізмів вимірювання рівня людського розвитку на локальному рівні, кінцевою метою якого є визначення ризиків та можливостей забезпечення накопичення людського капіталу у місті.

Питаннями дослідження та оцінки людського розвитку займається широке коло вітчизняних науковців та дослідників, серед яких: Л. Безтелесна, О. Грішнова, Дж. Кендрик, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, А. Тоффлер, Л. Шаульська та інші. Однак в своїх роботах вони недостатньо уваги приділяють питанням дослідження рівня людського розвитку на рівні громади (міста).

Метою дослідження є розробка науково-методичного інструментарію оцінки людського розвитку міст України.

Світова та вітчизняна практика налічує широке коло підходів до оцінки рівня людського розвитку та ефективності діяльності міст, що дало змогу розробити методологічні підходи до побудови індексу людського розвитку громад (міста) [1, 2, 3, 4, 5].

В основу запропонованого індексу (ІЛРМ) покладено багатогранний характер категорії людського розвитку, що дозволяє дослідити його за двома основними блоками: особистий та соціальний. Особистий рівень оцінює демографічний обсяг людської компоненти в місті та індивідуальні особливості реалізації його розвитку. Соціальний рівень передбачає оцінку наявного потенціалу забезпечення людського розвитку на рівні всієї громади. Отже:

$$HD = HD_{ind} + HD_{social} \quad (1)$$

де,  $HD$  — це загальний людський розвиток;  $HD_{ind}$  — це особистий рівень людського розвитку;  $HD_{social}$  — це соціальний рівень людського розвитку.

Загальний індекс людського розвитку міста розраховується за допомогою використання геометричних середніх та об'єктивної

процедури зважування складових елементів, що надає змогу отримати найбільш точні результати розрахунків уникаючи використання довільної ваги, виходячи з суб'єктивних критеріїв.

$$ІЛРМ_c = \alpha + \beta \sqrt[\alpha + \beta]{HD_{ind_c}^\alpha \times HD_{social_c}^\beta} \quad (2)$$

де,  $ІЛРМ_c$  — індекс людського розвитку міста «с»;  $\alpha$  та  $\beta$  — різні ваги кожного компоненту людського капіталу, оцінені за допомогою аналізу основних компонентів, з врахуванням міжкомпонентних зв'язків.

Для здійснення розрахунків індексу, за кожним блоком оцінки (індивідуальним, соціальним), визначається комплекс показників, які більш ширше дозволяють оцінити кожен з векторів та базуються на доступній статистичній базі на рівні муніципальних утворень в Україні. Мінусом наявної інформаційної бази для оцінки є відсутність окремих важливих показників на рівні міста.

Для загального дослідження було використано такі показники індивідуального людського розвитку, як: загальна чисельність населення міста, загальне навантаження на осіб працездатного віку; чисельність населення міста, що є громадянами України; чисельність домогосподарств; кількість житлових приміщень (будинків, квартир); середня ціна вартості одного м<sup>2</sup> житла, тощо.

Соціальний вимір людського розвитку міста включає сім основних компонентів оцінки, це: здоров'я, безпека, ринок праці, освіта, культура та спорт, транспорт, рівні можливості, які в свою чергу залучають 31 показник статистично-аналітичної оцінки. Для нормалізації показників, індикатор яких не мав відсоткового співвідношення, у ході аналізу проводиться процедура переоцінки, за допомогою привласнення значенню показника градації від 0, для найнижчого значення показника, до 100 для найвищого.

Для встановлення ваг кожного компонента використовується метод аналізу основних компонент. Оскільки неможливо присвоїти вагу кожному індикатору індивідуально, проводиться приведення компонентів до одного основного ряду (P), в цьому випадку розрахунок відбувається за наступною формулою:

$$P_n = \sum_{n=1}^k u_n x_n \quad (3)$$

де,  $u$  — це власний вектор кожного основного індикатора оцінки, а  $x$  — це змінна компонента індикатору оцінки.

Заключним етапом у розрахунку Індексу людського розвитку міста є визначення приватного значення індексів індивідуального та соціального людського розвитку, яке відбувається на основі зважування кожної компоненти у відповідності до відсоткового значення дисперсії, що зберігається для кожної складової ( $\alpha_i$  в індивідуальному та  $\beta_i$  в соціальному вимірі людського розвитку), відповідно до геометричного середнього значення. Зазначені розрахунки мають наступний математичний вираз:

$$HD_{ind} = \sum_1^h \alpha_i \sqrt[h]{\prod_{i=1}^h P_{HD_{ind}}^{\alpha_i}} \quad (4)$$

$$HD_{social} = \sum_1^t \beta_i \sqrt[t]{\prod_{i=1}^t P_{HD_{social}}^{\beta_i}} \quad (5)$$

де,  $\alpha$  та  $\beta$  — це відсоток дисперсії, що зберігається кожним компонентом

Узагальнюючи вище сказане, слід зазначити, що запропонований індекс людського розвитку міста, є універсальним та може бути використаний, як для одномоментної оцінки розвитку окремого міста, так і для здійснення порівняльних оцінок міст в динаміці, що дає змогу розширити спектр моніторингових досліджень розвитку міст (громад) України.

### **Література**

1. Управління трудовими ресурсами. Індекс людського розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.readbook.com.ua/book/30/751/>
2. Макарова. О.В. Людський розвиток (оцінка на регіональному рівні) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.idss.org.ua/ukr\\_index/LR\\_ua.pdf](http://www.idss.org.ua/ukr_index/LR_ua.pdf)
3. Epilogue The City Development Index (CDI) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.un.org/ga/Istanbul+5/116.pdf>
4. The Global Cities Index (GCI) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.atkearney.com/documents/10192/8178456/Global+Cities+2016.pdf/8139cd44-c760-4a93-ad7d-11c5d347451a>
5. Global Economic Power Index (GEPI) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://mori-m-foundation.or.jp/pdf/GPCI2017\\_en.pdf](http://mori-m-foundation.or.jp/pdf/GPCI2017_en.pdf)

## СЕКЦІЯ 2

# *Цифрова економіка як феномен суспільного розвитку: детермінанти становлення, соціально-трудові пріоритети*

УДК 330.16

*Антонюк В.П.*,  
д.е.н, професор,  
головний науковий співробітник  
Інституту економіки промисловості НАН України

### **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА**

Модернізації економіки і суспільства України має відбуватися в тренді сучасних техніко-технологічних й інформаційних тенденцій, які спрямовані на формуванням як цифрової економіки, так і цифрового суспільства. Цифровізація (з англ. digitalization) являє собою впровадження цифрових технологій в усі сфери суспільного життя: виробництво, фінанси, державне управління, соціальне обслуговування, в побут населення для різноманітних потреб — роботи, навчання, підтримки здоров'я, фінансових операцій, відпочинку, комунікацій, реалізації суспільних функцій тощо. У розвинених країнах саме широке використання цифрових технологій забезпечило суттєве підвищення ефективності економіки та якості життя. Україна також стала на шлях цифровізації оскільки в 2018 р. прийнято Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 рр. [3]. Найважливішим суб'єктом цифровізації виступає населення: з одного боку — як споживач електронно-цифрових засобів і технологій, товарів та послуг, які містять цифрову складову; з іншого боку — як працівник, що спроможний ефективно використовувати цифрові засоби і технології в своїй трудовій діяльності. Тому перший принцип Концепції стосується забезпечення кожному громадянину рівного доступу до послуг, інформації, знань на основі інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій. Однак він не реалізується повністю, про що свідчить забезпеченість населення електронними пристроями й доступом до мережі Інтернет.

За обстеженням домогосподарств у 2018 р. персональні комп'ютери (ПК) мали 36,4 %, ноутбуки — 32,7 %, мобільні телефони (МТ) — 97,4 % господарств. Значно відрізняється наявність електронних засобів у населення міст і сіл. В 2018 р. у середньому на 100 домогосподарств нараховувалося: ПК в містах — 43, в селах — 25; ноутбуків відповідно — 41 і 20; мобільних телефонів — 206 і 195 [4].

Використання електронно-цифрових засобів в системі інформаційно-комунікаційних технологій можливе при наявності мобільного зв'язку та мережі Інтернет. Національна комісія з державного регулювання у сфері зв'язку та інформатизації (НКРЗІ) у своїх звітах відзначає їх динамічний розвиток. З розвитком мереж стандартів 3G та 4G обсяг Інтернет трафіку на мережах рухомого (мобільного) зв'язку зріс у 2017-2018 рр. більше як у 6 раз. Кількість абонентів фіксованого ШСД у 2018 році зросла на 3,3 % у порівнянні із 2017 р. та склала 5 288 тис. осіб, при цьому забезпеченість населення фіксованим ШСД по Україні на 01.01.2019 складала 12,5 одиниць у розрахунку на 100 жителів [1]. Не дивлячись на позитивну динаміку, рівень доступу до Інтернету відрізняється за місцем проживання (табл.): у містах більше 70 % населення має доступ, у селах — менше половини. Спостерігається більш динамічне зростання частки населення, яке використовує мобільний Інтернет — більш ніж у 1,5 рази.

*Таблиця*

**ПОКАЗНИКИ ДОСТУПУ НАСЕЛЕННЯ ДО ІНТЕРНЕТУ  
ЗА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ у 2017–2018 роках\***

	Проживають у міських поселеннях		Проживають у сільській місцевості	
	2017	2018	2017	2018
Частка домогосподарств, які мали доступ до Інтернет вдома, %	70,0	71,6	38,6	40,6
Частка населення, яке повідомило, що за останні 12 місяців користувалося послугами Інтернету, %	67,7	70,1	41,7	47,8
з них: — вдома	64,9	66,9	34,9	40,1
— на роботі	9,9	10,2	4,0	4,6
— за місцем навчання	4,0	3,9	3,2	3,4
— у будь-якому місці через мобільний телефон	20,6	32,0	13,7	22,3

\* Розраховано за джерелом [2]

Обстеження домогосподарств показує пряму залежність між використанням Інтернету та рівнем доходів населення і віком. Якщо в першій (найбіднішій) децильній групі домогосподарств лише 4 особи із 10-ти мали доступ до Інтернету, то у десятій (найзаможнішій) таких було майже 9 із 10 осіб. Старші вікові групи мають значно гірші навички користування ПК, смартфоном та Інтернетом. Серед осіб віком 18–35 років користуються Інтернетом 90-95 % — майже всі; у віці 36–59 років це роблять близько 70 % населення; у віці 60-74 роки — близько 1/3 осіб даної групи, а у віці старше 74 — 14 % серед чоловіків і лише 5 % серед жінок[2]. Отже, українське суспільство суттєво розмежоване за можливістю доступу до електронних засобів та мережі Інтернет, що свідчить про наявність цифрового розриву.

За рівнем доступності і використання послуг Інтернет Україна значно поступається європейським країнам: у 2017 р. частка домогосподарств, які мали доступ до Інтернету вдома складала: в Данії, Норвегії — 97 %, Польщі — 82 %, Туреччині — 81 %, Литві — 75 %, а в Україні — менше 60 % [2]. Таке відставання обумовлено: недостатньою розвиненістю мережі Інтернет, особливо в малих містах і селах, зростанням тарифів на мобільний зв'язок та Інтернет-послуги, що обмежує доступ населення; низьким рівнем оволодіння населенням, особливо старшого віку, навичками користування цифровими технологіями.

Тому для подолання цих перешкод на шляху цифровізації суспільства необхідно: суттєве збільшення інвестиції в розвиток нової цифрової інфраструктури по всій території України; підвищення життєвого рівня населення, розробка та реалізація програм доступності послуг Інтернету для малозабезпечених верств, дітей та молоді, що навчається; створення просторів безкоштовного доступу до Інтернету; підвищення рівня комп'ютерної грамотності населення, передусім людей старшого віку.

### **Література**

1. ЗВІТ Про роботу Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації за 2018 рік. — URL: <https://nkrzi.gov.ua/images/>
2. Доступ домогосподарств України до Інтернету — URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_Internet\\_2018.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_Internet_2018.pdf)
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. — URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n14>
4. Наявність у домогосподарствах окремих товарів тривалого користування. Статистична інформація. — URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

1. Одними із найбільш поширених в сучасній науковій, науково-популярній літературі, засобах масової інформації, сферах виробництва, економіки та суспільних відносинах є поняття «цифровізація», «цифра» та їх словосполучення, прив'язані до сфер діяльності авторів, що розглядають дану проблему. Їх використовують вчені та фахівці технічних і виробничих галузей, політики та політологи, економісти тощо. Останні жорстко пов'язали цифровізацію із економікою і використовують поняття «цифрова економіка», що значно обмежує поняття «цифровізація».

2. Сучасна економіка, незважаючи на чисельні її назви та характеристики (постіндустріальна, неоіндустріальна, нова, інформаційна і т.ін.), залишається капіталістичною, у якій швидко зростає сфера послуг, фінансовий сектор, відбувається віртуалізація.

За даними Світового Банку у 2017–2018 р.р. сфера послуг складає близько 65 % світового валового внутрішнього продукту (ВВП), частка реального сектору економіки — близько 35 % ВВП. Структура ВВП (сфера послуг : реальний сектор економіки) деяких країн така: США — 80:20; Великобританія — 74:26; Німеччина — 67:33; РФ — 58:42; Індія — 50:50; Україна — 48:52; КНР — 35:65 [8]. Наведені дані визначають тренд, оскільки надійних методів оцінювання ВВП та сектору послуг не достає.

3. Спроби оцінювання сфери послуг, віртуальної її складової шляхом використання цифровізації, так званої «цифрової економіки» («ЦЕ») також недостатньо надійні, оскільки ні у світі в цілому, ні в конкретних країнах відсутні науково-обґрунтовані визначення цих понять. Так, Д. Тапскотт (D. Tapscott), який перший використав у 1995 р. поняття «цифрова економіка», визначає її як таку, що базується на цифрових комп'ютерних технологіях [7, с. 29]. Н. Негропonte (N. Negroponte) вважає, що «ЦЕ» — це перехід від обробки атомів до обробки бітів [6, с. 45]. Президент Світового економічного форуму у Давосі проф. К. Шваб розглядає «ЦЕ» не лише як зміну у технологіях (III — IV індустріальні революції), а також як нову систему організаційно-економічних

та соціально-економічних відносин. У цьому ж напрямі проводяться дослідження «ЦЕ» у роботах вітчизняних вчених [1; 3; 4; 5].

Все це підтверджує, що цифровізація значно ширше поняття, ніж «цифрова економіка» і її доцільно розглядати як категорію, що стосується усіх сфер соціальних, технічних, економічних і інших сфер та відносин (широке трактування) і як категорію, що притаманна конкретній сфері діяльності та відносин («цифрова економіка», «цифрова модернізація» і т. ін.).

4. Слід погодитись із д.е.н. В. Катасоновим [2, с. 34–35], що у вузькому сенсі «ЦЕ» — це та частина економіки, яка займається розробкою та виробництвом інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ). Сьогодні це більша частина того, що називають «хайтек», компанії високих технологій.

У більш широкому сенсі до «ЦЕ» входять користувачі ІКТ (банки, торговельні компанії, страхові організації, промислові, сільськогосподарські та інші суб'єкти господарської діяльності).

Ще більш широке визначення «ЦЕ» включає (у доповнення до вищевикладеного) внутрішньофірмове виробництво, що забезпечено ІКТ (використання комп'ютерів, засоби виробництва із програмним забезпеченням, комп'ютеризоване управління, робототехніка, безлюдні виробництва та технології і т. ін.).

У широкому сенсі так звана «ЦЕ» (за визначенням В. Катасонова) включає у себе (у добавок до трьох вищенаведених характеристик) також «оцифрування» державного управління. Такий підхід використовується тому, що у поточному сторіччі радикально змінюються відносини «держава-людина». Ці відносини опосередковуються грошима, стають платними (освіта, охорона здоров'я, культура, інші послуги). І у сферу цих відносин активно вторгаються ІКТ.

5. Таким чином, цифровізація — це категорія соціальних, виробничих, економічних та інших відносин, опосередкована ІКТ, конвергентними НВІТ-технологіями, сучасними високотехнологічними виробництвами та є значно ширше за так звану «цифрову економіку» і це слід підкреслювати у дослідженнях за даними напрямками.

### **Література**

1. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е. Парадигма, модели и механизмы активизации инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования. *Бизнес-Информ*, 2019. № 3. С. 75–83.

2. Катасонов В.Ю. Цифровые финансы. Криптовалюты и электронная экономика. Свобода или концлагерь? М.: Книжный мир, 2017. 320 с.

3. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*, 2019. №1(35). С. 97–125.
4. Ляшенко В.І., Вишневський О.О. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку. К.: Інститут економіки промисловості НАН України, 2018. 252 с.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: ЭКСМО, 2017. 208 с.
6. Negroponte N. Being Digital. NY: Knopf, 1995. 256 p.
7. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. New-York; Monreal: Mc-Grow Hill, 1995, 432 p.
8. World Bank. World Development Indicators. URL: <http://datacatalog.worldbank.org/dataset/world-development-indicators/>.

*Edita Baranskaitė,*

Klaipėda University, edita.baranskaite@ku.lt

*Doc., dr. Daiva Labanauskaitė,*

Klaipėda University, labanauskaitė.daiva@gmail.com

## **CHANGES IN THE CONCEPT OF INNOVATION, CLASSIFICATION OF INNOVATIONS AND THEIR ECONOMIC IMPACT**

Nowadays innovation is a very popular and widely used term/concept, seen as the source of businesses or countries wealth. Many companies and countries sets the goal for themselves to innovate, invest huge funds but paradoxically in many cases lack an understanding of the word «innovation», do not know what the word means exactly and what innovation can be, core of their characteristics is unknown, what and how to achieve through innovation what the results will be. In scientific literature the words «inventions» and «innovation» are mixed, sometimes even used as synonyms. The invention is only the beginning of the transformation process [9], and innovation is a more complex concept. Even among scientists there is no consensus on how innovation is defined, what it is and what the economic effect is generated by innovations. Defining innovation concept remains a serious subject of debate and continuous analysis [16]. Scientists are concerned about the secret of successful innovations but confirm the difficulty of defining and classifying innovations [10].

Different authors present different attitudes, emphasize different criteria or aspects [1] and have difficulties to evaluate economic impact.

The aim of this paper is to identify the classification of innovation and its potential economic impact by reviewing the scientific literature and defining innovation.

Scientific literature analysis method is used to achieve this goal.

During the literature analysis the concept of innovation was defined as an enterprise or consumer initiated economic, managerial, psychological or technological process of renewal within a company, which brings greater added value and a competitive advantage. As in scientific literature there are several different groups of innovation concept approaches:

**Novelty.** The oldest approach group identifies innovation as novelty, started by J. Schumpeter (1934), who was in a forefront of innovations theory

**Interaction processes.** Other researchers [13; 18; 12; 15] argue in one or another way that innovation is a process of interaction within a company.

**Value creation.** The third group of authors [11] describes innovation as value creation.

**Social progress.** Other authors [2; 12; 5; 14] describe innovation through a social progress aspect.

However, the definition of innovation concept does not reveal innovations classification aspects. Innovation can be subdivided into categories:

1. **Technological innovation** [20; 21; 3]:

- a. Information and Communication Technologies.
- b. Other areas of technologies.

2. **Non technological innovation:**

• Management practices (teamwork, knowledge management, flexible work organization).

• Production Methods (changed work organization: global quality management, business transformation).

• External relations (outsourcing services, networks, communication with clients) [17; 4; 19]:

i. Marketing strategies

1. Product Strategy

2. Pricing strategy

3. Promotion strategy [17; 23]

ii. Change management methods.

iii. Organizational Structures [17; 21].

iv. Human capital innovation [9; 25].

Innovations introduction in different sectors may possess different features, but all kinds of innovation effects seen very positively. Today innovation is seen as a major source of competitive advantage. Innovation is approached as a tool for economic growth and prosperity in different countries [8; 24; 22]. The EU Competitiveness Report provides empirical evidence on the direct and indirect effects of service and service innovation on economic growth, employment and competitiveness [7; 1]. It is also considered to be a major source for improving outcomes in the service sector [1; 26]. Innovation has become one of the top priorities in many countries for driving economy. The «Innovation Union» is one of the seven flagship initiatives of the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth [6].

### **References**

1. Carvalho, L. M. C., & Sarkar, S. (2014). Market structures, strategy and innovation in tourism sector. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 8(2), 153-172. < <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCTHR-05-2013-0031/full/html>>
2. Collins, P., & Fahy, F. (2011). Culture and creativity: A case study from the West of Ireland. *Cities*, 28(1), 28-35. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264275110001150>
3. Damanpour, F. (1992). Organizational size and innovation. *Organization studies*, 13(3), 375-402. < <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/017084069201300304>>
4. DATA, I. I. (2005). *Oslo Manual*. < [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual\\_9789264013100-en](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual_9789264013100-en)>
5. Decelle, X. (2004). A conceptual and dynamic approach to innovation in tourism. < <http://www.innonatour.usv.ro/docs/A%20CONCEPTUAL%20AND%20DYNAMIC%20APPROACH%20TO%20INNOVATION%20IN%20TOURISM.pdf>>
6. European Commission, 2010, EUROPE 2020. <<https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>>
7. European Competitiveness Report 2011. <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/573/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>
8. Fagerberg, J., & Godinho, M. M. (2004). Innovation and catching-up. Georgia Institute of Technology. <[https://aragorn.library.gatech.edu/bitstream/handle/1853/43208/ManuelGodinho\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aragorn.library.gatech.edu/bitstream/handle/1853/43208/ManuelGodinho_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
9. Gyurócz-Németh, P., Friedrich, N., & Clarke, A. (2013, June). Innovation in special hotels—as a key to success. In *Management knowledge and learning international Conference*(pp. 19-21). < <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-02-4/papers/ML13-301.pdf>>

10. Hall, M. C., & Williams, A. (2008). *Tourism and innovation*. Routledge. < <https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C2009-0-10095-4&isbn=9781134123179&format=googlePreviewPdf>>
11. Howells, J. (2007). *Services and innovation: conceptual and theoretical perspectives*. Chapters. <[https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/2686\\_3.html](https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/2686_3.html)>
12. Iorgulescu, M. C., & Rrvar, A. S. (2013). Measuring managers' perception of innovation in the Romanian hospitality industry. *Procedia Economics and Finance*, 6, 512-522. < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711300169X>>
13. Johannessen, J. A., Olsen, B., & Olaisen, J. (1999). Aspects of innovation theory based on knowledge-management. *International journal of information management*, 19(2), 121-139. < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401299000043>>
14. Kline, S. J., & Rosenberg, N. (1986). *An overview of innovation. The positive sum strategy: Harnessing technology for economic growth*. The National Academy of Science, USA.
15. Lundvall, B. (1992). E (ed)(1992) *National systems of innovation: towards a theory of innovation and interactive learning*. Pinter, London.
16. Mei, X. Y., Arcodia, C., Ruhanen, L., 2010. *A National Government's Tourism Innovation Initiatives: A Review of Tourism Development Policies in Norway*. The 21st Council for Australian University Tourism and Hospitality Education annual conference (CAUTHE 2011), Sydney.
17. Mothe, C., & Uyen Nguyen Thi, T. (2010). The link between non-technological innovations and technological innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(3), 313-332. <<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/14601061011060148>>
18. Muller, E., & Zenker, A. (2001). Business services as actors of knowledge transformation: the role of KIBS in regional and national innovation systems. *Research policy*, 30(9), 1501-1516. < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733301001640>>
19. Murphy, J. T. (2002). Networks, trust, and innovation in Tanzania's manufacturing sector. *World development*, 30(4), 591-619. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X01001310>>
20. Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). The Schumpeterian tradeoff revisited. *The American Economic Review*, 72(1), 114-132. <<https://www.jstor.org/stable/1808579>>
21. Phillips, R. W., & Phillips, R. (1997). *Innovation and firm performance in Australian manufacturing*. Industry Commission.
22. Porter, M. E., & Ketels, C. H. (2003). *UK Competitiveness: moving to the next stage*. <<http://www.academia.edu/download/31015819/fil14771.pdf>>
23. Rust, R. T., Lemon, K. N., & Zeithaml, V. A. (2004). Return on marketing: Using customer equity to focus marketing strategy. *Journal of marketing*, 68(1), 109-127. <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1509/jmkg.68.1.109.24030>>
24. Sipe, L. J., & Testa, M. (2009, August). *What is innovation in the hospitality and tourism marketplace? A suggested research framework and*

outputs typology. In International CHRIE Conference-Refereed Track (p. 22). <<https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=refereed>>

25. Tseng, C. Y., Kuo, H. Y., & Chou, S. S. (2008). Configuration of innovation and performance in the service industry: evidence from the Taiwanese hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(7), 1015-1028. <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02642060701882080>>

26. Van Ark, B., Inklaar, R., & McGuckin, R. H. (2003). ICT and productivity in Europe and the United States Where do the differences come from?. *CESifo Economic Studies*, 49(3), 295-318. <<https://academic.oup.com/cesifo/article-abstract/49/3/295/299580>>

УДК 65.014.12:378.14.015.62:004

*Денісова О.О.,*

канд. екон. наук, доцент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
Університет імені Вадима Гетьмана»

## **МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ**

Тривалий час розвиток інформаційних систем підприємств був пов'язаний з автоматизацією бізнес-процесів, яка передбачала структурування даних у бази даних і розробку програмного забезпечення для вирішення задач або їх комплексів. На поточний момент автоматизовано переважну більшість регламентних добре формалізованих задач. Крім універсальних систем управління ресурсами підприємств (ERP), широко впроваджуються додатки керування взаємовідносинами з клієнтами (CRM), життєвим циклом виробів (PLM), виробничими процесами (MES) та ін.

Водночас спостерігається розрив між практикою використання управлінських інформаційних систем (УІС) та очікуваннями бізнесу. Автоматизоване вирішення складних неформалізованих задач, таких як стратегічне управління або керування змінами, виходить за рамки компетенції будь-якого ІТ-фахівця через необхідність поглиблених знань з менеджменту, економіки, прийняття рішень, психології, а головне — практичного досвіду. Як результат, бізнес-потреби не задовольняються повною мірою функціоналом розроблених УІС, тоді як потенційні можливості, пов'язані з впровадженням нових інформаційних технологій, використовуються недостатньо для максимального підвищення економічної ефективності та одержання конкурентних переваг.

Практика комплексної автоматизації, розвиток комп'ютерно-інтегрованого виробництва (СІМ) поряд з УІС, стрімкий розвиток робототехніки та поширення автоматичних бізнес-процесів, впровадження систем штучного інтелекту — все це створює виклики не лише для розробників нових інформаційних систем, але й для менеджерів, як замовників і майбутніх користувачів.

Визначено чотири додаткові напрями підготовки менеджерів для забезпечення їхньої конкурентоспроможності та ефективності роботи з новітніми інформаційно-управляючими системами.

По-перше, обов'язковою кваліфікаційною вимогою має бути технологічна обізнаність і готовність до виявлення та використання нових можливостей, пов'язаних з перспективними технологіями. Сучасні менеджери мають бути не лише поглиблено підготовлені як користувачі, а й розуміти перспективи розвитку технологій, існуючі концепції та проблеми — без цього не можуть бути правильно і повно сформульовані бізнес-потреби для подальшого розроблення інформаційних систем. Водночас, блокчейн, смарт-контракти, фінтех, інтернет всього, розумне місто, віртуальна і доповнена реальність, бізнес-аналітика і дейтамайнінг — це не просто модні терміни ІТ-індустрії, а багатообіцяючі реалії майбутнього бізнесу.

По-друге, слід визнати, що інформаційна діяльність менеджера є не менш важливою, ніж співпраця з людьми. В умовах сучасної інформаційної навали особливої актуальності набувають такі завдання:

- добір та інтеграція потенційно потрібної значущої інформації з численних різноманітних інформаційних джерел, як внутрішніх, так і зовнішніх;
- швидке та ефективне добування (майнінг) знань з даних у відповідь на конкретні потреби;
- оперативне оцінювання одержаних даних і знань з урахуванням змінюваних потреб та корегування стратегії пошуку й майнінгу на основі зроблених висновків.

Зважаючи на величезний розмір існуючого інформаційного простору, доведена доцільність оброблення великих обсягів даних (Big Data), потребу в оцінюванні достовірності даних (боротьбі з фейками) та опрацюванні як структурованої, так і не структурованої (текстової, аудіовізуальної) інформації, необхідною умовою виконання перших двох завдань є застосування програмних засобів семантичного пошуку та інтелектуального аналізу даних, тоді як третє завдання менеджер має виконувати самостійно або з допомогою системи підтримки прийняття рішень.

По-третє, має підсилюватись інтелектуально-знаннева орієнтація менеджменту. Крім безперервного підвищення кваліфікації працівників, це означає роботу з виявлення професійних знань, їх формалізації, нагромадження, оновлення, обміну та використання. Стрімкий технологічний розвиток, з одного боку, швидко знецінює набуті окремим працівником компетенції, досвід і навички, але й стимулює таким чином обмін нагромадженими знаннями, надає змогу прискорити їх поширення. Нагромадження особистих знань у доступних для інших осіб базах має бути заохочувальною практикою, визнаним фактором успішності проекту чи всієї компанії, а не втратою менеджером професійних переваг.

По-четверте, має розширюватись участь менеджерів у процесах розробки та параметризації УІС. Раніше вони виступали лише в ролі кінцевих користувачів і після опанування програмного продукту могли гарантовано ним користуватись до переходу на нову технологічну платформу або суттєвого змінення вимог, що призводило до проектування і розробки, по суті, нової інформаційної системи. Нині, з огляду на стан ринку, довготривалі процеси внесення змін не припустимі, тому відбувається перехід від монолітної архітектури програмного забезпечення до модульної, сервіс-орієнтованої (SOA), за якої сервіси складають у бізнес-сервіси, а ті — у технологічні і бізнес-процеси у відповідності до бізнес-правил компанії. Останнє поступово стає прерогативою не програмістів, а бізнес-аналітиків і пересічних менеджерів, які формулюють запит та одержують його програмну реалізацію без посередників. Усе це зумовлює потребу у спеціальних знаннях і навичках.

УДК 331.101.5

*Власюк В.Є.,*  
д. е. н., професор,  
Університет митної справи та фінансів,  
м. Дніпро, Україна

## **ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАТИВНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ВПЛИВІВ НА ПОБУДОВУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Комунікативно-технологічний прорив, який почав відбуватися в світі у 80-рр. минулого ст., обумовив й набуття нових рис в економіці, що визначають на сьогодні господарські відносини. Це

пов'язується у значній мірі із нарощенням інформативно-комунікаційних впливів, що сформувалися у 80 рр. минулого ст. як інструменти, в першу чергу фінансового «виробництва», а також як інноваційна складова у господарюванні.

Як фінансовий інструмент, на вторинному ринку, значного поширення набули так звані гібридні та синтетичні комбінації деривативів, електронний трейдинг, що проявилось у відриві фінансового фактору виробництва, який піднявся над іншими факторами в реальній економіці та став перевищувати обсяги процесів економічного відтворення, набувши визначення «фінансіалізація».

Що стосується інформаційних технологій у господарюванні, то глобальна цифрова інформатизація світового господарства є на сьогодні однією з провідних тем прогнозування наступного етапу активізації рівня впливів на соціально-економічне зростання у світовому масштабі.

Обмежити або заборонити, наприклад, електронну торгівлю не можливо, та й не потрібно. Правові засади її функціонування в Україні вже закріплено, хоча і не у тій мірі, щоб охопити усі напрями, та слід все ж таки враховувати глобальну інформатизацію усього світового господарства та прискорення (інтенсифікацію) технологічних змін процесів господарювання, у тому числі ринку праці.

Більше року тому на урядовому рівні відбувалися заходи щодо «легалізації» майнингу криптовалют, з метою у правовому сенсі внести цей інструмент до «Класифікатора видів економічної діяльності», маючи на меті законодавчо закріпити такий вид діяльності як послугу з підтримки та забезпечення розвитку технологій блокчейн в нашій країні. Таким чином сподівалися ліквідувати тінізацію ринку майнингу, стримати від'їзд ІТ кваліфікованих спеціалістів, впровадити електронний обіг фінансових інструментів та документообіг показників і угод господарської діяльності.

Відомо, що вже більше трьох десятиків років в світі стрімко застосовуються механізми цифрових технологій, що спонукало нову трансформацію економічних відносин.

Все більше суб'єктів господарювання виявляють свої відносини в світі бізнесу через комунікативно-технологічні канали, обходячи впливи держав, банківської системи, корпорацій.

Децентралізація цих інструментів забезпечує на сьогодні користувачів, як вільних особистостей у передаванні інформації про проведені трансакції, кількість відправлених, наприклад, фі-

нансових ресурсів, створюючи прозорість угод, у будь-який час, з будь-яким суб'єктом, без посередників.

Але є й інша сторона цього явища, де залишаються нерозв'язаними питання щодо відсутності конфіденційності, складнощів з низькою масштабністю та пропускнуою можливістю проведення операцій, ризиків у накопиченні ресурсів для передавання і можливість їх неповернення, оновлення платформи, з якої проводяться такі дії.

Існують також і побоювання щодо таких недоліків блокчейну, як певна централізація платформи, а наміри її децентралізувати, хоча б у приватному порядку можливі, але потребують водночас вирішення таких проблемних питань, як, наприклад:

1. Повний контроль над економікою держави здійснює сама держава та її органи (КМУ, НБУ).

2. Проведення цифрових електронних дій вимагає накопичення значних ресурсів, витрат та часу на їх проведення.

3. Слід подбати про прозорість здійснення трансакцій на всіх рівнях фінансово-кредитної системи.

4. Яким чином держава приверне довіру суспільства до такого виду діяльності, враховуючи корупцію, ризики та бюрократію.

В той же час, на сьогодні визріла необхідність провести перепис населення нашої країни, з можливістю виявити та спрогнозувати дані про стан чисельності населення, склад і його розміщення, встановити особливості міграційних процесів за останні десятиліття й спрогнозувати їх тенденції в майбутньому, виявити трудовий потенціал країни.

Забезпечення проведення такого роду перепису повинно, крім запровадження цифрових технологій, також стати надійним джерелом інформації, з метою розширеного обстеження і встановлення не тільки загальних для багатьох країн демосоціального характеру, а і особливих для нашої країни показників рівня стану усього господарства та пріоритетів нинішнього життєвого рівня населення.

Крім ринку праці цифрові технології вже давно напрошуються до використання, наприклад, як діагностичний засіб для виявлення якості фінансового стану на фондовому ринку, можливостей підприємств щодо їх експортного потенціалу, хоча б тих підприємств, що входять до складу ПАТ «Українські біржі».

Особливого значення може набути використання цифрових технологій у патентній та ліцензійній діяльності, введенні інновацій у будівництві й сільському господарстві, а також виявленні кадрового забезпечення цілого ряду галузей національного господарства.

Потреби ведення господарської діяльності все у більшій мірі залежать від інтелектуальної власності, що потребує інформаційного забезпечення та створюючи прозорі, швидкі та доступні умови ведення нової економічної політики держави.

УДК 330.341+331.101.5

*Панькова О.В.*,  
пров. наук. співробітник, к.соц.н., доцент,  
Інститут економіки промисловості НАН України

*Ищенко О.В.*,  
пров. економіст,  
Інститут економіки промисловості НАН України  
Україна, Київ

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ: ДОСЛІДНИЦЬКІ ПРІОРИТЕТИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Процеси глобалізації та потреби розвитку України на засадах конкурентоспроможності обумовлюють зміни національної економіки в контексті цифровізації та сталого розвитку. Ці напрями обумовлюють зміни у всіх сферах господарювання та людської життєдіяльності. Нова технологічна революція — цифровізація (діджиталізація), заснована на комп'ютерних технологіях та екологізації виробництва — відкриває нові шляхи для залучення населення до участі в економічних процесах, створює нові умови праці, бізнесові й організаційні моделі, обумовлює зміни розподілу попиту на робочу силу за секторами економіки (див., наприклад, [1, р. 22-23]).

Для України своєчасним і необхідним є проведення досліджень з цифровізації економіки та суспільства, впливу зазначених процесів на параметри зайнятості та соціально-трудова сфера загалом. Уміння використовувати цифрові технології в роботі поступово стають провідними вимогами для більшості професій та спеціалізацій [2]. Кількість робочих місць в Україні, що потребують від працівників принаймні базового розуміння інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій, стрімко збільшується, а вміння користуватися технологіями стає основною вимогою до персоналу. На сьогодні саме соціально-трудова сфера буде піддаватись значним змінам та трансформації в умовах циф-

ровізації суспільства та «озеленення» економіки. Реалізація положень Саміту ООН зі сталого розвитку, Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, Концепції цифровізації економіки та суспільства на період до 2020 року та подолання системної кризи в країні потребують прискорених змін у впровадженні вимог цифровізації та сталого розвитку. У цих процесах одночасно необхідно спрямувати зусилля на попередження і мінімізації ризиків та небезпек для людини при трансформації соціально-трудової сфери. Застосування традиційних концепцій, моделей і механізмів регулювання соціально-трудової сфери не дозволить ефективно вирішити ці завдання.

У доповіді Римського клубу 2018 року «Давайте! Капіталізм, короткозорість, населення та руйнування планети» зазначається, що майже половина нині існуючих робочих місць піддається високим ризикам автоматизації, а в найближчі десятиліття 80 % усіх професій, як очікується, потребуватимуть інтегрованих навчок STEM [3, р. 49]. Однак такі трансформації не лише створюють нові можливості, але й можуть призвести до низки небажаних соціальних наслідків, зокрема пов'язаних із ліквідацією так званих «коричневих» робочих місць із переважно низьким і середнім рівнем кваліфікації працівників, котрі, як свідчить світовий досвід реструктуризації старопромислових регіонів, часто не здатні швидко перекваліфікуватися й адаптуватись до нових умов. Відповідь на питання про те, яким буде сукупний ефект у соціально-трудовій сфері залежить від складного взаємовпливу значної кількості чинників, а також від специфіки взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки. Зважаючи на існуючу структуру зайнятості в Україні, необхідно критично оцінити можливі сценарії розвитку і визначити концептуальне бачення державної політики, роль і характер взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин щодо гармонійного переходу на принципи цифрової, екологічно стійкої економіки та зведення до мінімуму супутніх ризиків. Очевидно, що застосування виключно традиційних концепцій, моделей і механізмів регулювання соціально-трудової сфери не дозволить ефективно вирішити ці завдання.

Активізація дослідницьких пошуків з проблем цифровізації економіки та суспільства в Україні, їх вплив на систему соціально-трудових відносин дозволить:

виявити особливості процесів активізації трудових і соціальних чинників модернізації економіки та розвитку громадянського суспільства в умовах цифровізації;

дослідити прояви та вплив на вітчизняну сферу праці та зайнятості загальносвітових трендів в сфері соціально-трудоких відносин, пов'язаних з цифровізацією економіки та суспільства, а саме: переваги та можливості, позитивні та негативні тенденції;

проаналізувати наявні умови для переходу до цифрових економіки в Україні, здійснити діагностику стану, виявити проблеми, ризики, пов'язані з цими процесами відносно соціально-трудокої сфери;

визначити оптимальні шляхи мінімізації ризиків та загроз в трудокої сфері України, пов'язаних з процесами цифровізації економіки та суспільства;

створити та запровадити ефективні безпекові механізми при переході до цифрової економіки, особливо для працюючого населення країни.

### **Література**

1. Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets (April 2019) / European Commission (doi: 10.2759/586795). URL: [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=58412](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58412).

2. The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum (WEF). URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf).

3. Weizsäcker E.U. von, Wijkman A. Come on!: Capitalism, Short-Termism, Population and the Destruction of the Planet : Report to the Club of Rome. New York: Springer, 2018. — 220 p.

УДК 314:330.01

*Злотников А.Г.,*

канд. экон. наук, профессор,

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

### **ОСОБЕННОСТИ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ТРЕНДАХ НОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ**

Современная эпоха характеризуется рядом особенностей. Одна из них связана с формированием экономики знаний, а вторая — на этой основе отражает переход к новому этапу промышленной революции — четвертой промышленной (индустриальной, технологической) революции. Прежде всего, акцент делается не про-

сто на революции, а на ее **промышленном** характере, ибо их сутью всегда являлось и является **производство** товаров. И «Индустрия 4.0», как новый концепт ее реализации, часто рассматривается в качестве синонима четвертой промышленной революции в целом.

Наш акцент на этом производственном аспекте связан с тем, что в конце 90-х годов прошлого века экономисты и политики ратовали за развитие сферы услуг в противовес ее недостаточной развитости в советское время. Преимуществом такого подхода состоит в его несвязанности с большими затратами в отличие от сферы производства. И, тем самым важнейшая сфера экономики, дающая наибольший удельный вес национального дохода и национального внутреннего продукта, недооценивалась, отошла на второй план. Это привело к тому, что ни одно государство постсоветского пространства в сфере развития промышленности не сумело не то, чтобы превзойти, но даже и достигнуть уровня 1990 г. Но обслуживать и удовлетворять потребности людей возможно только производя товары и услуги.

Содержанием нового этапа промышленной революции является конвергенция технологий NBIC: роботизированная автоматизация, внедрение цифровых технологий и искусственного интеллекта, развитие киберфизических систем производства. В этом новом восходящем цикле промышленной революции на дальнейшее развитие и преобразование структуры и ценностных ориентаций общества большое влияние оказывают инновации, которые в социальном плане по отношению к предшествующей экономике отражают так называемые «подрывные технологии». Сложность, неоднозначность и противоречивость этого этапа промышленной революции неоднократно отмечал основатель и Президент Всемирного экономического Давосского форума швейцарец Клаус Мартин Шваб, для которого характерно «возникновение беспрецедентных изменений парадигм в экономике, бизнесе, социуме, в каждой отдельной личности. Она изменяет не только «что» и «как» мы делаем, но и то, «кем» мы являемся» [3, с.12]. И он отмечает, что «характер происходящих изменений настолько фундаментален, что мировая история еще не знала подобной эпохи — времени как великих возможностей, так и потенциальных опасностей» [3, с.11]. На наш взгляд, причина этих опасностей связана с тем, что серьезнейшие **изменения в обществе порождены противоречиями разнотемпного характера технологического и социального развития**. Прежде всего это касается демографических процессов.

Демографические процессы подобны процессам любого товарного производства, которым (брачности, рождаемости, разводимости) лауреат Нобелевской премии по экономике 1992 г. Г.С. Беккер дал экономическое объяснение [1]. Но нобелевский лауреат свое экономическое объяснение демографических процессов связывал в основном с наличием выгоды (прибыли) для субъекта. Мы же в их экономическом содержании акцент делаем и на технологическом процессе демовоспроизводства, которые похожи на процессы производства и эксплуатации любого другого товара. В демовоспроизводстве есть свои циклы производства и воспроизводства поколений (специфического демографического товара) от момента их рождения до окончательного ухода из жизни после его физического износа, когда место уступается новым поколениям, что аналогично процессам производства и воспроизводства.

Но современное товарное производство в условиях сменяющихся этапов промышленной революции и демографическое товарное производство существенно отличаются разной скоростью этих видов производства. Современное товарное производство стремится к быстрой реализации затрат, скорейшему получению прибыли, дабы ускорить классический оборот товаров и денег (Т-Д-Т'-Д'-Т''-Д''...). И т.д. Но в отличие от классической марксовской схемы, когда в этой товарно-денежной схеме товарное производство (Т) является отправным элементом, в современных экономических реалиях отправным элементом является оборот денег (Д). И тогда этот процесс отражается формулой Д-Т-Д'-Т'-Д''... В противовес действиям по наиболее быстрой реализации результатов любого производства первоначальная стадия демовоспроизводства не может быть ускорена до уровня промышленного товарного производства. Демографические процессы на первоначальной стадии этого производства требуют огромных материальных, финансовых и особенно временных затрат, которые неизвестно когда дадут (и отдадут ли вообще) они производителю их материальные, финансовые и временные затраты.

Но в отличие от процесса производства других товаров, которое требует вмешательства извне; воспроизводство и производство человека и популяции совершается самим человеком, самой популяцией [3, с. 4]. В аграрной экономике преобладал физический труд, т.е. необходима была мышечная сила и потому высокая рождаемость для популяции обеспечивала рост количества этой мускульной силы, а значит и получения прибыли. В технологическом плане первая промышленная революция основывалась на

механическом производстве, что в социально-экономической перспективе сказалось на падении рождаемости («демографическом переходе»). Именно в этом видится источник экономического давления на современную демографическую ситуацию.

В трендах четвертой промышленной революции демографические последствия представлены не только ее вышеуказанной тенденцией, но и сопровождаются миграционным ростом в страны промышленной революции из регионов мира, где не завершены этапы предшествующих промышленных революций, что чревато: конфликтами на этнической и конфессиональной почвах; изменениями в этнической и конфессиональной структурах принимающего их общества; «старением» населения и изменением границ трудоспособности; критичном отношении пересмотра возрастного пенсионного ценза; обострением ситуации на рынке труда из-за роботизации; увеличением неравенства доступа к рынку труда; снижением профессиональной мобильности персонала; углублением гендерных проблем на рынке труда; уменьшением источников пенсионного фонда; увеличением давления на бюджет пенсионной системы; изменением ценностных ориентаций; нестабильностью семейных отношений и других явлений. Но главное, для малочисленных стран это угрожает их демографической безопасности.

Эти и другие социальные проблемы неоднозначно сказывается на видении социальной перспективы общества в целом, его структуры и ценностных ориентаций, а также личностного участия, требуя новой социальной политики. Впрочем, и каждая предшествующая промышленная революция приводила к серьезным социальным последствиям. Наиболее ярко отражены социальные аспекты первой промышленной революции Адамом Смитом в его «Теории нравственных чувств» и «Исследовании о природе и причинах богатств народов». Но современная промышленная революция несоразмерима с прошлыми революциями. И от научной общественности в отношении нынешнего этапа промышленной революции нужен свой, новый «Адам Смит».

### ***Литература***

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные произведения по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
2. Злотников А.Г. Демографические идеи и концепции. — Минск: Право и экономика, 2014.
3. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М.: Эксмо, 2018.

## **ДВЕ СТОРОНЫ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ: ЦИФРОВАЯ ДИКТАТУРА ИЛИ СОХРАНЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ**

Цифровая экономика характеризуется высокими темпами роста, быстрым внедрением инноваций и широким применением в различных секторах экономики. Исследования Всемирного банка [4], показывают, что экономика цифровой сферы создает как новые возможности ускорения темпов экономического роста так и риски для определенных секторов. Все зависит от правильного выбора механизмов внедрения цифровой трансформации.

Потенциальные позитивные эффекты цифровой экономики (цифровые дивиденды) проявляются в многочисленных мультипликационных эффектах цифровизации. Тем не менее им зачастую присущ избыточный оптимизм. Статистика показывает, что реальные цифровые дивиденды запаздывают, а совокупный эффект от их использования оказался слабее ожидаемого и распределяется неравномерно. На практике только 15 % проектов по цифровизации предприятий оказались успешными [2].

Цифровизация выгодна, прежде всего, торговым компаниям и банкам. Через «сквозные технологии» (роботизация, технология блокчейна, нейросети, искусственный интеллект, квантовый компьютер, беспроводная связь, виртуальная и дополненная реальность) — оптимизация производства, роботизация, удаленный контроль, вплоть до ликвидации рабочих мест.

К числу основных рисков и угроз относят возможность концентрации власти на рынке и усиления монополий, захват новых рынков транснациональными компаниями, дестабилизацию денежно-кредитной системы, нарастание зависимости от компаний — лидеров в сфере информационно-коммуникационных технологий [1]. При этом страх опасностей цифровизации за последнее время заметно усилился. Компании большей частью опасаются киберинцидентов. Опасения вызывают и предпринимаемые шаги контроля за личностью с помощью цифровых технологий, такие как рейтинги социального доверия в Китае [3].

Для Украины, на сегодня цифровая экономика является скорее угрозой чем драйвером развития вследствие слабого развития предпринимательского кластера способного создавать значительную прибавочную стоимость в цифровом сегменте. Украина имеет мощный интеллектуальный потенциал, но он почти не влияет на рост экономики. Доля цифровой экономики в Украине составляет 3 %. Негативным фактором служит хронический разрыв по производительности труда между Украиной и странами — технологическими лидерами.

Структурные недостатки в экосистеме цифровой трансформации, недостаточный уровень цифровых навыков, ограниченный доступ к рынкам капитала и отсутствие открытой инновационной культуры ограничивают способность Украины в ближайшие годы добиться фундаментальных технологических прорывов. При этом развитие цифровой экономики в Украине зависит не от количества IT-компаний, а от количества потребителей их продуктов и разработок.

Хотя для украинского рынка труда последствия проводимой сегодня экономической политики будут намного более значимыми, чем цифровой революции. Вследствие резкой деградации экономики в связи с ее реформированием по рецептам МВФ были уничтожены целы еотрасли промышленности с миллионами высокотехнологических рабочих мест. Наиболее резкому сокращению подверглись производства современного технологического уклада, обеспечивающие расширение занятости. Украина крупнейший экспортер агентов цифровой экономики в мире. И уже в ближайшее время национальная экономика столкнется с острой нехваткой специалистов инженерного профиля.

Проблемой является наличие значительного числа малоквалифицированных и узкоспециализированных офисных работников, для трудоустройства которых потребуются значительные усилия по переквалификации, что тоже в решающей степени зависит от государственной политики. Следует учитывать и фактор сокращения предложения труда. Не новые технологии, а сужение спроса — главная опасность для рынка труда. При этом требование пожизненного образования противоречит снижению обучаемости человека с возрастом.

В целом угрозы резкого роста безработицы для Украины вследствие цифровой революции могут быть преувеличены. Они легко могут быть нейтрализованы продуманной государственной экономической политикой. До сих пор именно она, а не цифровая революция была главной причиной ликвидации миллионов рабочих мест и деградации человеческого капитала.

## **Литература**

1. Allianz Risk Barometer 2019: Cyber joins business interruption as a leading global risk for companies for first time. [Електронний ресурс. Режим доступу] :

<https://www.agcs.allianz.com/news-and-insights/news/allianz-risk-barometer-2019.html>

2. Digitalization is the revolution happening today. The Games for Business learning platform — [Електронний ресурс. Режим доступу]: <https://digital-transformation.gamesforbusiness.com/>?

3. China's digital dictatorship. Worrying experiments with a new form of social control. The Economist, Dec 17th 2016. [Електронний ресурс. Режим доступу]: <https://www.economist.com/news/leaders/21711904-worrying-experiments-new-form-social-control-chinas-digital-dictatorship>

4. World development report 2016. Digital dividends. — International Bank for Reconstruction and Development // TheWorld Bank. [Електронний ресурс. Режим доступу]: [openknowledge.worldbank.org](http://openknowledge.worldbank.org).

УДК 338.28:330.5

**Бриль І.В.,**

канд. екон. наук, с.н.с.,

**Брюховецький Я.С.,**

м.н.с.

Інститут економіки промисловості НАН України,  
м. Київ

## **РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ДОМІНАНТА СТАНОВЛЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

1. Сучасні тенденції у світовій економіці підтверджують переважну роль розвитку цифрової економіки та інтелектуалізації, інтелектуального капіталу підприємства як одних з найголовніших основ її складових. В Україні процес цифровізації полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення. Кабінетом міністрів України було схвалено Концепцію роз-

витку цифрової економіки і суспільства на 2018-2020 рр. № 67-р від 17 січня 2018 року [1]. Згідно з даною Концепцією цифровізація — насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможлиблює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір.

2. У дослідженнях цифрової економіки інтелектуалізацію доцільно розглядати різнопланово, а саме: інтелектуалізація суспільства; інтелектуалізація економіки; інтелектуалізація як фактор державного розвитку; інтелектуалізація праці; **інтелектуалізація систем менеджменту**; інтелектуалізація підприємництва; інтелектуалізація підприємства. Інтелектуалізація підприємства — це визначення переважної ролі знань та інформації, пізнання, навчання, підтримка нових підходів до прийняття рішень, умов і засобів інтелектуальної діяльності (праці), генерування актуальних знань для вдосконалення виробництва, організаційної структури і системи управління [2, с. 142–150]. Наприклад її можна визначити за допомогою одного з показників — виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, індекс промислової продукції за даним видом діяльності складає січень-липень 2019 р. до січня-липня 2018 р. — 109,8 %, тоді як дані попереднього року січень-липень 2018 р. до січня-липня 2017 р. склали 98,6 % [3].

3. Інтелектуальний капітал один з головних чинників конкурентоспроможності підприємства та домінуючий показник цифрової економіки. Нові чи вдосконалені технології на підприємствах, продукція, обладнання, що містять нові знання чи рішення, у розвинених країнах сягають 70–85 % приросту ВВП. Інтелектуальний капітал складають продукти розумової праці, творчого пошуку, знання, що можна оцінити й дістати прибуток. Отже інтелектуальний капітал в основі своїй — створений чи придбаний інтелектуальний продукт, що має вартісну оцінку й утримується підприємством з метою дістати прибуток чи додаткову вартість.

За формою власності інтелектуальний капітал може бути приватний, колективний чи державний залежно від суб'єкта, який володіє, користується і розпоряджається результатом інтелектуальної творчої діяльності.

Вимірювання інтелектуального капіталу підприємства, його економічний аналіз має різні методи оцінки: неформалізовані (порівняння, аналітичних таблиць, експертних оцінок), і формалізовані (методи мікроекономічного аналізу, економічної статистики, факторного аналізу тощо). До загальної вартості інтелектуа-

льного капіталу включають матеріальні й нематеріальні активи. Аналіз інтелектуального капіталу підприємства ґрунтують на співвідношенні загального, часткового й особливого. Загальне містить вартісний показник, часткове — система часткових показників, особливе — узагальнений показник. Кількісну і якісну оцінки інтелектуального капіталу подають узагальнені показники [4].

За рівнем керування інтелектуальний капітал підприємства розрізняють перспективний, ретроспективний, оперативний і фінішний аналіз, за періодами — річний, квартальний і місячний, за змістом і повнотою — повний, локальний і тематичний аналіз.

Щоб дослідити загальний рівень стану та розвитку цифровізації підприємства, промисловості тощо необхідно визначити інтелектуальний капітал, який входить до її складу. Проведене повне дослідження та отримана реальна картина за даним домінантним показником має допомогти у визначенні сучасного стану цифрової економіки.

4. Становлення цифрової економіки потребує підготовки спеціалістів за даним напрямом. В Україні декілька провідних вищих навчальних закладів вже здійснюють підготовку бакалаврів з напрямку «Цифрова економіка», у своїх навчальних програмах вони викладають такі дисципліни: цифрові комунікації, цифрова інфраструктура, електронна комерція, технологія штучного інтелекту, цифрова безпека та захист інформації, цифрові технології публічного управління, блокчейн технології та криптовалюта, імітаційне моделювання, електронна комерція та багато інших. Працевлаштування майбутніх спеціалістів має забезпечити їм на підприємствах, у компаніях робочі місця за провідними вакансіями, такими як інформаційний та системний аналітик, експерт з питань комп'ютеризації та прийняття рішень, фахівець з інформаційних технологій, технічний фахівець в галузі управління, помічник керівника та інші. Підготовка даних фахівців та їх працевлаштування сприятиме розвитку цифрової економіки, забезпечить підвищення ефективності роботи підприємств та їх прибутковості.

### **Література**

1. Концепція розвитку цифрової економіки і суспільства на 2018-2020 рр. № 67-р від 17 січня 2018 року. Електронний ресурс. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

2. Бриль І.В. Визначення мотиваційних переваг інтелектуалізації підприємств базових галузей промисловості. Економічний вісник Донбасу № 1 (55) 2019. ІЕП НАН України, 2019 — Київ — Старобільськ — 224 с.

3. Промислове виробництво у січні-липні 2019 року. Експрес-випуск. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Журавльова І. Концептуальні основи аналізу інтелектуального капіталу підприємств / І. Журавльова // Наукові записки. — 2006. — № 16. — С. 89–92. — ISSN 1815-3232.

*Peter Leško*<sup>2</sup>

PhD.

Assistant Professor at the Department of Economics,  
Faculty of National Economy,  
University of Economics in Bratislava, Slovakia

### THE CONCEPT OF THE EXPONENTIAL ECONOMY: THEORETICAL ISSUES AND EMPIRICAL FINDINGS<sup>3</sup>

**Abstract:** The availability and quality of new technologies is multiplying every year, which means that they are changing very quickly from the interesting ideas to practical products or services. Primarily, the technology-intensive sectors characterized by exponential technological growth are more responsible for an increasing share of productivity and overall economic growth. The aim of this paper is to clarify the theoretical approach of the Exponential Economy supporting the sustainable development of the global economy. Moreover, empirical findings confirm that this is principally the case for the digital economy, the industry 4.0 concept, as well as the increasingly important position of the space sector. These mentioned areas of the economy will definitely play a major role in the implementation of effective and inclusive digital transformation.

**Keywords:** Exponential Economy, Technological Progress, Sustainable Development

**JEL:** F63, O11, O33

#### **Theoretical Definition of the Exponential Economy**

The concept that innovation leads to Creative Destruction was for the first time developed by economist J. A. Schumpeter, in his work called *Capitalism, Socialism and Democracy* (1943). This process of Creative Destruction is the essential fact about capitalism, which is a

---

<sup>2</sup> Ing. Peter Leško, PhD. is an Assistant Professor at the Department of Economics, Faculty of National Economy, University of Economics in Bratislava, Dolnozemska cesta 1, 852 35, Slovakia. E-mail: peter.lesko@euba.sk.

<sup>3</sup> Paper was elaborated with support of the project VEGA no. 1/0393/16.

form or method of economic change and never can be stationary. The forces of Creative Destruction described by Schumpeter play a critical role in any given industry by constantly replacing the established practices and technologies by a new generation of innovations[15]. This dynamic approach needs to be applied to the understanding exponential technological development.

**Moore’s Law is another important aspect of the Exponential Economy** (see Figure 1). Moore’s Law observes that the processing power of computers doubles approximately every two years, and has retained striking accuracy over the past five decades [8]. Since it was first observed by Intel Corporation co-founder Gordon Moore in 1965, Moore’s Law has been something of an enigma to the semiconductor industry. This rapid scaling of information technology is the foundation of the digital economy, the Internet, and a revolution in distributed knowledge sweeping the globe.

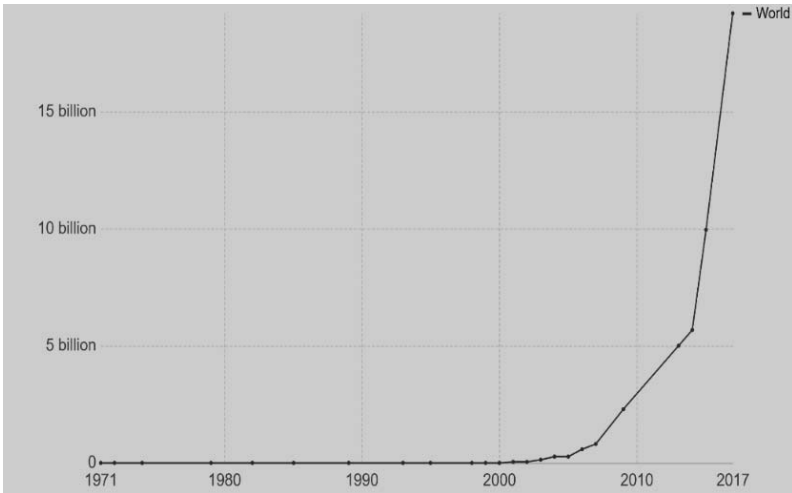


Figure 1. Moore’s Law: The number of transistors on integrated circuit chips

Source: K. Rupp a S. Selberherr, 2010 [14].

**The concept of Exponential Economy is in line with the theory of new economy and the theory of sustainable development.** The new economy is based on labour productivity, the growth of which is achieved by using modern information technologies. Labour productivity growth and the growth of the competitiveness of the eco-

nomy and its production will be reflected in the growth of the whole economy. The main forms of capital are information and knowledge. On the other hand, the theory of sustainable development is characterized by an understanding of the global economy as a whole with generally accepted order. Sustainable development can be defined as development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations. The 2030 Agenda for Sustainable Development, the latest initiative of the international community, is a commitment to eradicate poverty and achieve sustainable development by 2030 world-wide, ensuring that no one is left behind.

**Empirical Findings**

There are both the theoretical and empirical supports for the view that the exponential economy plays a significant role in determining economic growth in the long-term analysis. As explained above, **the sustainable development of the country can be achieved through the existence of the exponential economy**, which is basically proved by empirical findings. Additionally, the technology-intensive sectors characterized by exponential technological growth are more responsible for an increasing share of productivity and overall economic growth. Our empirical findings confirm, that this is particularly the case for the digital economy, as well as an increase in total consumption as a result of global population growth. These areas of the economy play a key role in the implementation of effective and inclusive digital transformation.

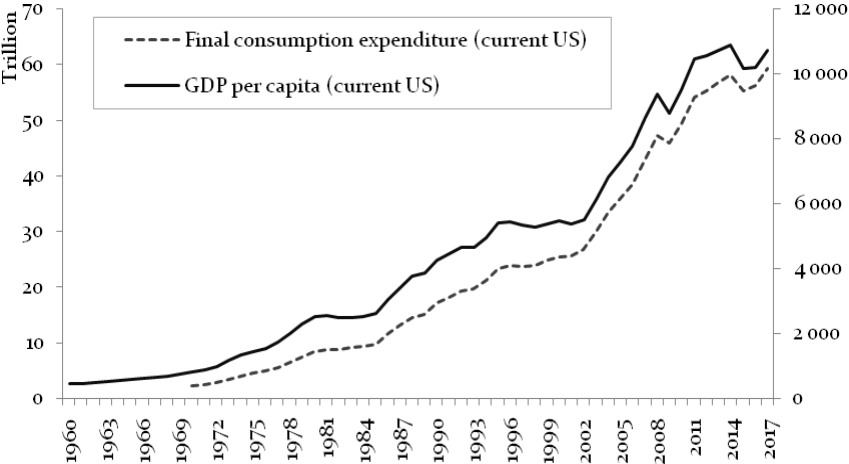


Figure 2. World GDP per capita and Final Consumption Expenditure, 1960–2017

Source: Own elaboration based on World Bank [18].

Figure 2 captures the relation between the world GDP per capita and the final consumption expenditure, from 1960 to 2017. In general, we can observe that the world GDP per capita has multiplied several times in the reporting period. **The global economic growth is increasing exponentially** due to the growth in total final consumption expenditure as a result of the world population growth. Moreover, according to the World Bank 's latest report, the world economy could more than double in size by 2050, far outstripping population growth, due to continued technology-driven productivity improvements [18].

Significant progress occurred in the period of the so-called new economy associated with the modern information and communication technologies, especially the invention of the Internet. It must be noticed that there has been a digital transformation. The term **digital transformation describes the gradual transition of existing economic and social systems into the digital age**. In addition, it is the process of using digital technologies to create new or modify existing business processes, culture, and customer experiences to meet changing business and market requirements [9]. Digital transformation can only be fully realised if high quality access to communication networks and services is made available at affordable prices for everybody.

The Internet is defined as the worldwide interconnection of individual networks operated by government, industry, academia, and private parties. Figure 3 shows the annual data on the internet users in the world, from 1993 to 2016. As it can be seen, **the number of people using the internet is growing exponentially**. According to the recent data, published in March 2019, the Internet is used by more than 4.38 billion users, representing 56.8 % of the world's population [6]. It should be stressed that the Internet is changing all the time. Two things have marked its evolution recently: the social web and mobile technology.

In conclusion, we have found some empirical evidence that the current digital transformation significantly modifies existing economic and social systems. Because of that, it is necessary to focus on technology-intensive sectors characterized by exponential technological growth, which are responsible for an increasing share of productivity and overall economic growth. This new development perspective is in accordance with the concept of the Exponential Economy.

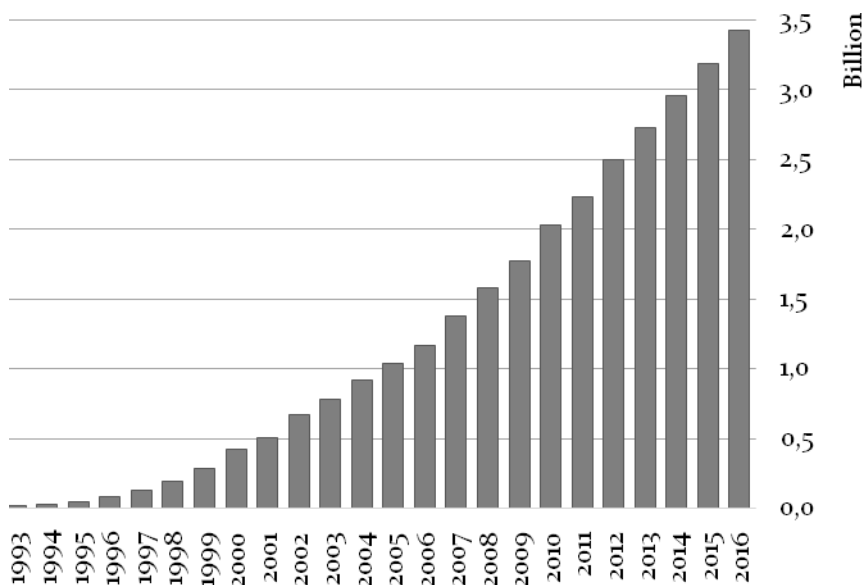


Figure 3. Internet Users in the World, 1993–2016

Source: <https://www.internetworldstats.com>[6].

## References

1. Atkinson, R. D. (1998). Building New Skills for the New Economy: Regional Skills Alliances. In: *Progressive Policy Institute*. 1998. Washington, D.C.
2. European Commission. (2019). *The Digital Economy and Society Index*. Available at: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>>.
3. European Commission. (2018). *Country report — Slovakia*. Available at: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/countries-performance-digitisation>>.
4. Halpin, J. (2018). *The exponential economy: are you ready?* Available at: <<https://www.marketingmag.com.au/hubs-c/opinion-halpin-exponential-economy/>>.
5. International Monetary Fund. (2019). *World Economic Outlook*. Available at: <<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/01/11/weo-update-january-2019>>.
6. Internet Growth Statistics. (2019). *Today's road to e-Commerce and Global Trade Internet Technology Reports*. Available at: <<https://www.internetworldstats.com/emarketing.htm>>.
7. Manning, T. (2013). *Moore's Law is Dead. Long Live Moore's Law!*. Micron, 2013.

8. Moore, G. E. (1965). Cramming more components onto integrated circuits. In: *IEEE Solid-State Circuits Society Newsletter*. Vol. 38, No. 8, pp. 114.
9. OECD. (2019). *Digitalisation and productivity: a story of complementarities*. Available at: < <http://www.oecd.org/eco/growth/digitalisation-productivity-and-inclusiveness/>>.
10. OECD. (2014). *The Space Economy at a Glance 2014*. OECD Publishing, Paris.
11. OECD Space Forum. (2018). Available at: <<https://www.innovationpolicyplatform.org/oecd-space-forum>>.
12. Piketty, T. (2013). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press. 2013. pp. 696. ISBN 978-80-242-4870-7.
13. Pwc. (2017). *The Long View How will the global economic order change by 2050?* Available at: <<https://www.pwc.com/gx/en/issues/economy/the-world-in-2050.html>>.
14. Rupp, K. a S. Selberherr. (2010). The economic limit to Moore's law. In: *Proc. IEEE*. Vol. 98, 2010, No. 3, pp. 351–353.
15. Schumpeter, J. A. (1942). *Socialism, capitalism and democracy*. Harper and Brothers. pp. 431. ISBN 978-0061561610.
16. Swanson, B. (2015). Moore's Law at 50: The Performance and Prospects of the Exponential Economy. In: *AEI Paper & Studies*. American Enterprise Institute. 2015.
17. United Nations. (2015). *Sustainable Development Agenda*. Available at: <[www.un.org/sustainabledevelopment/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/)>.
18. World Bank. (2019). Available at: <<https://data.worldbank.org/indicator/ny.gdp>>.

УДК 331.104

**Кравчук О.І.,**  
канд. екон. наук, доцент кафедри  
управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

При постійному розвитку та просуванні цифрових технологій використання паперових документів поступово зменшується у всіх сферах життя. Ця тенденція неминуче позначилася на секторі зайнятості, цифрові технології вимагають нових підходів до організації та оформлення трудових договорів різних форм. Осо-

бливої уваги заслуговують можливості заключення цифрових трудових договорів та контрактів, необхідність яких актуалізується в умовах поширення нестандартних форм зайнятості. Запит на ведення трудових договорів у цифровому форматі ставить сучасний цифровий бізнес, оскільки вони є перспективним напрямком цифровізації договірної регуляції соціально-трудова відносин і мають ряд переваг, зокрема, можливість працевлаштування кваліфікованої робочої сили, яка знаходиться територіально віддалено, в інших країнах. Цифровий спосіб укладання трудових договорів також є економнішим та менш трудомістким, і в кінцевому підсумку підвищує конкурентоздатність бізнесу.

За своєю сутністю, як угода між працівником і роботодавцем, якою передбачено зобов'язання працівника виконувати покладену на нього роботу, дотримуватися правил трудового розпорядку, а роботодавця — забезпечити належні умови праці та вчасно виплачувати заробітну плату, трудовий договір, на нашу думку, може бути укладений в цифровій формі. Проте відповідно до вітчизняного законодавства формами його укладання можуть бути лише письмова або усна [4]. В час коли все частіше трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем реалізуються віртуально у цифровому середовищі, потрібне розроблення такої форми укладення трудового договору, яка б відповідала способу соціально-трудова взаємодії. На нашу думку, такою формою може стати запровадження цифрового трудового договору, який укладатиметься в електронній формі, без дублювання у паперовому варіанті, і засвідчуватиметься цифровим підписом найманого працівника та роботодавця. Потреба у запровадженні цифрового трудового договору вже стала предметом дискусії у вітчизняному науковому співтоваристві. Так, думки про його необхідність висловлені у працях у галузі трудового права, проте все ж таки акцент робиться на паралельному його паперовому супроводі [1; 2; 3; 5]. На нашу думку, запровадження паралельного оформлення цифрового і паперового трудового договору тільки ускладнить процес трудових відносин. Тут варто обмежитися лише його цифровою формою з використанням цифрового підпису роботодавця та найманого працівника. Така практика дозволить підвищити прозорість трудових відносин, зробить доступнішим працевлаштування для окремих категорій робочої сили, сприятиме детінізації зайнятості, особливо в сфері ІТ, де подекуди трудові відносини не носять формального характеру через відсутність можливості фізичної зустрічі між працівником і роботодавцем.

На сьогодні трудовий договір вважається укладеним тільки після того, як його підписали роботодавець і працівник та видано наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу. Можливості підписання цифрового трудового договору з цифровим підписом в Україні вкрай обмежені законодавством. В таких умовах актуалізується закріплення у законодавстві норм і правил використання цифрового підпису при оформленні трудових відносин. Цифровий підпис дозволить дистанційно засвідчувати підписання трудового договору, а відтак економитиме час при оформленні трудових відносин та розширюватиме можливості для укладення трудового договору.

Поряд з цим, міжнародна практика напрацювала позитивний досвід цифрового укладання трудових договорів, який може бути імплементований в українську практику і законодавство, яке таким чином буде приведено у відповідність до європейських норм. Так, у Бельгії цифровий трудовий договір може бути укладений на законних підставах лише цифровим підписом, створеним за допомогою електронної картки eID (цифрового ідентифікатора), а надалі планується реформування через розширення варіантів підписання трудового договору з цифровим підписом. Також у країні запроваджено базу архівації трудових договорів та інших цифрових документів у контексті трудових відносин з кваліфікованою службою електронного архівування [9]. Цифрові підписи є дійсним способом підписання трудових договорів у Великобританії та визнаються її судами [8]. У Канаді кожна компанія, що працює на канадському ринку, вільна у користуванні як цифровими, так і паперовими трудовими договорами, і закон визнає їх однаково чинними [7].

Потреба у використанні цифрових трудових договорів з цифровими підписами, яка стає все більш нагальною в умовах загальної цифровізації бізнесу, чинитиме вплив на законодавство про зайнятість та практику врегулювання соціально-трудова відносин. При прийнятті рішення про доцільність цифровізації договірного регулювання соціально-трудова відносин важливо не забувати про масові переваги цифрового робочого місця для бізнесу. Відсутність законодавчого підґрунтя для укладання цифрових трудових договорів стає перешкодою для створення нових цифрових робочих місць, сприяє поширенню неформальної і тіньової зайнятості. Крім того, цифровий світ створює ряд викликів для роботодавців, таких як ризики для конфіденційності ноу-хау та комерційної таємниці, нові види дисциплінарних проблем, репутаційні питання, питання щодо службової конфіденційності, які потребують відповідного законодавчого врегулювання.

В контексті реформування трудового законодавства та розгляду проекту Трудового кодексу України, доцільно було б, на нашу думку, врахувати вимоги цифровізації і запровадити законодавчі підстави для використання цифрових форм трудових договорів, які б давали поштовх для подальшого розвитку соціально-трудо-вих відносин в умовах цифровізації. Крім того, в провадження електронного самоврядування та перехід органів державної влади на цифровий формат взаємодії із користувачами їх послуг сприятиме найближчим часом запровадження цифрових трудових кон-трактів. Наявність вже відпрацьованих форм цифрових договорів та механізмів укладання цифрових трудових договорів та контра-ктів в тому числі у випадку нестандартної зайнятості у програмних продуктах для комплексної автоматизації управління персона-лом, як, наприклад, у розробників SAP чи Oracle, можуть суттєво спростити процедуру їх оформлення. Проте, на разі, всі ці пере-дові технології цифрового договірного регулювання соціально-трудо-вих відносин не можуть бути запровадженні в Україні до-поки не буде створено відповідне нормативно-правове підґрунтя для їх використання.

### **Література**

1. Бурчак, Ю. Електронна форма трудового договору. Журнал схід-ноєвропейського права. 2018. № 52. С. 144–147
2. Почанська, О. Електронний документообіг при укладенні трудо-вого договору з надомними працівниками: правовий аспект. Підприєм-ництво, господарство і право. 2016. № 4. С. 30–33.
3. Трофименко, М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. Право та інноваційне суспільство. 2016. № 2. С. 74–79
4. Трудовий договір: порядок укладання та зразок. 2019. URL: [https://www.kadrovik01.com.ua/article/4008-trudoviy-dogovr-vidi-ta-forma#=\\_](https://www.kadrovik01.com.ua/article/4008-trudoviy-dogovr-vidi-ta-forma#=_) (дата звернення: 03.09.2019)
5. Швец Н., Черняченко Д.. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. 2019. №1. С.84-89. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/17.pdf> (дата звернення: 03.09.2019)
6. Electronic signatures: Can they be validly used to sign employment contracts in the UK? 2015. URL: <https://www.osborneclarke.com/insights/electronic-signatures-can-they-be-validly-used-to-sign-employment-contracts-in-the-uk/> (дата звернення: 05.09.2019)
7. Hobson, A. Are Electronic Employment Contracts Legal in Canada? Basics of Employment Law, Employment Law, Recent decisions. 2019. URL: <https://sultanlawyers.com/whats-new/are-electronic-employment-contracts-legal-in-canada/>(дата звернення: 05.09.2019)

8. Electronic signatures: Can they be validly used to sign employment contracts in the UK?

9. Kris De Schutter. Employment agreements concluded by means of an electronic signature. 2018. URL: <https://www.loyensloeff.com/be/en/news/articles-and-newsflashes/employment-agreements-concluded-by-means-of-an-electronic-signature-n11710/> (дата звернення: 05.09.2019)

УДК 331.1:338.45

*Несвіт К.В.,*

аспірант,

Донецький національний університет  
імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна

## **СОЦІАЛЬНІ ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ СТІЙКОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОСТІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Промисловість в новій економіці вступає у нову еру виробничих можливостей, і завдяки перевагам, що надають нові постіндустріальні уклади, отримує значний поштовх розвитку і вдосконалення. В той же час, забезпечення випереджаючого розвитку промислового сектору розвинених країн відбувається сьогодні за рахунок повного і всеохоплюючого використання соціальних резервів, таких як соціальний капітал індустріальних кластерів, соціальна інфраструктура та соціальна і екологічна свідомість. Дослідженню соціальних аспектів сталого розвитку промисловості присвячені праці таких вчених, як Ходжсон Дж. М., Шнайдер Ф., Енріке Ф., Кнорінга П., Антонюк В.П., Новікова О.Ф., Лібанова Е.М. та ін. Однак, динамічність трансформацій промисловості у зв'язку зі значним інноваційним та науково-технологічним тиском вимагає більш глибокого та повного аналізу можливостей використання соціальних джерел її розвитку, що обумовлює актуальність обраної теми.

Метою дослідження виступає аналіз соціальних джерел формування стійкої конкурентоздатності та визначення ступеню їх впливу на сферу промисловості в новій економіці.

Забезпечення високої конкурентоспроможності промисловості реалізується сьогодні в контексті сталого економічного розвитку і базується на аналізі прогресу у цьому напрямку. Порядком денний сталого розвитку 2030, прийнятий ООН з промислового роз-

витку (UNIDO) у 2015 році, передбачає досягнення 9 цілей (SDG-9), які визначають подальший розвиток промислового сектору, вимагають побудови надійної інфраструктури, просування інклюзивної та стійкої індустріалізації та заохочення інновацій [3, С. 7–8].

Соціальна стійкість у промисловості складається зі значного обсягу чинників (від рівня заробітної плати працівників до впливу виробленого продукту на їх якість життя) та одночасно надає промисловості додаткові переваги (відкриття нових ринків; допомога у залученні нових бізнес-партнерів; джерело інновацій для розробки нової продукції та обслуговуючих ліній; підвищення внутрішньої моралі та залученості працівників; зниження конфліктів між бізнесом та суспільством) [1]. Її досягнення можливе за рахунок інтенсивного використання соціальних джерел розвитку промисловості, а саме: інтегральні кількісні та якісні характеристики наявного людського потенціалу, можливості та резерви його удосконалення, формування високого рівня довірчих відносин між власниками та споживачами робочої сили, ефективність соціальної інфраструктури.

Загалом промисловий сектор продовжує зростати в середньому на 2,7 % у розвинених економіках, зокрема у Європі, та на 7,4 % у економіках країн, що розвиваються. В той же час спостерігається звуження ринку праці розвинених країн світу через автоматизацію, машинне виробництво та перенесення частини виробничого процесу у країни з нижчим рівнем витрат, однак рівень зайнятості в промисловості залишається високим (22,9 %) та в середньому зміцнився на 2,0 % [4]. Одночасно з тим зростання попиту на висококваліфіковану робочу залишається вагомою проблемою, оскільки він зростає швидше, ніж система професійної підготовки готує фахівців необхідного рівня. Лише 25 % роботодавців у країнах ЄС вважають свої підприємства готовими до кваліфікаційних викликів нової економіки (галузь ІТ та комунікацій, транспорту, виробництва електроніки), частково готові — 39 % (енергетика, металургійна промисловість, виробництво електроніки), повністю не готові 4 % [2].

Глобальний прогноз розвитку сфери зайнятості свідчить про зростання значущості соціальних чинників забезпечення гідної праці і якості життя. Підвищення середнього віку робочої сили та загальні тенденції формування ринку праці призведуть до подвоєння впливу ринкових пропозицій, що враховують можливості вільного працевлаштування жінок і людей старшого віку, надають високі гарантії гідної праці і турботи про якість праці і життя населення у довготривалій перспективі [5, С. 49].

Іншою стороною, що частіше за все дослідниками сприймається як така, що опосередковано впливає на досягнення вищих показників продуктивності промисловості, є соціальний потенціал суспільства, або його соціальна інфраструктура у вигляді неформальних соціальних зв'язків, громадської активності, ступеня особистої довіри між індивідами, оцінки діяльності державних інститутів тощо. Отримані результати підтверджують наявність значної позитивної статистичної кореляції майже з усіма обраними показниками серед країн-лідерів індексу конкурентоспроможності промислового виробництва світу (Німеччина, США, Японія). Найсильнішим виявився зв'язок зі ступенем особистої довіри в суспільстві, організаційної довіри та залученості персоналу, впевненість у системі державних інститутів. Громадська активність та сильна суспільна позиція виявила слабшу статистичну залежність.

*Висновок.* Виклики нової економіки, процеси глобалізації, інноваційні та технологічні коливання виводять соціальну стійкість промисловості на перший план, коли соціальний аспект та соціальні джерела розвитку промисловості виступають рушійними силами формування стійких довірчих відносин у сфері праці. Найважливішим завданням виступає забезпечення спроможності кожного окремого індивіда здійснити свій внесок у розвиток промисловості на основі соціальної інклюзивності, рівності, доступності та захищеності у сфері праці, а також використання можливостей соціального потенціалу суспільства.

### **Література**

1. Henriques A. Corporate Impact: Measuring and Managing Your Social Footprint. 1st Edition, 2015. — 224 p.
2. Skills&Demand in Industry Survey, 2017. The institution of Engineering and technology, 2018. — 64 p.
3. Statistical indicators of inclusive and sustainable industrialization. Biennial Progress Report 2019. Vienna, 2019. — 62 p.
4. World economic outlook: growth slowdown, precarious recovery. International Monetary Fund, 2019. — 216 p.
5. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. International Labour Office — Geneva: ILO, 2018. 82 p.

**СЕКЦІЯ 3**  
**Праця у цифровій економіці:**  
**нові трудові цінності та новий**  
**стиль життя людини**

УДК 331.1(447)

**Новак І.М.,**  
канд. екон. наук, провідний науковий співробітник  
відділу досліджень людського розвитку  
Інституту демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України

**ГІДНА ПРАЦЯ ЯК СКЛАДОВА КОНЦЕПЦІЇ БЛАГОПОЛУЧЧЯ**

Програма розвитку ООН (ПРООН) у доповідях про людський розвиток запропонувала ряд показників розвитку людського потенціалу або компонентів концепції благополуччя (*The concept of well-being*), що стосуються охорони здоров'я, освіти, продовольства, харчування та інших основних потреб людини. Концепція благополуччя розглядається в більш широкому контексті, ніж людський розвиток, оскільки ґрунтується на врахуванні впливу соціальних, політичних та культурних аспектів на економічний процес реалізації прав і свобод. Вона передбачає наявність можливості отримати освіту, інформацію, послуги та ресурси, забезпечити гідний рівень життя, уникнути подальшого зростання бідності та допомогти іншим нужденним. Розуміння благополуччя в даному випадку охоплює не лише звичайне поняття економічного зростання, але також і розширення можливостей та потенціалу для їх реалізації [1].

Дослідження компанії *Gallup* доводить існування п'яти основних чинників, що впливають на благополуччя людини: кар'єра, соціальний та фінансовий чинники, фізичний стан і внесок людини у суспільство [2]. Реалізація цих складових є основною метою концепції благополуччя на робочому місці (*Wellness at workplace; Well-being at work*) [4].

За результатами дослідження «Огляд даних про благополуччя працівників та його потенційний вплив на продуктивність праці», збільшення благополуччя має наслідком поліпшення фінансових

результатів бізнесу, підвищення продуктивності праці, якості товарів і послуг. Саме тому близько половини роботодавців у Великій Британії впроваджують програми у сфері благополуччя працівників, а в Ірландії День благополуччя на робочому місці (*National Workplace Wellbeing Day*) є національним святом [2].

Створення можливостей для досягнення гідного рівня життя передбачає реалізацію стратегічних цілей щодо забезпечення основоположних прав людини у сфері праці, сприяння зайнятості, соціального захисту й соціального діалогу, що є пріоритетами концепції гідної праці Міжнародної організації праці (МОП).

Профіль гідної праці в Україні [3] охоплює комплекс показників гідної праці за групами, визначеними у дослідженнях і публікаціях МОП з даної проблематики [8; 7]: можливості щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна зайнятість; гідна тривалість робочого часу; поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя; дитяча праця, що має бути скасована; стабільність та впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; безпечна праця; соціальне забезпечення; соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців; економічний та соціальний контекст гідної праці.

Прийняті ООН Цілі сталого розвитку (*The Sustainable Development Goals*) [5] актуалізують завдання визначення індикаторів для оцінювання взаємозв'язку між досягнутим рівнем благополуччя та забезпеченням гідності у праці. Однак у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» [6, с. 62–63] за ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» складові гідної праці представлені лише трьома з одинадцяти пріоритетів і шістьма з шістдесяти чотирьох показників, а саме:

економічний та соціальний контекст гідної праці (завдання 8.1) — один індикатор (8.1.1);

можливості щодо зайнятості (завдання 8.3 і 8.4) — два індикатори (8.3.1 і 8.4.1);

безпечна праця (завдання 8.5) — три індикатори (8.5.1, 8.5.2 і 8.5.3).

Моніторинг реалізації цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» за таким обмеженим переліком індикаторів унеможливує отримання якісної та всебічної оцінки ситуації щодо забезпечення гідної праці в Україні.

Розв'язання цієї проблеми може бути здійснено шляхом:

доповнення завдань і показників за ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» (за п'ятьма основними складовими концепції гідної праці МОП: можливість одержати роботу; праця в

умовах свободи та гідність у праці; продуктивна праця; рівність у праці; безпека на виробництві);

запровадження щорічної актуалізації Профілю гідної праці в Україні за визначеними складовими концепції гідної праці та переліком показників.

### **Література**

1. Концепція благополуччя. URL: <https://context.reverso.net/перевод/английский-русский/The+concept+of+well-being>
2. Примак И. Счастье на работе: как управлять благополучием сотрудников. 14.04.2017 URL: <https://prohr.rabota.ua/schaste-na-rabote-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov/>
3. Профіль гідної праці в Україні. За ред. Іванкевича В.В. — Женева: Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.
4. Смышнова М. Работа или жизнь? 26.02.2019 URL: <https://holi-work.pro/blagopoluchie-personala-rabota-ili-zhizn/>
5. Цілі сталого розвитку. ПРООН. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>
6. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. — К.: МЕРТ, 2017. — 176 с.
7. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office — First edition — Geneva: ILO, 2012. — 170 p.
8. Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper DP/139/2002. — Geneva: International Institute for Labour Studies, 2002. — 48 p.

УДК 331.54:330.341

***Бей Г. В.***

к.е.н., доцент, Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна

### **ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ: НОВІ ДЕФІНІЦІЇ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ТРЕНДИ**

Формування економіки нового типу супроводжується сьогодні значним посиленням інтенсивності процесів проникнення передових технологій у сферу праці, змінюючи основні підходи до трактування усталених робочих процесів і функцій, значно підвищуючи вимоги до професійного та компетентнісного рівня фахівців, вимагаючи переосмислення та редизайну робочих місць і посад. Одночасно зі зростанням рівня автоматизації рутинних

бізнес-процесів, суттєво збільшується значущість людських навичок та талантів, що призводить до появи нових категорій, таких як гібридні роботи та навіть надроботи, із поступовим розмиванням зон функціональної відповідальності. Питанням впливу процесів цифровізації на сферу зайнятості приділяється значної уваги в роботах багатьох українських та закордонних дослідників, таких як Колот А.М., Герасименко О.О., Шаульська Л.В., Воліні Е., Каджі Дж., Шнайдер Ф., Шварц Дж., та ін., в той же час, динамічність трансформацій, спричинених бурхливим розвитком цифрових технологій та впливу нової економіки, обумовлює необхідність швидкого опанування нових трендів у сфері праці та визначає актуальність обраної теми.

Отже, метою дослідження є змістовний аналіз трансформації сфери праці під впливом процесів цифровізації, визначення основних загроз та переваг, викликаних посиленням ступеню використання передових технологій, простеження глобальних тенденцій та трендів.

Швидкий розвиток передових когнітивних технологій, автоматизації, роботизації, штучного інтелекту спричиняє значного інновативного тиску на різні сфери економічної діяльності, перетворюючи цифрові трансформації у головний пріоритет, без якого неможливо досягти стійкої конкурентоспроможності. Згідно досліджень компанії Deloitte близько 63 % опитаних виконавчих директорів по всьому світі визнають використання передових діджитал-технологій нагально необхідними для збереження конкурентного положення на ринку [1], а 41 % вже активно впроваджують автоматизацію у всі бізнес-процеси або здійснюють інтенсивні інвестиції у цьому напрямку [2]. З іншого боку, процеси адаптації та сприйняття нових технологій є складними і відбуваються досить повільно, оскільки несуть за собою не лише переваги, а й певні ризики, зокрема у сфері праці.

Тривалий час вплив цифровізації на сферу праці виступав і продовжує бути предметом наукових дискусій, оскільки, з одного боку, створює додаткові загрози підвищення рівня безробіття, концентрації переваг у невеликому сегменті економічно активного населення, зростанні соціальної нерівності [3], а з іншого, відкриває нові перспективи розвитку людського капіталу. Використання можливостей штучного інтелекту дозволяє автоматизувати більшість рутинних та монотонних завдань, що відкриває більше простору для застосування креативних здібностей людей, спонукає їх виконувати складнішу, але більш цінну роботу, підвищувати продуктивність і фокусуватись на власних та організаційних

результатах. Таким чином, цінність людської праці не нівелюватиметься, а навпаки, відбуватиметься її якісна трансформація, що вимагатиме більш інтенсивного задіяння людських можливостей і компетенцій.

Вже сьогодні виникає поняття нових типів робіт, так званих гібридних робіт, надробіт, *superjobs*, вимогою яких є, по-перше, володіння органічним поєднанням глибинних технічних навичок та *soft skills*, таких як комунікації, співробітництво, обслуговування тощо, а по-друге, розширення ступеня відповідальності за результат за різними напрямками діяльності. Виконання такої роботи передбачає набагато вищі рівні навантаження та складності, одночасно відкриваючи більше можливостей у досягненні результату, нарощенні продуктивності, отриманні більш значущого досвіду та удосконаленні особистісних компетенцій. Традиційно такі види навичок та рівні відповідальності не поєднувалися між собою, сьогодні ж, таке поєднання означає появу спеціалізованих робочих місць з інтегрованими професійними ролями, де значний приріст продуктивності і ефективності виникає від співпраці людини і технологій [2]. Впродовж найближчих 10 років структура ринку праці зміниться, та на 20–30 % складатиметься із вакансій типу надробіт (поєднання абсолютно різних професійних ролей), 60–70 % гібридних робіт (гнучке поєднання технічних навичок та *soft skills*), та лише на 10–20 % з низькооплачуваних та низькокваліфікованих вакансій [4]. Створення та використання гібридних видів робіт вимагає побудови нової моделі управління талантами та розвитку персоналу, гнучкого типу лідерства і управління, розширення доступу до альтернативної робочої сили, оскільки від спроможності різних економічних агентів вчасно реагувати на виклики цифрової економіки та підлаштовуватись під них, залежить стійкість наявного ринку праці, де, поки що спостерігається негативна динаміка більш швидкої ліквідації традиційних вакансій порівняно із появою нових.

**Висновок.** В умовах швидкої цифровізації економіки сфера праці перебуває під впливом неоднозначних тенденцій, що характеризується як пришвидшення процесів скорочення потреби у традиційних робочих місцях, так і появою якісно нових їх видів, де у різних комбінаціях поєднуються раніше несумісні професійні вимоги. З огляду на це, необхідна активізація уваги до превентивного аналізу визначених тенденцій, побудови ефективних способів редизайну робочих місць із досягненням максимального позитивного ефекту для бізнесу, людей, економіки та суспільства в цілому.

## Література

1. Meacock J. Digital transformation and the rise of the ‘superjob’. World Economic Forum 2019. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/06/ai-artificial-intelligence-superjobs-future/>
2. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus 2019. Deloitte Global Human Capital Trends. Junko Kaji, Blythe Hurley, Nairita Gangopadhyay, Rupesh Bhat, and Abrar Khan. — 2019. — 95 p.
3. Колот А.М. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А.М. Колот, О.О. Герасименко // 36. наук. праць «Соціально-трудова відносина: теорія і практика». — № 1(15). — 2018. — С. 8–35.
4. Kaveh Waddell. «Superjobs» of the future are just more work. Future of work. Axios, 2019. URL: <https://www.axios.com/superjobs-future-more-work-c67b1cbb-ff6c-475c-bc7f-099c1d76a44d.html>

УДК 331.101:330.341.1

*Рябоконт І.О.,*

асистент

кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРАЦЯ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: НОВІ ТРУДОВІ ЦІННОСТІ ТА НОВИЙ СТИЛЬ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ**

Розвиток цифрової економіки характеризується об'єднанням в мережу різних галузей знань та галузей промисловості. особливо важливою у формування екосистем цифрової галузі є роль науки.

Так, держави-члени ЄС чітко визначили важливість забезпечення того факту, що наука, заснована, в тому числі, на цифрових даних, принесе значну користь Європейському суспільству [2].

Таким чином здійснюється перехід від культу ефективності і раціональності до відкритості, демократизації, гуманізації і креативності організаційних процесів. Працівники і роботодавці знаходяться в постійному пошуку форм організації праці, які б дозволили заощаджувати ресурси і зусилля, отримуючи при цьому високі результати праці. У відповідь на виклики ринку праці стрімко відбулася трансформація форм зайнятості, сформувалися нестандартні трудові відносини.

В умовах цифрової економіки різко зростає роль дистанційної зайнятості. Останнім часом значно зросла чисельність фрілансерів-вільних працівників, фахівців, які самостійно обирають форму зайнятості та місце своєї роботи. Такі працівники, як правило, або мають власний бізнес або дуже незначно залежать від роботодавця. Також спостерігається процес поєднання роботи і дозвілля.

Нові підходи до організації праці формують нові «нестандартні» види зайнятості, основною відмінною рисою яких є їх індивідуалізація. Серед них, зокрема:

- Фріланс;
- E-work;
- Телеробота (teleworking);
- Оффшорна робота;
- Краудсорсинг;
- Краудфандинг;
- Хобо («digital nomads»);
- Коворкінг;
- Аутстафінг, лізинг персоналу;
- Гнучкі форми зайнятості (Flexible work).

Процеси в цифровій економіці значно прискорюються, так як працівники повинні володіти широкими компетенціями, генерувати і аналізувати великі обсяги складної, приймати рішення, бути креативними і адаптованими. Організації все частіше моделюють свою діяльність на основі динамічних за складом колективів з безперервним обміном даними про продукти [1, с. 121].

Праця стає автономною, мобільною, а виконання трудових функцій пов'язується з оволодінням багатьма компетенціями [4, с. 89]. Посилюється особиста відповідальність кожного співробітника, найбільш повно розкриваючи його особистісний потенціал.

Згідно Д. Суперу, трудові цінності — це цінності, заради яких працівник здійснює свою трудову діяльність [3, с.322]. Д. Зутовський вважає, що трудові цінності відображають зв'язок між ієрархією потреб і задоволеністю роботою [4, с.129].

На сучасних «розумних фабриках» (від англ. smart factory) помітно змінюється і роль співробітників, і їх цінності.

- Зростає роль змістовності праці, захопленість роботою;
- Прагнення співпраці не з начальником, а координатором, оскільки мають персональну відповідальність за результат своєї діяльності;
- В пріоритеті особистісний розвиток.

Таким чином зміна у філософії підходу до трудової діяльності передбачає нові її напрями, ідентифікацію нових видів зайнятос-

ті, формалізацію статусу працівників, зайнятих новими видами праці, які будуть характеризуватися такими якостями як:

- Гнучкий робочий час, інтеграція робочого простору з особистим;
- Мобільність територіальна, виробнича;
- Командні форми роботи на відстані;
- Зміна фундаментальних підходів в освітній сфері, а саме: гнучкість і креативність освітніх програм, створення широкої комп'ютерної бази, розвиток мережевої взаємодії.

### **Література**

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. — М.: Эксмо, 2019. — 209 с.
2. European Cloud Initiative — Building a competitive data and knowledge economy in Europe — Режим доступу: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/initiative-europeenne-sur-linformatique-en-nuage-batir-une-economie-competitive-fondee-sur-les-donnees-et-la> <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-cloud-initiative-building-competitive-data-and-knowledge-economy-europe> (дата звернення: 18.09.2019).
3. Super D.E. Manual: Work Values Inventory. — Boston: Houghton Mifflin, 1970. — 422 p.
4. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. — Washington: World
5. Bank, 2019. — 151 p. — Режим доступу: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019> (дата звернення: 18.09.2019).
6. Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. — New-York: Houghton Mifflin, 1970. — 178 p.

УДК 304.442

**Чернушкіна О. О.,**

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

## **ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Інноваційний розвиток вітчизняної економіки можливий за умови підтримки інноваційних процесів та активізації запровадження інновацій у підприємницьку діяльність на основі фактору

інноваційної культури, яка об'єднує інтелектуальний капітал, високу відповідальність і загальнолюдські цінності, що наповнюють їх ідеологічним змістом. Однак, інноваційний розвиток економіки сьогодні має бути співвідносним із новітніми технологіями, які слугують базисом цифрової економіки.

У сучасних умовах запровадження цифрових технологій підприємства все більше потребують формування організаційної культури інноваційного типу, що сприятиме формуванню творчої атмосфери підприємства й більш інтенсивному впровадженню інновацій.

Неоцінений внесок у дослідження проблематики становлення цифрової економіки здійснили знані науковці й винахідники, як В. Айзексон, С. Бранд, Дж. Вейлз, Е. Вільямс, Б. Гейтс, Б. Елбрехт, Д. Енгельбарт, Дж. Ліклайдер, Дж. Фон Нейман, Е. Петерс, С. Хантінгтон.

Окремі теоретичні та практичні аспекти формування й розвитку інноваційної культури підприємства знайшли своє відображення в роботах таких зарубіжних та вітчизняних науковців, як Бала О., Балабанов В., Грішнова О., Захарчина Г., Колот А., Назарова Г., Пасека С., Петрова І., Семикіна М. та інші.

Разом із цим, деякі принципи питання, пов'язані з формуванням інноваційної культури підприємства в умовах цифрової економіки залишаються невирішеними й потребують подальшого дослідження.

Метою роботи є розвиток теоретичних положень та систематизація методичних підходів щодо формування інноваційної культури підприємства в умовах цифрової економіки.

Ідея «цифрової економіки» походить від концепції, відомої ще з 1960-х рр. Першою була теорія Деніела Белла про «інформаційну економіку», пізніше трансформована у поняття «мережеве суспільство» або «мережева економіка» Мануеля Кастельса [1].

Мережевий характер нової економіки, за думкою М. Кастельса, визначається певними ознаками: 1) зміна в провідних країнах світу пріоритетів у виробництві і споживанні від матеріального виробництва на користь виробництва інформації, інформаційної діяльності; 2) демасифікація виробництва, поступовий дрейф від створення стандартних товарів і послуг до виготовлення унікальних, штучних благ; 3) зміна в організації виробництва, відмова від ієрархічних, вертикальних взаємозв'язків між підрозділами, централізація в бік формування мережевих взаємозв'язків, переважання горизонтальних взаємодій, децентралізація виробництва; 4) детермінантами зростання продуктивності праці все більшою мірою виступають новітні технології і, в першу чергу,

застосування інформації; 5) технологічні перетворення набувають революційного характеру, змінюючи самі засади існування людського суспільства, а в авангарді таких трансформацій виступають інформаційні технології тощо [2].

Згідно з Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки від 17 січня 2018 р. № 67-р, цифрова економіка означає діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові [3].

В умовах цифрової економіки людський капітал та інформаційні технології відіграють вирішальну роль в забезпеченні сталого розвитку. Людський інтелект і знання є основною передумовою виникнення інновацій та створення доданої вартості. За умов цифрової економіки підприємства переходять від традиційного технократичного до інноваційного типу культури, для якого характерна децентралізація в системі управління, відсутність жорсткої субординації та домінування раціонально-економічної мотивації.

М. Семикіна стверджує, що такі світові тенденції, як глобалізація світового розвитку, загострення конкуренції, перехід людства до інформаційного суспільства, визнання творчості й інновацій пріоритетними чинниками конкурентоспроможності, впливають на розвиток організаційної культури, яка в сучасних умовах має стимулювати інноваційну активність персоналу. Водночас результати дослідження цього ж автора підтверджують протилежне: на практиці організаційна культура багатьох вітчизняних підприємств не спрямована на підтримку інноваційної діяльності, а її еволюція здійснюється суперечливо й достатньо повільно, без чітких ціннісних орієнтирів [4].

Враховуючи вищевикладені факти, можна стверджувати, що інноваційну культуру підприємства слід розглядати як тип організаційної культури, а змістова інтерпретація «інноваційної культури» може бути подана з позиції двох термінів: «організаційна культура» та «інновація».

Формування інноваційної культури підприємства визначається, перш за все, домінуючими технологіями та його спеціалізацією. Підприємства, що створюють і реалізують продукцію вищих технологічних рівнів, ідентифікують як інноваційні, які гнучко задовольняють зростаючі потреби своїх клієнтів, що позначається на культурі організації.

Таким чином, внутрішнє середовище підприємства зумовлює можливості формування інноваційної культури особистості та самого підприємства. Основна роль у цьому процесі відводиться

системі управління персоналом підприємства та керівництву (лідерам підприємства), оскільки реалізуючи конкретні управлінські впливи в рамках створеної та підтримуваної інституційної структури підприємства, можна привнести нові цінності, які стануть фундаментом його інноваційної культури.

Підвищення рівня інноваційної культури організації в умовах цифрової економіки пов'язане із трансформацією цінностей персоналу, що характеризують організаційну культуру, яка склалася на даний момент.

Нові переконання та цінності стануть фундаментом оновленої організаційної культури, якщо співробітники отримають підтверджувальні дані (зворотний зв'язок) про те, що нові моделі поведінки ефективні й дозволяють досягати запланованих результатів. Персонал повинен усвідомлювати, що поточні результати — це наслідки реалізації нових підходів у роботі (цінностей). На даному етапі важливо забезпечити правильну інформаційну підтримку та висвітлення результатів змін у роботі компанії [5].

Отже, в умовах цифрової економіки найбільш перспективним вважається розвиток інноваційної культури. Цей тип організаційної культури підприємства за своїм змістом виходить за рамки інноваційної діяльності підприємства, спрямований на безперервне вдосконалення його діяльності й передбачає врахування інтересів усіх стейкхолдерів підприємства, у першу чергу співробітників, клієнтів і суспільства, з метою побудови довгострокових партнерських взаємин із ними.

### **Література**

1. The Concept of a «Digital Economy» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://odec.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/>
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. — М. : ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018- 2020 роки від 17 січня 2018 р. № 67-р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>
4. Семикіна М. В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність та проблеми формування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Економіка і управління. — 2009. — № 6. — С. 7–10. — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Ekopr/2009\\_6/a1.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Ekopr/2009_6/a1.pdf).
5. Грішнова О. А. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, А. В. Науменко // Економіка и управление. — 2014. — № 2. — С. 33–38. — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Ekopr/2014\\_2/a5.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Ekopr/2014_2/a5.pdf).

**Чабан В.Г.**,  
професор  
кафедри економіки і менеджменту агробізнесу  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **КАДРОВІ ПИТАННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Наковці виділяють аграрну, індустріальну, постіндустріальну стадію розвитку людства. На сьогодні суспільство входить в цифрову стадію для якої характерним є використання цифрових технологій в економічних, соціальних і культурних відносинах. Діяльність зі створення, поширення, використання цифрових технологій і пов'язаних з ними продуктів і послуг вважають цифровою економікою. Проте слід зазначити, що на сьогодні єдиного поняття «цифрової економіки» не існує. Тому дане поняття може охоплювати різні напрямки, а саме високотехнологічне виробництво, програмне забезпечення, комп'ютерні технології, надання електронних послуг, різні інтернет-сервіси.[1]

На сьогодні ключовими цифровими трендами є розумні будинки, носимі пристрої, VR/AR, дрони, датчики, сенсори, нанотехнології, аналітика великих даних. В найближчому майбутньому це технології імплантантів, штучний інтелект, робототехніка, блокчейни, та криптовалюти, 3D друк, самокеровані машини.

Діяльність побудована на цифрових технологіях порівняно з традиційними формами господарювання істотно підвищить ефективність різних видів виробництва, технологій, обладнання, зберігання, продаж, доставки товарів і послуг. Від розвитку цифрової економіки залежить національна безпека і незалежність країни. Цифрова економіка дає можливість створювати нові моделі бізнесу, виробництва, логістики, торгівлі, змінювати підходи до освіти, медицини, державного управління, комунікацій між членами суспільства.

Ключовим фактором переходу до цифрової економіки є наявність в достатній кількості висококваліфікованих кадрів та відповідних робочих місць, а також системи підготовки спеціалістів, які володіють необхідними компетенціями для розробки і впровадження цифрових технологій. Перехід до цифрової економіки суттєво змінить ринок праці. Відбудеться зменшення попиту на професії пов'язані з використанням формалізованих повторюваль-

них операцій, скоротиться життєвий цикл професій, виникнуть нові професії, підвищаться вимоги до гнучкості та креативності персоналу, зросте попит на спеціалістів які володіють «цифровою спритністю» (digital dexterity) які здатні і бажають використовувати нові технології з метою покращення бізнес-результатів.

Розвиток технологій поки що відбуватиметься шляхом підвищення ефективності використання окремих завдань в межах професій, а ніж повної заміни робітників. Автоматизовані системи ще не володіють здатністю усвідомлювати і модифікувати себе (сильний штучний інтелект), не здатні давати зворотній зв'язок і пояснити користувачу логіку прийняття тих чи інших рішень, що є критичним в таких сферах як безпека, охорона здоров'я, право. [2]

За результатами дослідження [3, с. 42] до перспективних професій високої кваліфікації в умовах цифрової економіки відносять: архітектор інтернет речей, біоінформатик, дизайнер віртуального середовища, дизайнер голосових інтерфесів, інженер з безпеки даних, інженер-оператор робототехніки, IT-юрист, комп'ютерний лінгвіст, консультант з робоетики, розробник кіберпротезів і імплантів, спеціаліст з цифрової логістики, цифровий маркетинголог.

Розвиток технологій, зростання конкуренції за робочі місця, збільшення тривалості життя змушують робітників змінювати професійну діяльність декілька разів на протязі життя, набувати нові компетенції і навички. Відповідно робітник повинен отримувати знання швидше ніж було раніше. В зв'язку з цим слід трансформувати освітні моделі які б відповідали змінам ринку і потребам робітників, а також передбачали зменшення витрат на навчання за рахунок використання технологій.

Актуальними трендами в освіті є безперервна освіта, навчання з використання всіх можливих каналів комунікації, соціальна освіта, мікроосвіта, адаптивна освіта, нейроосвіта, дистанційна освіта, менторство, змішана освіта, проектно-орієнтована освіта, EdTech-стартапи, самоосвітні організації. [3, с.46]

Підприємство все більше орієнтується не на штат працівників, а на сукупний портфель компетенцій співробітників різних професій, який дозволяє формувати під конкретні завдання і проекти різні варіанти компетенцій які необхідні в тих чи інших випадках. В умовах цифрової економіки зростатиме попит на спеціалістів які володіють спеціальними цифровими компетенціями: навички роботи з базами даних; системне мислення; розуміння основ кібербезпеки; володіння методами проектного управління; здатність до безперервної освіти; уміння виконувати роботу «під-

ключ»; адаптивність і робота в умовах невизначеності; розуміння можливостей і ризиків пов'язаних із застосуванням нових технологій; «цифрову спритність»; глибоке розуміння своєї сфери а також знання і досвід в суміжних сферах.

Першочерговим комплексним кроком у напрямку розбудови цифрової економіки є прийнята Кабінетом Міністрів України Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. Одним із планових заходів щодо її реалізації є внесення змін до реєстру професій та розроблення програми впровадження цифрових спеціальностей у відповідні учбові програми профільних навчальних закладів.

### ***Література***

1. Харченко А.Л., Колюхов В.Ю. Цифровая экономика как экономика будущего // Молодежный вестник Ир ГТУ. 2017 №3 с.17.
2. Brynjolfsson E., Mitchell T. What can Machine Learning Do? Workforce Implications // Science. 2017. Vol.358. №6370. P. 1530-1534.
3. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др. ; науч. ред. Л. М. Гохберг ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 82 с.

# СЕКЦІЯ 4

## Індустрія. 4.0: виклики для зайнятості та доходів

УДК 658.5:330.4

**Рамазанов С.К.,**  
д-р екон. наук, д-р техн. наук,  
професор кафедри інформаційних систем в економіці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
Університет імені Вадима Гетьмана»

**Тишков Б.О.,**  
канд. екон. наук,  
доцент кафедри інформаційних систем в економіці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧНИЙ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ І КОНВЕГЕНТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0**

«Економіка ХХІ ст. якісно зміниться.  
Розпочнеться масове заміщення кваліфікованої праці капіталом  
і як наслідок — різке зниження трудової зайнятості»  
*Е. Бріньолфссон і Е. Макафі*

Еволюція людства як глобальної системи, як і еволюція будь-якої відкритої нерівноважної системи, підкоряється законам нелінійної динаміки і синергетики. Злиття технологій штучного інтелекту, робототехніки, інтернету речей, автономних транспортних засобів, 3-D друку, блокчейну, біотехнології спричиняє четверту промислову революцію, тобто «Індустрія 4.0» [1-3].

Цифровою економікою створені сприятливі умови для впровадження концепції «Індустрія 4.0» як нового рівня організації виробництва і управління ланцюжком створення вартості упродовж усього життєвого циклу вироблюваної продукції. Четверта промислова революція — це зміщення технологій фізичного, цифрового і біологічного світу, яке створює нові можливості і впливає на політичні, соціальні і економічні системи. На думку німецького економіста Шваба К., *якісною відмінністю четвертої революції від третьої є синергетичний ефект, який виникає від злиття різних технологій: комп'ютерних, інформаційних, нанотех-*

*нологій, біотехнології та ін. Це веде до стирання граней між фізичним, цифровим і біологічним (у тому числі людським) світами [1].*

Аналіз впливу цифровізації економіки на соціально-економічний розвиток призводить до розуміння необхідності вирішення суспільством наступних завдань: збереження зайнятості населення при збільшенні продуктивності праці. Це не тільки перерозподіл працюючих в інші галузі, а й нове розуміння самої суті виконуваної роботи і відповідна підготовка фахівців для реального сектору економіки (наприклад, замість виточування деталей сучасний робітник повинен вміти програмувати, щоб працювати на верстатах з числовим програмним управлінням); підвищення якості життя суспільства при збільшенні продуктивності праці. Якщо можливості цифрової економіки не сприятимуть підвищенню рівня життя населення, а також формуванню середнього класу, подальше зростання диспаритету в суспільстві буде найголовнішою перешкодою на шляху до побудови цифрової економіки; неминучість повернення до фундаментального утворення як в середній, так і у вищій школі — єдино можливий шлях підготовки суспільства до життя в нових умовах, так як змінюється сама природа зайнятості, економіка з високою продуктивністю праці ускладнюється, інтелектуальної праці стає більше; необхідно виробити механізм встановлення ціни на інформаційний продукт. Традиційні ринкові механізми в епоху цифровізації економіки вже не працюють. Не можна ігнорувати властивість інформації легко копіюватися і швидко поширюватися, а також той факт, що при реалізації інтелектуального продукту він залишається і у продавця, і у покупця. Одне з головних протиріч: створення інтелектуального продукту «інформаційноємкое», забезпечене науковим потенціалом суспільства, при копіюванні має нульові витрати; подальше вдосконалення законодавства, проведення в країні інституційних реформ, а також відповідна підготовка кадрів; детальний аналіз ситуації на ринку праці в зв'язку з впровадженням цифрових технологій і звільненням частини працюючого населення, а також можливого продовження віку виходу на пенсію.

Фаворитами концепції «Індустрія 4.0» стануть біотехнології, нанотехнології, робототехніка і мехатроніка, нова медицина і нове природокористування, розвиток і використання можливостей особистості і колективу на новому, більш високому рівні. Про розвиток, реформи, модернізації, про інноваційні технології та про те, що сьогодні світ переходить, пересувається до шостого технологічного укладу, тобто до НБІК (нанотехнології, біотехнології, інформаційні технології, когнітивні технології) [3]. А соці-

огуманітарні технології (СГ) відносяться до людини, до практики, до суспільства ... до моралі, моральності, цінностей, до культури. І це більше проблеми філософські. Тобто тепер ми повинні орієнтуватися на НБІК + СГ — технології. Звідси зрозуміло, які керівники нам потрібні, які кадри слід готувати. Так, саме ті, які зможуть організувати і забезпечити цей прорив в майбутнє.

Ми стоїмо на порозі нового відродження в науці і техніці, заснованого на всебічному розумінні структури і поведінки матерії від нанорівні до найскладнішою з відкритих систем, людського мозку. Об'єднання науки, засноване на єдності природи і її цілісному дослідженні, призведе до технологічної конвергенції і більш ефективної соціальної структури для досягнення людських цілей. Фраза «*конвергентні технології*» відсилає до синергетичної комбінації чотирьох головних «НБІК» (*нано-біо-інфо-когни*) областей науки і техніки, кожна з яких в даний час стрімко прогресує.

Таким чином, на основі системно-синергетичного підходу розглянуто питання загострення глобальних криз, породжених техногенною цивілізацією, ставить питання: чи можна вийти з цих криз, не змінюючи базисної системи цінностей техногенної культури? Цю систему цінностей доведеться міняти, що подолання глобальних криз зажадає зміни цілей людської діяльності та її етичних регулятивів. *У людства є шанс знайти вихід з глобальних криз, але для цього доведеться пройти через епоху духовної реформації і вироблення нової системи цінностей.*

Сучасна парадигма виходу світової спільноти з системної кризи і переходу на безпечне і сталий розвиток — це в першу чергу, інноваційний шлях розвитку на основі сучасних інноваційних, інформаційних і конвергентних технологій, на основі нових знань як головних ресурсів розвитку, на основі соціо-гуманітарних технологій, а також на основі активного переходу відповідно до 6 — му, а потім і к 7 — му технологічних укладів розвитку та «Індустрія 4.0».

### **Література**

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М.: Эксмо, 2016. — 208 с.
2. Цифровая экономика и «Индустрия 4.0»: проблемы и перспективы : труды научно-практической конференции с международным участием/под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В.Бабкина. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та. 2017. — 685 с.
3. Рамазанов С.К. Цифрова економіка і проблема сталого розвитку: інформаційні інструменти і конвергентні технології. — С. 147–150 // Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем. Матер. X міжнародної НП Інтернет-конференції 5–6 квітня 2018 р X.: ХНЕУ им. С. Кузнеця, 2018. — 224 с.

*Чала Н.Д.,*  
д.н.держ.упр., професор  
кафедри маркетингу та управління бізнесом,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

*Поплавська О.М.,*  
к.е.н., доц., доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ЗБАЛАНСУВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ КОМПЕТЕНЦІЙ: ВИКЛИКИ ІНДУСТРІЇ 4.0**

Ринок праці, як динамічна система, постійно змінюється під впливом науково-технічних новацій. Наразі відчуваємо поступ 4-ї промислової революції, основу якої склали роботизація, цифровізація. Нові технології змінюють зміст та характер праці, тож змінюються вимоги до знань, навичок працівників. Як правило, цифровізація вимагає більшої мобільності, гнучкості та стійкої мотивації до навчання впродовж всього життя. ОЕСР зазначає, що 14 % робочих місць скоріш за все будуть автоматизовані, а 32 % — зазнають істотних змін щодо кількості та якості функціональних обов'язків [3]. Науковці також наголошують на високих ризиках на ринку праці [2, 5, 6, 8] оскільки уже зараз відчувається дисбаланс попиту і пропозиції на робочу силу. І в першу чергу це пов'язано з невідповідністю компетенцій, котрих набувають майбутні працівники у закладах освіти з потребами роботодавців щодо певних знань, навичок, тощо. Нажаль дослідження ОЕСР виявили, що 15 % дорослих людей не мають базових цифрових навичок, а 13 % — не мають базових навичок числення; в середньому в ОЕСР 6,6 % молодих випускників мають низьку грамотність та математичні навички [3]. Разом з тим, роботодавці вимагають посилення таких компетентностей, як емоційний інтелект, комплексність під час вирішення проблем, відсутність потреби у постійному контролі, тощо. Проте аналіз стандартів професійної освіти та стандартів вищої освіти свідчать про часткове врахування вимог ринку освітніми закладами (табл 1).

Таблиця 1

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОТРЕБИ РОБОТОДАВЦІВ У КОМПЕТЕНЦІЯХ  
ТА РІВЕНЬ ЇХ ВРАХУВАННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ\***

2015 рік		2020 рік		2030 рік
Вимоги роботодавців	Врахування навчальними закладами	Вимоги роботодавців	Врахування навчальними закладами	Ключові компетенції працівників
1) Комплексне рішення проблем	частково	1) Комплексне рішення проблем	частково	Форсайт (у сенсі передбачення майбутнього). Діяти у короткостроковому періоді, розуміючи очікувані зміни, невизначеності та ризики
2) Координація дій з іншими	частково	2) Критичне мислення	частково	Вміння розв'язувати складні завдання (робота з дилемами, суперечностями та неоднозначністю)
3) Управління людьми	так	3) Креативність	так	Розробка нових наративів та переосмислення ставлення до навколишнього середовища
4) Критичне мислення	так	4) Управління людьми	частково	Відповідальність
5) Взаємодія, ведення переговорів	частково	5) Координація дій з іншими	частково	Креативність та творчість
6) Контроль якості	так	6) Емоційний інтелект	ні	Клієнтоорієнтованість (створення цінності для інших)
7) Сервіс-орієнтація	так	7) Складання суджень і прийняття рішень	так	Міждисциплінарність, яка базується на фундаментальних знаннях з базових дисциплін
8) Складання суджень і прийняття рішень	так	8) Сервіс-орієнтація	так	Координація, взаємодія, вміння працювати у «мережевому» колективі
9) Активне слухання	частково	9) Взаємодія, ведення переговорів	частково	Когнітивна гнучкість
10) Креативність	частково	10) Когнітивна гнучкість	ні	Емоційний інтелект

\*побудовано автором за матеріалами джерел 1, 4, 7, 9

З таблиці 1 бачимо, що ринок праці найближчі роки поповнюватиметься робочою силою, котра не у повній мірі відповідає потребам ринку. Тому важливо переглянути методичні підходи до вибору навчальних програм закладами освіти аби у повній мірі урахувати перетворення, виклики Індустрії 4.0. Зокрема, важливо переглянути процедури ліцензування освітніх програм (з обов'язковим погодженням їх зі роботодавцями), знизити нормативи щодо наповненості навчальних груп та стимулювати поширення тренінгової практики проведення навчання, гарантувати й дотримуватися відповідності професійних стандартів та стандартів освіти.

### **Література**

1. Alex Gray. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
2. Chala N., Poplavska O. The 4th industrial revolution and innovative labor: trends, challenges, forecast. Man — Society — Economy. Intellectualisation and Humanisation of Work. — Zielena Gora. — 2017. — Vol. 4. — p. 141–155
3. Launch of the 2019 Skills Outlook: Thriving in a Digital World. Remarks by Angel Gurrna. OECD Secretary-General. 9 May 2019 — Paris, France. Режим доступу: <https://www.oecd.org/skills/launch-of-2019-skills-outlook-thriving-in-a-digital-world-paris-may-2019.htm>
4. Затверджені стандарти професійної освіти. 2019. Офіційний сайт МОН України. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijnoyi-osviti-2019>
5. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 2. — С. 3-6. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/grpn\\_2014\\_2\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/grpn_2014_2_2)
6. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. // Проблеми економіки та політичної економії (електронне фахове видання). — 2018. — № 1.— С. 195-235. Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/24725/1/doc.pdf>
7. Стандарти вищої освіти. Офіційний сайт МОН України Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/npa?key=%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%20%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8>
8. Форд М. Пришестя роботів. Техніка і загроза майбутнього безробіття / пер.з англ. Володимир Горбатко. — Київ: Наш формат. — 2016. — 400 с.
9. E2030 CONCEPTUAL FRAMEWORK: KEY COMPETENCIES FOR 2030 (DeSeCo 2.0) OECD DIRECTORATE FOR EDUCATION AND SKILLS EDUCATION POLICY COMMITTEE 9-10 November 2016 Beijing, China Режим доступу: <http://www.oecd.org/education/2030/E2030-CONCEPTUAL-FRAMEWORK-KEY-COMPETENCIES-FOR-2030.pdf>

*Зайцев Ю.К.*,  
доктор екон. наук, професор,  
професор кафедри економічної теорії  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОЇ ПАРАДИГМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ РОЗГОРТАННЯ РЕВОЛЮЦІЇ 4.0**

В умовах стрімкої глобалізації економічної та соціальної систем і не менш стрімкого розвитку революції 4.0, яка викликає принципові якісні зміни у можливостях задоволення усіх форм і видів потреб індивіда та суспільства, актуалізується такий вид соціальних потреб як збереження фундаментальних цивілізаційних засад функціонування та розвитку людства, як унікального, соціально окресленого і свідомо сформованого суб'єкта відтворення та еволюції соціально-економічних відносин, здатного пізнавати, осмислювати та перетворювати навколишній світ у своїх інтересах. Задоволення такого роду потреб в умовах формування дуалізму парадигмального уявлення про стратегічні шляхи та умови суспільного розвитку, розвитку людини і викликає інтерес, нагальну необхідність формування ефективної економічної політики людиноцентричного спрямування. Поза становленням і реалізацією такої політики глобалізація та сучасна наукова революція лише прискорять завершення проекту вселенського значення під назвою «земна людська цивілізація».

На думку видатного теолога Ганса Кюнга, основою сучасної парадигми економічного розвитку, отже й економічної політики його забезпечення, має стати глобальна економічна етика, «принцип людяності». «Збереження людяності, упевнений Г. Кюнг, повинно бути моральним мерилем будь-якої економічної діяльності: економіка повинна задовольняти основні потреби людей «так, щоби вони могли жити гідно» [2, с. 241]. Отже, політика, політична діяльність, як специфічна форма соціальної діяльності окремої особи, або окремих груп людей, має бути завжди пов'язана з визначенням таких цілей, форм і методів їх задоволення, які б сприяли максимально повному задоволенню економічних і соціальних потреб громадян та суспільства відповідно до можливостей та умов розвитку соціально-економічної системи. Лише таке спрямування інтересів політичних сил і партій можна визнати позитивним, моральним та ефективним.

Як зазначив Майкл Аллінгем, автор книги «Теорія вибора: очень краткое введение» (2017), «Стратегічний вибір означає ви-

бір дій, результат яких залежить як від моїх, так і від ваших виборів». «Пара виборів, де один вибір мій, а інший ваш, сумісно стійка, якщо ваш вибір є найкраща відповідь на мій вибір, а мій вибір — найкраща відповідь на ваш вибір» [1, с. 120, 121]. На наш погляд, саме такі принципи вибору стратегічних цілей і, відповідно, інституціональних інструментів їх досягнення, мають складати основу парадигмального вибору економічної політики у глобалізованому суспільстві в умовах революції 4.0. Адже, поки економічна політика формується людьми та для людей, соціальних груп, суспільства в цілому, для задоволення їх соціальних потреб, в усій різноманітності форм їх прояву, не може діяти принцип Маккіавелі — «для досягнення мети добрі усі засоби» (у даному разі заміна людини, як професіонала та соціалізованого члена суспільства, на новий вид працівника — *homo roboticus*, оскільки останній, не будучи соціалізованим, не вимагатиме для себе соціальної рівності, соціальної справедливості тощо). Доречі, аргументи на користь *homo roboticus* з позицій забезпечення останніми більш високої продуктивності праці, оптимізації виробничих і відтворювальних процесів поки що не витримують критики, оскільки реальні економічні та соціальні процеси, що відбуваються у глобалізованому просторі свідчать скоріше про відсутність прямої залежності між результатами економічного розвитку та динамікою зростання добробуту окремих громадян та окремих соціальних страт навіть у країнах так званого ядра (чим, дискретитуються вимоги закону та принципи функціонування найбільш ефективної системи мотивації до праці у капіталістичній ринковій економіці сформульовані Й. А. Шумпетером). Мабуть, пріоритетною трансгуманістична парадигма економічного розвитку, економічної політики, зможе стати лише тоді, коли будуть кардинально розв'язані такі нагальні та складні проблеми політико-економічного характеру як стале зростання рівня задоволення базових потреб усіх, без винятку, громадян у кожній національній державі, у тому разі на основі участі у користуванні результатами використання природних і технологічних багатств країни, коли буде зупинений процес поглиблення соціальної нерівності, коли будуть визначені та відпрацьовані інституціональні норми, інструменти ефективного захисту пріоритетних прав і переваг існування саме людської цивілізації, людського за змістом і формами взаємозв'язків суспільства, кожної окремої людини.

В історичній ситуації, яка розглядається (глобалізація, революція 4.0, проблема дуалізму при виборі парадигми розвитку тощо), це означає що економіка, економічна політика мають за-

лишатися людиноцентричними, орієнтованими на недопущення виведення людини із системи соціальних зв'язків, соціалізованого суспільного поля на користь масової заміни у суспільному виробництві людини машинами. У цьому плані можна погодитися із сформульованими Джеффри Саксом у монографії «Цена цивилизации» (2011) принципами «нової» філософії ціннісних орієнтирів цілей, методів і форм економічного розвитку у глобалізованій економіці в епоху розгортання четвертої промислової революції: «Глобальна ринкова економіка, на думку вченого, як і раніше повинна мати гуманістичні цілі. Її не можна вважати самоціллю». «І найголовніше. Принцип людяності вимагає від нас поваги одне до одного в процесі оновлення та визнання пріоритету цінності спільної долі людей та їх спільної надії на гідність, солідарність і стійкий розвиток». Саме такі принципи, вважає Дж. Сакс, «дозволяють розглядати економіку не тільки у технічних категоріях, але й як частину глобальної структури людського існування, яка управляється гуманістичними принципами»[2, с. 241].

Отже, не зважаючи на те, що в умовах сучасних системних якісних трансформацій усіх елементів і підсистем глобальної суспільної метасистеми відбувається трансформація поля та меж економічної, політичної, духовної, етичної свободи, трансформація ціннісних орієнтирів розвитку економіки, людини та суспільства, ціннісних уявлень про напрями, методи, функції та форми конкурентної боротьби, мають бути збережені фундаментальні засадничі принципи функціонування економічної та соціальної систем, як основи та розвитку саме людської цивілізації. Але вже не як конгломерату регіональних, локальних цивілізацій на певних територіях, основу яких складають релігійні, расові, національні, технологічні особливості тощо, а як єдиної людської земної цивілізації. Цивілізації об'єднаної завданням формування світоглядних можливостей щодо усвідомлення нових викликів прогресу, нових потреб та інтересів, пошуку нових можливостей їх гармонізації та реалізації в економічній політиці держав та глобалізованого суспільства. Такі завдання передбачають розуміння нагальності потреби у підвищенні рівня відповідальності окремих країн, окремих регіонів, великого бізнесу, владних структур, окремої людини за створення, утримання та розвиток можливостей щодо збереження глобальної екологічної системи у процесі економічної діяльності, за підтримання глобальної економічної, політичної, цивілізаційної рівноваги, отже за гуманізацію економічної діяльності, за кардинальне вдосконалення принципів та інституціональних норм і форм розподілу сукупного доходу, принципів реалізації економічної та соціальної справедливості тощо.

До речі, відомий сучасний філософ А. Селіванов у своїй праці *«Развитие объектов. Наука управления будущим»* (2016) із цього приводу зазначає: «Сучасна конкуренція за майбутнє — це конкуренція нової якості, яка уявляє собою триєдність конкуренції а) за позиціонування сучасного у майбутньому, б) за позиціонування майбутнього у сучасному; б) за позиціонування майбутнього конкретних об'єктів у майбутньому засобами самого майбутнього (с. 124). Поза активним та новим інтенсивним освоєнням майбутнього осмисленим науково-забезпеченим комплексним підходом до будівництва майбутнього, спрямованого виділення ресурсів для освоєння майбутнього людство приречене на зникнення навіть за умови збереження достатніх умов життя на планеті Земля» [3, с. 124; 844].

### **Література**

1. Аллингем, Майкл. Теория выбора: краткое введение / Майкл Аллингем; пер. с англ. Н. В. Шиловой; под науч. ред. М.И. Левина и В.П. Бусыгина. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. — 176 с.
2. Сакс Д. Цена цивилизации / Пер. с англ. А. Калинина; под ред. В. Ю. Григорьевой. — М.: Издательство Института Гайдара, 2012. — 352 с.
3. Селиванов А. Развитие объектов. Наука управления будущим / А. Селиванов. — М.: ООО «ТД Алгоритм», 2016. — 848 с.

УДК 340.342

**Москаленко О.М.,**

доктор екон. наук, професор,  
професор кафедри економічної теорії  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ НЕРІВНОСТІ В УМОВАХ РЕВОЛЮЦІЇ 4.0**

Як зазначав М. Фрідмен у праці *«Методологія позитивної економічної науки»*, *«Фундаментальна посилка науки полягає у тому, що видимість оманлива і що існують такі способи аналізу, інтерпретації або організації даних, які виявляють, що непов'язані й відмінні на перший погляд явища суть прояви більш фундаментальної та відносно простої структури»* [5, 43.] .

Оця *«оманлива видимість»*, *«простота»* проблем повсякденного суспільного життя, яку переважна більшість політиків і суб'єктів економічної діяльності сприймає за сутність явищ, процесів, тенденцій, будуючи на основі таких поверхневих, «перек-

ручених форм» дійсності певні політичні, економічні, соціальні концепції та моделі економічної політики, і породжує постійно зростаючу потребу в адекватній вимогам часу економічній теорії, отже й у новій парадигмі дослідження та сприйняття світу, що постійно змінюється.

Зокрема, трансформація ціннісних орієнтирів руху сучасної економіки має бути теоретично обґрунтована та спрямована на поглиблення рівня узгодженості інтересів ключових суб'єктів економічного життя (як у межах національних, так і регіональних, у глобальному господарському полі), рівня розвитку працівника, рівня реалізації потреб суспільства у культурі, духовності, етичних нормах, надто у сфері інтелектуальної праці та бізнесу в інтелектуальній сфері. Саме вони формують ту чи іншу якість системи ціннісних орієнтирів економіки, індивіда та суспільства в цілому, визначають їх людиноцентричну або трансгуманістичну спрямованість.

За цих умов, поза розумінням діалектики закономірностей еволюції системи мотивації до інтелектуальної праці, трудової етики у процесі трансформації економічних і соціальних систем у полі регіональних і загальнолюдської цивілізації, практично неможливо визначитися, як із віддаленими, так, навіть, і з найближчими тенденціями щодо формування парадигми та моделей ефективного використання інтелектуального потенціалу найманих працівників, підприємців, успішного функціонування національних держав і наднаціональних інститутів у полі четвертої промислової революції та глобалізованого суспільства.

Водночас слід зауважити, що інерція парадигмального мислення, затягування процесу переоцінки реальної парадигмальної ефективності теорії, на засадах якої визначаються закономірності, тенденції та напрями економічного і соціального розвитку суспільства в умовах динамічної глобалізації та четвертої промислової революції, а саме неолібералізму, так само небезпечні, як і інерція кейнсіанства, некейнсіанства у боротьбі наукових шкіл у попередній період. Така інерція у науковому співтоваристві фактично закриває шлях для формування ефективної економічної та соціальної політики розвитку в епоху глобалізму на єдиних гуманістичних засадах і принципах.

Ключовими серед цих принципів є, нашу думку, 1) формування економіки випереджаючого, отже інноваційного, розвитку; 2) використання такого типу розвитку з метою забезпечення умов і потреб саморозвитку людини та суспільства; 3) забезпечення умов для самовідтворення світової екологічної системи; 4) створення реальних механізмів для забезпечення не лише принципу ринкової, але й

соціальної справедливості, про яку деякі економісти — теоретики кажуть, що її не існує в природі економічних і соціальних відносин. У зв'язку з цим, доречно, мабуть, буде нагадати, що ще Шарль де Голь, видатний політик ХХ ст., сформулював принципи парадигми економічної політики розвитку для Європи, які в умовах глобалізації економіки на засадах четвертої проринкової революції мають стати, як ми вважаємо, визначальними: *по-перше*, він розглядав прогрес як суспільне надбання. Зокрема, виступаючи перед німецькою молоддю у 1962 р. політик висунув гасло: прогрес у Європі для всіх! Економічний прогрес, вважав Ш. де Голь, не повинен дістатися лише небагатьом. *По-друге*, стверджував лідер Франції, суспільству необхідна соціально сильна Європа.

Водночас, основу парадигми досліджень економічної поведінки індивіда в межах предметного поля неолібералізму, мейнстріму, складають принципи, що забезпечують виявлення найбільш раціональних форм та інструментів такої поведінки у господарській діяльності з позицій отримання найбільшої вигоди. Основу цих принципів, на думку сучасних критиків неолібералізму, складають відповідні ціннісні орієнтири, зокрема такі як: «неконтрольований ринок» є єдиним способом вираження «власних егоїстичних інтересів»; «державна має бути маленькою»; «фінансові спекуляції — це благо; нерівність — також благо; людство у природному стані уявляє собою жменьку нещадних індивідів, які конкурують між собою». Але «Головний посил неолібералізму», вважають цитовані автори, полягає у тому, що «йому немає альтернативи» [3, с. 10].

Така парадигмальна спрямованість неолібералізму почала вказувати, та й сьогодні визначає, парадигмальні засади економічної політики провідних держав світу, які, в умовах стрімкої глобалізації, розповсюджуються та сприймаються політиками більшості країн. На жаль, сьогодні (2019 р.) деякі представники команди нового президента України почали активно пропагувати ідеї лібертаріанства яке один із провідних сучасних теоретиків Джеффри Сакс назвав «екстремістською філософією». «Згідно цієї філософії, підкреслює вчений, відомої як *лібертаріанство*, індивіди 1) «не несуть абсолютно ніякої відповідальності перед суспільством, окрім обов'язку поважати свободу та власність інших членів суспільства»; 2) «в Америці повинна царювати не соціальна відповідальність, а сили вільного ринку та добровільні приватні угоди»; 3) «Податки слід звести до мінімуму», оскільки «оподаткування майже не відрізняється від домогань з боку держави». Як заявляє Джеффри Сакс, «Лібертаріанці прагнуть позбавити багатих усякої соціальної відповідальності перед рештою суспільс-

тва». Водночас, упевнений учений, «Досвід та моральна традиція свідчать про те, що свобода хоча й важлива, однак не єдина цінність», а «коли лібертаріанці оголошують ідею соціальної справедливості ще однією непотрібною поміхою, вони відкривають дорогу жадібності. Та необмежена жадібність, робить принциповий висновок Дж. Сакс, яка нині бушує в Америці, веде не до справжньої свободи, а до корпоративної злочинності та шахрайства, не до демократії, а до політики, яка переслідує особливі, вузькі інтереси. Ця необмежена жадібність веде не до процвітання, а до стагнації доходів більшості населення та до небаченого збагачення дуже вузької групи осіб, які знаходяться на вершині суспільної піраміди» [4, с. 53; 54; 55; 55–56].

Мабуть, нашим молодим політикам слід спочатку ґрунтовно ознайомитись із світовою теорією та практикою, у тому разі й ролі лібертаріанства у створенні та поглибленні економічних і соціальних суперечностей у сучасному суспільстві, а вже потім вирішувати — чи доцільно вголос говорити про прихильність до цієї одіозної політизованої концепції. Адже країна ще навіть не почала одужувати від моделі лібертаріанства по українськи, яка діяла у 2014–2019 р.р..

Серед інших причин парадоксу невідповідності між зростанням реальних можливостей економіки та динамікою зростання соціальної нерівності, соціальної несправедливості вже у XXI ст. дослідники називають такі як: глобалізація; технологічні зміни (у тому числі в сфері інформаційних і комунікаційних технологій); зростання сектору фінансових послуг; зміна норм оплати праці; падіння ролі профспілок; згорання політики перерозподілу доходів за допомогою системи податків і трансфертів; [1, с. 148; 6]. Деякі з названих причин зростання нерівності, такі, наприклад, як технологічні зміни та глобалізація, в усякому випадку на даному історичному етапі їх розгортання, викликають ширий подив, адже вони мають бути, як ми вважаємо, сприятливим чинником скорочення соціальної нерівності та соціальної несправедливості створюючи нове поле можливостей і для окремих країн і для людини через зростання потреби в інтелектуальному виробництві та в інтелектуальній праці, у продукції аграрного сектору тощо. Отже, відносити їх до причин посилення таких форм суперечностей означає, на наше переконання, визнання несправедливості самого соціально — економічного устрою, як в межах окремих країн, так і в межах усього глобалізованого суспільства.

Слід зазначити, що саме утилітарний, суто економічний підхід до пошуку шляхів розв'язання проблем, які стають нагальними,

як для бідних, так і для багатих країн планети (у чому й полягає обмеженість неолібералізму, як основи для формування сучасної парадигми досліджень економічної науки та парадигми сучасної економічної політики) викликав до життя процес реактулізації сучасної політичної економії, яка при аналізі соціально-економічних проблем і суперечностей глобалізованого світу пропонує якісно нову парадигму основними засадничими принципами якої є: *по-перше*, розкриття на категоріальному, концептуальному, інституціональному та міждисциплінарному рівнях основних принципів і законів руху економічних систем, національних та глобальної економік (у певних суспільно-інституційних формах їх прояву), і, *по-друге*, визначення природи ключових чинників, які формують уяву окремого індивіда — суб'єкта економічних відносин, науковця, суспільства, щодо розуміння природи субстанціональних основ діалектики руху господарських систем, зокрема, гуманістичної парадигми у філософських підходах до визначення принципів взаємодії, взаємовпливів суспільства та економіки, особливо сучасного суспільства та сучасної ринкової економіки [2, с. 36–37]. Основу такої гуманістичної парадигми дослідження і складають, як ми вважаємо, об'єктивно доцентрові принципи її ціннісної орієнтації — інтелектуалізація, моральність, духовність, відповідальність, соціалізованість суб'єктів економічного та суспільного життя, націленість на забезпечення оптимальності у співвідношенні ринкової та соціальної справедливості на мікро та макрорівнях тощо.

### **Література**

1. Аткинсон, Энтони Б. Неравенство: как с ним быть? / Энтони Б. Аткинсон; пер. с англ. О. Левченко; под науч. ред. М. Добряковой. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. — 536 с.
2. Зайцев Ю. К., Москаленко О. М.. Сучасна політична економія як теоретична основа економічного розвитку суспільства : у 2 кн. — Книга 1. Філософсько-методологічні засади архітекτονіки предмета сучасної політичної економії: монографія / Ю. К. Зайцев, О. М. Москаленко. — Київ, КНЕУ, 2018. — 397 с.
3. Мейсон, Пол. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2016. — 416 с.
4. Сакс Д. Цена цивилизации / Пер. с англ. А. Калинина; под ред. В. Ю. Григорьевой. — М.: Издательство Института Гайдара, 2012. — 352 с.
5. Фридмен Милтон. Методология политической экономической науки // THESIS, 1994, вып. 4. — С. 20–52.
6. Штрик, В. Купленное время. Отстроченный кризис демократического капитализма. Цикл лекций в рамках Франкфуртских чтений памяти Адорно [Текст] / пер. с нем. И. Женина; под науч. ред. М. Добряковой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 280 с.

## СЕКЦІЯ 5

### *Людина в координатах цифрової економіки: нові можливості та загрози*

УДК. 316.77

**Федулова Л.І.**

д-р. екон. наук,  
завідувач Центру досліджень економічної політики  
Інституту експертно-аналітичних та наукових досліджень  
Національної академії державного управління  
при Президентові України

#### **СОЦІАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ЛЮДИНИ**

Сьогодні цифровізація і проголошення програм нового індустріалізму стали не лише науковими концепціями, але й обов'язковими складовими стратегічного мислення, лейтмотивом інноваційного розвитку провідних держав, які вбачають саме в освоєнні новітніх технологій шляхи подолання світової соціально-економічної нерівності. У цьому контексті, загальним трендом зазначеного є визнання соціальної спрямованості цих технологій, а дослідженню хвильових процесів зміни технологічних парадигм, методології прогнозування драйверів науково-технологічного розвитку в перспективі з врахуванням наслідків для суспільства та людини приділяється особлива увага.

Відомо, що при будь-якій промисловій революції відбувається трансформація суспільства, а соціальні зміни ведуть як до позитивних наслідків — зростання продуктивності праці, збільшення вільного часу, підвищення тривалості життя, так і до негативних (перш за все, це проблеми зайнятості). Проте, в той же час за будь-якою технологічною революцією слідує революція культурна. Спочатку, це особливо помітним стає на рівні зміни в організаційній культурі окремих компаній, соціальні і психологічні виклики нового часу стають все більш напруженими, що вимагає змін в самому процесі управління. Довіра, відкритість, зворотний зв'язок, створення мереж та ін. — це деякі атрибути нової реальності.

ті керівника. А в основі вибору адекватного стилю управління — особиста інтеграція, достовірна і чітка комунікація, і, найголовніше, людська зрілість.

Новітній технологічний устрій з кожним днем заявляє про себе вражаючими результатами, що мають суттєвий вплив як на характер соціально-економічних процесів загалом, так і на поведінку та формат середовища існування людини. У цьому контексті, у своїй книзі «Четверта промислова революція» К. Шваб поставив завдання привернути увагу до питань щодо всеосяжності і швидкості розвитку четвертої технологічної революції та її наслідків. Зокрема, він зазначає, що новий технологічний прорив у життєдіяльності сучасного суспільства зумовлює необхідність формування у людини нових світоглядних настанов: (1) інформаційна грамотність, використання людиною останніх світових технологічних досягнень в усіх напрямках і формах її соціальної активності та приватного життя дозволять бути конкурентоспроможною особою, наповнити життя цікавим, суспільно значущим сучасним контентом, реалізувати життєву програму; (2) вміння людини соціально-ефективно функціонувати у віртуальному світі, який створений за допомогою комп'ютерних систем [1].

Ключова, як на нашу думку, проблема в тому — як саме підготуватися до великих змін в умовах, коли відбувається зростання глобальної конкуренції у сфері формування нового типу компетенцій і нових форм підготовки, нових освітніх практик; розвиток транснаціонального ринку онлайн-освіти, що створює глобальну конкуренцію традиційним освітнім системам; глобальне переосмислення роботи освітніх систем, перехід до кількісної оцінки освітнього процесу на основі аналізу даних і т.і.

Включення України в новітню промислову революцію вимагає спеціальної соціальної, культурної і освітньої політики, які б не лише виконували функцію пом'якшення зростаючих суспільних протиріч, вирішуючи проблеми цифрової нерівності, але й вмщували сформовані пропозиції до суспільства з метою встановлення консенсусу з питання вибору напрямку розвитку. Освітні організації повинні забезпечувати готовність випускників професійних шкіл та університетів до виходу на ринок праці з практичними інструментами, що обов'язково включають навички у сфері цифрової економіки.

### ***Література***

1. Klaus Schwab. The Fourth Industrial Revolution. — Crown Business, New York, 2017. — 192 p.

*Темченко О. А.,*  
д-р техн. наук, професор  
кафедри економіки та підприємництва,  
Криворізький економічний інститут  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Брегер Ж. В.,*  
магістрант з економіки  
Криворізький економічний інститут  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **МОЖЛИВОСТІ ТА ЗАГРОЗИ ДЛЯ ЛЮДИНИ ЯК ТРУДОВОЇ ОДИНИЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Розвиток технологій формує нові реалії формування політичних, економічних, соціальних, а також трудових відносин. Поява нових технологій має інтенсивний, мінливий та трансформаційний характер: ті технології, що вважалися актуальними декілька місяців тому, сьогодні не відповідають потребам людства. Це зумовлює потік невиправданих капіталовкладень та інвестицій. Наскільки проект є прибутковим в довгостроковій перспективі, що обумовлює стратегію розвитку певного підприємства, в теперішній час складно визначати навіть таким компаніям-гігантам, що здійснюють свою діяльність на цифровому просторі, як Apple, Google, Microsoft, Facebook.

Розвиток штучного інтелекту, цифрової економіки, хмарних технологій та глобалізаційних тенденцій змінює роль та місце людини як трудової одиниці не тільки в інтернаціональних межах («електронний уряд», концепції «Індустрія 4.0», «Інтернет +») [3], а й на рівні компанії, якій вона пропонує свої трудові послуги. Змінюється підхід до управління Human Resources (далі — HR) за допомогою Agile-організації та Scrum-підходу, роботи з необхідною інформацією (обробка, зміна, передача).

Серед трендів технологічного розвитку в XXI столітті можна виділити наступні [1]:

1) перехід від «manufacturing» як «виробництво за допомогою людських фізичних сил» до «brainfacturing» — інтелектуальне виробництво або, «виробництво за допомогою людського інтелекту»;

2) перехід від «concepts of high-tech» and «low-tech» ХХ ст. до концепції «передових» (advanced) галузей у ХХІ ст.;

3) перехід від В2В, В2С до М2М — концепція ІоТ («Інтернет речей»).

Цифрова економіка та технології в цілому мають для людини як виробничого об'єкту як можливості та переваги, так і певні загрози.

До основних можливостей належать:

1) електронні гроші (інтернет-банкінг, криптовалюти, електронний платіж);

2) електронна охорона здоров'я (інформаційна система клінік, неклінічні системи вторинного користування і т.д.);

3) електронна енергетика — підвищення економічної енерго-ефективності виробництва, електропостачання, енергозбереження;

4) електронна освіта.

Загрози розвитку цифрових технологій:

1) невідомість наслідків розвитку штучних нейронних мереж;

2) відсутність належного рівня адаптації до існування в цифровому середовищі;

3) збої в техніці при здійсненні діяльності в системі «людина-робот»;

4) використання BigData, не дотримуючись політики конфіденційності;

5) витіснення людини з деяких професій на користь штучному інтелекту (вже сьогодні в економічно розвинених країнах процес роботизації в сфері послуг збільшився до 70–75 %) [4];

6) «цифрова нерівність» (digitaldivide) — нерівномірний доступ до технологій, а отже, нерівні умови для соціальних груп [4];

7) розширення компетенцій людини, що на перший погляд, не властиві її професії, хоча й не є загрозою, але, враховуючи мінливий ринок праці України, можуть виникнути проблеми з можливістю отримання нових компетенцій, що призводить до відставання країни в цілому в економічному розвитку.

Крім того, враховуючи появу електронного трудового договору, необхідно адаптувати законодавство України, яке б регулювало електронні (дистанційні) трудові відносини.

Дослідники бізнес-школи ІМД (Швейцарія) застосовують термін «Цифровий вихор» (Digital Vortex), щоб показати, як на перший погляд невеликі, іноді непомітні зміни, набираючи «вихрову» швидкість, перетворюються на величезні світові трансформації: відкриваються нові можливості, яких раніше не існувало, народжуються знання та інформація, яких не було, так з'являються сучасні бізнес-моделі [2].

Отже, розвиток цифрової економіки є невідворотним процесом, що відкриває можливості, але й несе загрози для людини як трудової одиниці. Цифрова економіка вже є новою реальністю, в якій визначальним фактором для високого рівня конкурентоспроможності та ефективного здійснення діяльності компанією та її персоналу є постійне оновлення та отримання фахових компетенцій і необхідних здібностей та сучасних знань, умінь і навичок в контексті адаптації до швидкоплинних змін в глобальній економіці та здійснення обґрунтованої політики на упередження виникнення потенційних проблем подальшого використання трудових одиниць.

### **Література**

1. Клаус Шваб, Николас Девіс. Технології четвертої промислової революції, Ексмо, 2018, ISBN: 978-5-04-095268-7.
2. Проект «Цифрова адженда — 2020». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.ht-office.org](http://www.ht-office.org).
3. Deloitte Нова ера цифрової трансформації. Центральна та Східна Європа 2016. TOP 500. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/research/c500/CETop500\\_2016\\_ua.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/research/c500/CETop500_2016_ua.pdf).
4. World Development Report 2016: Digital Dividends. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>.

УДК 339.97

**Шаульська Л. В.**,  
д-рекон. наук, декан економічного факультету,  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса, м. Вінниця

**Томчук О. В.**,  
канд. екон. наук, доцент  
кафедри менеджменту та поведінкової економіки,  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса, м. Вінниця

## **МЕТРОПОЛІЗАЦІЯ ТА ГЛОБАЛЬНІ МІСТА ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НОВОЇ ЯКОСТІ**

Парадигма розвитку в умовах становлення нової економіки передбачає зміну вектора від економічного зростання до збалансованої соціально-економічної динаміки [1]. Успішність вирішення

цих завдань безпосередньо залежить від, по-перше, формування людського потенціалу нової якості, та, по-друге, концентрації людських ресурсів саме в містах, як драйверах розвитку всієї території.

Саме тому нині особливий інтерес становлять не регіони чи держави, а міста, що мають глобальне значення не лише у своїй країні або регіоні, а й впливають на планетарну економіку й політику в системі міжнародних відносин. У сучасному глобалізованому середовищі саме міста є двигунами розвитку міжнародних міграційних процесів, торгівлі, культури, комерційної та політичної діяльності.

Домінантною формою просторової організації людського буття, за М. Кастельсом, є глобальне (світове) місто. Сучасні дослідження феномену метрополізації здебільшого базуються на трактуванні її як прояву нового способу територіального поділу праці, капіталу, знання і влади та «реакції» процесів урбанізації на виклики глобалізації.

Метрополізація — це лише один із аспектів урбанізації, до того ж аспект самостійний, який багато в чому виходить за рамки процесів, пов'язаних зі зростанням міст і кількості міського населення [2, с. 25–26]. Науковцями сектору просторового розвитку Інституту регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України виокремлено чинники та результати метрополізації (рис. 1).

Територіальною формою прояву процесів метрополізації є формування глобальних (світових) міст, які є: науково-виробничими полюсами зростання; центрами прийняття рішень; полюсами тяжіння людей, інформації, товарів і послуг; центрами власного культурного іміджу; міжнародними транспортними вузлами тощо.

Термін «світове місто» вперше запропонував ще в 1915 р. П. Геддес [4], а також висунув пропозиції щодо управління містами. Наукові положення П. Геддеса Були забуті на півстоліття, а оновлений інтерес до цієї теми спровокувала праця П. Холла «Світові міста» [5]. Уперше термін «глобальне місто» вжито в 1991 р. у праці американського економіста і соціолога Саксія Сассен «Глобальне місто Лондон, Нью-Йорк, Токіо». На думку Сассен, глобальні міста — це стратегічні центри концентрації господарської діяльності, управління транскордонними фінансовими потоками та надання високотехнологічних послуг. Функції та можливості такого міста виходять за географічні рамки, набувають певної незалежності від політичного керівництва країни. Місто стає лідером у світовій політичній системі порівняно з державою.



Рис. 1. Чинники та наслідки метрополізації

*Джерело:* складено автором на основі [3, с. 22]

Підтримав і конкретизував ідеї Кастельса британський геополітик П. Тейлор, визначаючи глобальні міста як взаємопов'язані центри корпоративних послуг, що використовують всі переваги свого географічного положення та економічні можливості. Інші дослідники глобальних міст так само зауважують їх провідну роль у світових економіко-політичних процесах.

Варто звернути увагу, що деякі вчені, зокрема Пітер Маркузе і Роджен ван Кемпен, у своїх дослідженнях виокремлюють міста, які перебувають в процесі глобалізації, тобто міста, що глобалізуються. Отже, глобалізація розглядається як напрям розвитку багатьох міст світу.

Концепція глобального міста для України реалізується через мережу міст — опорний каркас економіки всієї країни, вузлами якого є командні міста, що активно взаємодіють один з одним та з іншими містами за допомогою зв'язків.

Беззаперечним головним бізнес-центром в Україні є Київ. Крім того, за своїми бізнес-функціями вирізняється серед інших Дніпро. Також до першої шістки в рамках цього дослідження входять Запоріжжя, Кременчук та Кривий Ріг. Це не дивно, бо

вказані вище міста є найпотужнішими індустріальними центрами. У цих центрах зосереджені найбільші металургійні, нафтопереробні і машинобудівні підприємства [6].

Отже, командні міста і зв'язки між ними становитимуть опорний каркас виробничого сектору економіки України зі зв'язками на трьох рівнях: глобальному (рівень світової економіки, на якому виявлено присутність тих чи інших українських міст), національному (визначені міста як вузлові пункти і ядра мережі в межах країни) та локальному (діючими особами є фірми, які пов'язані між собою у межах одного міста і визначають позицію міст у мережі).

### **Література**

1. Колот А. М., Герасименко О.О. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та доміанти розвитку. Економіка і організація управління. 2018. № 1 (29). С. 6–29.
2. Безпека та конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія; за заг. ред. О.С. Власюка. К.: НІСД, 2017. 384 с.
3. Метрополійні функції великих міст України: потенціал розвитку та перспективи реалізації: монографія / наук. ред. М.І. Мельник; НАН України; Державна установа «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2016. 552с.
4. Geddes P. Cities in evolution an introduction to the town planning movement and to the study of civics. London: Williams&Norgate, 1915. 409 p.
5. Hall P. TheWorld Cities. New York: McGraw Hill, World University Library, 1966. 256 p.
6. Баранцев П. Глобальні міста як каркас економіки. Український контекст. URL: <https://tyzhden.ua/Economics/77654>.

УДК 331.54

**Білик О.М.,**

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

## **ЛЮДИНА В КООРДИНАТАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ І ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Масштабна інтелектуалізація праці і інформатизація суспільства, широке використання цифрових технологій і стрімкий перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн), що

охопили всі сфери діяльності людей, істотно змінюють як соціально-економічний розвиток світу, так і життя кожної окремої людини.

Цифрові технології — одночасно величезний ринок та індустрія, а також платформа ефективності і конкурентоспроможності всіх інших ринків та індустрій. Високотехнологічне виробництво та модернізація промисловості за допомогою інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, масштаб і темп цифрових трансформацій повинні стати пріоритетом економічного розвитку.[1]

Впровадження цифрових технологій в усі сфери життя (цифровізація), від взаємодії між людьми до функціонування промислових виробництв, відкриває нові можливості для працівників та водночас створює нові проблеми реалізації трудового потенціалу.

Цифровізація та розвиток цифрової економіки неминуче супроводжуватимуться зникненням певних професій та зменшенням використання людської праці. За оцінками European Commission загальносвітовий потенціал автоматизації операцій, які зараз виконуються працівниками, становить близько 50 % — тобто половину всіх функцій працівників тепер можуть виконувати різноманітні сучасні технології; щонайменше 30 % від існуючих зараз видів діяльності можуть бути повністю автоматизовані — а це означає, що людська праця в окремих процесах буде не потрібна взагалі [2]. Постає очевидним факт, що головним ризиком цифрової трансформації економіки на початковому її етапі є неминуче зростання рівня безробіття.

Проте цифрова економіка несе з собою і нові потреби, що обумовлюють появу якісно нових професій і становлення якісно нових вимог до знань, вмінь і навиків працівників. Попит на ринку праці трансформується з урахуванням нових видів економічної діяльності та нових підходів і моделей функціонування бізнесу. Це в свою чергу ставить нові орієнтири існування для всіх суб'єктів ринку праці. Цифрова економіка не лише створює нові галузі і професії, а ще й надає необмежені можливості реалізації трудового потенціалу і розкриттю талантів людини. Цифрова економіка невілює кордони між країнами світу, змінює формат поняття «робоче місце», потребує нових форм партнерства і співробітництва між суб'єктами соціально-трудова відносин, тісно переплітає віртуальний та фізичний світи. Реалії цифровізації такі, що для підтримання своєї конкурентоспроможності на ринку праці людина має постійно вчитися, різностороннє розвиватися і отримувати нові навички. У цифровій економіці конкурентну

перевагу матиме той, хто здатен швидко змінюватись і адаптуватись до динамічних умов існування та спроможний мислити креативно і масштабно.

### **Література**

1. Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

2. Threats and opportunities from automation and robotisation. European Commission. [https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments\\_en](https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en)

УДК 339.7

**Смалійчук Г.В.,**  
канд. екон. наук, ст.викладач  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ІНТЕРНАЦІОНАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Інтернаціоналізація ринку праці, розвиток інноваційного міжнародного виробництва із залученням інтернаціональних факторів виробництва активізують процес формування інтернаціонального працівника. Як наслідок, за сприяння міжнародних посередників ринків праці відбувається включення інтернаціонального працівника у міжнародні процеси виробництва, реалізує інтернаціональний процес праці.

Важливо зазначити, що процес формування інтернаціонального працівника зумовлює формування інтернаціональної ціни трудового ресурсу, уніфікації вимог до рівня освіти та кваліфікації працівників, створення типових трудових контрактів та стандартизованих умов праці.

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

Неодмінною умовою становлення інформаційного, постіндустріального суспільства та цифрової економіки є знання і творчі

здібності людини як динамічна основа ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку.

Поширеними формами експорту та імпорту кваліфікованого трудового потенціалу у таких умовах є: переміщення кваліфікованих працівників-мігрантів, навчання студентів за кордоном і подальше їх працевлаштування у країні навчання, використання знань кваліфікованих працівників на основі аутсорсингу [1].

Зростання аутсорсингу забезпечується переважно за рахунок кваліфікованих послуг, оскільки сучасні світові ринки і нові технології відчувають високу потребу у висококваліфікованій праці.

Вплив на динаміку міграційних потоків і формування інтернаціонального працівника чинить розвиток інформаційних і комунікаційних технологій.

З одного боку, формування глобальних інформаційно-комунікаційних мереж забезпечує широкий доступ до міжнародної інформації з питань міжнародного працевлаштування, що, безумовно, сприяє територіальним переміщенням робочої сили [1]. Віртуальними формами організацій-інститутів працевлаштування, пошуку і підбору кадрів є інформаційно-пошукові системи; спеціалізовані сайти працевлаштування, корпоративні сайти міжнародних компаній-роботодавців у різних сферах діяльності, сайти віртуальних кадрових агенцій і віртуальних служб зайнятості.

Віртуальний рух трудових ресурсів у комплексі із процесом дезагрегації праці зумовлює тенденцію до поширення дистанційних форм зайнятості, формування віртуальних мереж наукових комунікацій, віртуальних трудових мереж та «віртуальних» діаспор. У свою чергу, віртуалізація переміщень трудових ресурсів у сфері кваліфікованої праці (збільшення чисельності онлайн-працівників) призводить до скорочення масштабів міграційних потоків.

Сучасний етап становлення суспільства зумовлює формування у працівників інноваційної, відповідної сучасним реаліям, системи трудових цінностей, серед яких провідні позиції займатимуть цінності особистісного самовираження, креативності, гнучкості та трудової автономності [1].

Така трансформація системи трудових цінностей вимагає формування постіндустріального мислення працівників усіх рівнів кваліфікації. Загальною відмінною рисою працівників міжнародного ринку праці умовах цифрової економіки є те, що вони залучені до виконання соціальних завдань розвитку суспільства у світових масштабах.

Варто зазначити, що процес формування інтернаціонального працівника зумовлює формування інтернаціональної ціни трудо-

вого ресурсу, уніфікації вимог до рівня освіти та кваліфікації працівників, створення типових трудових контрактів та стандартизованих умов праці.

Цифрові платформи створюють нові можливості працевлаштування. Вони допомагають розвивати додаткові навички і підвищувати кваліфікацію, особливо людям, які раніше не мали таких можливостей в силу соціальних або географічних обмежень [3].

З'являються нові, пов'язані з цифровізацією професії і високооплачувані робочі місця. За прогнозами ООН, чисельність працездатного населення у світі найближчі два десятиліття буде знижуватися [4]. Автоматизація допоможе пом'якшити негативні наслідки цього явища, що, в умовах цифрової економіки, перетворює інтернаціональних працівників у стратегічний актив глобального ринку праці.

Цифрові технології допомагають працівникам підвищувати власну кваліфікацію або освоювати нові професії методом дистанційного навчання. Широке використання систем онлайн-освіти дає можливість інтернаціональним працівникам розвивати додаткові компетенції, необхідні у процесі кар'єрного розвитку [5].

Розширення меж інновацій і поліпшення можливості освіти, зростає якість трудових ресурсів зумовлює зміну профілю працівника та вимог до нього [4]. Робочі місця стають автономними та мобільними, а виконання трудових функцій пов'язане з оволодінням багатьма компетенціями [2], серед яких в епоху цифрової економіки особливого значення набувають цифрова грамотність (digital literacy) та здатність до навчання протягом життя (lifelong learning).

### **Література**

1. Смалійчук Г. В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці: К.: КНЕУ, 2018 — 289 с.
2. Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою: Український інститут майбутнього, 2018 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10>
3. Measuring the Digital Economy. A new perspective. — URL <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/341889/725159/OECD%20Manual%20Measuring%20the%20Digital%20Economy/6418c566-4074-4461-9186-9ad509bc4a4d>.
4. Technology, jobs, and the future of work. — URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>.
5. OECD: Skills and Jobs in the Internet Economy. Digital Economy Papers. Paris, 2014. URL: [http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/skills-and-jobs-in-the-internet-economy\\_5jxvbrjm9bnsen](http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/skills-and-jobs-in-the-internet-economy_5jxvbrjm9bnsen).

## СЕКЦІЯ 6

### Формування моделі компетентностей працівника в цифровій економіці: виклики перед освітою, завдання роботодавців

УДК 377/378 (477)

*Новіков В.М.,*

д-р екон. наук, проф., голов. наук. співроб.,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України

#### **ДУАЛЬНА ОСВІТА — ВАЖЛИВА ІНФРАСТРУКТУРНА ЛАНКА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Використання інформаційних технологій для підвищення якості життя і поліпшення умов господарювання потребує розвитку інфраструктури цифрової економіки, яка має забезпечити перехід соціальної сфери на нові принципи обслуговування. Створенню системи мотивацій по освоєнню необхідних компетенцій та участі кадрів у розвитку цифрової економіки може активно сприяти дуальна форма професійної освіти.

Ще у 1960-х роках такі великі корпорації, як наприклад, Mercedes та Siemens, гостро відчуваючи нестачу кваліфікованих інженерних кадрів для впровадження нових технологій виробництва, виступили ініціаторами дуального способу навчання. Від Німеччини цю систему перейняли Канада, Австрія, Швейцарія та інші країни [1].

Дефініція «дуальна система» відображає основний принцип професійної освіти і підготовки кадрів, який встановлює взаємодію між двома партнерами — підприємствами й освітніми закладами. Класифікаційні особливості дуальної освіти базуються на використанні трьох термінів для характеристики процесу професійно-технічного навчання: професійних, освітніх і кваліфікаційних стандартах. Для формування повноцінно цифрового середовища критично важливим є саме цей аспект. Необхідно в програму розвитку цифрової економіки включити у якості головного

завдання на найближчу перспективу гармонізацію освітніх і професійних стандартів.

Професійні стандарти цифрової економіки мають описувати вимоги до працівників, основні трудові функції, що виконують працівники, завдання і професійну діяльність, а також типові компетенції для певної професії. Освітні стандарти визначають ймовірний результат процесу навчання, що дає підстави для присудження кваліфікації; навчальну програму в контексті змісту, цілей навчання і навчального плану; а також методи навчання та організацію навчання, придатні для цифрової економіки, наприклад, навчання на базі підприємства або на базі закладу, що використовують нову інформаційну технологію.

Освітні стандарти містять завдання для учнів, програма яких забезпечують ефективну працю. Кваліфікаційні стандарти описують предмет оцінки, критерії виконання, методи оцінки, склад комісії, яка має право на присвоєння кваліфікації. Кваліфікаційні стандарти характеризують освоєння програми навчання і здатність випускників професійно-навчальних закладів до праці.

Інновація полягає в тому, що професійні стандарти цифрової економіки повсюдно використовуватимуться в тісному зв'язку з навчальними професіями. В дуальній системі освіти професійні стандарти комбінуються з освітніми та кваліфікаційними стандартами.

Незважаючи на те, що професійні стандарти наділені певними функціями, проте окремо не розробляються. Вони є частиною інтеграційного процесу розробки освітніх і кваліфікаційних стандартів. Таким чином, дуальна система може регулювати навчання на підприємстві і в навчальних закладах як процес, але не як результат виконання кількісних норм. Норми і вимоги окремо покладаються в основу присудження кваліфікації. Подвійність системи організації й управління професійно-технічної освіти і підготовки кадрів для цифрової економіки з домінуванням навчання на підприємствах, діяльність яких базується на сучасних інформаційних технологіях, є характерною особливістю дуального навчання.

*Висновок.* Для виходу України на лідерські позиції у розвитку цифрової економіки необхідно підготовку кадрів, що володіють інформаційними технологіями готувати на базі дуальної форми навчання. Інституціональним механізмом підготовки кадрів мають бути розроблені і законодавчо прийняти професійні стандарти цифрових технологій.

## Література

1. Петерсен А.Вилли, Йепсен Маик / А. Вилли Петерсен, Маик Йепсен // Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. — Флесенбург, 2015. — 48 С. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovtsi-razom-iz-providnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaiut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimetskykh-koleh>

2. Petersen, A.V., & Jepsen, M. (2015). Podход і опыт razrobotki professional'nykh standartov v Germanii [Approach and experience in developing professional standards in Germany]. Flesenburg. fru.org.ua. Retrieved from <http://fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovtsi-razom-izprovidnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaiut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimetskykhkoleh> [in Russian].

УДК 330.1:378

*Панчишин С. М.,*

д-р екон. наук, професор, завідувач  
кафедри аналітичної економіки та міжнародної економіки  
Львівського національного університету імені Івана Франка

*Грабинська І. В.,*

канд. екон. наук, професор, професор  
кафедри аналітичної економіки та міжнародної економіки  
Львівського національного університету імені Івана Франка

## **ПРО РОЛЬ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЗНАТЬ У ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-НЕЕКОНОМІСТІВ**

В останні два десятиліття простежуються несприятливі зміни в переліку і обсягах фундаментальних економічних дисциплін, які пропонують студентам для вивчення заклади вищої освіти. Одні дисципліни просто випали з навчальних планів, обсяг інших помітно скоротився. Це не може не турбувати, бо на очах відбувається погіршення якості підготовки фахівців. Водночас актуальними є питання про зміст і наповнення економічних дисциплін, зокрема «Економіка» — які викладають у школах, коледжах та в університетах, а також причини зниження популярності предмету «Економіка» серед школярів та студентів-неекономістів.

В умовах істотних трансформацій світової економіки, зумовлених як змінами у технологічному укладі, деградацією навко-

лишнього середовища, так і тотальною фінансіалізацією економіки, що супроводжується поглибленням макроекономічних диспропорцій та фінансовою нестабільністю, особливої актуальності набувають проблеми економічної освіченості населення. Колишній голова Федеральної резервної системи США, автор одного з кращих підручників з макроекономіки Бен Бернанке зазначав, що низька економічна освіченість викликає занепокоєння, оскільки може знизити ефективність макроекономічної політики [1].

Емпіричні факти, наведені у звіті ОЕСР, свідчать про те, що рівень економічного освіченості є досить невисоким. Зокрема, у звіті зазначено, що лише 10 % студентів здатні аналізувати складні фінансові продукти, тоді як ще 15 % можуть у кращому випадку приймати прості рішення щодо повсякденних видатків [5].

Відомий американський винахідник і бізнесмен І. Маск критично оцінює сучасні методи підготовки фахівців в університетах, але радить студентам нееконімічних спеціальностей обов'язково вибрати і прослухати кілька економічних дисциплін, щоб стати добрим професіоналом [4].

Світовий досвід свідчить про те, що наріжним каменем формування навчальних планів у переважній більшості американських університетів є концепція ліберальної освіти «*Liberal education*». Незалежно від обраної спеціальності (*major*) студент має можливість також обрати і прослухати низку дисциплін із переліку *General Education (Gen Ed)*, який містить гуманітарні, суспільні та природничі дисципліни. До прикладу у Гарвардському університеті студенти будь-якої спеціальності зобов'язані обрати дисципліни у кожній із чотирьох категорій: 1) естетика і культура, 2) історія, суспільство та особистість, 3) етика і громадянське життя і 4) наука і технології в суспільстві. Тепер у переліку *Gen Ed* у Гарвардському університеті поряд із загальним курсом «*Economics*» для нееконімістів, з'явилася дисципліна «Використання великих даних для вирішення економічних і соціальних проблем» («*Using Big Data to Solve Economic and Social Problems*»), який користується неабиякою популярністю серед студентів [2].

Реалії сучасного світу ставлять нові вимоги до програми дисципліни «Економіка» для студентів нееконімічних спеціальностей. Мета дисципліни — познайомити студентів з економічними принципами і теоріями і методами аналізу, які забезпечують можливість застосувати економічну науку до господарської практики. Сьогодні все частіше звучить критика на адресу стандартного курсу «Економіка» через вузьку теоретичну та ідеологічну спрямованість такої дисципліни і закликають до її перегляду.

У західних університетах застосовують еkleктичний підхід у викладанні фундаментальних економічних дисциплін, який поєднує стандартну мікро- і макроекономіку та альтернативні теоретичні підходи до аналізу сучасних економічних проблем. До прикладу у Католицькому університеті у Вестоні (США), «Економіка для неекономістів» містить короткі розділи мікро- та макроекономіки, які дають можливість засвоїти базові припущення, положення і концепції традиційної аналітичної економіки, засвоїти термінологічний словник економіста і навчитися мислити як економіст. Інші розділи дисципліни присвячені вивченню так званих зовнішніх ефектів, які зумовлені діяльністю різних економічних суб'єктів у тому числі уряду, проблемам деградації навколишнього середовища, питанням неефективності цінового механізму на ринку праці, причинами нерівності у розподілі доходів, екологічним витратам та їх впливу на економічне зростання у довгостроковому періоді у розвинутих країнах тощо. Студенти стикаються із реальністю компромісів під час вирішення як локальних, так і глобальних проблем, вчать ся ухвалювати рішення та усвідомлюють, що нормативна економіка не менш важлива як позитивна [3].

Одним із напрямків реформування вітчизняної системи вищої освіти є впровадження компетентнісного підходу, основним завданням якого є забезпечення прозорості вітчизняних освітніх інститутів та приведення вітчизняних критеріїв та стандартів освіти у відповідність до європейських вимог. Водночас запроваджені в Україні галузеві стандарти вищої освіти, які покладені в основу університетських освітньо-професійних та освітньо-наукових програм, не обмежують академічну автономію навчальних закладів щодо вибору навчальних дисциплін, які повинні забезпечити набуття визначених загальних та спеціальних компетентностей. Зміст та концепція програми університетської дисципліни «Економіка» для неекономістів має усі підстави стати важливим компонентом освітньо-професійних програм у вітчизняних університетах, бо забезпечує формування низки загальних компетентностей, які є спільними для переважної більшості галузевих стандартів, зокрема, таких як: здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу, навчання і застосування знань на практиці, генерувати нові ідеї, виявляти і вирішувати проблеми, приймати раціональні рішення, бути критичним і самокритичним, здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності), виявляти ініціативу та підприємливість, оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт, діяти соці-

ально відповідально, прагнути до збереження навколишнього середовища тощо.

Для подолання суб'єктивного волюнтаризму витіснення з освітнього процесу фундаментальних економічних дисциплін вітчизняна економічна наука і освіта потребують свого мейнстріму — сукупності теоретичних положень і тверджень про національну економіку та її економічну систему, які поділяє більшість економістів. Без формування в українській економічній науці основного потоку підготувати конкурентоспроможні підручники і навчальні посібники з фундаментальних економічних дисциплін, що стимулюють їх вивчення, на наш погляд, просто неможливо.

### **Література**

1. Bernanke, B. S. (2007). Education and economic competitiveness. Speech at the US Chamber Education and Workforce Summit, Washington DC, 24 September. URL: <https://www.bis.org/review/r070928a.pdf>
2. Claybaugh, A. (2019, June 12). Changes coming to Gen Ed. *The Harvard Gazette*. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2019/06/harvard-college-adds-to-its-gen-ed-courses/>
3. Jacobson, S. (2012). Economics for non-economists. *Australasian Journal of Economics Education*. Vol. 9. № 1. P. 59-83. URL: [http://www.uq.edu.au/economics/AJEE/docs/?dir=Volume %2009, %20Number %201, %202012](http://www.uq.edu.au/economics/AJEE/docs/?dir=Volume%2009,%20Number%201,%202012)
4. Levine, A. (2013). Elon Musk on Mass, Mars, and MBAs. *APS News*. November. Vol. 22. № 10. URL: <https://www.aps.org/publications/apsnews/201311/profiles.cfm>
5. PISA in Focus (2014). OECD. N41. URL: [https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n41-\(eng\)-final.pdf](https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n41-(eng)-final.pdf)

УДК 331

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

### **ПРОБЛЕМИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ**

Цифрова економіка суттєво підвищує вимоги роботодавців до рівня професіоналізму свого персоналу, що обумовлює необхідність формування моделей компетентностей, розробки професій-

них стандартів за найбільш перспективними, запитуваними видами трудової (професійної) діяльності, професіями та кваліфікаціями, які користуються попитом на ринку праці. В Україні на теперішній час сформоване відповідне нормативно-правове підґрунтя для розробки професійних стандартів.

Так, Законом України «Про освіту» визначено, що професійний стандарт (ПС) — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Вони можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами [1, с. 13].

Постановою Кабінету Міністрів України затверджений Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів. Зазначений Порядок встановив загальні вимоги до процедури розроблення, громадського обговорення, затвердження, введення в дію та перегляду ПС. Відповідно до вимог цього порядку Мінсоцполітики України затвердило Методику розроблення професійних стандартів [2; 3]. Ця методика містить загальні положення, структуру та зміст ПС, порядок розроблення його проекту, а також відповідні додатки.

Розроблення професійного стандарту передбачає дослідження та аналіз поточної ефективної трудової (професійної) діяльності, що підтверджується експертним опитуванням досвідчених працівників (експертів) у конкретній сфері професійної діяльності.

ПС використовуються у сфері управління персоналом для:

- визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації;
- створення умов для професійного розвитку працівників та підвищення якості їхньої праці;
- нормування праці;
- визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби);
- організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання;
- впливу на формування вимог до продуктивності праці та виробництва продукції (надання послуг);
- підбору, укомплектування штату працівниками;

- обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників;
- тарифікації, категоріювання посад і професій (за потреби);
- розроблення стандартів організації;
- формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу;
- групування професійних кваліфікацій, які застосовуються в організації за рівнями НРК чи відповідної галузевої рамки кваліфікацій;
- встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності [3].

Разом з тим, незважаючи на важливу роль професійних стандартів, що вони мають відігравати у сферах освіти і управління персоналом, процес їх розробки та затвердження в Україні відбувається досить сповільненими темпами у порівнянні з країнами з розвинутою цифровою економікою. Так, станом на 25 квітня 2019 року Реєстр професійних стандартів налічував лише 9 ПС. Серед них, зокрема такі професійні стандарти: вчитель початкових класів закладу загальної середньої школи; машиніст електровоза; фахівець з публічних закупівель; електромонтер контактної мережі та ін.

Необхідно зазначити, що розробка галузевих ПС з ініціативи роботодавців та їх об'єднань розпочалась ще до затвердження Кабінетом Міністрів України Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів. Станом на серпень 2017 року було розроблено 72 галузевих ПС. В цьому зв'язку зацікавленими сторонами доцільно вирішити проблему, пов'язану з процедурою наданням галузевим професійним стандартам статусу державних.

Розроблення проекту ПС передбачає прийняття рішення про його розробку; формування робочої групи з числа представників роботодавців, їх організацій та об'єднань, профспілок, інших фахівців у сфері економічної діяльності, для якої розробляється ПС; проведення громадського обговорення та здійснення його перевірки щодо дотримання встановленим вимогам і нарешті затвердження та введення в дію професійного стандарту. Вказана процедура вимагає від розробників значних коштів і часу.

Відсутність у багатьох розробників достатніх коштів для розробки ПС є однією з причин, що на теперішній час стримує процес їх розробки. Тому для вирішення цієї проблеми варто використати механізми соціального партнерства з метою більш діє-

вого залучення центральних органів виконавчої влади до розробок ПС. Таким інструментом має бути використання можливостей, що надає Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання». Ця допомога може реалізовуватися формами надання субсидій, дотацій, грантів тощо.

### **Література**

1. Закон України «Про освіту» // Голос України. 2017. — №№ 178–179. — С. 10–22.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» від 31 травня 2017 р. № 373: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18>. — Назва з екрану. — Дата звернення: 01.07.2019.
3. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів» від 22.01.2018 № 74: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://xn--80aagahqwyibe8an.com/ukrajini-minsotspolitiki/nakaz-vid-22012018-pro-zatverdjen-pya-metodiki-2018-62808.html>. Назва з екрану. Дата звернення: 01.07.2019.

УДК 658.131.331

***Ведерніков М.Д.,***

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці  
Хмельницького національного університету

***Клімас В.А.,***

студент,  
кафедри управління персоналом і економіки праці  
Хмельницького національного університету

## **СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Функціонування сучасних підприємств відбувається в умовах нестабільного бізнес-середовища, яке характеризується зростанням ступеня його невизначеності і непередбачуваності, що ускладнює як взаємодію з діловими партнерами, так і внутрішньофірмові відносини в колективі. Це вимагає від підприємств оперативного та адекватного реагування на зміни в бізнес-середовищі, пошуку способів подолання зовнішніх загроз, а та-

кож постійного підвищення професійної компетентності керівників підприємств. Сучасні менеджери все більше сприймаються як керівники-інноватори, які повинні мати глибокі знання і компетентності в різних сферах, що потрібно постійно поповнювати та актуалізувати, демонструвати гнучкість поведінки й ухвалювати оригінальні творчі рішення щодо управління підприємствами. В умовах професіоналізації менеджменту, яка має на меті підвищення якості та ефективності управління шляхом професійної підготовки управлінців, розвиток управлінської компетентності керівників є запорукою забезпечення якісного управління підприємствами, їх ефективного функціонування.

Основою наукового пошуку у сфері управлінської компетентності керівників підприємства, її діагностики, пошуку резервів її розвитку стали роботи таких вітчизняних і закордонних вчених, як І. Бузько, О. Варганова, Д. Гоулман, О. Грішнова, А. Деркач, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Калінеску, А. Колот, І. Литовченко, В. Лугова, С. Міхеєв, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, Р. Шакуров, О. Шаріпова, В. Шепель, Б. Швальбе та ін. Аналіз наукових напрацювань цих авторів дозволив зробити висновок про те, що проблеми розвитку управлінської компетентності керівників підприємства в умовах професіоналізації менеджменту, її структуризації, визначення факторів, що на неї впливають, обґрунтування першочергових заходів і технологій подолання критичних ситуацій у роботі керівників залишаються недостатньо вивченими і потребують подальших досліджень.

Розгляд поняття й сутності базової професійної компетентності передбачає розв'язання проблеми співвідношення понять «компетенція» і «компетентність».

У цьому означенні ми відслідковуємо досвід, знання і вміння людини в певній галузі, але поняття «компетентність» має більш широкий зміст.

Поряд із поняттям «компетентність» в науковій літературі ми часто можемо спостерігати використання поняття «професійна компетентність». В своїх працях дослідники поняття «професійна компетентність» трактують по різному.

На прикладі таблиці 1 поняття «професійна компетентність» розглянемо детальніше [1, с. 57].

Управлінська компетентність є складовою професійної компетентності. Враховуючи наявний доробок сучасних авторів у визначенні поняття професійної компетентності, а також складність і поліфункціональність професійної управлінської діяльності, особливості й специфіку її організації, слід підкреслити, що

структура та зміст професійної компетентності керівника освітнього закладу включає не тільки рівень професійних знань, а й систему професійних якостей. Вони є важливою основою особистісно-професійного зростання керівників та їх професійного успіху. Під управлінською компетентністю директора інституту (декана факультету) будемо розуміти його готовність і здатність цілісно і глибоко аналізувати, виявляти та формулювати проблеми факультету й знаходити найбільш доцільні й ефективні стосовно даної ситуації підходи щодо їх розв'язання [2, с. 18].

*Таблиця 1*

**ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ»**

Дослідники	Трактування поняття
А. Маркова	психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю і умінням виконувати певні трудові функції
Т. Браже	ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальна культура, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність до власного самовдосконалення і саморозвитку
Г. Курдюмов	система знань, умінь і навиків, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня
А. Хуторський	сукупність особистісних якостей керівника, де розкривається зміст даної властивості особистості з позиції сучасної управлінської, педагогічної діяльності керівника освітнього закладу

При формуванні складу і змісту компетенцій слід мати на увазі, що кожна компетенція має когнітивну (знання і розуміння), діяльнісну (практичне і оперативне застосування знань) і мотиваційно-ціннісну (цінності як органічна частина способу сприйняття і життя з іншими людьми в соціальному контексті) складові.

Проявом високого рівня управлінської компетентності є досягнення високопродуктивної управлінської діяльності, заснованої на сукупності професійних управлінських знань, умінь і навичок, що реалізуються при наявності розвинених професійно важливих якостей, з мінімальною затратою особистісних і виробничих ресурсів [3, с. 40].

## Література

1. Головань М. С. Зміст та структура професійної компетентності директора інституту (декана факультету) вищого навчального закладу / М. С. Головань // Якість технологій — якість життя : Тези VI міжнародної науково-практичної конференції, Харків (30-31 травня 2013 року) / Українська інженерно-педагогічна академія. — Харків, УПА, 2013. — С. 65–57.
2. Смирнов В. Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях / В. Н. Смирнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2007. — № 4 (31). — С. 17–20.
3. Лугова В. Диагностика управлінської компетентності керівника / В. Лугова, Д. Серіков // Актуальные научные исследования в современном мире : сб. научн. трудов. — Вып. 3 (23). — Ч. 4. — Переяслав-Хмельницький, 2017. — С. 36–41.

УДК 331.5.024.54

*Котенко Т.М.,*  
канд. екон. наук, наук. співроб.,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України

### **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Сьогодні на ринку праці, з одного боку, значна частина молоді — випускники вищих навчальних закладів (ВНЗ) — не можуть знайти роботу, а, з іншого, роботодавці — потрібних кваліфікованих працівників. Такий стан зумовлений двома основними категоріями проблем: 1) загального характеру: невідповідністю між вимогами виробництва і компетентнісно-кваліфікаційним рівнем випускників ВНЗ; суперечностями між очікуванням випускників ВНЗ і реаліями сучасного ринку праці; зростанням конкуренції за кваліфіковані робочі місця та зміною критеріїв відбору кандидатів; безробіттям серед випускників ВНЗ; слабким реагуванням ВНЗ на вимоги ринку; недостатньою профорієнтацією молоді; 2) особистісного характеру: відсутністю необхідного досвіду та навичок роботи; низькою кваліфікацією; переважаючою орієнтацією випускників на зайнятість у невиробничій сфері з високими заробітками; незадоволеністю умовами праці (низьким рівнем оплати праці, відсутністю соціальних гарантій тощо); недостатньою поінформованістю випускників про тенденції ринку праці, перспектив щодо обраних професій та працевлаштування [5].

Безробітними стають і висококваліфіковані спеціалісти, конкурентні на ринку праці, але робота, яку вони виконують, не вимагає здобутого ними рівня освіти. Вони претендують на робоче місце, яке сприяло б творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати. Так, за результатами репрезентативного соціологічного дослідження становища молоді проведеного в 2017 р. та 2018 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту, оцінюючи свої реальні можливості, молодь вказує на достатній рівень задоволеності отриманими компетенціями задля їх реалізації у трудовій сфері і вважають, що отримана ними освіта дає можливості розвиватися (54,5 % — у 2017 р., 65,3 % — у 2018 р.) [2; 3]. Відсутність вакансій за фахом (36,7 %) та незадовільна матеріальна винагорода (31,4 %) — головні чинники, які пояснюють чому молодь не працює за здобутим фахом. При виборі роботи молоді українці перш за все звертають увагу на дохід (96 % вважають це важливим, з них 82 % — дуже важливим). Загалом трохи більше половини молодих українців (56 %) задоволені своєю роботою (у 2018 р. — 49,4 %), тому що вона відповідає їхнім інтересам, захопленням, здібностям, тоді як 5 % незадоволені. Половина молодих українців працює за фахом або в дотичних до основного фаху професіях, 37 % не працюють за фахом (у 2018 р. — 48,1 %); 28,5 % — хотіли б змінити професію, яку вони мають; 31,2 % — працюють або працювали під час навчання. П'ята частина українців працює на роботі, яка вимагає меншого рівня освіти, ніж вони мають [2; 3].

До профорієнтаційних заходів залучено лише 23,6–23,0 % молодих людей, які відвідували факультативні курси, лекції, семінари з вибору майбутньої професії. Підвищення професійної підготовки та підвищення кваліфікації є пріоритетом для кожної 9 молодій людині (11 — у 2018 р.) [2; 3].

З метою професійного самовизначення, підвищення якості та конкурентоспроможності національних кадрів, збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, профілактики безробіття, державна служба зайнятості надає профінформаційні та профконсультаційні послуги. В 2018 р. охоплено профорієнтаційними послугами 3,048 млн осіб, у т. ч. 1,1 млн. осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів [4].

З огляду на викладене вище, констатуємо існування значної незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні, яку загострюють наступні процеси: недостатня роль спеціалізованих установ, державної служби зайнятості, системи освіти у збалансуванні попиту і пропозиції професійних компетенцій; не-

узгодженість обсягів та якості підготовки випускників ВНЗ з попитом на кваліфікованих працівників на ринку праці.

Формування та підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ потребує як зусиль органів законодавчої і виконавчої влади, освіти, бізнес-структур, громади, сім'ї, так і молодого людини. Важливим є «не опанувати престижну професію, і навіть не певну професію, що користується попитом на ринку праці, а досягти певного освітнього і культурного рівня, опанувати певні компетенції, щоб бути конкурентоспроможним на ринку» [1, с. 66].

Реалізація заходів з реформування системи вищої освіти, зокрема, розробка державних освітніх стандартів з використанням компетентнісного підходу до навчання й прогнозів взаємопов'язаного розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг; організація ефективного виробничої і переддипломної практики за участю роботодавців; проведення моніторингу зайнятості випускників ВНЗ; створення бази даних роботодавців щодо обміну інформацією (резюме / вакансії); правова, психологічна, соціальна підтримка випускників на ринку праці (розвиток навичок пошуку роботи); розвиток підприємництва й власної справи сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці та збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні.

### **Література**

1. Близнюк В.В. Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського капіталу / В.В. Близнюк // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії : зб. наук. праць ; під ред. І.Л. Петрової. — К. : Таксон, 2007. — Вип. 1. — С. 60–69.

2. Молодь України — 2017 / Результати соціологічного дослідження. — Тернопіль : Терно-граф, 2017. — 72 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya\\_2017.pdf](http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf).

3. Молодь України — 2018 / Результати репрезентативного соціологічного дослідження. — К. : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України, 2018. — 72 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.dsmsu.gov.ua/media/2019/01/08/9/Doslidjennya\\_broslyra.pdf](http://www.dsmsu.gov.ua/media/2019/01/08/9/Doslidjennya_broslyra.pdf).

4. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у 2018 році. Аналітична записка. Додатки. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.

5. Стеблюк Н.Ф. Підготовка фахівців з вищою освітою в умовах підвищення значущості знаннєвого ресурсу [Електронний ресурс] / Н.Ф. Стеблик // Ефективна економіка. — 2010. — № 10. — Режим доступу : [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua).

*Павловська О.В.*,  
д-р. екон. наук, професор  
кафедри корпоративних фінансів і контролінгу  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Свідерська І.М.*,  
канд. екон. наук, доцент  
кафедри корпоративних фінансів і контролінгу  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ФІНАНСОВА ГРАМОТНІСТЬ ТА ІНКЛЮЗІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Драйвером динамічного розвитку глобального цифрового простору є наука та знання, що відображається в інноваційному характері сучасної економіки, високотехнологічній промисловості, розвитку інтелектуального та соціального капіталу. Економічний розвиток стимулює зростання фінансової грамотності, освіти, професійної підготовки, що сприятиме більш ефективному використанню ресурсів та капіталу і як результат призведе до економічного добробуту.

Оприлюднений звіт про рівень фінансової грамотності населення України вражає, оскільки серед 30 європейських країн Україна займає останнє місце, що свідчить про низький рівень фінансової обізнаності і як результат відставання економічного розвитку країни [1]. Автори публікації дотримуються гіпотези про існування взаємного впливу між рівнем розвитку економіки країни та рівнем фінансової грамотності населення, що такий вплив є досить значним та взаємної дії.

Досліджуючи економічний стан країни, варто зазначити про вплив і інших згубних факторів, а саме значне коливання рівня інфляції, низький рівень середніх заробітних плат та пенсій, низький рівень рентабельності вітчизняних підприємств, очищення банківської системи та зародковий стан вітчизняного фондового ринку, відсутність ефективних та ліквідних цінних паперів вітчизняних емітентів. Ці проблеми існують протягом значного періоду часу та у поєднанні із високим рівнем ризику фінансового середовища, загостренням політичної та геополітичної ситуації призводить до зниження рейтингів кра-

їни. Зазначені явища призводять до стагнації економіки, зниження інвестиційної привабливості країни та як результат погіршення економічної активності населення та фінансової грамотності.

Фінансова грамотність та фінансова інклюзія досить нові поняття для сучасної економічної науки. Їх зміст та основні характеристики знаходяться на початковій стадії дослідження. Так, ФАТФ із заходів боротьби з відмиванням грошей, фінансування тероризму поняття фінансової інклюзії трактує як забезпечення доступу до відповідної низки безпечних, зручних та доступних фінансових послуг, які з тих чи інших причин знаходяться у невідгідному положенні, які були виключені з причини низького доходу, розташування, статусу з формального фінансового сектору. Фінансова грамотність — це здатність розуміти основну інформацію про фінансові продукти та послуги.

В Україні дане питання почало активно обговорюватися в останні п'ять років. Загрозливим є останнє місце України в рейтингу європейських країн щодо рівня фінансової грамотності населення за 2016 рік [1]. Паралельно макроекономічні процеси в країні характеризуються наступними тенденціями: інфляція, коливання рівня стабільності та надійності національної фінансової системи, скорочення інвестицій у відтворення основних засобів, посилення дефіциту фінансових ресурсів.

Так, рівень інфляції в Україні за останні роки має тенденцію до зниження, проте залишається досить високим в порівнянні з іншими країнами від 143,3 % в 2015 році до 109,8 % в 2018 році. [2] У 2018 році показник інфляції становив у Білорусі 107 %, Молдова 104,7 %, Росія 104,6 %, Естонія — 103,4 %, Латвія — 3,3 %, Литва — 3 %. [3] Рівень середньої заробітної плати в Україні станом на червень 2019 року становить 10 783 грн, а пенсії — 3005,96 грн., що еквівалентно 426 та 118 дол. США, в той час, як показники середньої заробітної плати сусідніх країн сягають: Естонія — 1267 дол. США, Латвія — 1098 дол. США, Литва — 1108 дол. США, Росія — 1215 дол. США, Білорусь — 958 дол. США. [4].

Ставка кредитування в європейських країнах коливається від 0,05 % річних у Данії до 2–4 % річних в Словенії, Хорватії, Латвії, Литві, Естонії. Середня ставка за кредитами в Україні станом на 1.08.2019 року склала близько 20 % в національній валюті, в тому числі 36 % для кредитів фізичним особам і 18 % для бізнесу. [5] Значний рівень відсоткової ставки за кредит можна пояс-

нити високим рівнем ризиків. Міжнародне рейтингове агентство S&P Global Ratings довгострокові та короткострокові суверенні рейтинги України за зобов'язаннями в іноземній і національній валюті оцінюють на рівні В-/В. [6] Варто відмітити, що в Україні станом на 1.04.2019 року 70 млрд. грн. заборгованість населення за житлово-комунальні послуги і субсидіями на їх оплату користується 42,3 % домогосподарств. [7]

Економічна ситуація в країні призвела до змін в поведінці населення: посилення державної допомоги та субсидій населенню, дефіцит фінансових ресурсів і як наслідок залежність від споживчих кредитів, скорочення рівня заощаджень населення. Недовіра до банківської системи, очікування негативного майбутнього і як результат бажання жити сьогоднішнім, не покладаючись на недержавне пенсійне забезпечення, страхування життя та майна. Незавершеність реформування освіти, судочинства, житлово-комунальної сфери, медицини призвели до зниження рівня життя та як результат рівня фінансового включення в процеси фінансової системи та фінансову інклюзію.

Розквіт цифрової економіки створює передумови для розвитку агроінженерії, робототехніки, інформатизації, хмарних платформ, нанотехнологій, Big Data, проте першочерговими завданнями залишаються зростання рівня доходів населення, доступності до фінансових послуг та ресурсів, зростання фінансової грамотності та фінансової інклюзії.

## **Література**

1. Акімова, О. В. «Фінансова інклюзія та інші передумови розвитку фінансового моніторингу в Україні [Електронний ресурс].» Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/12/210.pdf> (2015).
2. <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/2019/>
3. <https://konkurent.in.ua/publication/13255/inflyaciya-v-krayinah-evropi-rejting/>
4. [https://uk.wikipedia.org/wiki/Список\\_країн\\_за\\_середньою\\_заробітною\\_платою](https://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_середньою_заробітною_платою)
5. <https://www.comments.ua/ua/article/money/finance/631533-zhiti-v-kredit-v-ukraini-ta-evropi-de-deshevshe-i-chomu-tak.html>
6. <https://finance.liga.net/ekonomika/novosti/sp-podtverdilo-reytingi-ukrainy-4175659>
7. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2197580-derzstat-ozvuciv-kilkist-simej-so-otrimuut-subsidii.html>

*Матросова Л.М.,*  
д-р. екон. наук, професор  
кафедри економіки та менеджменту  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД**

Останнім часом у багатьох країнах спостерігаються суттєві зміни у та структурі та функціонуванні економічної системи під впливом процесів глобалізації світової економіки. Ці зрушення характерні також для економіки України. Вони безпосередньо стосуються всіх сфер життєдіяльності суспільства, зокрема, ринку праці та сфери зайнятості населення. Наслідками сучасного науково-технологічного прогресу та запровадження моделі економіки знань є: міжнародний розподіл праці, поширення обсягів трудової міграції, швидкі зміни у структурі робочої сили, вимогах щодо її кваліфікації, вмінь та навичок, коливання попиту та пропозиції робочої сили на окремих ринках, зростання рівня безробіття, розшарування верств населення за рівнем доходів, зникнення старих професій та виникнення нових. В умовах розвитку інформаційного суспільства зростає роль цифрових та ІТ-технологій, що різко змінюють конфігурацію ринку праці та зайнятості населення. Характерною рисою впливу ІТ-технологій на ринок праці та сферу зайнятості стало створення віртуальних робочих місць. Тому з кожним роком поширюються нові, нестандартні форми зайнятості: робота в Інтернет-просторі, віддалена (дистанційна) робота, само зайнятість, фріланс, неповна (часткова) зайнятість, робота у сфері електронної торгівлі та електронних послуг тощо. Наприклад, у США кількість фрілансерів у 2017 році складала біля 57 млн. осіб або 36 % усієї кількості робочої сили і збільшується кожного року [6]. За даними Китайського державного інформаційного центру, стрімкий розвиток е-торгівлі супроводжувався створенням майже 10 млн. робочих місць в онлайн-магазинах і суміжних службах, що становило близько 1,3 % всіх робочих місць в країні [1].

Новітні умови функціонування ринку праці передбачають також розширення зайнятості у сфері надання різних послуг, що є характерною тенденцією майже для всіх країн світу. Слід зазначити, що на українському ринку праці мають місце певні розбіж-

ності в регіональному розподілі робочої сили, що негативно впливає на зайнятість населення та навантаження на вакантні робочі місця. Певні недоліки спостерігаються також у віковій та гендерній структурі зайнятого населення. Серед найбільш уразливих верств населення слід відзначити наступні: випускників навчальних закладів, які не мають трудового досвіду; жінок, які мають дітей; осіб у віці «40+»; осіб передпенсійного віку; представників недостатньо конкурентних верств населення.

До негативних наслідків у сфері зайнятості населення слід віднести також загальноекономічну кризову ситуацію в Україні, недостатню кількість робочих місць, суттєві обсяги «тіньової» економіки, що погіршує стан ринку праці, підвищує рівень безробіття та знижує доходи працівників. Стан ринку праці в Україні погіршується під впливом сучасних демографічних тенденцій: зниження рівня народжуваності та зростання смертності населення, поширення трудової міграції серед молоді та найбільш активної частини робочої сили, що в цілому супроводжується скороченням трудового потенціалу в країні. Тому на ринку праці відбувається зростання конкуренції робочої сили у різних сферах зайнятості. Так, за даними опитування користувачів порталу <http://www.hh.ua>, у I кварталі 2019 року найбільш конкурентними виявились наступні сфери: «юриспруденція», «початок кар'єри», «вищий менеджмент». У сфері «вищий менеджмент» на одну вакансію ТОП-менеджера припадав 21 пошукувач; у сфері «Початок кар'єри» — 10. У числі найменш конкурентних сфер за результатами перших трьох місяців 2019 року відбулись певні зміни: з ТОП-5 вийшли професійні сфери «Автомобільний бізнес» та «Робітничий персонал». За той же період ІТ-фахівці вперше за кілька років увійшли до рейтингу низько конкурентних професійних сфер [2].

За останні роки на ринку праці відбувається принципова зміна переліку існуючих професій, оскільки деякі з них під впливом науково-технологічного прогресу та ІТ-технологій стають морально застарілими. За прогнозними даними, у 2020 році приблизно 35 % навиків сучасної робочої сили будуть змінено. У найближчі 20 років до 47 % робочих місць будуть автоматизовані, що суттєво вплине на зайнятість населення та рівень безробіття [4]. Такий сценарій розвитку вимагає підготовки високо кваліфікованих фахівців, а також постійної перепідготовки та самонавчання багатьох працівників.

Характеризуючи сучасний ринок праці в Україні, слід зазначити, що з кожним роком усе більше українців відправляються на роботу за кордон. Протягом останніх років основним напрямом трудової міграції українців стала Польща, враховуючи близькість її кордону до України, а також надання стимулюючих заходів для роботодавців з боку держави з метою залучення українських трудових мігрантів. На зауваження експертів, більшість роботодавців в Україні ще не усвідомлює, як значно погіршиться через декілька років ситуація на ринку праці, зокрема, через зростання обсягів трудової міграції. Наразі знайти перспективних таталановитих співробітників все складніше, а питання їх мотивації до роботи набуває все більшого значення.

З урахуванням розвитку сучасних технологій до 2020 року серед найбільш передових наукових напрямів слід очікувати наступні: штучний інтелект, робототехніка, автономний транспорт, новітні матеріали, біотехнології, геном людини. Наслідком цього стане зникнення традиційних професій та виникнення нових [5]. У зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці характерною рисою для робітників стануть їх навички гнучкості та мобільності у різних сферах зайнятості.

В Україні відповідно до світових тенденцій постійно збільшується кількість фахівців, зайнятих у галузі інформаційних технологій, що у 2017 році становила (без урахування працівників центрів підтримки, менеджерів і представників інших нетехнічних спеціальностей) близько 116 тис. осіб, що становило приблизно 0,7 % усіх працюючих. За прогнозами експертів, у 2020 році чисельність ІТ-фахівців в Україні може зрости до 200 тис. осіб [3].

Для більш ефективного залучення цифрових технологій та створення нових робочих місць в Україні необхідно поряд з розвитком виробництва ІТ-продуктів та ІТ-послуг також сприяти розвитку їх споживання та застосування. Певною мірою це може забезпечити реалізація «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки», що схвалена урядом у січні 2018 року, а також затверджений план заходів щодо її запровадження.

Отже, з метою зростання ефективності використання трудового потенціалу в Україні слід своєчасно вдосконалювати державну політику у сфері зайнятості населення та соціальної підтримки робочої сили, а також запропонувати стимулюючі заходи на рівні роботодавців для розвитку персоналу відповідно до вимог сучасної світової економіки.

## Література

1. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды»/ Группа Всемирного банка. — 2016. — [Электронный ресурс]. — URL: <http://documents>
2. Економічна правда. — [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.epravda>
3. Кубраков О. ІТ-потенціал України та інвестиції: скільки потрібно і скільки можна. — [Електронний ресурс] — URL: <https://mind.ua>
4. Рикки Йе: 47 % робочих мест в США будут автоматизированы в течение 20 лет. — [Электронный ресурс]. — URL: <http://edurobots.ru>
5. Тенденції розвитку нових професій в умовах глобалізації: наукова доповідь / [Джинчарадзе Н.Г., Савченко Н.В., Літвінчук Л.Й.]; за заг. ред. Р.В. Войтович. — К.: ІПК ДСЗУ, 2018. — 25 с.
6. Freelancing in America: 2017. — [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.upwork>

УДК 331

*Дибкова Л. М.,*  
д-р. пед. наук, професор  
кафедри інформатики та системології  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСВІТИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Четверта промислова революція обумовлена розвитком нових технологій, таких як штучний інтелект, робототехніка, нанотехнологія, 3D-друк, Інтернет речей та ін., які не тільки швидко розвиваються, але й посилюють одна одну. У доповіді Всесвітнього економічного форуму визначено рейтинг найбільш суттєвих факторів змін (рис. 1).



Рис. 1. Найвагоміші фактори змін у цифровій економіці  
Складено автором на основі джерела [3].

Також у доповіді Форуму наголошується на суттєвому впливі таких змін на широкий спектр соціально-економічних, геополітичних та демографічних аспектів. Унаслідок адаптації цілих галузей до технологічних змін більшість професій зазнає фундаментальної трансформації [3, с. 8].

Нині у багатьох галузях найбільш затребувані ті професії чи спеціальності, яких не існувало 10 або навіть п'ять років тому, і темпи змін щороку прискорюються [3, с. 5]. Використовуючи Інтернет та мобільні технології наразі можна замовити будь-який товар з будь-якої країни або купити квитки онлайн, заповнити податкову декларацію із використанням цифрового підпису у електронному кабінеті Державної фіскальної служби України, переглянути загальнодоступну електронну кадастрову карту та ін.

У дослідженні, здійсненому під керівництвом відомого аналітика компанії Garther Бена Принга та присвяченому цифровим навичкам майбутніх фахівців, аналізуються напрямки діяльності, які, за припущенням авторів, з'являться у недалекому майбутньому та будуть базуватися на нових технологіях. Автори детально характеризують 21 майбутню професію. Серед них: *кіберміський аналітик* — організація роботи з використання даних датчиків Інтернету речей (Internet of Things — IoT) для забезпечення швидкого і ефективного надання основних міських послуг; *менеджер команди людина-комп'ютер* — розробка системи взаємодії, за допомогою якої відбувається об'єднання переваг програмного забезпечення роботів / штучного інтелекту (точність, витривалість, обчислення, швидкість) із характерними якостями людей (пізнання, судження, емпатія, універсальність та ін.) у спільному середовищі для загальних цілей бізнесу та інші [4, с. 8].

Таким чином, цифрова компетентність стає важливою для успішного пошуку та отримання роботи, а також для створення та ведення бізнесу чи іншої професійної діяльності. Банківські, маркетингові, фіскальні аспекти та всі види ділових послуг сьогодні покладаються на цифрові рішення. Цифрова компетентність важлива для співпраці з іншими контрагентами та для виконання багатьох функцій на підприємстві, які залежать від управління інформацією та даними, комунікації тощо [2, с. 50].

Вплив таких технологічних змін відображується й на освітній діяльності. Так, он-лайн курси університетів світового рівня, відеолекції відомих вчених, різноманітні навчальні відеофайли значно спрощують та розширюють можливості не тільки для студентів, але й для викладачів: цифровізація дає змогу збільшити студентську аудиторію в разі та вивільнити час для творчості

та дослідницької діяльності. Водночас необхідно підкреслити, що реалізація такого підходу вимагає наявності відповідного високого рівня цифрової компетентності.

Таким чином, стрімкий технологічний розвиток, значні обсяги інформаційних ресурсів зумовлюють зміни у підходах до професійної компетентності сучасного викладача. І, як наслідок, постійна самоосвіта та неперервний особистісний професійний розвиток є невід'ємною складовою у діяльності викладача. Саме з метою оптимізації розподілу робочого часу у провідних світових університетах існує практика проведення кафедрами загальноуніверситетських, відкритих та регулярних науково-методичних семінарів, на яких, за бажанням, можуть бути присутні й викладачі інших кафедр. Лише командна робота в епоху цифровізації економічного та суспільного простору дає змогу вчасно ознайомитися та поділитися із іншими досвідом у використанні новітніх технологій у навчальному процесі або із новими дослідженнями різних предметних галузей.

У зв'язку із постійним оновленням професійно-орієнтованого інформаційного масиву доцільним є й організація короткострокових (протягом одного-двох тижнів) курсів за певною тематикою [1].

Цифровізація освіти також збільшує можливості для створення індивідуальних навчальних траєкторій за умови деталізації очікуваних навчальних результатів та розробки інструментів їх вимірювання.

Студенти, які навчаються в епоху цифровізації, вільно користуються різноманітними цифровими пристроями (смартфони, смарт-годинники, е-пристрій для читання, ноутбуки), за допомогою яких вони працюють із цифровими технологіями. Це обумовлює утворення специфічного освітнього інформаційного простору, в якому щоденно збільшується кількість джерел інформації та значно розширюється діапазон інтерактивних та віртуальних можливостей для обміну інформацією, навчання, взаємодії, практичних занять. Отже, навчальний процес має бути зорієнтований на розроблення викладачами й ширше застосування методичного забезпечення навчальних дисциплін, яке базується на сучасних цифрових технологіях (елементи он-лайн навчання, хмарні технології, власні Web-сайти із навчальною інформацією, створені та розміщені на YouTube-каналі відеофайли та ін.). Таким чином, застосування цифрових технологій у навчальному процесі повинно мати всеохоплюючий характер й впроваджуватися під час вивчення різних навчальних дисциплін.

## Література

1. Дибкова Л. М. Короткострокові навчальні курси як тренд сучасної бізнес-освіти // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс] : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.; 22-23 травня 2019 р., м. Київ. — К. : КНЕУ, 2019. — С. 151–155.
2. Kluzer S., Pujol Priego L. (2018). DigComp into Action — Get inspired, make it happen. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Retrieved from doi:10.2760/112945.
3. 21 Jobs of the Future: A Guide to Getting — and Staying — Employed for the Next 10 Years (2017) Publ. Cognizant's Center for the Future of Work™. Retrieved from <https://www.cognizant.com/white-papers/21-jobs-of-the-future-a-guide-to-getting-and-staying-employed-over-the-next-10-years-codex3049.pdf>.
4. World Economic Forum (2016). The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).

УДК 331.526

*Шушпанов Д. Г.,*

канд. екон. наук, доцент

Тернопільський національний економічний університет

*Литвинюк А. В.,*

магістр

Тернопільський національний економічний університет

## **ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Стрімкий розвиток інформаційних технологій у світі сприяє росту цифрової економіки, як глобальному ринку цифрового аутсорсингу, та розширює її межі. При цьому змінюються практично усі сектори економіки, зокрема, телекомунікацій, розваг, засобів масової інформації, банківської справи, роздрібною торгівлі та охорони здоров'я тощо. Таким чином цифрова економіка змінює вектори зайнятості, стимулює створення робочих місць у країнах з низьким попитом на робочу силу, значною пропозицією та низьким рівнем оплати праці. До таких країн належить й Україна. Враховуючи значний освітній потенціал українського працівника, є підстави стверджувати, що фріланс в Україні найближчі роки активно розвиватиметься, особливо на молодіжному ринку праці.

Нині фріланс є важливим елементом ринку праці, який сприяє його гнучкості і знижує рівень безробіття, особливо серед молоді. Водночас він є інноваційною формою зайнятості з особливим режимом роботи, який функціонує з відповідних, об'єктивно сформованих причин та має всі передумови для його подальшого розвитку.

Низка досліджень засвідчує, що Україна сьогодні посідає перше місце у світі в «ІТ-фрілансі». Підраховано, що принаймні 3 % української робочої сили задіяні в онлайн роботі. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це, як додаткове джерело доходу [1].

З метою виявлення майбутніх тенденцій на ринку фрілансу в Україні автори сформували анкету та провели опитування незайнятих студентів вишів Тернополя.

У результаті виявлено чинники, що можуть спонукати молодь бути фрілансером у майбутньому. Визначені потенційні можливості сучасних студентів працювати віддалено, за вільним графіком, також бажаний розмір доходу тощо. При цьому, запропонована методологія дозволяє визначити потенційні можливості займатись фрілансом залежно від статі, соціально-економічного статусу, життєвих пріоритетів, розвитку соціально-культурного капіталу тощо.

Вибірка складалася з 80 студентів віком від 15 до 24 років (репрезентативна за статтю). Отримані результати опрацьовані за допомогою програми IBM SPSS Statistics.

Опитування студентів засвідчило, що більшість з них добре знайомі чи просто проінформовані про те, що таке фріланс. Третина з опитаних позитивно ставиться до фрілансу як зайнятості. Негативного ставлення не виявив жоден із респондентів. Студенти, як дівчата, так і хлопці, готові працювати віддалено. Таких серед опитаних — 65,0 % та за вільним графіком — 82,5 %.

Особиста зацікавленість є основним мотивом, яка б могла спонукати студентів зайнятись фрілансом (40,0 % опитаних), особливо для хлопців (47,6 %). Вагомими також визнані такі мотиви, як оплата праці (особливо для дівчат — 47,4 %) та комфортне робоче місце (рис. 1).

На думку опитаних студентів, найбільш позитивними сторонами фрілансу є оплата та умови праці, найбільш негативними — стабільність та кар'єрне зростання.

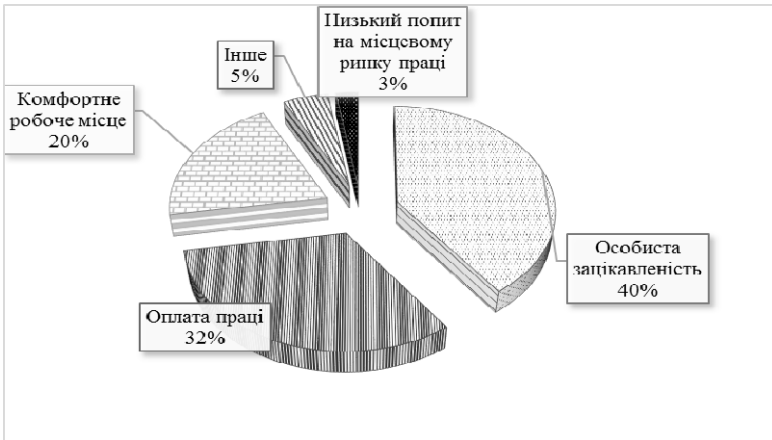


Рис. 1. Мотиви можливої зайнятості фрілансом серед студентів

*Джерело: авторське соціологічне опитування*

Отже, можна констатувати, що сучасна молодь позитивно налаштована щодо можливості бути фрілансером. Студенти обізнані з особливостями такої зайнятості, готові працювати віддалено та за вільним графіком. Сучасні студенти бажають і готові працювати фрілансерами, але для цього потрібно змінювати законодавство про працю.

Насамперед, потрібно розробити та прийняти Закон «Про діяльність надомних працівників (фрілансерів)», що сприятиме регулюванню правових, організаційних і соціально-економічних аспектів діяльності цих працівників і забезпечить соціальні гарантії та гарантії щодо захисту прав фрілансерів.

Також важливо підвищувати інформованість молоді про реалізовані на сьогодні програми зайнятості, зокрема про ті, що стосуються дистанційної зайнятості.

## Література

1. Алексинська М., Бастракова А., Харченко Н. Зайнятність через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. URL: [https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018\\_ILO\\_report/wcms\\_ukr.pdf](https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf).

*Рудакова С.Г.*,  
канд. техн. наук, доцент,

*Щетініна Л.В.*,  
канд. екон. наук, доцент,  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Найбільший вплив на сучасному етапі на розвиток та впровадження напрямку цифрових компетенцій мають Міністерство освіти і науки України та Державне агентство з питань електронного урядування. Вони відіграють найважливішу роль у формуванні відповідних навчальних програм та формуванні нових тенденцій в системі освіти. Відповідно до Положення про Міністерство освіти і науки України, на законодавчому рівні закріплені такі функції, виконання яких безпосередньо або потенційно стосується сфери цифрових навичок та компетенцій: визначення стратегії підготовки фахівців з вищою освітою; освіти протягом життя [1]. Для цього необхідно відстежувати та аналізувати потреби вітчизняного ринку праці, вносити пропозиції щодо обсягів і напрямів державної підтримки моніторингу якості освіти; розробляти та затверджувати державні освітні стандарти із різних професій.

Безпосередньо завданнями у сфері цифрових навичок та компетенцій на найближчу перспективу, що закріплені за МОН України на законодавчому рівні відповідно до Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. [2], є розробка програми впровадження цифрових спеціальностей у відповідні навчальні програми профільних навчальних закладів.

В умовах переходу до цифрової трансформації соціально-економічного розвитку роботодавці стикаються з такими проблемами: швидке зростання інформації; стрімкий розвиток виробництва; впровадження інноваційної діяльності в новому інформаційному і технологічному середовищі; ризики цифрового сус-

пільства; зміна поколінь та ін. Для задоволення потреб роботодавців на сучасному етапі цифрові компетенції майбутніх фахівців повинні мати такі складові: пошук і перегляд інформації; оцінювання та зберігання інформації; спілкування за допомогою цифрових засобів; поширення інформації та контенту; праця за підтримки цифрової технології; захист персональних даних. Цими навичками та цифровими компетенціями повинен володіти сучасний випускник вищих навчальних закладів. Основні напрямки цифрової грамотності, які характеризують різні сторони цифрової компетенції і можуть бути виміряні шляхом анкетувань та тестувань.

Розвиток ринку праці з наявністю цифрових компетенцій приводить до появи нових систем і процесів, наприклад, інтернет продажі, цифровий банкінг, інтернет замовлення, віддалена праця. До цифрових трансформацій схильні більшість звичних для громадян видів діяльності. Трансформації в економіці відбуваються згідно з появою сучасних виробництв та систем. Розвивається аутсорсинг розробки нових продуктів та бізнес-послуг, що дозволяє невеликим компаніям та проектним командам створювати нові продукти та швидко виводити та просувати їх на ринок, на рівні з великими компаніями. Такий швидкий темп змін потребує від людей нових знань, навичок та ефективної адаптації, що і є підставою для набуття цифрових компетенцій.

Державним органам управління необхідно розробити та впровадити програми професійної підготовки у сфері цифрової економіки. Розробити освітні програми для набуття цифрових компетенцій і навичок та імплементувати в освітній процес інноваційні методики навчання.

### **Література**

1. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України [Електронний ресурс] : Постанова Каб. Міністрів України від 16 жовт. 2014 р. № 630. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF>.
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80/stru>.

*Даниленко О.А.*,  
канд. екон. наук, доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ВИКОРИСТАННЯ «HARD SKILLS» ТА «SOFT SKILLS» В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА СТАДІЯХ «ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ» РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Актуальність проблематики «життєвого циклу» організації пов'язана з необхідністю з'ясування причин проблем, що виникають в умовах глобалізації, цифрової економіки, конкуренції, кризи тощо та необхідністю адаптації/виживання за таких умов. Оскільки саме персонал є тією рушійною силою, ресурсом/капіталом завдяки, якому відбувається осмислення причин необхідності адаптації/виживання чи занепаду, то відправною точкою може стати діагностика/оцінювання рівня компетентності ключового управлінського персоналу на здатність до такої діяльності з подальшою здатністю вивести організацію на якісно новий рівень/стадію «життєвого циклу».

Залежно від того, на якій стадії «життєвого циклу» знаходиться організація/компанія, з'являються певні проблеми, формуються нові цілі та завдання, для розуміння та постановки яких потрібні відповідні компетентності у ключових управлінських працівників, а для розв'язання — відповідні фахівці-виконавці та відповідні методи і інструменти. На нашу думку, наявність, формування та використання так званих твердих («hard skills») та м'яких «soft skills» навичок у ключових управлінських працівників та у фахівців-виконавців є необхідною умовою адаптації/виживання організації, яка рухається по кривій свого «життєвого циклу». Перелік навичок (поведінкових індикаторів) має будуватися за принципом — демонструє або не демонструє працівник ці навички під час роботи.

Які ж тверді навички («hard skills») можуть знадобитися ключовим управлінським працівникам при управлінні організацією, яка рухається по кривій свого «життєвого циклу»? Вивчивши та узагальнивши літературні джерела І. Адізеса [2-4], присвячені його моделі «життєвого циклу» розвитку організації, та опрацювавши відповідні періодичні видання стосовно формування компетентностей працівників [4; 5; 6], можемо зробити наступні уза-

гальнення: незалежно від стадії «життєвого циклу» розвитку організації, ключові управлінські працівники мають володіти такими твердими навичками («hard skills»): професійними, управлінськими, економічними, аналітичними, технічними, технологічними та ін., які можна наочно продемонструвати під час виконання професійних завдань. Дані навички стійкі, наочні, вимірювані, їх можна ототожнити з конкретними інструкціями, наприклад, посадовими чи робочими, а також розкласти на ряд простих дій з кінцевим результатом.

На нашу думку, найважливіші «hard skills» фахівців на стадіях «життєвого циклу» розвитку організації такі:

- стадія народження (формування): маркетингові, фінансово-економічні;
- стадії дитинство та юність (динамічного зростання): бухгалтерського та управлінського обліку, стратегічного фінансового планування, управлінські, багатопрофільні;
- стадія зрілості (стабільності): вузькопрофесійні, управлінські;
- стадія старіння (спаду-занепаду): управлінські, HR-управлінські, кризи-менеджменту, стрес-менеджменту тощо.

Навички з категорії «hard skills» прості для спостереження у повсякденному житті. Вони формуються як професійні під час спеціалізованого навчання та набутого практичного досвіду, до і після нього. За наявності практичних занять, людина, що виучується якійсь навичці категорії «hard skills», здатна довести набуде вміння до автоматизму і надалі ефективно застосовувати у повсякденній практиці, слідуючи чітко встановленій послідовності дій або «за шаблоном/інструкцією».

М'які навички («soft skills») — універсальні, їх наочний прояв деколи важко побачити, перевірити, оцінити. Вони дозволяють працівнику ухвалювати рішення, бути справжнім лідером, організовувати та управляти командами, великими колективами, вести переговори, бути оратором, вести дискусії, делегувати повноваження, ефективно розподіляти ролі, управляти часом, розв'язувати конфлікти тощо.

На нашу думку, найважливіші «soft skills» фахівців на стадіях «життєвого циклу» розвитку організації такі:

- стадія народження (формування): креативне мислення, загальні пізнання, самоорганізація, бізнес-менеджмент, проєкт-менеджмент, робота в команді, лідерство, міжособове спілкування, слухання і розуміння співбесідника;
- стадії дитинство та юність (динамічного зростання): встановлення і розвиток стосунків, проведення переговорів, прове-

дення презентацій, створення ефективних команд, пізнавальні навички, навички переконання;

– стадія зрілості (стабільності): здатність брати на себе ініціативу, мотивування, навчання інших, особовий розвиток, ораторське мистецтво, ведення дискусій, етикет і хороші манери, робоча етика;

– стадія старіння (спаду-занепаду): здатність до постійного саморозвитку, управління часом, критичне мислення, пізнавальні навички, вирішення проблем, ухвалення рішень, уміння розв'язувати конфліктні ситуації тощо.

Для ефективного руху організації/компанії за стадіями «життєвого циклу» з виходом на стадію стабільності й без переходу на стадію занепаду ключові управлінські працівники та фахівці-виконавці мають оптимально поєднувати «hard skills» та «soft skills». Результати дослідження, проведеного в Гарвардському Університеті (Harvard University) і Стенфордському Дослідницькому Інституті (Stanford Research Institute) говорять про те, що вклад «hard skills» у професійну успішність працівника складає всього 15 %, тоді як «soft skills» визначають інші 85 % [Цит. за: 1].

Керівництво більшості успішних зарубіжних компаній прагне до того, аби наймати, утримувати і просувати працівників з високим рівнем розвитку «м'яких» навичок. Звичайно, це не означає, що конкретні професійні, управлінські, аналітичні, технічні та ін. навички з категорії «hard skills» працівникам не потрібні. Вони мають бути обов'язково, але для успішного вирішення завдань, що виникають перед працівником в процесі досягнення цілей, поставлених організацією/компанією на певній стадії «життєвого циклу» розвитку, їх недостатньо. Отже, їх недостатньо і для успішного кар'єрного розвитку.

Вважаємо, що наявність, формування, розвиток, використання та оптимальне поєднання, наведених у даному дослідженні «hard skills» та «soft skills» у ключових управлінських працівників при управлінні організацією, яка рухається по кривій свого «життєвого циклу», та у фахівців-виконавців, є практичним інструментом, який дозволяє ефективно управляти персоналом та досягати поставлених цілей, а також необхідною умовою для успішного розвитку/стабілізації працівників та організації/компанії, а в умовах глобалізації, цифрової економіки, конкуренції, кризи, невизначеності зовнішнього середовища тощо — умовою її адаптації/виживання.

## Література

1. Иванов Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: soft skills или hard skills? // Управление человеческим потенциалом. — 2010. — № 3. [Электронный ресурс] // Режим доступа : [http://www.colloquium.ru/article/hard\\_soft/hard\\_soft.php](http://www.colloquium.ru/article/hard_soft/hard_soft.php)
2. Adizes I., Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall, 1988.
3. Adizes I., Managing Corporate Lifecycles. Paramus. NJ: Prentice Hall, 1999.
4. «Soft Skills» и «Hard Skills» — в чем разница? [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://bemycareercoach.com/soft-skills/hard-skills-soft-skills.html>
5. Hard Skills vs. Soft Skills — Difference and Importance [Electronic resource]. — Available from : <https://bemycareercoach.com/soft-skills/hard-skills-soft-skills.html>
6. Aol Jobs. Top-10 Soft Skills for Job Hunters. [Electronic resource]. — Available from : <http://jobs.aol.com/articles/2009/01/26/top-10-soft-skills-for-job-hunters>

УДК 35.074

*Данилевич Н.С.,*

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

*Шевчук О.В.,*

ст. викладач кафедри управління персоналом  
та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрова економіка як сукупність нової галузі являє собою швидко зростаючу частину світової економіки. Вплив цифрових технологій відчувається як на глобальному, так і на локальному рівні кожної країни. Традиційні підходи та методи роботи змінюються з проникненням новітніх технологій в нові галузі та

сфери життєдіяльності людини. Ці технології дозволяють збільшувати ефективність виробничих і бізнес-процесів. Розвиток новітніх технологій пришвидшує перехід до цифрової економіки. З усіма цими процесами стикається і економіка України. Останні 10 років цифровізація стала ключовим драйвером зростання української економіки та добробуту громадян. Кабінет міністрів розпорядженням від 17.01.2018 N 67-р схвалив Концепцію розвитку цифрової економіки і суспільства України на 2018-2020 роки та затвердив план заходів щодо її реалізації. Ця Концепція передбачає здійснення заходів щодо впровадження відповідних стимулів для цифровізації економіки, громадської та соціальної сфер, усвідомлення наявних викликів і інструментів розвитку цифрової інфраструктури, набуття громадянами цифрових компетенцій, а також визначає критичні сфери і проекти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку, використання і споживання цифрових технологій [1].

Цифрова економіка передбачає цифрове перетворення всіх сфер життєдіяльності, надаючи їм значний економічний та соціальний ефекти. Все це відкриває нові потужні можливості для держави, суспільства та громадян. Розвиток цифрової економіки обумовлюється зростанням ряду напрямків, безпосередньо пов'язаних з цифровими і мобільними технологіями. До них відносяться: онлайн-торгівля (e-commerce), фінансові послуги (наприклад, онлайн-банкінг), соціальні інтернет-сервіси (соціальні мережі, онлайн-стрімінг, онлайн-ігри), освіта, охорона здоров'я (електронні амбулаторні карти, електронні підручники), а також адміністративні послуги. Цифрові технології, послуги та системи є надзвичайно важливими для соціального розвитку. Вони можуть забезпечити зростання і створення нових робочих місць в усіх галузях економіки, починаючи з найменших традиційних підприємств і закінчуючи новітніми високотехнологічними виробництвами, що з'являються сьогодні.

Для високотехнологічних виробництв потрібні мультидисциплінарні фахівці, а в умовах розвитку цифрової економіки звичні професії набувають нових характеристик і наповненості. Для розвитку цифрової економіки необхідно вирішувати завдання підготовки і перепідготовки необхідних підприємствам кадрів. Відправною точкою може стати зміна моделей і технологій в системі освіти. Систему освіти необхідно націлювати на формування вміння відмовлятися від застарілих знань і швидко опановувати нові. На даний момент ситуація розвивається таким чином, що можна говорити про кардинальний характер змін, що відбуваються в професійній і освітній сфері. І середня, і вища освіта сьо-

годні опинилися під впливом одночасно двох найсильніших чинників: з одного боку — це стрімка зміна переліку професій і кваліфікацій, з іншого — впровадження принципово нових цифрових технологій навчання.

Час вимагає, щоб освіта була неперервна й відбувалася впродовж усього життя людини — від початкової школи до виходу на пенсію. Для цього потрібно розвивати такі напрями, як традиційна формальна освіта (від початкової школи до вишів), неформальна освіта й підвищення кваліфікації, а також перепідготовка. Держава, крім забезпечення традиційної освіти, також може стимулювати приватний сектор надання неформальної освіти своїм працівникам.

У галузі формальної освіти державі потрібно поліпшити її якість і ввести зміни до навчальних програм — впроваджувати й використовувати дедалі більше цифрових навчальних програм за допомогою стандартних онлайн-тренінгів; запроваджувати у школах навчання підприємницьких навичок на базі методології, які використовують інкубатори й акселератори. Налагоджувати співпрацю між Міністерством освіти і науки та індустрією інформаційних технологій для залучення до освітнього процесу фахівців-практиків у галузі ІТ; запустити платформу стратегічної комунікації й обміну інформацією між вишами та ІТ-галуззю для формування актуальної бази знань і запитів на фахівців; проводити хакатони та змагання стартапів у межах навчальних програм; запустити загальнонаціональну програму базової цифрової освіти в межах перекваліфікації та післядипломного навчання. Стимулювання й заохочення приватних компаній в розробленні навчальних програм для працівників [2].

Найважливішою зміною буде те, що навчання стане персоналізованим. Це також дозволить забезпечувати учнів та студентів матеріалами, які найбільше підходять під їхні індивідуальні академічні потреби. Інтегрування цифрових технологій в освітній процес дозволить максимально оптимізувати безперервне навчання та досягти високої результативності.

### ***Література***

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptiyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>

2. Україна 2030 — країна з розвинутою цифровою економікою — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://strategy.uifuture.org>.

## **ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ «ЦИФРОВОГО» ІНТЕЛЕКТУ**

Сучасні темпи поширення цифрових технологій настільки інтенсивні, що змінюють економіку та повсякденне життя людей. Нині існує велика кількість аспектів «цифровізації», однією з яких є необхідність набуття громадянами цифрових компетенцій. Практичною значимістю цього є володіння інформаційно-комунікаційними технологіями для дистанційного спілкування та організації самообслуговування.

Уміння населення працювати з цифровими технологіями стає необхідним для більшості спеціальностей, оскільки в Україні стрімко зростає кількість робочих місць, що вимагають базового розуміння інформаційних та комунікаційних технологій, а однією з головних вимог до працівника, як свідчить реальність, є навички користуватися «цифровими» технологіями.

Метою дослідження є обґрунтування змісту та складових «цифрових компетенцій», розкриття їх значення в умовах поширення інформаційно-комунікаційних технологій.

Цифрові компетенції особи — це певні знання та навички, що необхідні для коректурного, ефективного та безпечного використання цифрових технологій, а також існування у суспільстві, яке насичено цифровими технологіями [2, с. 120]. «Цифрова» компетентність визнана ЄС однією з базових сучасних компетенцій для повноцінного життя та діяльності людини [1]. П'ять блоків Digital Competence (DigComp 2.0) ЄС наведено нами у вигляді табл. 1.

Визначені цифрові компетентності можуть формувати так званий «цифровий» інтелект — який дає змогу використовувати цифрові технології у повсякденному житті для спілкування та взаємодії один з одним; для створення медіа, а також для бізнесу чи професійної діяльності.

Формування цифрового інтелекту має сприяти розвитку інформаційного суспільства, засобів масової інформації, «креативного» ринку. При побудові відкритого інформаційного суспільства визначна роль відводиться створенню, поширенню контенту на

різних мовах із визнанням авторських прав, що важливо[4]. Саме створення українського контенту відповідно до національних потреб сприятиме соціально-економічноту та культурному розвитку нашого суспільства.

Таблиця 1

**ОСНОВНІ ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

Компетентність	Вміння
<i>Здатність грамотно працювати з даними та бути інформаційно грамотним</i>	Вміння шукати, оцінювати та використовувати дані, інформацію та цифровий контент.
<i>Здатність здійснювати комунікації та взаємодію.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Вміння спілкуватися та ділитись інформацією завдяки використанню цифрових технологій.</li> <li>— Вміння контактувати із суспільством, користуватися державними та приватними послугами через використання цифрових технологій;</li> <li>— Володіти правилами поведінки, дотримуватись етикету в цифровому середовищі;</li> <li>— Вміння створювати та керувати аккаунтами.</li> </ul>
<i>3. Здатність створювати, використовувати та програмувати цифровий контент.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Вміння створювати, змінювати та використовувати цифровий контент;</li> <li>— Володіти обізнаністю щодо авторських прав та політики ліцензування щодо даних, інформації та цифрового контенту;</li> <li>— Вміння програмувати інформацію.</li> </ul>
<i>4. Здатність захистити інформацію, пристрої та контент.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Вміння захистити персональні дані, пристрої та контент, вживати заходи безпеки, розуміти ризики та загрози;</li> <li>— Володіти навичками розуміння впливу цифрових технологій на екологію, навколишнє середовище, з точки зору їх утилізації.</li> </ul>
<i>5. Здатність вирішувати технічні проблеми.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Вміння виявляти, вирішувати технічні проблеми, які виникають із комп'ютерною технікою, програмним забезпеченням, мережами і т.і.</li> <li>— Вміння через застосування цифрових технологій створювати знання, процеси та продукти для вирішення повсякденних життєвих та професійних питань.</li> </ul>

\* складено автором на основі [3].

Сам процес набуття цифрових компетенцій не можна зводити лише до навчання, оскільки сам характер цифрових технологій докорінно інший. Цифрові компетенції особи вимагають постійного оновлення, володіти ними мають усі члени суспільства. Вагомою проблемою є те, що сфера «цифрових» навичок та компетенцій в Україні розвивається хаотично та відокремлено від академічної освіти. Застарілі методики викладання, відсутність підготовлених викладачів, а також недостатність застосування цифрових технологій для навчального процесу призвели до низького рівня цифрової грамотності в державній системі освіти (від початкової до вищої). Найвні лише поодинокі виключення. Щодо так званої неформальної освіти, то ситуація там дещо краща, оскільки використовуються сучасніші методики, а технічне забезпечення та мотивація у викладачів набагато вища.

Важливим завданням є розроблення стратегії оволодіння цифровими компетенціями у системі державної та комерційної освіти. Комерційні вузи є більш гнучкішими щодо впровадження інноваційних методик навчання. Наприклад, Академія «Крок», Unit Factory, Brain Academy мають вагомі проекти щодо «цифрової» освіти та формування цифрових навичок. Стратегія формування цифрових компетенцій у системі державної освіти має бути комплексною. За умови успішного її впровадження вона дасть змогу системно та масово вирішувати проблему цифрової грамотності у межах всієї країни. Громадяни України вже перебувають у «цифровому» світі, залишилось зробити так, щоб у цьому світі вони стали успішними.

## **Література**

1. Апалькова В. В. Концепція розвитку цифрової економіки в Євросоюзі та перспективи України. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій. 2015. Вип. 4. С. 9–18.
2. Василик А.В., Кушнір А.І. Компетенції HR-фахівця в епоху цифрових технологій // Науковий вісник Херсонського державного університету, №9, 2018. — С. 119–127.
3. Проект Цифрова адженда України — 2020. [Електронний ресурс]. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files>
4. Краус Н. М., Клаус К. М. Інноваційне табло України. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. — 2017. — № 6. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/6-2017-ukr>.

## **ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ**

Розвиток цифрової економіки визначає потребу у відповідному рівні мотиваційних інструментів щодо впровадження та використання цифрових технологій, продуктів та послуг суб'єктами господарювання національної економіки, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення. При цьому значну увагу приділяють корпоративній соціальній відповідальності, що є перспективним напрямом та важливим пріоритетом практичної діяльності як суб'єктів підприємництва, так і представників державної влади та громадських організацій в умовах посилення цифровізації економіки.

До переваг від впровадження програм соціальної відповідальності для бізнесу в сучасних умовах розвитку цифрових технологій слід віднести: підвищення ефективності процесів виробництва, які породжують необхідність пристосування до технологічних та екологічних стандартів; підвищення мотивації та продуктивності праці працівників; поява психологічних факторів мотивації; підвищення ділової та загальносуспільної репутації підприємства, що зменшує ризики можливої втрати ринків; цифровізація та формування цифрових компетентностей як у працівників, так і у власників бізнес-компаній. При чому вміння користуватися цифровими технологіями стає основною вимогою до персоналу на сучасному ринку праці, тобто майбутня робоча сила потребує балансу технічних навичок і загальних здібностей, вміння вирішувати проблеми, творчий потенціал, соціальні навички та емоційний інтелект. Цифрова грамотність визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності у сучасному світі. 2016 року ЄС представив оновлений фреймворк Digital Competence (Dig Comp 2.0), що складається з 21 компетенції. У цьому документі навіть є визначення навички щодо цифрових технологій — цифровий інтелект (Digital Quotient) — вміння самостійно визначати потребу в отриманні додаткових нових цифрових навичок, за аналогією з IQ або EQ, які використовуються для вимірювання рівня загального та емоційного інтелекту [1].

Розвиток цифрової економіки має значний вплив на ринок праці: змінюється структура зайнятості, виникають нові вимоги до професійних компетенцій, зростає попит на фахівців у галузі ІТ-технологій. Робітники, зайняті в різних галузях економіки, мають володіти цифровими навичками роботи з інформацією із застосуванням сучасних засобів телекомунікацій та програмних продуктів. Підвищення цифрових компетенцій робочої сили, модернізація освіти, освоєння цифрових технологій, здатність застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем виступають основою посилення конкурентоспроможності соціально відповідального бізнесу.

Поширення цифрових технологій носить двоякий характер, тобто з одного боку, сприяє ефективності роботи державного управління й економічної системи, покращує і прискорює суспільну взаємодію, а, з іншого — тягне за собою цілий перелік системних проблем, серед яких збільшення безробіття, зникнення цілих галузей, хоча цифровізація економіки вже стала складовою частиною економічного життя.

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, а 70 % зазначають, що їхня організація не має навичок адаптації [1].

Розвиток цифрових компетенцій у сфері застосування персональних комп'ютерів, Інтернету та інших видів інформаційно-комп'ютерних технологій, а також наміри людей у придбанні відповідних знань і досвіду призводить до формування у населення як професійні цифрових навичок, так і соціально-відповідальних навичок, необхідних для ефективного застосування можливостей інформаційно-комп'ютерних технологій для роботи, навчання, охорони навколишнього середовища, волонтерства, соціальних програм розвитку суспільства, покращення екологічної складової функціонування підприємства, що сприяє оптимізації ризиків, які пов'язані із чинниками поступального розвитку в умовах ринкової нестабільності та невизначеності.

### ***Література***

1. Цифрова трансформація економіки в Україні [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2018/digital-transformation-of-ukrainian-economics.html>

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ПОТРЕБИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ**

Процеси цифрової трансформації торкаються підприємств та організацій усіх розмірів, сфер діяльності та форм господарювання. Найбільше цифровий розвиток відмічається у сфері ІТ, телекомунікації, в банківській діяльності, сфері фінансів тощо, а найменше — у промисловості і торгівлі. Разом з тим, конкурентна боротьба та загроза витіснення в ході цифрової трансформації вимагають від підприємств активних дій в цьому напрямі, причому не лише в розумінні застосування цифрових технологій та перебудови бізнес-процесів, але й у розумінні розвитку «м'яких факторів» таких як організаційна культура та людський капітал, підготовки кваліфікованих кадрів з відповідним набором компетентностей.

Варто відмітити, що процеси цифровізації стосуються як населення у цілому (як споживачів, громадян, працівників), так і персоналу сучасних підприємств, що функціонують, адаптуються та трансформуються у цифровій економіці, а також передусім працівників сфери ІТ. У цьому розумінні й цифрові компетентності можуть розглядатися у вузькому сенсі, з позиції ІТ-фахівців, так і в широкому розумінні — з точки зору необхідності формування широкого спектру компетенцій для різних категорій працівників підприємств, що функціонують в умовах цифрової економіки.

Таким чином, цифрові компетенції — це загальний термін, який використовується для характеристики здібностей людини (громадянина, співробітника, студента тощо) використовувати інформаційно-комунікаційні технології в певному контексті [1, С. 25].

Цифрова компетентність — це основана на безперервному оволодінні компетенціями (знаннями, уміннями, мотивацією, відповідальністю) здатність особи впевнено, ефективно, критично і безпечно обирати та використовувати технології в різних сферах життєдіяльності (інформаційне середовище, комунікації, спожи-

вання, безпека та прийняття рішень у техносфері), а також готовність особи до такої діяльності. Тому, цифрова компетентність — це не тільки сума загальнодоступних і професійних знань та умінь, які представлені в різних моделях цифрових компетенцій, а також націленість на ефективну діяльність та особисте відповідальне ставлення до неї [2, с. 175].

Кожне підприємство має визначитись із власною стратегією цифрової трансформації як бізнес-стратегії для максимального використання можливостей цифрових технологій за всіма аспектами ведення бізнесу та підвищення власної конкурентоспроможності. Важливим також є оцінювання цифрової зрілості компанії на етапі аналізу її внутрішніх можливостей розвитку, адже для реалізації обраної стратегії компанія повинна мати певний рівень цифрової зрілості. Різниця між поточним і цільовим рівнями визначає величину розриву, для подолання якого необхідні відповідні компетенції і навички персоналу компанії. Саме на цьому етапі й відбувається формування переліку актуальних для підприємства цифрових навичок і компетенцій персоналу та розробляється програма їх розвитку. На основі результатів діагностики, оцінювання персоналу визначається потреба (величина розриву між наявним і цільовим рівнем розвитку компетентностей) та розробляються програми розвитку, добираються методи і формується бюджет навчання.

Важливо відмітити, що в умовах обмеженості ресурсів необхідно встановити перелік пріоритетних для розвитку компетенцій на основі оцінювання їх важливості з позицій впливу на досягнення організаційних цілей і величиною розриву між необхідним та поточним рівнями. Внаслідок наявності різноманітного арсеналу методів навчання слід вибирати той, який забезпечує отримання необхідних результатів за мінімально можливих витрат часу і ресурсів.

При цьому важливо розуміти, що в цифровій економіці змінюються не лише перелік необхідних компетентностей, але й принципи та методи навчання. Тому акцент має переміститись на електронні методи навчання, он-лайн навчання, застосування віртуальних платформ, он-лайн спільнот тощо.

Одними із головних бар'єрів цифрової трансформації компанії можуть бути повільна зміна організаційної культури та необхідність подолання опору змінам з боку співробітників, що здатні уповільнити розвиток цифрових навичок і компетенцій працівників. Оскільки організаційна культура є необхідним середовищем і одним з найважливіших драйверів формування «м'яких» нави-

чок, що відповідає сучасним умовам розвитку персоналу неможливо здійснити без її перетворення.

### **Література**

1. Гилева Т. А. (2019) Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала, *Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика*. № 2 (28). С. 22–35.

2. Кравчук О. І. (2018) Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. № 1. С. 170–189.

УДК 377.3:331

*Гемма М.Д.,*  
аспірантка  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ**

Проблематика розвитку сфери цифрової економіки в Україні пов'язана з необхідністю застосування у бізнесі, управлінні та суспільному житті новітніх електронних технологій, послуг, інформатизації виробничих процесів, поліпшення цифрових навичок та компетенцій населення [3, с. 90].

Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. (далі — Концепція) була схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р [4]. Згідно з Концепцією, розвиток цифрової економіки України полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення. До основних цілей цифрового розвитку України належать: прискорення економічного зростання та залучення інвестицій; трансформація секторів економіки в конкурентоспроможні

та ефективні; технологічна та цифрова модернізація промисловості та створення високотехнологічних виробництв; доступність для громадян переваг та можливостей цифрового світу; реалізація людського ресурсу, розвиток цифрових індустрій та цифрового підприємництва.

Для досягнення таких стратегічних цілей відповідним чином повинні бути навчені працівники та створено умови для їх навчання на підприємствах.

За останні роки поступово відбувається технологізація процесу навчання: масові онлайн-курси, вебінари, онлайн-конференції та інтернет-тестування. Проте сучасний етап реформування системи професійного навчання працівників має удосконалюватися в напрямках більш широкого використання у процесі навчання новітніх комп'ютерних технологій, мультимедійних засобів. До пріоритетних напрямів цифровізації навчання працівників на підприємствах в Україні слід віднести такі:

- створення нових комп'ютерних класів;
- оновлення та розробка нових електронних навчальних матеріалів;
- створення електронної бібліотеки навчальних матеріалів та забезпечення вільного доступу слухачів до розміщених у ній навчальних ресурсів;
- забезпечення педагогічних працівників новими мультимедійними та інформаційними засобами та систематичне застосування інформаційно-комунікаційних технологій (комп'ютерні тренажери, автоматизовані навчальні системи, навчальні фільми, мультимедіа-презентації, електронні посібники);
- оновлення освітньої програми у напрямі її цифровізації [2, с. 682];
- організація широкосмугового доступу до Інтернету працівників у навчальних класах та аудиторіях в закладах освіти та на підприємствах;
- нові технології мотивації до участі і формування навичок цифрової та інноваційної діяльності [2, с. 682].

Таким чином, задля досягнення мети інноваційного розвитку економіки [1], необхідно сформувати високий рівень трудового потенціалу, забезпечити економіку працівниками з цифровими вміннями, навичками, новими спеціальностями й кваліфікацією відповідно до потреб сучасного ринку. Це можливо при безперервній освіті, яка повинна реалізовуватися на інноваційних і цифрових засадах.

## Література

1. Краус Н. М. Інноваційне табло України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 6. URL: <http://www.easterneurope-btm.in.ua/6-2017-ukr>. (дата звернення: 06.09.2019).

2. Криворучко О. С. Імперативи формування та доміанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті. *Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст.* : зб. наук. пр. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., 2–3 лист. 2017 р. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2017. С. 681–685.

3. Орлов В. М., Гапанович Я. В. Алгоритми цифрової економіки в процесі дистанційного навчання. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 90.

4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p> (дата звернення: 07.09.2019).

**СЕКЦІЯ 7**  
**Держава і суспільство**  
**в цифровій економіці: формування**  
**центрів відповідальності,**  
**вирішення проблем зайнятості**  
**та нерівності доходів**

УДК 303.724:331.101

**Новікова О.Ф.**

д.е.н., проф., заступник директора з наукової роботи  
Інститут економіки промисловості НАН України

**Шастун А.Д.**

к.е.н., науковий співробітник  
Інститут економіки промисловості НАН України

**СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ**  
**ЩОДО РОЗВИТКУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**  
**ТА СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ**

Процеси цифрових трансформацій у глобальному світі відбуваються практично у всіх країнах світу. Протягом 2016–2017 рр. було створено 90 % всіх глобальних даних, а на початок 2018 р. до Інтернету було підключено 35 мільярдів пристроїв, що в 5 разів перевищує загальну чисельність населення світу. Кожна країна визначає свої пріоритети цифрового розвитку, при цьому 15 країн світу реалізують їх через національні програми цифрового розвитку. Зокрема, Китай у програмі «Інтернет плюс» інтегрує цифрові індустрії з традиційними, Сінгапур формує «розумну економіку», базуючись на ІКТ, Південна Корея у програмі «Креативна економіка» зосереджує увагу на розвитку людського капіталу, підприємництва та розповсюдженні ІКТ, Данія робить акцент на цифровізації публічного сектора. Казахстан є країною з високою державною підтримкою цифровізації економіки та реалізує Програму «Цифровий Казахстан»[1].

Україна має певні особливості становлення цифрової економіки та значне відставання від розвинених країн. Значна частина українських фахівців програмістів працює на інші країни. Так, за

період 2013–2017 рр. Україна вийшла на перше місце в Європі та четверте у світі за обсягом фінансових потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових робочих платформах, та посіла перше місце в «ІТ-фрилансі» у світі [2]. В 2018 р. в Україні експорт комп'ютерних послуг виріс на 20,3 %, експорт інформаційних послуг на 19,4 % порівняно з 2017 р., а послуги у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні послуги досягли третього місця в структурі зовнішньої торгівлі послугами у 2018 р. та принесли країні 2044 млн. дол. США (на 16,1 % більше рівня 2017 р.) [3].

Указ Президента України «Про заходи щодо розвитку національної складової глобальної інформаційної мережі Інтернет та забезпечення широкого доступу до цієї мережі в Україні» (Указ Президента України від 31.07.2000 № 928/2000), подальше прийняття більш 100 документів у визначеній сфері становлять нормативно-правові основи цифровізації економіки та суспільства в Україні. Документами, що визначають сучасний стан та перспективи розвитку цифровізації економіки в Україні, є Цифрова адженда України [2] та Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки (далі — Концепція) [4]. Проте у змісті цих документів, зокрема, в Концепції — не враховані питання, що стосуються збільшення ризиків для людини та її гідного існування внаслідок трансформаційних змін у трудовій сфері, зростання загроз для соціального середовища, втрати згуртованості суспільства тощо.

Вимоги прогресивного розвитку країни та створення умов її конкурентоспроможності в сучасному глобальному світі, а також зміни державної політики після виборів Президента України, актуалізують формування Стратегії розвитку України на період до 2030 року, а також Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2030 року. Зміст цих документів має забезпечувати подальше просування ідей, напрямів і заходів концепції розвитку цифрової економіки та суспільства, що мають довгостроковий характер, надавати гідні відповіді на виклики інноваційних трансформацій для успішної цифровізації країни. Регіональні стратегії та програми розвитку також повинні визначати перспективи цифровізації на відповідному рівні. Крім цього, мають змінитись нормативно-правові документи, що визначають порядок розробки та зміст стратегій на державному та регіональному рівнях з включенням до них положень щодо цифровізації економіки та суспільства.

Пріоритетні напрями та адресати-виконавці заходів з розвитку цифрової економіки та суспільства в Україні на національному рівні містяться в табл. 1.

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ТА АДРЕСАТИ-ВИКОНАВЦІ ЗАХОДІВ  
З РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Напрями (заходи)	Виконавці
<b>Нормативно-правове та організаційно-методичне забезпечення</b>	
Імплементація міжнародних стандартів у сфері Індустрії 4.0	Мінекономрозвитку
Гармонізація національного законодавства з вимогами ЄС щодо розвитку цифрової економіки та інновацій	Мінекономрозвитку, Мінрегіон, Державне агентство з питань електронного урядування
Усунення законодавчих, інституційних та інших бар'єрів розвитку електронної комерції та логістики на національному і міжнародному рівнях, зокрема з метою наближення українського законодавства у цих сферах до законодавства ЄС	Мінекономрозвитку, Державна фіскальна служба, Державне агентство з питань електронного урядування
Аналіз та дослідження промислових секторів з метою оцінки конкурентоспроможності та перспектив розвитку, визначення драйверів зростання, організація комунікації результатів для подальшого планування та зменшення ризиків для потенційних інвесторів	Мінекономрозвитку, МОН, Державне агентство з питань електронного урядування, НАН України (за згодою)
Розробка критеріїв оцінки, індикаторів та підходів до оцінки рівня цифрового розвитку України, регіонів, громад, галузей, підприємств тощо.	Мінекономрозвитку, МОН, Державне агентство з питань електронного урядування, Адміністрація Держспецз'язку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації, Мін'юст, Держстат
Розробка та імплементація Програми протидії кіберзагрозам та технологічним ризикам для об'єктів критичної інфраструктури, інтеграція в наявній CERT (енергетика, інфраструктура).	Мінінфраструктури, Адміністрація Держспецзв'язку, МВС, Мінекономрозвитку

<b>Освіта</b>	
Відкриття нових освітніх програм у ЗВО з підготовки за новими професіями ІТ сфери, зокрема «стюард даних»	МОН, Мінекономрозвитку, Державне агентство з питань електронного урядування
Моніторинг потреб ринку праці у фахівцях ІТ сфери та збільшення державного замовлення з професій у ІТ сфері	Мінекономрозвитку, МОН, Мінфін, Державна служба зайнятості
Розробка освітніх програм підготовки та перепідготовки інженерних кадрів відповідно до потреб цифровізації економіки як за державним замовленням, так і на контрактній основі	МОН, Мінекономрозвитку, Державне агентство з питань електронного урядування
Розробка та реалізація Програми державної підтримки забезпечення закладів освіти (середньої, вищої) необхідним обладнанням і технікою для використання «цифрових» технологій та ІКТ в процесі управління та навчання	МОН, Мінекономрозвитку, Мінфін
<b>Державне управління</b>	
Розробка Програми державної підтримки переходу бізнесу та підприємництва до «Індустрії 4.0» за рахунок податкових і фінансових інструментів, державної підтримки інноваційних підприємств та венчурного капіталу	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін
Розробка Програми державної підтримки діяльності технічних комітетів з розробки вимог та умов приведення національних стандартів до міжнародних стандартів, які складають основу «Індустрії 4.0»	Мінекономрозвитку, Державне агентство з питань електронного урядування
Створення технічних комітетів з визнання міжнародних стандартів, що складають основу «Індустрії 4.0», розширення переліку стандартів 4.0 до включення в ДСТУ, забезпечення підготовки експертів та впровадження на промислових підприємствах.	Мінекономрозвитку, Державне агентство з питань електронного урядування

Напрями (заходи)	Виконавці
Уніфікація і стандартизація типових ділових процесів державних установ та їх автоматизація. Створення єдиної державної цифрової платформи адміністрування систем управління типовими діловими процесами державних установ	Мінекономрозвитку, Державне агентство з питань електронного урядування, Адміністрація Держспецзв'язку
Удосконалення законодавства із захисту інтелектуальної власності з урахуванням вимог цифровізації всіх сфер життєдіяльності суспільства	Державне агентство з питань електронного урядування, Мін'юст
Сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства із залученням новітніх технологій з метою подальшого залучення їхніх ресурсів до вирішення проблем та розвитку українського суспільства в умовах цифровізації економіки	
<b>Гармонізація з європейськими та світовими ініціативами</b>	
Приведення Національного репозитарію текстів до вимог сумісності, прийнятих в OpenAire	НАН України (за згодою), МОН
Розробка та прийняття акту Кабінету Міністрів України про побудову Національної хмари відкритої науки, інтегрованебельної до Європейської хмари. Побудова Національної хмари відкритої науки, розвиток дослідницьких е-інфраструктур в певних наукових дисциплінах для спільного користування та управління	Мінекономрозвитку, НАН України (за згодою), МОН, Національна рада з питань розвитку науки і технологій (за згодою)
Імплементація Дорожньої карти інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) за 6-ма пріоритетами розвитку	Мінекономрозвитку, НАН України (за згодою), МОН, Національна рада з питань розвитку науки і технологій (за згодою)

## Література

1. Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан»: Постановление от 12.12.2017 № 827 // Правительство Республики Казахстан. URL: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=102961#A53E0PYQM6](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=102961#A53E0PYQM6)
2. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи // Міжнародна організація праці. URL: [www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018\\_ILO\\_report/wcms\\_ukr.pdf](http://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf)
3. Зовнішня торгівля України послугами у 2018 році. Експрес-випуск // Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/02/15.pdf>
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження від 17.01.2018 № 67-р. // Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptiyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-rokita-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>

УДК 323.2.075

*Гриненко А.М.*

к.е.н., доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## СОЦІАЛЬНА РІВНОВАГА В РАКУРСІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

За статтею 1 головного Закону Конституції Україна є соціальною державою, що безумовно і об'єктивно вимагає такої політики від держави, яка б відповідала параметрам соціальності. Суспільним інститутом реалізації цієї соціальності і має виступати державна соціальна політика[1, с. 254].

Соціальну політику соціальної держави можна назвати дзеркалом процесів, що відбуваються в економічній, політичній та моральній сферах життєдіяльності суспільства. Проте, в цивілізованих розвинутих країнах соціальна політика держави спрямована на реалізацію таких двох магістральних напрямів[2, с. 51]:

- 1) соціальне вирівнювання через розподіл доходів;
- 2) забезпечення соціальних гарантій та нормальних (гідних) умов життя.

У чому ж суть і значимість саме першого напрямку соціальної політики як найважливішої умови миру і соціального спокою в суспільстві і в державі? В історичному аспекті цей напрям сформувався разом з соціальною державою, ознаки соціальності якого з'явилися в кінці XIX початку XX століть. Становлення принципу соціальної рівноваги як фундаментальної основи стабільності — історично переломний момент в розвитку сучасних держав. Саме ця обставина дала поштовх до розвитку сучасної соціальної політики як засобу забезпечення такої рівноваги і в поточних, і в довгострокових планах. І тут слід зазначити, що соціальна рівновага в індустріальних і постіндустріальних суспільствах — це політика, яка відображає інтереси більшості населення.

Основними заходами для підтримки соціальної рівноваги в різних сферах виступають:

А) — *в соціальній сфері* — забезпеченням рівних соціальних прав, політикою соціальної стабільності і вирівнювання рівня життя і доходів соціальних груп, глобальними і локальними механізмами соціального захисту від потрясінь і «провалів» ринку;

Б) — *в економічній сфері* — державним регулюванням економіки, цін, доходів, сфери зайнятості, фінансуванням соціальної інфраструктури як суспільної системи соціального відтворення і соціальних гарантій;

В) — *в політичній сфері* — широкою, масовою демократією, системою інституційних механізмів забезпечення демократичних і соціальних прав громадян, в тому числі механізмів реального впливу громадян на політику.

Зрозуміло, політика щодо соціальної рівноваги в умовах трансформаційних процесів завжди пов'язана зі значними перестановками в соціальній структурі, розширенням одних соціальних груп, звуженням і зникненням інших, зміною їх доходів, статусів, престижу, якості життя. Все це неухильно призводить до серйозної ломки системи диференціації соціальних груп в макросоціальній шкалі доходів. У практиці суспільного розвитку існують основні моделі соціальної диференціації з певним оптимальним, нормальним [З.с. 68] і граничним рівнем диференціації доходів в аспекті критеріїв економічної ефективності і суспільного добробуту.

Умовно можна виділити чотири основні моделі диференціації:

*Надполярна* — це модель соціальної експлуатації нечисленної групою надбагатих переважної частини бідних і жебраків і вона характерна для доіндустріальних суспільств і першої фази індустріального розвитку. Для таких суспільств рівень диференціа-

ції доходів між крайніми децильними групами (співвідношення річних доходів 10 % найбагатших до річних доходів 10 % найбідніших) становить не менше 20-30: 1.

*Помірно-полярна модель*, вона виникла разом з соціальною державою на початку ХХ ст. Для таких моделей характерна середня децильна диференціація 10-15: 1, і вона мала місце в індустріальних суспільствах першої половини ХХ ст., а нині зберігаються в більшості країн, що розвиваються.

*Помірна модель* — це тип пануючої на сучасному етапі моделі в розвинених країнах Заходу і Японії. Для них характерна більш консолідуюча соціальна диференціація, м'якша шкала соціальної ієрархії порівняно з помірно-полярною моделлю. Диференціація доходів між крайніми децильними групами коливається від 3: 1 (Швеція) до 8-6: 1 (США). Діапазон коливань пояснюється більшою або меншою мірою ліберальності економічної політики.

*Егалітарна (неринкова)* — ця модель виникла як реакція у відповід на надполярну диференціацію доходів. Ці моделі існували в колишніх соціалістичних країнах, а зараз існують на Кубі і в КНДР (Північній Кореї). Вони не сприяли ефективному економічному зростанню в нормальних умовах, якщо не було потреби в тотальній мобілізації ресурсів. Для цих моделей в цілому характерний невисокий, примусовий рівень диференціації доходів — до 4: 1.

Основним стратегічним завданням для України після здобуття незалежності як і для більшості пострадянських держав в ході реформ мало бути здійснення комплексу адекватних політичних і адміністративно-організаційних заходів, які б забезпечили плавний, без потрясінь і катаклізм, перехід до помірної моделі соціальної диференціації як основи соціальної рівноваги. Така модель, ґрунтуючись на принципах ринкового господарства і політичної демократії, дала б необхідний імпульс для зростання економіки і підвищення добробуту населення. Проте, за 28 років незалежності в Україні сформувався механізм надполярної диференціації доходів і значного розриву між показниками ціни та вартості робочої сили. За оцінками різних експертів диференціація доходів між крайніми децильними групами в Україні коливається від 30: 1 до 40: 1 [4.] — в обох випадках соціальна диференціація відноситься до надполярної моделі. Відповідно до цієї моделі і відбувається формування нової державної ідеології, — по суті ідеології олігархів. І так, нова соціальна стратегія приречена на провал без кардинальної трансформації всієї системи державної влади, яка повинна бути ефективною, збалансованою, відповідальною

перед народом. Проте зростання тіньової економіки (за оцінками експертів від 40 до 50 % ВВП) [4]. Криміналізація та корупційність влади досягли в Україні таких масштабів, які загрожують національній безпеці. Подолання такої ситуації є головними напрямками соціальної політики держави яка проголосила себе соціальною в основному законі країни — Конституції України (ст.1).

Проголошені в Україні принципи соціального розвитку, зокрема прагнення, побудувати демократичну державу із соціально орієнтованою ринковою економікою передбачають формування і відповідної соціальної структури, оптимальної економічної нерівності, і переважаючого середнього класу. На відміну від цього соціальна поляризація може перекреслити розвиток демократичних основ державного устрою з усіма вже, на жаль, маючими місцями негативними соціальними і економічними наслідками, проаналізованими наукою [5. с. 248–253]. Коригування соціальної політики і є передумовою розвитку країни, за умов наявності і реалізації політичної волі. В якості базового завдання коригування необхідно розглядати зменшення масштабів соціальної поляризації, поліпшення умов відтворення робочої сили і населення в цілому. Тільки за таких умов можливе досягнення соціальної рівноваги і реалізація ключового напрямку соціальної держави.

### ***Література***

1. Праця і соціально-трудова відносини: словник-довідник за ред. В. М. Данюка. — Ктїв : КНЕУ, 2018. — 451 с.
2. Гриненко А. М. Соціальна політика: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 309 с.
3. Шевяков А., Кирута А. Измерение экономического неравенства. — М., 2002. — С. 368.
4. <http://www.politik.org.ua>
5. Пахомов Ю.Н., Крымский С.Б., Павленко Ю.В. Пути и перепутья современной цивилизации. — Киев: «Международный деловой центр», 1998. — 432 с.

**СЕКЦІЯ 8**  
**Траєкторії трансформації**  
**відносин зайнятості**  
**в цифровій економіці**

УДК 331

**Петрова І.Л.,**  
д.е.н., проф.,  
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки,  
ВНЗ Університет економіки та права КРОК, м. Київ

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ**  
**В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Сучасний світ стрімко і кардинально змінюється, причому новітньою особливістю змін стає їх тотальний характер, взаємозалежність усіх їх проявів, непередбачуваність результатів, які майже з часу своєї появи потребують нових змін. Ще зовсім недавно у повсякденне життя увійшло поняття Четвертої промислової революції. Наразі ж виникла нова концепція — П'ятої промислової революції або Industry-5 — і, навіть ширше, Суспільство-5 (Society-5). Уже з назви проглядає відмінність двох феноменів: п'ята революція розповсюджується не лише на промисловість, трансформації підлягає суспільство загалом. Насамперед, фокусом нових змін стає людина, її компетенції, функції та ролі в суспільному житті. Сенсом Четвертої промислової революції є все охватна автоматизація та роботизація виробництва, кіберфізичні системи, біотехнології, 3D-друк, альтернативна енергетика, штучний інтелект, мережева економіка, доповнена реальність, циркулярна економіка, Інтернет речей, технологія блокчейн, хмарні обчислення, квантові технології. Відповідна їй цифрова інфраструктура включає тверді та м'які компоненти. До твердих належать широкосмугова інфраструктура, цифрове телебачення, інфраструктура для «інтернету речей», кібербезпеки та хмарних технологій збереження даних. М'які види охоплюють інфраструктури довіри та ідентифікації, онлайн-розрахунки, блокчейн, публічні послуги та інфраструктуру життєзабезпечення у сфері освіти і медицини. Застосування подібних технологій зумовило цифровізацію реального сектору економіки, зміну звичних

бізнес-моделей, розповсюдження роботи на платформах. Як наслідок, відбувається модернізація соціально-трудова відносин в суспільстві, поширюється дистанційна зайнятість, створюються «цифрові робочі місця», виникає нова категорія суб'єктів ринку праці — «смарт-працівники». Особливістю використання праці стає гнучкість, мобільність, швидке оновлення знань, зміна суб'єктно-об'єктних відносин управління, розвиток творчої само-реалізації в трудових процесах.

Цифрові технології здатні багатократно підвищити ефективність виробництва за рахунок економії часу (реально найціннішого ресурсу сьогодення), зниження собівартості, спрощення фінансових операцій, розвитку безпосередніх контактів між власниками, працівниками та клієнтами, відкритості і доступності ринку. Саме завдяки цифровізації стає можливою демократизація і децентралізація економіки, подолання надмірної бюрократії та корупції.

Соціальний сенс п'ятої революції інший. Суспільство 5,0 є наступною після інформаційного суспільства стадією розвитку людства, яка оптимізує ресурси не однієї людини, а суспільства в цілому через інтеграцію фізичного і кіберпростору. Різниця між промисловістю 4,0 і суспільством 5,0 полягає в масштабі впровадження новітніх цифрових технологій. У концепції соціально розвинутого суспільства 5,0 вони спрямовані на спрощення робочого потоку. Виникне спільне робоче місце людини і робота з розділеними функціями. Інтеграційна концепція Індустрії 5.0 охоплює три напрями проектне управління, розвиток особистості та компетенцій, промисловий і домашній Інтернет [1]. Нові професії будуть спрямовані на розуміння людських емоцій та розвиток здатності швидко адаптуватися до змін.

Трансформуються просторові й часові межі зайнятості. Раціональна організація суспільної праці у попередню епоху базувалася на поділі між професійними і особистими напрямками життя людини, в якій професія була покликанням, але тільки однією з форм соціальної ідентифікації. Для сучасного світу характерно змішування особистої та професійної ідентифікації та компетентності, стандартне робоче місце замінюється проектною роботою з багатьма завданнями. Завдяки цьому, незважаючи на очікуване скорочення робочих місць, суцільне проникнення інформаційних та комп'ютерних технологій дозволяє весь час людини перетворити в робочий.

На ринку праці зникає полярність між економічною та неекономічною, особистісною та професійною, певною мірою, публіч-

ною та приватною сферами життя. Людина сама конструює себе у якості суб'єкта ринку праці, моделюючи траєкторію свого індивідуального розвитку відповідно до власного розуміння життєвого смислу. Це стане видом постійної зайнятості майбутнього працівника.

Інтеграція Інтернета знань і Інтернета речей актуалізує ще один напрям трудової діяльності, пов'язаний з кастомізацією виробництва, індивідуалізацією потреб споживачів. Вивчення поведінки споживачів, привертання їх уваги до пропонованих товарів породжує нову спрямованість сучасної економіки — економіку уваги. Їй властивий величезний арсенал засобів боротьби за увагу споживачів до певних товарів та послуг, що провокує виникнення багатьох нових професій у сфері нейробіології, нейромаркетингу, рекламного менеджменту, дизайну тощо. Отже, Індустрія та Суспільство-5.0 створюють нові форми інтеграції виробництва та споживання, праці та дозвілля, професійного та особистісного життя.

Разом з тим, зворотнім боком цифрового прогресу є наростання соціальних ризиків у сфері соціально-трудоких відносин у процесі перехідного періоду. Серед останніх слід зазначити закономірну руйнацію робочих місць, до половини яких зникне у найближчі 20 років. Понад 35 % теперішніх робочих навичок зникне безповоротно, проте процес їх заміщення відбувається з певним лагом, що може масштабувати безробіття та економічну неактивність населення. Утворюються нові моделі нестандартної зайнятості, тоді як стандартна організація ієрархічних трудових відносин перетворюється на історичну аномалію.

З одного боку, нестандартна зайнятість відкриває ширші можливості для самореалізації людини, підвищує ступінь її свободи, дозволяє поєднувати роботу з вирішенням інших життєвих завдань або змістовним відпочинком. Проте з іншого боку, гнучка зайнятість у вигляді телероботи (поза офісом, вдома) або смарт-роботи (поза офісом, у будь-якому місці) часто призводить не до зменшення, а до збільшення навантаження на працівника. Працівники відомих ІТ-компаній (Amazon, Apple, Facebook, Google та ін.) скаржаться на надмірну інтенсивність праці, ознаки втоми, психологічного вигорання. Крім того, нестандартно зайняті відчувають свою відірваність від колективу, певну ізоляцію від колег. Нарешті, не зважаючи на зміни у трудовому законодавстві щодо дистанційної зайнятості, багато аспектів, пов'язаних з її організацією та оплатою, залишаються не врегульованими.

У зв'язку з цим необхідний комплексний підхід до трансформації всієї системи та культури соціально-трудова відносин, впровадження нових моделей навчання, у тому числі е-навчання, створення ефективної мотивації роботодавців, працівників, всіх громадян до використання цифрових технологій у різних сферах життєдіяльності.

### **Література**

1. Г.Б. Евгенов. Индустрия 5.0 как интеграция интернета знаний и интернета вещей. — Онтология проектирования, том 9, №1(31)/2019, с. 7–23.

УДК 331.526-339.7

**Герасименко О.О.,**

канд. екон. наук, доцент

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## **ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ТРЕНД ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, НОВІ СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ**

Цифровізація як феномен багатовекторної нової економіки не обмежується динамічним розвитком програмного забезпечення, телекомунікацій, інформаційних мереж, електронного бізнесу та електронної комерції. В оновленому концепті цифрової економіки діджиталізація стає фундаментальною траєкторією соціально-економічного прогресу на базі нового технологічного укладу, пронизуючи всі сегменти глобальної та національних економік.

На зламі тисячоліть масштаби та темпи цифрових трансформацій визначено пріоритетом економічного розвитку України, а цифровізацію — механізмом економічного зростання завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної, громадської та особистої діяльності. При цьому цифрові технології одночасно є величезним ринком та індустрією, а також платформою ефективності й конкурентоспроможності всіх інших ринків та індустрій [6].

Соціально-трудова канони цифрової економіки визначаються новим суспільним поділом праці, який в умовах глобалізації принципово змінює локацію, масштаби залучення, умови закріп-

лення, канали перерозподілу, напрями перетоку людського ресурсу; новими формами організації праці, які є втіленням віртуалізації світу праці, що зумовлює необхідність нових механізмів та нового інструментарію налагодження ефективного взаємозв'язку між стейкхолдерами; новим форматом взаємодії економічних агентів, що передбачає руйнацію традиційної ієрархії та базується на формуванні мережевих інституціональних структур.

В таких умовах масштабного поширення набувають і нові форми зайнятості, для яких характерною стає атиповість та інноваційність. Закономірним наслідком розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій стало виникнення дистанційної зайнятості (віддаленої роботи). Дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків та загострює організаційно-правову визначеність [2]. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинених країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, в європейських країнах частка працівників, що може перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22 % від загальної чисельності зайнятих. Дослідження компанії «Бітрікс24», проведене спільно з GfK Ukraine, засвідчили: у 2016 р. віддалені працівники входили до складу персоналу 21 % українських підприємств. Ще 15 % компаній практикували часткову дистанційну зайнятість, за якої працівники можуть час від часу працювати не в офісі. 28 % підприємств, які не використовували дистанційну зайнятість, проявили намір щодо її впровадження. За прогнозами, у 2019 р. частка таких компаній може зрости до 35 %, і насамперед — за рахунок працівників відділу фінансів у малому бізнесі, а на середніх і великих підприємствах — системних адміністраторів і програмістів. На третьому місці — дистанційний менеджмент. У секторі ІТ та телекому очікується максимальне зростання дистанційної зайнятості — до 48 % [3].

Цифровізація стала передумовою впровадження концепції цифрових робочих місць, під якими розуміється віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, що вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [6]. Такі робочі місця не прив'язані до виробничих площ та офісних приміщень, не потре-

бують постійного перебування працівника в зоні безпосереднього контролю з боку роботодавця.

Сутність дистанційної зайнятості визначається не лише створенням умов, що необхідні для якісного виконання особою трудових обов'язків поза межами офісу, як стверджують окремі дослідники [4, с. 466]. Дистанційна зайнятість є нестандартною формою зайнятості, яка базується на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [5].

Проте виникає низка дискусійних питань, на які світова наука та практика досі не знайшли однозначної та вичерпної відповіді. Серед них — узгодження поширення феномену дистанційної зайнятості з інтересами роботодавців та найманих працівників; співвідношення зисків і збитків суб'єктів соціально-трудовах відносин від застосування дистанційної зайнятості. І головне — чи стають за таких умов більш здоровими відносини у сфері безпосереднього докладання праці? Відповіді на ці питання є ключем до отримання об'єктивної оцінки наслідків застосування дистанційної зайнятості.

Зробимо акцент на тому, що запровадження цифрових робочих місць сприяє зниженню операційних витрат, цифровізація дозволяє компаніям передавати на аутсорсинг окремі бізнес-процеси та навіть види діяльності. Поширення різних видів і форм дистанційної зайнятості з використанням інформаційних і комунікаційних технологій забезпечує не лише гнучкість у залученні та використанні людського ресурсу, а й можливість зменшити чи навіть стерти перепони для тих, хто опинився на узбіччі ринку праці та потрапив до соціальної ексклюзії.

Однак, цифрова економіка, породжуючи нестандартну зайнятість, загострює питання впевненості щодо стабільності робочого місця, гарантованості пролонгації соціально-трудовах відносин, соціальної захищеності працюючих. Наявність самого явища атипової зайнятості та збільшення її масштабів, що продукується цифровізацією та глобалізацією, ставить вимогу щодо усунення білих плям в системі соціального захисту. В теперішній час лише 6 із 28 держав-членів ЄС здійснюють страхування співробітників, залучених на умовах атипової зайнятості, так само, як і зайнятих на стандартних умовах [7].

Динамічність розвитку інформаційно-комунікаційних мереж та масштаби поширення віддалених режимів виконання роботи в Україні є підтвердженням актуальності вдосконалення інституці-

онального регулювання соціально-трудових відносин дистанційної зайнятості в доповнення до чинних цивільно-правових норм та механізмів. Попередження ризиків та загроз, що виникають як для найманого працівника, так і для роботодавця, можливе в разі конкретизації умов соціально-трудова взаємодії цих суб'єктів в положеннях трудового договору (контракту). Зокрема, умови трудового договору (контракту) можуть передбачати регулярне або періодичне виконання працівником роботи на умовах дистанційної зайнятості за ініціативою роботодавця чи працівника, за згодою сторін [1, с. 93].

Механізми та інструментарій соціального страхування для різних видів нестандартної зайнятості матимуть певні відмінності. Так, на працівників, які перебувають у статусі найманих, поширюються ті ж правила соціального страхування, що й на працівників стандартної зайнятості. Однак, ті категорії економічно активного населення, що залучені до трудової діяльності не за наймом, складно «вписуються» в рамки системи соціального захисту.

Дистанційна зайнятість в українській економіці наразі врегульовується переважно нормами цивільно-правового законодавства. Соціально-трудова формат дистанційної зайнятості в Україні — перспектива вдосконалення трудового законодавства.

### **Література**

1. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. №7-8 (76). С. 91-96.
2. Герасименко О. О., Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. №11. С. 233–239.
3. Дотримуйся дистанції: третина працівників українських компаній працює віддалено. URL: <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimuj-sya-distanciyi-tretina-pracivnikiv-ukrayinskih-kompanij-pracyue-viddaleno> (дата звернення: 05.09.2019).
4. Іншин М. І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
5. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
6. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80> (дата звернення: 10.09.2019).
7. Spasova, S. et al. (2017), Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. European Commission, Brussels. URL: <http://dx.doi.org/10.2767/700791> (дата звернення: 08.09.2019).

*Маршавін Ю.М.,*  
д-р екон. наук, професор  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАЗИС СТВОРЕННЯ І ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОДУКТИВНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ**

Подолання кризи у сфері зайнятості неможливо без модернізації державної інвестиційної політики. Ще у 1930-х рр. Дж.М. Кейнс доводив, що за даної величини схильності суспільства до споживання рівноважний рівень зайнятості залежить від величини поточних інвестицій [1, с. 33, 57]. У сьогоdnішній економічній науці також визнано, що створення нових і модернізація існуючих робочих місць відбувається на основі капітальних інвестицій. Стосовно сучасної економіки України зазначений вплив підтверджується результатами проведеного автором графічного аналізу та розрахунком коефіцієнту парної кореляції між рівнем зайнятості населення і обсягом капітальних інвестицій.

Графічний аналіз показує, що характер кривих, які характеризують динаміку рівня зайнятості населення та капітальних інвестицій, є досить близьким, а коефіцієнт парної кореляції (за Пірсоном) за період з 2000 р. до 2018 р., становить 0,64. Окремі випадки асинхронності та різновекторності змін зазначених показників на графіку, та відносно невисокий коефіцієнт кореляції пояснюються тим, що на сферу зайнятості крім економічних впливають інституційні чинники, політичні, демографічні, соціальні та інші процеси. Зокрема, у досліджуваний період відбулося переміщення великих мас населення Донбасу і Криму в інші регіони України (приблизно 1,5 млн. осіб), більшість якого не змогла одразу працевлаштуватися, а також віднесення частини членів особистих селянських господарств, які раніш вважалися незайнятими, до зайнятого населення та підвищення пенсійного віку для жінок. Все це вплинуло на зміни рівня зайнятості, а звідси — зменшило тісноту зв'язку між рівнем зайнятості і обсягом капітальних інвестицій. Також ступень залежності між зазначеними показниками знизилася у результаті хвильового ефекту інвестиційного впливу. За авторською концепцією, за рівності і незмінності інших умов, інвестиції відбиваються на параметрах зайнятості своєрідними хвилями, кожна з яких має свою природу, силу і тривалість впливу [2]. Саме через хвильовий характер впливу

капітальних інвестицій на зайнятість періоди між часом вкладання інвестиційних коштів і змінами кількісних та якісних параметрів зайнятості не мають чіткої тривалості, що зменшує тісноту кореляційного зв'язку. Однак навіть з врахуванням зроблених зауважень емпіричні дані підтверджують наявність прямої залежності рівня зайнятості населення від обсягу капітальних інвестицій, що вимагає пошуку джерел його збільшення.

На переконання автора, надія, яку довгий час педалюють вітчизняні урядовці та ЗМІ, щодо можливості активізації інвестиційної діяльності за рахунок іноземних капіталовкладень, поки ще не має серйозного обґрунтування: їх частка у загальному обсягу інвестицій коливається навколо 2,5–3,0 %, а у 2017 р. склала всього 1,4 % [1, с. 359]. Аргументацію такого незначного обсягу закордонних інвестицій посиленням на військові дії в Донбасі можна сприйняти лише частково. Адже добре відомо, що іноземні інвестори «йдуть слідом» за вітчизняними, які, на жаль, спрямовують кошти за кордон. Так, прямі офіційні інвестиції з України в економіку інших країн (96,4 % з них — у країни ЄС) перевищили на кінець 2017 р. 6,6 млрд. дол. США [3, с.405]. Але аналіз інформації розташованих у США міжнародних неурядових організацій Tax Justice Network та Global Financial Integrity (GFI) [4], які відслідковують напрями фінансових потоків, дає підстави вважати, що за роки незалежності щорічний витік коштів з України складав 10–15 млрд. дол. США. Це потребує створення надійних перешкод проти подальшого витікання грошей за кордон. Необхідно також посилити інвестиційну функцію фондового ринку, зокрема, створити умови для безпроблемного придбання фізичними особами облігацій внутрішньої державної позики через комерційні банки, зменшив невиправдано великі комісійні збори банків при купівлі та продажу цих цінних паперів та знизивши вартість мінімального пакету, яка часто сягає сотні тисяч або навіть мільйони гривень. Потребує перегляду державна грошово-кредитна політика, оскільки позиковий капітал у складі інвестицій становить невиправдано низьку частку, яка до того ж щорічно зменшується: у 2014 р. вона складала 9,9 %; у 2015 р. — 7,6 %; у 2016 р. — 7,5 %, у 2017 р. — 6,6 % [1, с. 359]. Слід подолати орієнтацію банківської системи на самозамкненість, спрямувати її на обслуговування реального сектору економіки, зокрема шляхом зниження відсоткових кредитних ставок, які значною мірою визначаються співвідношенням попиту і пропозиції на грошовому ринку. Для збільшення пропозиції грошей комерційними банками недостатньо використовується єдиний реальний і найпоту-

жніший ресурс — гроші населення, яке зберігало у 2018 р. поза банківською системою 400 млрд. грн. і 86 млрд. дол. США [5], що сумарно складало майже 2,5 трлн. грн. Залучення у банківську систему вільних коштів населення вимагає перш за все відновлення довіри, яка підірвана кризами 1994–96 рр., 2008–2009 рр. і особливо політикою її так званого оздоровлення у 2014–2017 рр. У результаті вітчизняній банківській системі не довіряє не лише населення, але навіть високопосадовці, які зберігали у 2018 р. близько 72 % задекларованих коштів готівкою поза банків, про що свідчить зміст їхніх декларацій про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру [6]. Для відродження довіри до банківської системи влада, НБУ мають здійснити реальні заходи, спрямовані на забезпечення її надійності, посилення привабливості. Доцільно розробити механізм, спрямований на гарантоване повернення фізичним та юридичним особам депозитних вкладів у повному обсязі у тій самій валюті, у якій вони робилися, зокрема через обов'язкове страхування вкладів комерційними банками. Потребує посилення роль НБУ, правоохоронних органів у профілактиці та попередженні фактів витікання значних сум грошей в офшори та закордонні банки. Для розвитку такого потенційно потужного інвестиційного ресурсу, як приватні і корпоративні пенсійні фонди і кредитні спілки, також необхідні заходи посилення їх надійності.

Таким чином, головним для формування зайнятості на інноваційній основі є значні за розміром та раціональні за сферами прикладання інвестиції у розвиток основного капіталу через розвиток внутрішнього ринку, фундаментальною основою якого мають стати високі реальні доходи населення, перш за все заробітна плата і пенсії. Державна політика має стимулювати суб'єктів інвестування на формування якісної структури робочих місць, підпорядкованої не стільки потребам сьогодення, скільки технологіям «Індустрії 4.0», новітнім вимогам і стандартам ЄС, зокрема в інформаційно-комунікаційної сфері.

### **Література**

1. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. — М. : Гелеос АРМ, 1999. — 262 с.
2. Маршавін Ю. М. Модернізація системи робочих місць як імператив розвитку сфери зайнятості // Ринок праці та зайнятість населення. — 2018. — №2. — С. 5–14.
3. Статистичний щорічник України за 2017 рік. — К.: Державна служба статистики України, 2018. — 540 с.

4. За годы независимости из Украины в оффшоры вывели 170 миллиардов долларов. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://news.finance.ua/ru/news/-/284141/za-gody-nezavisimosti-iz-ukrainy-v-offshory-vyveli-170-milliardov-dollarov>.

5. Грошово-кредитна та фінансова статистика НБУ. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=2784341](https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=2784341).

6. Довіра декларантів до банківської системи. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://bihus.info/bilse-70-zadeklarovanih-kostiv-cinovniki-trimaut-v-go>

УДК 331

*Хмаладзе М.*,  
д. э.н., ассоциированный профессор  
кафедры экономической и социальной статистики  
Тбилисского Государственного Университета

*Гиоргобиани М.*,  
академический доктор, ассистент-профессор  
кафедры экономической и социальной статистики  
Тбилисского Государственного Университета

*Читаладзе К.*,  
академический доктор,  
преподаватель кафедры экономической  
и социальной статистики  
Тбилисского Государственного Университета

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ ГРУЗИИ**

*Резюме.* Исследование рынка труда является междисциплинарным предметом. От численности экономически активного населения формируется контингент занятого населения. Сама численность экономически активного населения формируется посредством естественного движения и миграции населения. В пост-советской Грузии возникла кризисная ситуация. Резко сократилась рождаемость, вследствие чего в некоторых годах естественный прирост сократился до нуля. Невиданные масштабы приняла эмиграция населения. В результате негативного влияния данных факторов, снизилась численность как всего, так и экономически активного населения. За 1989–2014 годы численность

населения с 5,4 млн. сократилась до 3,7 млн. Только за 2002–2014 годы из страны эмигрировало 960 тыс. человек. За эти годы прибавилось 200 тысяч человек за счет естественного прироста и в итоге получили убыль населения на 760 тысяч. За исследуемый нами период с 2012–2018 годы экономически активное население с 2004,5 тысяч человек сократилось до 1939,5 тысяч. В отличии от экономической активности, занятость населения зависит от экономического развития и экономической политики. Уровень занятости различается по гендерному признаку и особенно между городом и селом.

**Ключевые слова:** Грузия, экономически активное население, занятость, занятость мужчин и женщин, занятость в городе и селе.

До освещения данной темы считаем нужным рассмотреть некоторые исторические предпосылки. Перед развалом Советского Союза численность населения Грузии по переписи населения 1989 года составила 5,4 млн. человек. Самую большую численность населения Грузии достигла в 1992 году — 5.467 млн. человек [3, с. 18]. Такой многочисленной страна не была за всю историю своего существования. После развала СССР в начале 1990-ых годов разразился всеобщий (экономический, политический, международный) кризис. Огромные масштабы приняла эмиграция из страны, которое мы бы назвали не эмиграцией, а бегством. Между двумя переписями 1989–2002 г.г. население Грузии сократилось с 5,4 млн. до 4,4 млн. человека, т.е. на 1 млн. человек [3, с. 18].

Исходя из данного положения можно было предполагать, что миграционный потенциал населения Грузии исчерпан. Однако реальность в перспективе оказалась иной. Под руководством профессора М. Хмаладзе в институте Демографии АН Грузии было проведено исследование демографического поведения студенческой молодежи Грузии. В результате исследования оказалось, что за постоянную эмиграцию из страны высказалось 6,7 % респондентов, а за временную эмиграцию — 53,3 % [5. с. 79].

Получив данные, мы усомнились в правильности проведения выборочного обследования, как в методологии, так и в определении выборочной совокупности. Но независимо от нас, в 2005 году было проведено исследование миграционного поведения студенческой молодежи. По этому исследованию, желание эмигрировать высказало 61 % респондентов, в том числе у 9,2 % уже был запланирован отъезд в ближайшем будущем [8, с. 122–123]. Естественно, что эти данные мы также сочли преувеличенными.

На основе данных проведенных исследований, по нашим расчетам население Грузии в результате миграции могло бы сокра-

тится от 300 до 400 тыс. человек. К нашему сожалению, реальность оказалась гораздо мрачнее. Официальная статистика на 1 января 2012 года показала, что численность населения страны составляла 4,49 млн. человек. Однако, перепись населения 2014 года показала, что население Грузии составляло 3,73 [4, с. 17] млн. человек, т.е. на 760 тысяч меньше. Что же получается — грузинские статистики разучились считать? Нет, это было сделано под давлением тогдашней правящей партии — Единое Национальное (точнее нацистское) Движение во главе «маяка демократии» Саакашвили. Цель этой статистической лжи (невиданное и неслыханное) искусственное увеличение численности электората для фальсификации Парламентских Выборов. Об этом освещалось в прессе и знала общественность. Но на Парламентских выборах 2012 года это им все равно не помогло.

По произведенным расчетам получается что, за 2002–2014 годы из Грузии эмигрировали 760 тыс. человек. Это в основном рабочая сила — трудовые мигранты. Однако, если учесть, что за этот период естественный прирост населения составил 200 тысяч человек, получается, что миграционная убыль была сокращена на 200 тысяч и соответственно получается, что эмигрировало не 760, а 960 тысяч человек (760 + 200). Следовательно, численность населения и все показатели связанные с населением, ГосСтату пришлось пересчитывать. Но при этом, все научные труды 2002–2014 годов, которые опирались на этих данных демографической статистики, в мгновенное око стали неполноценными. Это урон грузинской науке, нанесенный тогдашними правящими кругами, в числе многих других. Данное касается экономической активности и занятости населения.

*Таблица 1*

**ДИНАМИКА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО  
И ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ГРУЗИИ за 2012–2018 годы [1]**

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Экономически активное население (тыс. чел.)	2004,5	1978,6	1984,6	2018,0	1996,2	1983,1	1939,9
Занятое население (тыс. чел.)	1659,4	1643,4	1694,4	1733,8	1717,3	1706,6	1694,2
Уровень занятости (%)	53,3	54,0	55,9	57,4	57,1	56,7	55,8
Безработные (тыс. чел.)	345,1	335,2	290,2	284,2	278,9	276,4	245,7
Уровень безработицы (%)	17,2	17,0	14,6	14,1	14,0	13,9	12,7

Анализируя приведенные данные, четко прослеживается сокращение численности экономически активного населения. Особенно это наблюдается в 2016–2018 годах. Дело в том, что за эти годы в экономически активный возраст вступали поколения, родившихся после 1990-ых годов, в условиях низкой рождаемости. Например, можно указать, что за 2000–2004 годы естественный прирост населения равнялся нулю [6, с. 211]. Такого в истории Грузии не было за время ее существования. Эти годы в демографической истории Грузии войдут как демографически «бесплодные годы» [6, с. 212]. Для сравнения отметим, что в 60-ых годах прошлого века среднегодовой естественный прирост страны достигал 65 тысяч человек (Khmaldze, 2018) [2, с. 513].

Уровень экономической активности населения исчисляется по отношению к населению 15 лет и старше. Этот показатель с 1998 года колеблется в пределах 52–60 %. Так, за 1998–2001 годы он в среднем составляет 60 %; за 2002–2005 годы — 55 %; за 2006–2011 годы — 52–55 %; за 2012–2018 годы в пределах 56–58 %.

Уровень экономической активности различается по разным признакам, в том числе гендерным, который приводится ниже в таблице 2.

*Таблица 2*

**УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ  
МУЖЧИН И ЖЕНЩИН за 2012–2018 годы (%)**

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего населения	55,9	55,4	55,9	57,9	56,7	58,2	55,6
в том числе:							
мужчины	77,3	76,6	76,6	77,2	77,4	74,6	73,6
женщины	55,9	55,4	55,9	57,9	56,7	58,2	55,6

Даже без «статистической лупы» виден высокий уровень экономической активности мужчин по сравнению с женщинами, превышение которой составляет: в 2012 году 21,4 %; 2013 — 21,2 %; 2014 — 20,7 %; 2015 — 19,3 %; 2016 — 20,7 %; 2017 — 16,4 %; 2018 — 18 %.

В среднем данное превышение за 2012-2018 годы составляет 19,8 %. Данную ситуацию видимо можно объяснить занятостью части женщин домашним хозяйством, что не позволяет им работать или желать работать. Поэтому по рекомендации Международной Организации Труда (МОТ) это категория женщин не включается в экономически активное население.

Уровень экономической активности также резко различается по городскому и сельскому населению за весь период наблюдения над рабочей силой. Данное наблюдение ведется с 1997 года посредством интегрированного обследования домохозяйств. Проект обследования домохозяйств был разработан и внедрен за 1995–1997 годы. Осуществление данного проекта стало возможным с помощью сотрудничества Статистической Службы Канады и кредитом Всемирного Банка [7, с.14].

За весь период наблюдения экономическая активность сельского населения значительно превышала городскую. Это и понятно, поскольку после приватизации земли, все сельские семьи получили в собственность свое приусадебное хозяйство в размере 1 га и все члены семьи в возрасте 15 лет и старше (15 лет считается нижней границей экономической активности) считаются занятыми, т.е. включаются в экономически активное население. Так, в 1998 году уровень экономической активности населения на селе составлял 76 %, а в городе — 57 %. В последующие годы различия сокращаются, но все еще остается значительным. В результате этого и выше занятость сельского населения (см. таблицу 3).

*Таблица 3*

**УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ГОРОДСКОГО И СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ за 2012–2018 годы (%) [1]**

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Городское население	55,2	58,4	58,1	60,3	59,6	58,0	57,0
Сельское население	73,9	74,0	75,1	75,5	75,4	76,2	73,1
Различия в уровнях	14,7	15,6	17,0	15,2	15,8	18,2	16,1

За рассматриваемый период, различия по сравнению с 2012 годом растут, однако динамика различий носит зигзагообразный характер. За 2012–2014 годы замечается рост; за 2015–2016 — разница одинаковая, а за 2017–2018 годы по сравнению с предыдущими замечается снижение.

Для характеристики различий между городом и селом используем общеизвестный обобщающий показатель — среднюю величину. По нашим расчетам, разница в уровнях экономической активности между городским и сельским населением за 2012–2018 годы в среднем составляет 16,1 %. Для сравнения укажем, что среднее различие за 1998–2004 годы, т.е. тоже за 7 лет составила 19,6 %, что еще раз показывает тенденцию снижения разницы с 1998 года.

Численность экономически активного населения в основном определяется демографическими факторами, однако уровень занятости в целом определяется состоянием экономики и экономической политики правительства. Не умаляя значимость экономически активного населения, структуру и уровень занятого населения рассмотрим в более детальной динамике (см. таблицу 4).

Из приведенных данных, в первую очередь, обращает на себя внимание строка „неопределенные». Это занятые, чей статус не смогли установить. Приведем более подробные данные. В 1998 году их насчитывали 17 тысяч; 1999 году — 78,4 тысяч; 2000 году — 112,1 тысяч; ; 2001 году — 87,3 тысяч; ; 2002 году — 3,6 тысяч. С этого года данная категория не имеет статистического значения. Но вызывает сомнения такое резкое сокращение их численности в течение одного года. Видимо это можно объяснить улучшением статистического учета. Рассчитывая структуру занятости, мы обнаружили превышение доли самозанятых над наемными работниками, что приходится в основном на занятых в сельском хозяйстве. Только в 2018 году доля наемных работников всего на 0,8 % превысила долю самозанятого населения. Исходя из этого, напрашивается вывод, что рыночные отношения в Грузии развиваются недостаточно быстрыми темпами. Что касается самого уровня занятости, за 1998–2000 годы он колеблется в пределах 55–59 %; в 2005–2013 годах — 50–54 %; в 2014–2018 годах в пределах 56–60 %.

Таблица 4

**ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ ГРУЗИИ  
за 1998–2018 годы [1]**

Годы	тысяч человек				%			
	Всего	в том числе			Всего	в том числе		
		наемные	самозанятые	неопределенные		наемные	самозанятые	неопределенные
1998	1728,5	724,4	987,1	17,0	100	41,9	57,1	1,0
2000	1837,2	683,9	1041,2	112,1	100	37,2	56,7	6,1
2005	1683,0	632,2	1050,0	0,8	100	37,6	62,4	0,0
2010	1627,8	668,8	956,6	2,5	100	41,1	58,8	0,1
2015	1733,8	798,3	928,0	7,5	100	46,0	53,5	0,5
2018	1694,2	860,2	833,4	0,6	100	50,8	49,2	0,0

Считаем необходимым отметить следующие обстоятельства. Приведенные нами показатели занятости по рекомендации МОТ рассчитаны по отношению к населению 15 лет и старше. За 1998–2016 годы данные показатели рассчитывались по отношению к экономически активному населению. В таком случае сумма показателей занятости и безработицы составляла 100 %. Все показатели занятости ГосСтатом были пересчитаны согласно новой методологии. Уровень безработицы ГосСтатом рассчитывается по прежнему, по отношению к экономически активному населению. Показатель безработицы за 1998–2003 годы колеблется в пределах 12–13 %; за 2004–2006 годы — 14–15 %; за 2007–2012 годы — 17 %; а за 2018 — 12,7 %. По старой методологии в 2018 году уровень занятости составил бы 87,3 %.

В методологии расчета уровней занятости и безработицы с 2020 года произойдут изменения. Те члены домохозяйств, которые производят продукцию для собственного потребления, а не для рыночных целей, т.е. для продажи, не будут включены в число занятых. Видимо их будут включать в число безработных. Однако такой подход противоречит определению безработного, рекомендуемого МОТ, согласно которой — безработным считается лицо старше 15 лет, которое за 7 дней к моменту опроса не работало не одного часа, был готов к работе и искал работу в течении 4 недель до момента опроса. Так или иначе, вопрос решится, но ясно одно: показатели занятости и безработицы до и после 1920 года, будут несравнимы, поскольку они будут рассчитаны на основе разных методологий.

Уровень и структура занятости отличаются по гендерному признаку (см. таблицу 5).

Приведенные в таблице показатели, кроме уровня занятости, рассчитаны нами. Расчеты показали, что средняя доля наемных работников женщин составляет — 43 %, а мужчин — 41,9 %. Средняя доля самозанятого населения среди женщин составляет 55,6 %, а среди мужчин — 56,9 %. Доля наемных работников среди женщин перевалила 50 %-ную границу только в 2018 году.

За все время наблюдения уровень занятости мужчин значительно превышает занятость женщин. Средний уровень занятости женщин за рассматриваемый период составил 49,1 %, а у мужчин — 63,7 %. При этом, кажется парадоксальным, но за весь рассматриваемый период, уровень безработицы у мужчин в среднем выше на 3–4 %. За 2018 год безработица среди женщин составила 11,2 %, а среди мужчин — 13,9 %.

Таблица 5

**УРОВЕНЬ И СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ  
МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ГРУЗИИ за 1998–2018 годы (%)**

Годы	Женщины					Мужчины				
	Всего занятые	в том числе			Уровень занятости	Всего занятые	в том числе			Уровень занятости
		наемные	самозанятые	неопределенные			наемные	самозанятые	неопределенные	
1998	100	42,5	56,5	0,9	49,9	100	41,4	57,5	1,1	66,2
2000	100	37,0	56,7	6,3	51,6	100	37,7	56,7	5,8	66,8
2005	100	38,0	62,0	0,0	46,9	100	37,1	62,8	0,1	60,8
2010	100	41,9	58,0	0,1	46,0	100	40,3	59,5	0,2	59,7
2015	100	46,1	53,4	0,5	50,7	100	46,0	53,7	0,3	65,2
2018	100	52,7	47,3	0,0	49,3	100	49,0	50,9	0,1	63,4

Существенно отличаются уровень и структура занятости городского и сельского населения. Ниже приводим рассчитанные нами на основе материалов ГосСтата соответствующие показатели (см. таблицу 6).

Таблица 6

**УРОВЕНЬ И СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ГОРОДСКОГО  
И СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ГРУЗИИ за 1998–2018 годы (%)**

Годы	Город					Село				
	Всего занятые	в том числе			Уровень занятости	Всего занятые	в том числе			Уровень занятости
		Наемные	самозанятые	неопределенные			наемные	самозанятые	неопределенные	
1998	100	69,7	28,8	1,5	44,1	100	21,9	77,4	0,7	72,9
2000	100	64,5	30,1	5,4	45,7	100	18,7	74,7	6,6	72,2
2005	100	67,2	32,7	0,1	40,3	100	15,6	84,4	0,0	70,0
2010	100	68,2	31,5	0,3	41,8	100	19,0	80,9	0,1	65,7
2015	100	73,1	26,5	0,4	46,6	100	22,7	76,9	0,4	71,8
2018	100	76,6	23,3	0,0	46,0	100	27,9	72,1	0,0	68,9

Разница в структуре и уровне занятости столь очевидна, что достаточно посмотреть на данные визуально. Однако, все таки сделаем некоторые обобщения. Средняя доля наемных работников в городе составляет 69,9 %, а на селе — 21 %. Напротив, самозанятое население в городе в среднем составляет 28,8 %, а на селе — 77,7 %, т.е. 2,7 раза выше. В целом уровень занятости сельского населения за рассматриваемый период составляет 70,3 %, а в городе — 44,1 %.

Наряду с этим, нужно отметить, что в результате выше отмеченных причин, безработица сельского населения в несколько раз ниже городского. В 2018 году на селе она составила 5,8 %, а в городе — 19,3 %. В целом за рассматриваемый период уровень безработицы в городе колеблется в пределах 22–29 %, а на селе 3–8 %. В среднем уровень безработицы в городе составляет 25,5 % ( $22 + 29 = 51/2$ ), а на селе — 5,5 %. Думаем, что комментарии излишни.

Считаем нужным провести еще некоторые сравнения. По данным 2018 года из экономически активного населения в городе проживает 49,2 %, а на селе — 50,8 %. Из занятых в городе проживают 53,1 %, а на селе — 46,9 %.

Статистика рынка труда и рабочей силы позволяет изучать занятость населения и по другим аспектам, таких как: возраст; экономические секторы (государственный, негосударственный); по отраслевому признаку; по занимаемым должностям; занятость по совместительству; в региональном разрезе. Однако, каждый из них заслуживает самостоятельного исследования.

**Основные выводы.** За анализируемый период сокращается число как всего, так и экономически активного населения. Это результат внешней миграции и сокращения рождаемости после 1990-ых годов. Данное малочисленное поколение вступило в экономически активный возраст в 2017–2018 годы. За 1992–2018 годы население Грузии с 5,467 млн. сократилось до 3,7 млн.

Уровень экономической активности за 1998–2018 годы колеблется в пределах 52–60 %. Уровень экономической активности мужчин в среднем на 19,8 % выше по сравнению с женщинами. Экономическая активность сельского населения, благодаря высокому уровню самозанятых, значительно превышает городскую.

Уровень занятости населения в 1998–2000 г.г. колеблется в пределах 55–59 %: в 2005–2013 г.г. — 50–54 %; в 2014–2018 г.г. — в пределах 56–60 %. Уровень занятости мужчин значительно превышает занятость женщин. За 1998–2018 г.г. средний уровень занятости женщин составил 49,1 %, а у мужчин — 63,7 %. Су-

щественная разница в занятости между городским и сельским населением. За счет самозанятости общая занятость на селе за рассматриваемый период составил 70,3 %, а в городе — 44,1 %. Отметим, что средний уровень самозанятых на селе составил 77,7 %, а в городе — 28,8 %. Наоборот, средняя доля наемных работников на селе составила 21 %, а в городе — 69,9 %.

### **Литература**

1. GeoStat.ge
2. Khmaladze M. The Natural Movement of the Population in Post-soviet Georgia. Tbilisi.2018.
3. Демографический Ежегодник Грузии. Тбилиси. 2008.
4. Демографический Ежегодник Грузии. Тбилиси. 2015.
5. Демографическое поведение студенческой молодежи. Тбилиси. 2005.
6. Хмаладзе М. Демография. Тбилиси. 2009.
7. Хмаладзе М. Статистика в экономике и бизнесе. Часть вторая — Экономическая статистика. Тбилиси. 2015.
8. Челидзе Н. Трудовая эмиграция из постсоветской Грузии. Тбилиси. 2006.

УДК 331.5.024.52

**Калініна С.П.,**  
д-р екон. наук, професор,  
Інститут підготовки кадрів ДСЗУ  
**Коровчук Ю.І.,**  
аспірант,  
Маріупольський державний університет

### **ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАЙНЯТІСТЬ**

Сучасний етап економічного розвитку характеризується активізацією розробки і впровадження нових технологій, що неминує здійснює вплив на зайнятість населення.

Загалом визначити вплив технологій на зайнятість достатньо складно, кількісна оцінка втрати робочих місць під впливом технічного прогресу є складним завданням, співвідношення між показниками автоматизації і використання людської праці неоднакові як в різних країнах (рис.1), так і в межах однієї країни, і визначаються особливостями конкретної ситуації.

За оцінками науковців Оксфордського університету, із 70-ти спеціальностей, які містяться у базі даних *O'NET Департаменту праці США*, 47 % віднесено до таких, що знаходяться в зоні ризику автоматизації. Однак дані оцінки не можна визнати точними, оскільки застосування професійних категорій, що використовуються в одній країні, для оцінки можливостей втрати робочих місць в результаті автоматизації в інших країнах, — є проблематичним через ряд обставин: *по-перше*, наслідком технічного прогресу є скорочення робочих місць в одних сферах, але одночасно — безпосереднє створення робочих місць у високотехнологічних галузях (за оцінками *Світового банку*, нові технології створили більше робочих місць, ніж витіснили; зокрема в Європі продовж 1999–2016 рр. завдяки технічному прогресу було створено більше 23 млн. робочих місць — майже половина загального приросту зайнятості за вказаний період [2]); *по-друге*, нові технології полегшують створення робочих місць з використанням можливостей мережі Інтернет в рамках «економіки вільного заробітку» (у тому числі у неформальному секторі); *по-третє*, нові технології скорочують відстані до ринків, сприяючи формуванню нових ефективних ланцюгів вартості і змінюючи географію робочих місць у світовій економіці (що ускладнює оцінку впливу нових технологій на зайнятість, зважаючи на багатокomпонентну відмінність країн).

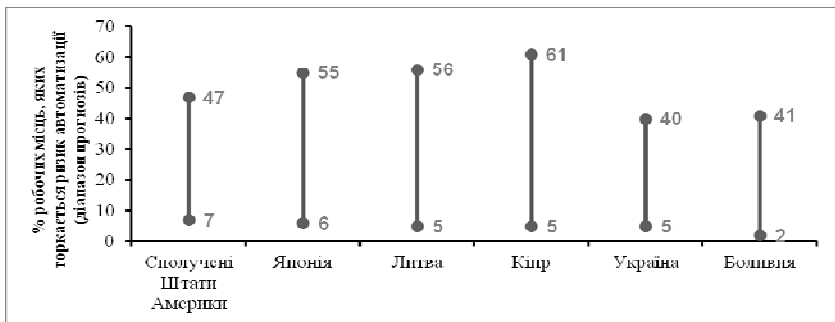


Рис. 1. Оцінки частки робочих місць, які можуть бути втрачені в результаті автоматизації (мінімальна і максимальна оцінка) для ряду країн, %. [1, с. 22]

Можна виділити декілька основних тенденцій щодо зміни характеру зайнятості під впливом техніко-технологічних змін: *по-перше*, нові технології розмивають межі компаній — створюються глобальні платформові (цифрові) структури, виробничі проце-

си в яких відрізняються від традиційних, які передбачають введення ресурсів «на вході» і отримання готової продукції «на виході». Платформові компанії генерують вартість за рахунок створення ефекту мережі, яка поєднує між собою клієнтів, виробників і постачальників, а також спрощення їх взаємодії; *по-друге*, нові технології трансформують набір навичок, необхідний для роботи. Все більшого значення на ринку праці, накладаючись на вимоги щодо рівня професійної підготовки, набувають навички трьох типів: розвинуті когнітивні навички (комплексного вирішення проблем), соціально-поведінкові навички (роботи в команді), здатність до адаптації (логічне мислення, впевненість у власних силах) (так, за оцінками Світового банку, з 2001 р. частка працюючих за спеціальностями, що вимагають когнітивних і соціально-психологічних навичок, на пов'язаних з виконанням рутинних операцій, зросла в країнах що розвиваються з 19 % до 23 %, в розвинутих країнах — з 33 % до 41 % [1, с. 24]); *по-третє*, нові технології, впливають на посилення нерівності — в умовах нерівності існуючих можливостей або невідповідності робочих місць наявним навичкам створюються передумови для міжнародної міграції робочої сили. [1, с. 5–9]

Умовою ефективного використання можливостей, що відкриваються із розробкою та застосуванням нових технологій, є здійснення інвестицій в людський капітал і формування необхідних професійних вмінь. При цьому як на рівні економіки в цілому, так і на рівні компанії спостерігається позитивна кореляція між станом людського капіталу і загальним рівнем впровадження нових технологій (компанії з більш високою часткою високоосвічених працівників успішніше генерують інновації; працівники з більш вагомим людським капіталом отримують суттєві економічні вигоди від нових технологій) [1, с. 12], що, враховуючи темпи техніко-технологічних змін на сучасному етапі економічного розвитку, робить об'єктивно необхідним для створення конкурентних переваг у світовому економічному просторі навчання працівників впродовж всього життя як умови забезпечення зайнятості.

### **Література**

1. Доклад о мировом развитии 2019: Изменение характера труда.– Группа мирового банка, 2019. — 138с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>

2. Terry G. Racing / With or Against the Mashine? Evidence from Europe / G. Terry, A. Salomons, U. Zierahn // ZEW Discussion Paper. — Center for European Economic Research, Mannheim. — P. 16–53.

*Ємельяненко Л. М.,*  
д-р екон. наук, професор  
кафедри національної економіки та публічного управління,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Москвіна В. І.,*  
аспірант  
кафедри національної економіки та публічного управління,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), у тому числі Інтернету, є одним з глобальних процесів сучасності, що визначають рух до нового типу економіки і суспільства, який багато вчених називають цифровою (інформаційною) економікою. Характерними рисами цифрової економіки є: перенесення значної частини соціально-трудової, у тому числі господарської взаємодії в електронний простір; розвиток дистанційних форм зайнятості; витіснення живої праці роботизованою та програмованою; глобалізація взаємодії економічних агентів, у тому числі за рахунок формування глобальних мереж створення вартості; розвиток електронної демократії.

Можливості, що надаються цифровими технологіями для трансформації економіки безпрецедентні. Впровадження цифрових технологій веде до розмивання географічних і фізичних меж, відкриває нові перспективи для економічного, соціального і культурного розвитку, а також для зростання конкурентоспроможності та поширення сфери зайнятості населення. Так, 35 % проникнення фіксованого ширококутного доступу до Інтернету в середньому по Євразійському економічному Союзу може до 2025 року привести до створення від 2 до 4 мільйонів нових робочих місць, 1 мільйон з яких може бути створений в області ІКТ. При цьому можливо досягти приросту продуктивності праці до 1,73 % до 2025 року [3].

Останнім часом, унаслідок процесів дигіталізації економіки, відбувається взаємопроникнення національних економік та формування глобального економічного цифрового простору, що ство-

рює передумови для розвитку нового виду зайнятості — цифрового [1, с. 40]. Цифрова зайнятість належить до гнучких форм та має свої ознаки, зокрема: гнучкий графік роботи; нестандартне робоче місце (дистанційне); відсутність довготривалих трудових контрактів; низький рівень соціальної захищеності працівників. Проте така зайнятість дає більші можливості для самоактуалізації, оскільки працівник самостійно обирає, яку роботу виконувати, коли та як часто отримувати замовлення. Ще однією перевагою цифрової зайнятості є глобальна мобільність, яка відкриває додаткові можливості як для роботодавця, так працівника. Цифровий працівник може знайти собі роботу в іншому місті або країні, і це не потребує від нього зміни місця проживання. І головне — він може отримати гідну оплату своєї праці. Цифрову зайнятість сьогодні реалізовано у двох основних формах: електронний фриланс та електронний аутсорсинг.

Зайнятість на цифрових платформах і робота на вимогу набуває популярності в усіх куточках світу й поширюється у багатьох галузях і професіях. За підрахунками деяких фахівців, світовий ринок цифрової роботи у 2016 році оцінювався в 4,4 мільярди доларів США (Chew Kuek et al., 2015). Крім того, використання цифрових платформ, за деякими оцінками, виросло на 25 % з 2016 до 2017 року (Kassi and Lehdonvirta, 2016; OLI 2017) [2, с. 9; 4].

У доповіді Всесвітнього економічного форуму в Давосі «Майбутнє працевлаштування» визначено 10 основних професійних навичок, які буде затребувано роботодавцями 2020 р., серед них такі: комплексне багаторівневе вирішення проблем; критичне мислення; креативність, уміння управляти людьми; взаємодія з іншими; емоційний інтелект; здатність міркувати та приймати рішення; орієнтація на обслуговування клієнта; уміння вести перемовини; когнітивна гнучкість [5]. Слід зазначити, що вказані навички стосуються двох сфер: розумової діяльності людини, її гнучкості та вміння взаємодіяти та управляти людьми. Особливою формою цифрової зайнятості є інноваційна самостійна зайнятість, реалізована через розроблення ІТ-стартапів.

Розвиток технологій змінює світ праці, і Україна не є винятком. Це країна з високоосвіченою робочою силою, що має достатні ІТ- та мовні навички, але стандарти життя й заробітки українців залишаються відносно низькими, тоді як рівень безробіття, недостатня зайнятість та невідповідність навичок наявним пропозиціям роботи — високі.

За різними джерелами, в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі за обсягом фінансо-

вих потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових робочих платформах (Forbes Україна, 2015; Graham et al., 2017; OLI, 2018). Згідно з тими ж джерелами, Україна також посідає перше місце у світі в ІТ-фрилансі. Фриланс у сфері інформаційних технологій (ІТ) в Україні зріс на 27 % лише у 2017 році. Більше того, 18 % українських білих комерційних офісних працівників уже спробували цифрову роботу й хотіли б повністю перейти на неї, кожен другий офісний працівник розглядає її як додаткове джерело доходу (НН.іа, 2016) [2, с. 5–7].

Проте, слід відзначити відсутність регулюючого впливу трудового законодавства України на розвиток цифрової зайнятості. Так, більшість працівників, які виконують розміщені на цифрових платформах завдання, кваліфікуються як «фрилансери» або «незалежні підрядники», а це означає, що вони виходять за рамки трудового законодавства. Найчастіше вони працюють неформально, без контрактів, без сплати податків або внесків на соціальне забезпечення. Однак подібні нові способи роботи не означають, що регулювання не існує: скоріше, робочі схеми, представлені на онлайн-платформах, регулюються приватними, а не публічними правилами — правилами, визначеними цифровими платформами та клієнтами, які публікують завдання. Таким чином, взаємодія державної та приватної політики стає критичною.

Відкритими для наукових дискусій залишаються теоретичні положення цифрової зайнятості. Пріоритетним для подальших досліджень є вивчення можливостей використання цифрової зайнятості для подолання безробіття в Україні та розроблення механізмів її регулювання.

## **Література**

1. Азьмук Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. Азьмук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. — 2015. — № 5 (170). — С. 38–43.

2. Алексинська М., Бастракова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи / М. Алексинська, А. Бастракова, Н. Харченко. — Женева: В-во МОП, 2018. — 64 с.

3. Проект стратегічних напрямів формування та розвитку цифрового простору Євразійського економічного союзу в перспективі до 2015 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/materials/Documents/>

4. OECD Employment Outlook 2019 «THE FUTURE OF WORK» [Електронний ресурс] // Організація економічного співробітництва та розвитку. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>.

5. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [Electronic resource] / The World Economic Forum. — Access mode: [http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm\\_content=buffer7f05c&utm\\_medium=social&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=buffer](http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer)

УДК 331:338 (476)

*Морозова Н.Н.,*

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики организации,  
Академия управления  
при Президенте Республики Беларусь

## **ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА БЕЛАРУСИ**

Развитие цифровой экономики, новые производственные технологии, инновационные модели управления предполагает трансформацию структуры рынка труда, и усиливают требования к профессиональным качествам и компетенции работников. В следствии цифровизации, как экономика в целом, так и рынок труда получают новые возможности для развития, не исключая при этом возникающие угрозы и риски в отношении спроса и предложения, касающиеся соответственно работников и нанимателей. В свою очередь сам рынок труда, вследствие цифровизации, безусловно, ведет к сокращению рабочих мест по отдельным видам экономической деятельности. На данную составляющую накладывает отпечаток и тот аспект, что в Беларуси на основании указа 137 от 11 апреля 2016 года «О совершенствовании пенсионного обеспечения» в течение 6 лет с 2017 по 2022 гг. будет приводиться в действие пенсионная реформа. Ежегодно с 1-го января 2017 г. минимальный возраст для оформления трудовой пенсии увеличивается на 6 месяцев и к 2022г. составит 58 лет для представителей женского пола и 63 года — для мужского. Все это требует большей занятости и сферы приложения труда.

Влияние на рынок труда в большей степени оказывают не новые технологии, а сужение спроса. В перспективе цифровая эко-

номика не повлечет к радикальным изменениям в распределении занятых по видам экономической деятельности, однако темпы перераспределения работников в сферу услуг увеличатся. Развитие экономики, как известно, предполагает наращивания объемов выпуска в реальном секторе и сфере материального производства, что даже в условиях цифровизации, предполагающей сокращение занятых, будет формировать дополнительную потребность в кадрах. Так, например, развитие роботизации в Японии, Германии значительно не повлияло на долю занятых в промышленности. Следует отметить, что развитие цифровых технологий генерируют рабочие места по их эксплуатации, техническому обслуживанию, поддержке пользователей, сбыту. К тому же по отдельным профессиональным группам в частности число работников ИТ-сектора будет расти, а спрос на специалистов по ИКТ уже сейчас высок и предложением не покрывается. По данным статистики Республики Беларусь среди специалистов в области информационно-коммуникационных технологий преобладают: 1) с высшим образованием — разработчики программного обеспечения, системные администраторы, специалисты по компьютерным сетям; 2) со средним — специалисты-техники по эксплуатации, поддержке пользователей ИКТ и по компьютерным сетям и системам.

Оценивая динамику, направления, возможности и ограничения внедрения цифровых технологий, нужно учитывать структурные характеристики этого рынка. Но в то же время с точки зрения перспектив экономического развития — это существенный мультипликативный эффект цифровизации. Так в ходе таких преобразований сокращаются издержки, происходит диверсификация форм взаимодействия поставщиков с покупателями. Что касается инвестиций в инновации и НИОКР, то они реализуются посредством принципиально новых бизнес-моделей, увеличивающих получения дохода. С каждым годом, как свидетельствуют данные национального статистического комитета в сфере развития цифровой экономики, растет доля использования Информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), которые ускоряют различные бизнес-процессы и сокращают время для работы в информационном пространстве, осуществлении различного рода операциях (табл. 1). Все больше населения и организаций применяют интернет ресурсы. В бюджетных организациях, например, здравоохранении, появилась возможность выписки рецептов на лекарственные средства в электронном виде в общем количестве врачей, которая растет быстрыми темпами (в 2016 г. — 25 %,

2017 г. — 69 %, 2018 г. — 75 %). Увеличилось и число организаций-резидентов ПВТ за 5 лет в 3,4 раза (со 132 до 454 ед.).

Таблица 1

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИКТ НАСЕЛЕНИЕМ  
И ОРГАНИЗАЦИЯМИ БЕЛАРУСИ, % [1, с. 23]**

<i>Удельный вес использующего сеть Internet</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
<b><i>Населения:</i></b>						
В общей численности населения	58,4	63,6	67,3	71,1	74,4	79,1
Ежедневно в общей численности населения	37,7	41,3	45,2	48,5	54,3	62,6
Для осуществления финансовых операций (оплата товаров, услуг, перевод денег и т.д.)	7,3	11,2	16,1	21,0	26,7	32,2
<b><i>Организаций:</i></b>						
Для взаимодействия с поставщиками в общем числе обследованных организаций	52,3	80,5	81,3	83,4	84,9	86,4
Для взаимодействия с потребителями в общем числе обследованных организаций	39,9	71	72,6	74,7	75,8	76,3

Наблюдается постепенная структурная трансформация экономики за счет технологических инноваций и смены приоритетов потребления. Вследствие этого отмечается постепенное перемещение занятых из первичного (сельское хозяйство) и вторичного (промышленность, машиностроение) секторов экономики в третичный (госуправление, программное обеспечение). Тенденция перетока труда в сфере услуг с развитием цифровой экономики будет увеличиваться, что потребует совершенствования системы профобучения и дополнительной подготовки специалистов в сфере IT с новым набором профессиональных знаний, навыков и компетенций. Этот вопрос изучается отдельными вузами Беларуси, в которых предполагается открытие факультета цифровой экономики, как нового структурного подразделения для реализации практикоориентированных международных образовательных программ, ориентированных на подготовку конкурентоспособных специалистов.

Итак, развитие цифровой экономики для различных организаций, как малого, так и среднего бизнеса, выступает фактором ро-

ста конкурентоспособности и является необходимым условием рыночной бизнес-социализации. При этом предполагается, что новые технологии приведут к вытеснению работников на новые рабочие места, а не полностью заменят их.

### **Литература**

1. Информационное общество в Республике Беларусь, 2019: стат. сб. — Минск: Национальный статистич. комитет Респ. Беларусь, 2019. — 101 с.

УДК 331.5.07

*Азьмук Н.А.,*

канд. екон. наук, заступник директора,  
доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу  
Черкаський державний бізнес-коледж

## **СУЧАСНІ ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЗАЙНЯТОСТІ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ**

Сучасний ринок праці має розгалужену цифрову інфраструктуру, що складається з різноманітних платформ. Характерними ознаками цифрових сервісів є постійна актуалізація послуг та підвищення їхньої зручності, значна кількість користувачів, відкритість, доступність.

Цифрові сервіси (платформи) залучають значну кількість роботодавців та потенційних працівників; стимулюють користувачів до розміщення відповідної інформації; надають зручні цифрові інструменти з пошуку роботи. Головною цінністю, що створюється на подібних платформах є релевантна, актуальна інформація. Цифрові платформи знаходяться поза локальними, регіональними, національними межами та є джерелом інформації про цифрові та нецифрові вакансії.

В Україні працюють близько 40 різноманітних платформ з пошуку роботи. Водночас такі сервіси з пошуку роботи створюють не тільки можливості, а й формують загрози. До переваг пошуку роботи та /або працівника через цифрові платформи слід віднести: швидкість отримання інформації; відсутність географічних обмежень; значна база даних; зручні інструменти пошуку; доступність та актуальність інформації.

Прикладом такого пошукового сервісу є платформа «Kabanchik», який працює у великих містах України, Росії, Білорусії, Казахстану. За даними сервісу на кінець вересня 2019 р. зареєстровано 480 тис. замовників послуг та 127 тис. виконавців. Сервіс спрямований на пошук виконавців для мікрозавдань [1].

За результатами опитування МОП (2018), більшість фрілансерів, які зареєстровані на відповідних цифрових платформах в Україні працюють менше ніж рік та розглядають таку форму зайнятості як додаткову. Найбільш популярною роботою є копірайт (робота с текстами) — 23 %, в ІТ галузі — 12 %. Більшість респондентів отримують оплату за виконання проекту (80 %), тільки 12 % мають погодинну оплату праці [2]. Водночас така трудова діяльність не передбачає покриття соціальних витрат, всі ризики має брати на себе виконавець послуги. При цьому, три чверті серед опитаних не є самозайнятими особами, не сплачують соціальних внесків. З одного боку, це є ознакою формування тіньового сегменту зайнятості. З іншого боку, три чверті з виконавців не заощаджують коштів на пенсію [2]. Це є свідченням того що відбуваються процеси формування прекаріату.

Серед викликів, що формують цифрові платформи слід назвати й замасковані трудові відносини. Прикладом таких відносин може слугувати діяльність компанії Glovo. Названа компанія через свою цифрову платформу набирає виконавців кур'єрських послуг. Мобільний додаток даної компанії встановило більше ніж 0,5 млн. осіб, тільки в Україні працює близько 5 тис. кур'єрів [3]. На відміну від попередньої платформи, виконавці працюють фактично на «постійній основі». З метою мотивації трудової діяльності кур'єрів розроблена система бонусів, яка фактично спонукає працювати понад 8 годин на день. Кур'єрська діяльність регулюється цивільно-правовими угодами, що передбачає перенесення всіх соціальних ризиків на виконавця угоди (в даному випадку працівника).

Таким чином, цифрові платформи створюють можливості для своїх користувачів: актуальна інформація, зручний пошук, відсутність географічних обмежень, значний масив даних. Водночас зайнятість через цифрові платформи належить до діяльності з високим ступенем ризику. Це зумовлює розробку та впровадження інструментів регулювання цифрового ринку праці.

### ***Література***

1. Кабанчик. Сервіс замовлення послуг. URL: <https://kabanchik.ua/about>

2. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 2018. URL: [https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018\\_ILO\\_report/wcms\\_ukr.pdf](https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf)

3. Кур'єри Glovo вдруге вийшли на протест в Києві. Що йде не так? Хмарочос. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/27/kur-yery-glovo-vdruge-vyijshly-na-protest-v-kyuevi-shho-jde-ne-tak/>

УДК 331.108.27

*Прохоровська С.А.,*

канд. екон. наук, доцент,

Тернопільський національний економічний університет

*Дяків О.П.,*

канд. екон. наук, доцент

Тернопільський національний економічний університет

## **АУТПЛЕЙСМЕНТ ЯК СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Сучасний етап економічного розвитку України супроводжується активним впровадженням цифрової економіки, реформуванням соціальної політики та формуванням цивільного конкурентного середовища на ринку праці. Впровадження новітніх технологій та автоматизація виробництва в найближчі роки спричинить значне скорочення неконкурентного персоналу підприємств.

При здійсненні значних скорочень персоналу виникає нагальна потреба у мінімізації негативного впливу вимушених звільнень співробітників на діяльність підприємства. Це пов'язано, зокрема, з розповсюдженням конфіденційних даних підприємств; створенням негативного іміджу роботодавця; виникненням правових колізій у випадку звернення звільнених працівників до судових інституцій та ін. До того ж звільнений працівник, як правило, стає невпевненим у власних силах, втрачає відчуття соціальної значимості; часто вважає, що з ним поступили несправедливо. Можуть виникати й серйозніші реакції: депресія, невроз, дратівливість, апатія, стомлюваність, безсоння, загострення шкідливих звичок, хронічних захворювань. Сприйняття людиною незворотності звільнення залежить від багатьох чинників: віку, статі, терміну роботи, індивідуального сприйняття та ін.

З метою посилення соціального діалогу роботодавцеві доцільно застосовувати технології аутплейсменту. Працівнику, який підлягає скороченню необхідна практична допомога щодо пошуку нового місця роботи, підготовки до майбутніх співбесід, консультування про стан ринку праці та реальна оцінка його шансів у пошуку роботи. Аутплейсмент має починатися зі звернення представників підприємства в кадрові агентства, що спеціалізуються не тільки на підборі персоналу, а й на консалтингу. Обговорюючи варіанти співпраці з агентством, підприємство може підібрати свій, необхідний йому варіант аутплейсменту. Наприклад, за бажанням роботодавця агентство або розміщує резюме співробітників на «робочих» сайтах, або дає оголошення про пошук роботи в ЗМІ та ін. У пакет послуг може також входити професійне тестування звільнених працівників, складання індивідуальних планів працевлаштування, репетиційні співбесіди та ін. У пакет послуг має входити консультація психолога, оцінка професійних знань і навичок, підготовка індивідуальних планів з пошуку роботи, забезпечення консультаційної підтримки в режимі *on-line*, складання професійного резюме.

Застосування аутплейсменту дає змогу закріпити імідж компанії в період вимушених звільнень. Традиційно програма аутплейсменту триває три-чотири місяці, рідше — близько року. Як свідчить зарубіжний досвід, в результаті даної технології працевлаштується близько 70–80 % персоналу, який було скорочено. [2].

Проведення аутплейсменту має певні переваги для підприємств:

1) надання допомоги звільненим співробітникам у пошуку роботи, як правило, знижує ймовірність того, що працівники звернуться з позовом до суду;

2) формування лояльного відношення до роботодавця з боку тих співробітників, які залишилися працювати;

3) підтримання позитивного іміджу серед бізнес-партнерів.

Отже, аутплейсмент як прогресивний підхід до вивільнення персоналу дає змогу підвищити репутацію компанії, мінімізувати конфліктні ситуації, зменшити спротив зайнятих співробітників у процесі реструктуризації.

У розвинутих країнах підтримку працівників, яких планують звільнити із займаної посади здійснюють спеціально підготовані спеціалісти, зі знаннями діючого цивільно-правового законодавства, психології, конфліктології та володінням постійно оновленої бази даних (вакантних місць) та кон'юнктуру ринку праці загалом [1]. Метою діяльності фахівців із аутплейсменту є можливість реалізувати невідворотній процес звільнення чи пере-

дення працівника менш стресовим шляхом, згладити всі «гострі кути», що можуть виникнути в процесі звільнення працівників.

Для співробітника, якого звільняють, аутплейсмент є життєво важливою підтримкою, а для роботодавців, що розривають трудові відносини з працівниками — спосіб підтримки власної репутації, адже підприємство підтверджує, що цінує своїх співробітників, незважаючи на вимушені звільнення.

Незважаючи на те, що практика застосування аутплейсменту в Україні перебуває на стадії становлення, у перспективі ця процедура набуде широкого застосування, адже налагоджені взаємовідносини роботодавця з працівниками, як наявними, так і колишніми — запорука ефективного управління та успішного функціонування підприємства.

До пріоритетних напрямів вдосконалення системи аутплейсменту персоналу в Україні варто віднести: формування відповідної законодавчої бази, що буде регулювати дану процедуру на вітчизняних підприємствах; збільшення кількості агентств, що вирішуватимуть питання айтплейсменту персоналу; збільшення кількості компаній, які для процедури вивільнення персоналу використовуватимуть послуги кадрових та рекрутингових агентств; зниження вартості послуг з аутплейсменту персоналу за рахунок зростання попиту на них.

### **Література**

1. Абесінова О. К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726>.

2. Лаптев В. И. Реализация методов гибкой политики занятости в контексте эффективного кадрового менеджмента на предприятии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.business-inform.net/pdf/2013/5\\_0/345\\_351.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2013/5_0/345_351.pdf).

УДК 331.108.658(477)

*Червінська Л.П.,*

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

### **ЗАГРОЗИ РОЗВИТКУ КРАУДВОРКІНГУ**

У сфері використання робочої сили на цифрових платформах є багато небезпечних наслідків для ринку праці та зайнятості. Зокрема, це стосується поширення краудворкінгу (crowd — юрба і

working — робота) — передачі завдань значній кількості онлайн-працівників, через посередника — онлайн-платформу. Для виконання певних завдань компанії можуть залучати до роботи людей з усіх куточків світу, які можуть навіть не виходити для цього із дому.

Темпи поширення краудворкінгу у Європейських країнах зростають. Так, в Америці багато підприємців-початківців використовують краудворкінг, тому що не бажають або не можуть утримувати фахівців для виконання певних завдань. Люди, які виконують ці роботи, без зарахування в штат, за допомогою особистого ПК зветься краудворкерами.

Точних даних стосовно кількості краудворкерів у світі не існує, однак вважається, найбільше їх в Індії і США, а кількість подібних здобувачів — сотні тисяч. Як правило, в багатьох країнах люди виконують роботу в інтернеті за договором. Що стосується оплати праці на таких умовах, то вона невисока, приблизно 5–20 доларів в день або відповідна сума за виконаний проект [3]. Компанії використовують ресурси інтернет-платформ для того, щоб знайти свіжі ідеї, а також щоб проводити різні опитування і дослідження. Однією з провідних німецьких платформ є [clickworker.de](http://clickworker.de), яка заявляє, що на неї вже працює понад один мільйон краудворкерів.

Що стосується України, то тут краудворкінг не так поширений, як за кордоном, але він розвивається. Згідно з різними джерелами в 2013–2017 рр. країна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що визначається сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на означених платформах. Наша країна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Згідно досліджень, принаймні 3 % української робочої сили задіяні в онлайн-роботі. Близько 18 % українських офісних працівників уже мають практику цифрової роботи і хотіли б повністю перейти на неї; а 50 % з них розглядає її як додаткове джерело доходу [1].

Краудворкери отримують робочі мікромісця та виконують мікрозавдання через онлайн-платформи для різних роботодавців. Це можуть бути: створення логотипу, просування сайту, переклади, розшифровка аудіозаписів, програмне забезпечення, складання текстів чи категоризація даних, або більш складні завдання, такі як програмування тощо. Компанії отримують новий і легкий доступ до (внутрішнього і зовнішнього) аутсорсингу з допомогою оголошень для краудворкерів через інтернет-платформи, а останні надають (мікро) послуги або виконують (мікро) завдання, просто визнавши умови платформи.

Організація такої роботи працівників може бути різною, можна відзначити, що вони самостійно планують свій робочий час і несуть відповідальність за свій професійний статус. Проте такі працівники залишаються не захищеними, зокрема, від психосоціальних ризиків роботи на онлайн-платформах, адже при цьому не забезпечується інституційні основи регулювання використання робочої сили трудовими договорами або, принаймні, трудовими відносинами.

У компаніях розрізняють такі категорії краудворкінгу: внутрішній (усередині компанії, що використовується для управління своїми працівниками за допомогою внутрішніх платформ) і зовнішній аутсорсинг [3]. У першому випадку звичайні процедури й інструменти інформування, консультування та представлення на рівні керівних органів компаній, якщо такі є, можуть використовуватись для впливу на процес. При цьому, як правило, статус працівника не зачіпається. Транснаціональний зовнішній краудворкінг здійснюється поза компетенцією національних урядів, тому тут спостерігається повна відсутність захисту робітників на законодавчому рівні. Платформи робочої сили суттєво впливають на зниження заробітної плати і свідчать про тривожні тенденції у сфері такої зайнятості працівників. Вони слугують заохоченням до поширення практики демпінгу. У разі зовнішнього краудворкінгу до процесу, як правило, залучаються щонайменше три особи: клієнт, інтернет-посередник і працівник. Останнє свідчить про дисбаланс сил між працівником і платформою або клієнтом. Працівник залежить від рейтингу роботодавця, який є не передбачений. Крім того, має місце структурна передача фірмами ризиків і відповідальності працівникові з нестійкою зайнятістю. Наслідки розквіту кіберплатформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність викликають ще більшу тривогу ніж наявний правовий вакуум. Компанії, які використовують кіберплатформи, можуть пропонувати товари і послуги за значно нижчими цінами [2].

Спостерігається впровадження нової цифрової індустрії без належного визнання трудових відносин, трудового договору, домовленості щодо оплати праці, мінімального робочого часу та його регулювання, оплачуваної відпустки, відпустки по вагітності та пологах, соціального захисту тощо. Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

На перший погляд, платформи робочої сили складно регулювати, але з урахуванням європейської практики, можна означити

певні напрями вирішення проблеми: враховуючи свідчення, що переважна більшість роботодавців локалізована лише у декількох країнах, можна передбачити можливості регулювання означених процесів на основі існуючого законодавства і, при необхідності, забезпечення нових правил гри. На рівні ЄС слід прийняти і забезпечити дотримання необхідних нормативних актів про ставлення роботодавців, агентств з працевлаштування та клієнтів до своїх працівників. Перш за все це стосується питання справедливості і гарантування мінімальних винагород працівникам. Європейські законодавці повинні забезпечувати зміцнення переговорного потенціалу працівників та справедливого ставлення до них. Системи соціального забезпечення повинні бути відкриті для самозайнятих та економічно залежних працівників.

### **Література**

1. BBC: Краудворкінг. Скільки можна заробити, сидячи вдома [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/bbc/1602064-vvs-rraudvorkibg/>
2. The Concept of a «Digital Economy» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://odcc.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/>
3. Як шерингова економіка змінює світ [Електронний ресурс] — Економічна правда, 2016. — Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2016/09/5/ 6037>

УДК: 331.5

**Махсма М.Б.,**  
канд. екон. наук, доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **НОВІ МОЖЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, затвердженій урядом у січні 2018 р., задекларовано, що «цифровізація повинна забезпечувати кожному громадянину рівний доступ до послуг, інформації та знань, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних та цифро-

вих технологій», адже вільний доступ до Інтернету визнано ООН фундаментальним правом людини [3]. Це передбачає створення цифрових інфраструктур розширення доступу громадян до глобального інформаційного середовища та знань.

На жаль, поки що показники України за якістю Інтернет-з'єднання досить низькі. За даними ресурсу Speedtest країна посідає 114 місце за якістю мобільного Інтернету та 45 місце за якістю широкосмугового Інтернету. Доступ до Інтернету та його якість на сільських територіях значно гірші. Концепція розвитку цифрової економіки та Концепція «Держава у смартфоні» декларують курс на цифровізацію економіки та усіх інших сфер людського життя. Згідно цих документів розвиток цифрових технологій має поширитися і на сільські території. Так, планом заходів концепції «Держава у смартфоні» передбачається розвиток цифрової інфраструктури, доступу до широкосмугового інтернету у сільській місцевості. Планується здійснювати зазначене у співпраці з українськими операторами та провайдерами і включати впровадження відповідних технологій та інструментів для усунення цифрової нерівності за типом поселення [2].

Слід відмітити, що телекомунікаційні комп'ютерні технології поступово проникають у сільську місцевість. Сільське населення все впевненіше опановує цифрові технології, розширює навички роботи у інтернет мережі. Підтвердженням цього можуть служити результати соціологічного дослідження проведеного автором у 2017-2018 рр., предметом якого було вивчення стану поширення дистанційної зайнятості на сільську місцевість та готовності селян навчатися цифровим технологіям [4, с. 76–78]. За результатами опитування 13,7 % респондентів відзначили, що вже працюють дистанційно. Значний інтерес серед селян існує щодо опановування технологій дистанційної роботи. Так, майже 40 % (256 осіб) опитаних засвідчили готовність відвідувати курси з комп'ютерної грамотності, якщо вони проводитимуться у селі та будуть безкоштовними, 16 % респондентів навіть висловили готовність платити за них.

Водночас, селяни, ще мало обізнані з можливостями цифрової економіки. На підтвердження цього служить те, що майже половина опитаних не змогли відповісти, чому саме вони б хотіли навчитися. Найбільший інтерес сільські мешканці нині виявляють до Інтернет торгівлі, на це вказали 30 % опитаних. Близько 20 % із зацікавлених у дитанційній зайнятості, виявили бажання надавати консультаційні послуги. Десята частина опитаних цікавиться створенням та веденням блогів. Серед інших напрямів діяль-

ності часто називалися програмування, бухгалтерський облік, юриспруденція, дизайн. Отже, проведене опитування свідчить про те, що значна частина сільського населення усвідомлює необхідність пошуку нових форм зайнятості і активно цікавиться можливостями її дистанційної форми. Нині існує чимало історій успіху щодо застосування інтернет ресурсів для розширення можливостей зайнятості та підвищення доходів сільських мешканців. Наприклад, ведення блогів фермерами, де вони викладають відео про прогресивні технології вирощування сільськогосподарських культур, діляться досвідом та враженнями щодо якості придбаних матеріально-технічних засобів тощо. Так, фермер з Кіровоградщини, В. Скриннік поєднує ведення сільського господарства з блогінгом. Створивши три роки тому агроканал Agri-culture з метою поширення досвіду ведення ефективного фермерського господарства серед початківців, сьогодні має від нього додатковий дохід. Дохід фермер отримує від виробників агротехніки, добрив, засобів захисту, та інших матеріалів, які він використовує і демонструє у відео-роліках. Винагорода за подібне відео коливається від 2 до 5 тис. грн. Іншою вигодою від ведення YouTube каналу є отримання значних знижок на добрива та інші хімічні засоби, які демонструються у відео. Крім того, відеоблогер уклав угоду з рекламною компанією Google AdSense, що дозволяє йому заробляти 600-900 грн. на місяць на рекламі, яка подається перед його відео роліком [1].

Інший фермер, що займається бджільництвом створив блог в якому фільмує щоденні операції на пасіці, коментує їх, ділиться секретами та тонкощами своєї справи. Оскільки бджільництво можна назвати нішевим бізнесом інтерес до блогу досить великий. Бджоляр відеоблогер має 36 тис. підписчиків, що дозволяє йому непогано заробляти на рекламі. Є також приклади блогів присвячених виноградарству, ягідництву, овочівництву, грибництву, розведенню худоби та птиці. Існування цих та інших практик свідчить про зростаючий інтерес до них сільського населення. В цих умовах нагальним завданням держави має стати створення умов для розвитку цифрової економіки у сільській місцевості. Зазначеному сприятимуть розвиток інформаційно-комунікаційної інфраструктури сільських територій та інші заходи [4, с. 80–81].

Доходи отримані від блогу, зазвичай не великі, разом з тим, відеоблогінг, дозволяє аграріям розширювати мережу професійних зв'язків, і будучи творчою така діяльність, безумовно, збагачує важку фізичну аграрну працю фермера, урізноманітнює його повсякденне життя, сприяє розвитку його особистості.

## Література

1. Карпенко А. YouTube для фермера: навіщо аграрії фільмують свої будні та діляться роликami в мережі? [Електронний ресурс] режим доступу: <http://agravery.com/uk/posts/show/youtube-dla-fermera-naviso-agrarii-filmuut-svoi-budni-ta-dilatsa-rolikami-v-merezi>.
2. Концепція «Держава у смартфоні» [Електронний ресурс] режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/tag-derzava-u-smartfoni>.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. Схвалена 17.01.2018 р. № 67-2018-р. [Електронний ресурс] режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.
4. Махсма М.Б. Передумови розвитку дистанційної зайнятості сільського населення / М.Б. Махсма, В.М / Гаврилов, С.Д. Волощук // Економіка України — 2019. — № 4. — с. 72–81.

УДК 005.21:005.511:334.722-055.2(476)

*Орлова А.В.,*

старший преподаватель  
кафедры экономики и управления  
УО «ГТУ им. Ф. Скорины», Беларусь

## **К НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Поддержка женского предпринимательства в Республике Беларусь осуществляется через общую практику поддержки малого и среднего бизнеса. Правовая и институциональная основа, а также инфраструктура поддержки малого и среднего бизнеса не дифференцированы по гендерному признаку. Среди инструментов поддержки предпринимательства отдельной программы, направленной на женщин-предпринимателей (потенциальных или действующих) нет. При этом дифференциация прослеживается в ряде государственных программ.

Первым программным документом в Республике Беларусь, затрагивающим вопросы женского предпринимательства, является Национальный план действий по улучшению положения женщин на 1996–2000 гг. [1]. Этот документ задал общий вектор для последующих четырех планов.

Вопросы развития женского предпринимательства также нашли отражение в республиканских программах различного уровня и значения. Среди стратегических программ общереспубликанского значения, затрагивающих вопросы, в том числе и развития женского предпринимательства, следует выделить: Национальную стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. и Национальную стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [2, 3]. В программах отмечено, что основной целью государственной политики является создание условий, обеспечивающих наиболее полную реализацию личностного потенциала женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности с целью обеспечения устойчивого развития общества, недопущения проявлений дискриминации по признаку пола, повышения роли женщин в обществе. Среди основных задач, необходимых для достижения указанной цели, определено — содействовать расширению экономических возможностей женщин.

Среди стратегических программ специального назначения вопросы развития женского предпринимательства отражены в программах государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь.

Примечательно, но в программах содействия занятости меры, предусмотренные в направлении развитие предпринимательской инициативы граждан не дифференцированы по гендерному признаку, хотя женщины выделены в наиболее уязвимую с экономической точки зрения группу населения.

В Программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2013–2015 годы [4] предусматривался ряд мер, направленных на укрепление статуса женского предпринимательства в республике и регионах.

В последующей программе (Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг.) вопросы женского предпринимательства не нашли отражение [5]. Хотя в Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг. [6] и обязательствах в рамках Целей устойчивого развития — 2030 это предполагалось. Так, во втором документе отмечено, что «в 2017 году по поручению Правительства планируется дополнить Государственную программу «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 годы системными мерами по поддержке женского предпринимательства. Впервые женское предпринимательство станет объектом го-

сударственной политики по поддержке малого и среднего бизнеса» [7].

При этом уже в принятой в 2018 г. Стратегии развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь — страна успешного предпринимательства» на период до 2030 г. вновь отмечено создания системы тиражирования успешных проектов в области молодежного, социального, женского, сельского предпринимательства, включая организацию ярмарок франшиз, информирования и популяризации положительного опыта, формирования баз данных успешных идей и проектов [8].

Таким образом, очевидна несогласованность стратегических государственных программ с точки зрения развития женского предпринимательства, что предопределяет необходимость принятия дифференцированной программы.

### ***Литература***

1. О Национальном плане действий по улучшению положения женщин на 1996–2000 годы: Постановление Кабинета Министров Республики Беларусь от 06.06.1996 № 373 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic56/text503.htm>. — Дата доступа: 08.09.2019.

2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://un.by/images/library/thematic-publications/sustainable-development/OON\\_sMall\\_Rus.pdf](http://un.by/images/library/thematic-publications/sustainable-development/OON_sMall_Rus.pdf). — Дата доступа: 08.09.2019.

3. Национальная стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. — Дата доступа: 08.09.2019.

4. О Программе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2013–2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29.12.2012 № 1242 (в ред. постановлений Совмина от 30.06.2014 № 630, от 11.07.2014 № 666) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://www.economy.gov.by/uploads/files/001335\\_953120\\_6.pdf](https://www.economy.gov.by/uploads/files/001335_953120_6.pdf). — Дата доступа: 08.09.2019.

5. О Государственной программе «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 гг.: постановление Совета Министров Республики Беларусь 23 февраля 2016 г. № 149 (в ред. постановлений Совмина от 25.10.2016 № 870, от 28.12.2017 № 1015) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.economy.gov.by/uploads/files/gos-programmy/Postanovlenie.pdf>. — Дата доступа: 08.09.2019.

6. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Nats-plan.pdf>. — Дата доступа: 08.09.2019.

7. Стартовые позиции Беларуси по достижению Целей устойчивого развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://mfa.gov.by/upload/GUMDI/SDG\\_start.pdf](http://mfa.gov.by/upload/GUMDI/SDG_start.pdf). — Дата доступа: 08.09.2019.

8. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь — страна успешного предпринимательства» на период до 2030 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/fileбаеас29е3f635аае3.PDF>. — Дата доступа: 08.09.2019.

УДК 330.342

*Леончук І.Д.,*  
науковий співробітник,  
Інститут підготовки кадрів державної служби  
зайнятості України  
м. Київ

## **ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗМІНИ ТЕХНОЛОГІЧНИХ УКЛАДІВ**

Динаміка та швидкість глобалізаційних змін у світовій економіці, активізація інноваційних процесів у всіх сферах життєдіяльності, суттєва якісна зміна продуктивних сил та факторів виробництва — основні чинники, які спричиняють помітний вплив на розвиток міжнародного ринку праці. Глобалізація світового виробництва товарів та послуг сприяє пошуку наднаціональних важелів регулювання ринку праці з метою забезпечення управлінських, організаційних, техніко-технологічних, юридичних, соціальних, культурних та інших аспектів формування глобальної економіки. Серед основних чинників, які безпосередньо впливають на перебудову глобальних бізнес-моделей суб'єктів господарювання (незалежно від їх розмірів, галузевої приналежності або місцезнаходження), можна виділити такі [2, стор. 21–26, 4, стор. 11–17]:

- надшвидке впровадження нових технологій;
- міжнародна економічна інтеграція;
- зміна кліматичних та екологічних умов;
- демографічні зрушення та зміна поколінь;
- загальнопланетарний дефіцит кваліфікованих кадрів.

Все вищезазначене, формує нові вимоги до якості розвитку людського капіталу. Впровадження нових технологій дозволяє компаніям абсолютно по-новому забезпечувати додану вартість товарів, робіт та послуг, які ними виробляються. Принциповим є розуміння того, що всі технологічні зміни відбуваються завдяки креативності, інноваційному інжинірингу, сучасному управлінню, кроскультурній комунікації конкретних працівників, їх людських якостей, професійних знань, вмінь та навичок, що формують творчий капітал кожної окремої нації і світової економіки в цілому [1].

Глобальні трансформації ринку праці є результатом еволюціонування світового господарського механізму — складного, багатofакторного процесу, що супроводжується як економічним зростанням, так і економічним спадом. Рушійною силою такої нелінійної перебудови світової економіки є зміна технологічних укладів економік розвинутих країн [5, стор. 3-16], що викликає відповідні структурні зрушення в процесі заміщення низькотехнологічних виробництв та галузей високотехнологічними (табл. 1).

*Таблиця 1*

**ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПІВ ТЕХНОЛОГІЧНИХ УКЛАДІВ**

Рівень технологічного розвитку	Технологічний уклад	Принципові ознаки	Виробничі ресурси
Низькі технології	I–IV	Машинобудування, масове виробництво, трудомістка та матеріаломістка продукція	Земля, праця, фінансовий капітал та підприємництво
Середні технології	IV–VI	Наукоємність товарів, робіт, послуг, світовий ринок технологій, інформатизація виробничих процесів	Комерціалізація наукових знань, комп'ютеризація технологічних процесів, інтелектуальний капітал
Високі технології	VI–VII	Конгнітивні та конвергентні технології, людина як генератор нових знань та джерело нової доданої вартості	Творчий капітал, суб'єктоорієнтоване підприємництво і управління

Отже, джерелом отримання нових продуктів і видів діяльності, що лежать в основі зміни економічного укладу, є технологічні базові інновації (рис. 1), концентрацією яких у певні періоди часу спричиняються довгострокові коливання економіки — кондрать-

евські цикли [3, с. 30–47]. Таким чином, сучасна еволюція економічних систем пов'язана з виділенням знання в окремий високо-технологічний продукт як найбільш вагомий чинник створення якісно нової доданої вартості в країні та «інтелектуалізацією» економічних процесів і явищ у глобальному вимірі.



Рис. 1. Чинники впливу на базові інновації

Завдяки базовим інноваціям в економіці формуються нові ринки та нові галузі. Комерційне впровадження інновацій фактично і означає зміну технологічного укладу, коли, по суті, змінюється не тільки і не стільки сама технологія, а спосіб життя людства, оскільки кожна глобальна інноваційна зміна вимагає нових підходів до управління, нової кваліфікації персоналу, нової інфраструктури, нового споживача, нових фінансових можливостей тощо. Крім того, сама по собі інновація є продуктом інтелектуальної діяльності людини. «Тому однією з найбільш відомих сучасних теорій довгих хвиль, є теорії, пов'язані з робочою силою, які ґрунтуються на аналізі теорії довгих хвиль з погляду закономірностей робочої сили» [3, с. 40]. Так, за К. Фріменом, інновації є центральним важелем впливу на всі сфери економічного життя, внаслідок яких відбувається зміна технологічних укладів, виникають структурні зрушення в економіці. Вчений у своїх роботах [3, с. 36–39] обґрунтував зв'язок між процесом виникнення інноваційних ідей та соціально-економічною сферою і зайнятістю, фактично визнавши гуманітарну складову процесу створення ін-

новацій. Очевидно, що розвиток людського капіталу ґрунтується на гуманітарно-професійній підготовці, що і забезпечує безперервність процесу створення базових інновацій [3, с. 37–43].

Таке розуміння інноваційного процесу дає можливість чітко побачити справжню природу конкурентних переваг, коли наукові розробки та сконцентрований в національній економіці сукупний людський капітал стають головною рушійною силою глобальної економіки.

### **Література**

1. Как изменится наша работа в будущем. Давосские рецепты. Экономическая правда [Електронний ресурс]. — Режим доступу:— <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2019/01/29/644758/>

2. Развитие международного рынка труда: глобализационный аспект: антикризисный аспект / С.П. Калініна, Ю.О. Гетьманенко, Л.П. Давидюк; за заг. ред. д-ра економ. Наук, професора С.П. Калініної. — Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. — 240 с.

3. Формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами: антикризисный аспект / С.П. Калініна, Ю.С. Хоружій, О.Ю. Лелюк, Ю.І. Коровчук; за заг. ред. д-ра економ. наук, професора С.П. Калініної. — Вінниця: ТОВ «Твори», 2018. — 208 с.

4. Международный трансфер знаний в условиях глобализации мировой экономики [Електронний ресурс] / Ю. В. Макогон, Т. С. Медведкин // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Менеджмент інновацій. — 2012. — Т. 20, вип. 1. — С. 10–19. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumi\\_2012\\_20\\_1\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumi_2012_20_1_4)

5. Федулова Л.І. Сьомий технологічний уклад: міфи, реальність та перспективи / Л.І. Федулова // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право. — 2012. — № 01(8). — С. 7–17.

УДК 316.422

**Головка Л.В.,**

канд. екон. наук., старший науковий співробітник  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи НАН України

### **ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МОЛОДІ ЯК ТРЕНД СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Сучасні трансформаційні процеси посилюють роль інститутів громадянського суспільства, підвищили рівень суспільної активності громадян України серед якої переважає неформальна суспі-

льна діяльність. За останні п'ять років посилилась тенденція зростання самовизначення особистості особливо серед молоді. Основною формою суспільної активності є діяльність, спрямована на вирішення певних локальних проблем на рівні громади: благоустрій територій, охорона природи та покращення екологічного стану довкілля, створення умов для активного дозвілля громадян.

Глибокі зміни в країні і суспільстві стали мотивацією до розвитку волонтерської діяльності. Створення різноманітних форм суспільних об'єднань це можливість участі, в першу чергу, молоді у соціальній, економічній та політичних сферах.

Одним із прикладів залучення молоді до програм у сфері освіти, спорту, культури, екології, захисту історичного надбання, допомоги соціально незахищеним верствам населення є створення Всеукраїнської асоціації молодіжного співробітництва (ВАМС) «Альтернатива — В». У рамках програми міжнародних волонтерських таборів асоціація реалізує проекти спрямовані на залучення молоді до активного суспільного життя, участі в розвитку місцевої громади. У формі таборів праці і відпочинку волонтери покращують благоустрій відповідної території, дитячих будинків, організують вільний час місцевих дітей та підлітків, здійснюють реконструкцію та реставрацію пам'яток архітектури, організують різні акції на тему прав людини, охорони довкілля та інших актуальних проблем суспільства.

З 2014 р. в Україні діє рух «Будуємо Україну разом» (БУР), який спочатку виник як волонтерська акція для відновлення зруйнованих будинків на сході України. На сьогодні учасниками руху БУР стали 1390 волонтерів, 144 сім'ї, 30 міст, 37 громадських просторів [1]. Активна молодь допомагає покращувати благоустрій сільських поселень та селищ міського типу, відновлюють будинки малозабезпечених осіб, проводять тренінги щодо самоорганізації у місцевих громадах. Інноваційним є розробка заходів з покращення інфраструктурних об'єктів того чи іншого поселення у співпраці з представниками локальних владних структур (сільських, селищних рад), громад, молодіжного парламенту. Молодь активно розробляє проекти і в невеликий термін реалізує значний обсяг робіт. Організація та проведення виїзних тренінгів згуртовує молодь щодо спільного вирішення локальних питань в залежності від потреб, з використанням наявних ресурсів, із залученням людського капіталу різновікових верств населення.

У неринковій соціальній економіці відносини довіри і віддавання власного часу іншим людям породжують суспільні зв'язки

як альтернативу ринковим взаємодіям з приводу продажу власних послуг [2].

Налагодження зв'язків між бізнесом, громадою та владою є підґрунтям до розвитку креативної економіки, вагомою складовою якої є не лише збереження культурно-історичної спадщини а й оновлення культури на основі територіального та інноваційного підходу. Створення та реалізація інноваційних послуг формує новий імідж того чи іншого поселення. Значущу роль відіграє покращення благоустрою рекреаційних зон, центральних площ поселень, привокзальних територій та прилеглої до населених пунктів території, яка у більшості поселень потерпає від стихійних сміттєзвалищ.

Яскравим прикладом самоорганізації і активної участі молоді у покращенні благоустрою є естонська кампанія «Зробимо 2008». Партнерами якої стали 500 фірм, організацій і приватних осіб. Інноваційним було створення віртуальної карти сміття, на основі Google Eath, створення системи логістики, і масштабна проінформованість населення. В ході проведення заходу зібрано 10 тис. тонн сміття, яке накопичилось в лісах, вздовж узбіч доріг Естонії. Участь в акції взяли понад 50 тис. осіб та 600 волонтерів [3]. Згодом подібні акції пройшли в Литві та Латвії.

В Україні набирають масовості волонтерські акції щодо збору сміття і збереження екологічного стану довкілля. Зокрема на території природоохоронних об'єктів, у селах, що знаходяться на території Національного природного парку «Синевир», вздовж річки Теребля. У с. Колочава Міжгірського району Закарпатської області такі акції є щорічними, а щовесни проводиться акція з висадки зелених насаджень, до якої долучається як місцева молодь так і студенти, які проходять навчально-технологічну практику у Науково-навчальному центрі «Синевир».

Заняття волонтерською діяльністю збільшує можливості для впровадження ідей ініціативних людей в сучасному суспільстві. Процес децентралізації акумулює дії молоді, громади щодо визначення актуальних питань їх суспільного розвитку. Підвищення рівня громадської активності у вирішенні екологічних проблем є вагомим критерієм у оцінці діяльності об'єднаних територіальних громад та їх ролі у збереженні довкілля. Для новостворених громад, змістовність вивчення та означеність першочергових екологічних питань залежить від ініціативної групи, організації відкритого діалогу для здійснення просвітницької діяльності серед населення з метою виховання суспільної екологічної свідомості.

## Література

1. Будуємо Україну разом! [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://bur.lef.org.ua/>
2. Новак І. Стратегія зайнятості для України: якими мають бути орієнтири? [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [https://dt.ua/macrolevel/strategiya-zaunyatosti-dlya-ukrayini-yakimi-mayut-buti-oriyentiri-260541\\_.html](https://dt.ua/macrolevel/strategiya-zaunyatosti-dlya-ukrayini-yakimi-mayut-buti-oriyentiri-260541_.html)
3. «Сделаем» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.tee-me2008.ee/>

УДК 331.53

**Столярук Х.С.,**

канд. екон.наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **КАР'ЄРНИЙ КОНСАЛТИНГ — СУЧАСНИЙ ТРЕНД НА РИНКУ ПРАЦІ**

Одним із найбільш актуальних завдань механізму забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці, є виконання функції професійної орієнтації населення. Професійне самовизначення та професійна самоідентифікація — фундаментальні аспекти ефективного входження носія трудового потенціалу на ринок праці. Прийнято вважати, що своєчасна та влучна допомога у виборі професії, визначенні домінуючих психологічних якостей, психофізіологічних властивостей та інших структурних елементів актуалізованої професійної придатності, є «білетом» у щасливе професійне життя, підвищує ступінь задоволеності роботою, рівень мотивації та продуктивності праці. Проте, динамізм сучасного ринку праці, стрімкі процеси його автоматизації, роботизації та діджиталізації ставлять нові виклики перед людиною — тепер важливо не тільки обрати професію, а вміти маневрувати у професійному просторі, постійно вчитися, варіювати між декількома професіями одночасно.

Наразі, ще донедавна актуальні, профорієнтаційні методики втрачають свою ефективність, оскільки більшість з них представляють професії однобічно, відносячи їх до одного із типів робіт, у той час, як велика частина з них давно являють собою комбінацію декількох таких типів. Саме тому виникає потреба не тільки

у ефективній профорієнтації, а й у кар'єрному супроводі — таких послугах, які відповідатимуть сучасним уявленням довгострокової реалізації трудового потенціалу, забезпечуватимуть достатній та високий рівень кар'єрної освіченості населення, сприятимуть самостійності прийняття важливих та доречних кар'єрних рішень, побудові авторської кар'єрної стратегії, визначенню власної професійної місії. Важливо, щоб правильний вибір професії мав продовження у ефективному управлінні кар'єрою, що відповідає ключовим принципам ринку праці (Таблиця 1).

Таблиця 1

**ПОРІВНЯННЯ ПРИНЦИПІВ РИНКУ ПРАЦІ В АСПЕКТІ ВИМОГ ДО ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ**

<i>Раніше: «Одна професія — одна кар'єра»</i>	<i>Зараз: «Варіативність та багатовекторність кар'єри»</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• повна, довгострокова і гарантована зайнятість;</li> <li>• як правило, постійна професія в одній компанії протягом усього трудового життя;</li> <li>• кар'єра програмувалася державною системою: визначалися можливості і правила (типові та уніфіковані) посадового зростання</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• швидка зміна спеціалізацій відповідно динаміці ринку праці;</li> <li>• компанії та держава в цілому не можуть брати на себе зобов'язання щодо гарантій зайнятості;</li> <li>• кар'єрні цілі перед собою визначає сама людина, обираючи з усього спектру можливостей саме ті, які відповідають її індивідуальним здібностям і бажанням</li> </ul>

На початку 2019 року Державна служба зайнятості розпочала свою роботу у напрямку формування інституту кар'єрних радників. Серед основних функцій кар'єрних радників:

- первинне та поглиблене профілювання осіб, які шукають роботу, та безробітних для оцінки можливості їх працевлаштування з урахуванням кваліфікацій та навичок;
- складання разом із безробітною особою індивідуального плану працевлаштування або індивідуального плану надання послуг;
- надання консультацій, здійснення організації активних заходів для працевлаштування клієнта шляхом аналізу потреб та можливостей осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних щодо працевлаштування;
- моніторинг та оцінювання результатів заходів [1].

Крім того, варто особливу увагу приділити й приватному сектору надання подібних послуг, які дозволять на індивідуальному рівні вирішувати проблеми професійного просування, подолання кар'єрних криз, здійснювати коуч-підтримку протягом професійного життя фахівця.

Першочерговою задачею є забезпечення достатнього рівня кар'єрної освіченості серед підлітків та студентів. Так, якщо звернутися до зарубіжного досвіду, можна відмітити, що функції професійної орієнтації та навчання з питань управління кар'єрою стоять пліч о пліч і інтегровані у систему середньої та вищої освіти. Наприклад, серед складових шкільної роботи щодо освіченості учнів у питаннях побудови та управління кар'єрою в Англії є такі: індивідуальна та групова кар'єрні консультації, довгостроковий блок занять з питань управління кар'єрою, допомога у створенні портфоліо, плануванні дій та розробці персонального плану розвитку, забезпечення літературою з питань кар'єри, залучення роботодавців та інших провайдерів, робота із батьками, програми менторства тощо [2].

Отже, на сьогоднішній день гостро стоїть питання впровадження функції кар'єрного консалтингу в освітній простір та на ринок праці: з одного боку, держава має подбати про майбутні покоління ще на початку їхнього професійного життя, щоб вони були у змозі визначати свій професійний шлях і чітко його дотримуватись за будь-яких умов; з іншого — має бути визначено чіткі критерії ефективності послуг із управління кар'єрою та сформульовано стандартизовані вимоги до компетентності фахівців, що бажають зайняти цю нішу на ринку праці.

### **Література**

1. Громадський простір (2019). Запровадження інституту кар'єрного радника у службі зайнятості. Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=zaprovozhdzhennya-instytutu-karjerno-ho-radnyka-u-sluzhbi-zajnyatosti>.
2. Hooley, T., Marriott, J., Watts, A.G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for future careers workin English schools*. London: Pearson.

УДК 331.5

**Чуб О.В.,**

директор Центру сприяння працевлаштуванню «Перспектива»,  
старший викладач кафедри управління персоналом  
та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ**

Сучасний період розвитку України потребує переходу на нову модель економічного розвитку з високою ефективністю використання інтелектуального і креативного потенціалу особистості.

Такий перехід орієнтований на підвищення економічної та соціальної ефективності організаційних структур, які створюються між людьми й організаціями в рамках трудової та дослідницької діяльності. Перехід суспільства від індустріальної економіки до цифрової змінює механізми залучення людей до економічної діяльності, спектру їх економічної самореалізації. Відмирають раніше необхідні професії й з'являються принципово нові.

Ринок праці в умовах цифрової економіки відрізняється рядом особливостей. Сьогодні на нього виходить так зване покоління Z, покоління людей, що народилося після 2000 року, тобто повнолітня молодь відповідно до українського законодавства. Важлива особливість цього покоління полягає у високій технологічності та адаптивності до нових технологій. Пріоритетним для цього покоління є модель цільової поведінки на роботі, наявність кар'єрних цінностей, прагнення до визнання результатів праці, а також до високих доходів. У зв'язку з цим, компаніям, які прагнуть залучати й утримати працівників нового типу, необхідно розробляти ряд інструментів з найкращого використання їх здібностей.

Молоде покоління прагне знайти роботу, яка забезпечить реалізацію його інтересів. На відміну від представників старших поколінь, які бояться настання цифрової економіки, оскільки розвиток нових технологій, автоматизації виробництва і роботизації скорочує кількість робочих місць, представники нового покоління на ринку праці сприймають нові інформаційно-мережеві технології позитивно.

Більшість молодих пошукачів розглядає технології цифрової економіки як фактор, що представляє нові можливості для розвитку і кар'єрного росту, розуміє, що технологічний прогрес підвищує ефективність праці, покращує умови ведення бізнесу і буде сприяти створенню комфортного ділового середовища. Покоління Z розраховує, що завдяки розвитку нових технологій, можна буде займатися творчою працею, а це є ціннішим та привабливішим [2].

На сьогодні вже визначено основні вимоги до майбутніх фахівців, що вплинуть на сферу зайнятості, професійні навички, найм персоналу в різних галузях та різних регіонах. Так, на першому місці стоять такі вміння, як комплексне багаторівневе розв'язання проблем, що свідчить про широкий світогляд людини, його професійні знання та нетиповість мислення. Далі йде — критичне мислення, що дозволяє людині ставити під сумнів наявні правила та змінювати обставини. Важливою є креативність в широкому сенсі, що дозволяє мати нестандартний підхід до всього, а, голо-

вне, бачити те, чого ще немає. Командний підхід в організації праці вимагає уміння управляти людьми, бо невеликі творчі та виробничі групи будуть створюватися для вирішення оперативних завдань, що потребує комунікативності й емоційного інтелекту. Необхідним є уміння формувати власну точку зору, приймати рішення та нести відповідальність. В сучасному швидкозмінному світі важливою є така риса, як швидке перемикавання з проблеми на проблему, багатозадачність, що називається когнітивною гнучкістю [3].

Особливої уваги заслуговують результати дослідження Міжнародної організації праці, де зазначено, що згідно з різними джерелами в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі із зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3 % української робочої сили залучено до онлайн роботи. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу.

Однією з основних переваг цифрової роботи є те, що попит і пропозиція праці більше не мають обмежень — вони стають необмеженими. Навіть більше, можна дуже швидко встановити контакт між ними, таким чином мінімізуючи операційні витрати та проблеми на ринку праці.

Важливим є і той факт, що загалом на ринку праці на цифрових платформах в Україні домінує молодь: 67 % фрилансерів молодші 36 років. Середній вік фрилансера становить 33 роки [1].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що молодіжний сегмент ринку праці є найбільш пристосованим до викликів цифрової економіки. Розвиток цифрової економіки є багатограним процесом, що здійснює не лише позитивний, а й негативний вплив на зайнятість. Це варто враховувати у дослідженнях впливу цифрових технологій й розробці програм молодіжної зайнятості. Однозначно можна стверджувати, що діджиталізація призводить до економічного зростання, створення робочих місць, умов для самозайнятості та створення власного бізнесу, а також значно розширює географію зайнятості без зміни місця фактичного проживання.

### ***Література***

1. Алексинська, М., Бастракова, А., Харченко, Н., 2018. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. МОП: Женева.

2. Мулз Д., Нілссон, П. Не знання, а навички // Відомості. 2017. № 4402.

3. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>.

УДК 331.5.024.5

*Базиліук Б.Г.,*

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Трансформація робочих місць — явище, яке охопило як розвинені країни, так і країни з середніми та низькими доходами. Найбільші технологічні зміни, на думку багатьох експертів, які призводять до глибинних структурних змін на ринку праці пов'язані зі стрімким розвитком технологій штучного інтелекту, роботизації, 3-D прінтингом та Інтернетом речей. Водночас сучасні технологічні та цифрові інновації посилюють нерівність та неоднозначно впливають на зайнятість. Існуючі погляди про сприятливі наслідки інноваційного розвитку для ринку праці майбутнього, які полягають, насамперед у створенні нових робочих місць, балансуються застереженнями багатьох дослідників про вагомі можливості інновацій знищувати традиційно стабільну у минулому зайнятість. Водночас консенсус дослідників щодо сучасної зайнятості полягає у виокремленні груп ризику, до яких відносяться низько кваліфіковані працівники, а також працівники, які здійснюють нетворчу діяльність в сфері обслуговування [1].

Найглибші трансформації глобального ринку зайнятості пов'язані із революційними темпами прискоренням розробки й впровадження інноваційних (дискретних) технологій. Це зумовлено тим, що технологічний розвиток відчутно підвищив продуктивність, внаслідок чого кількість зайнятих на виробництвах товарів та послуг людей поступово (а іноді — стрибкоподібно) вивільняється. Крім цього відповідні технології дозволяють замі-

нити навіть ті ділянки виробництва, де виконувати складні завдання могли виключно люди.

Для України, яка прагне бути паритетним партнером на міжнародному ринку праці, актуалізується потреба адаптації робочої сили, насамперед її молодіжного сегменту. Зважаючи на те, що молоді люди потрапляють у групи ризику в новому цифровому та технологічному світі, важливим завданням є пошук оновленої державної політики молодіжної зайнятості та відповідних форм її підтримки [2, с. 163]. Молодіжна зайнятість в Україні підпадає під традиційні обмеження, притаманні цій категорії на ринку праці — соціальна незахищеність, дискримінація в оплаті, а також — нестача досвіду, які посилюють вразливість цієї категорії робочої сили, що не сприяє розширенню молодіжної зайнятості в країні.

В дослідженні Європейського центру розвитку і професійної підготовки, зазначається, що секторами, які до 2026 р. найбільше залучають молоду робочу силу є: фінансове посередництво; передача інформації та зберігання даних; торгівля, готелі та ресторани; і послуги з охорони здоров'я та догляду [3]. В Україні молодіжна категорія робочої сили у значній мірі краще підготовлена до залучення до роботи у вказаних вище секторах, але не знаходячи можливостей реалізації, схиляється до імміграції.

Питанням політики розширення молодіжної зайнятості приділяється значна увага у багатьох країнах світу, окремі елементи яких доцільно адаптувати в Україні. Заслуговує на увагу досвід країн ЄС у формуванні та імplementації молодіжної стратегії у 2019–2027 рр., де визначено цілі покращення становища молоді через вирівнювання можливостей в освіті та на ринку праці, а також заохочення до активної громадянської позиції, соціальної інтеграції та солідарності [4]. Для чого створено ініціативи у восьми областях: працевлаштування та підприємництва; соціальної інклюзії; участі; освіти та навчання; здоров'я та добробуту; волонтерства; молоді та світі, а також — творчості й культури.

Для України пріоритетними напрямками розширення молодіжної зайнятості доцільно визначити:

– Створення нових сучасних та перспективних робочих місць з конкурентоспроможним серед країн найближчих-сусідів ЄС рівнем оплати праці. Забезпечення молодіжної зайнятості в Україні важливо розглядати в контексті загального прискорення економічного зростання та підвищення якості життя та рівня оплати праці. Україна, яка даними МВФ є однією з найбільш бідніших країн Європи (ВВП на душу населення у 2018 р. склав 2963,5 дол США а ВВП за паритетом купівельної спроможності 9283,4 дол США)

з критично низьким рівнем оплати праці [5]. Без забезпечення цих базових умов український сегмент ринку праці у віці 14–29 років збереже підвищені темпи згортання.

– Ревізія навчальних програм. Зарубіжний досвід засвідчує вагомі перспективи від реалізації співробітництва на рівні «школа та вищі навчальні заклади — бізнес». Адаптація навчального процесу під сучасні потреби бізнесу та розширення державного професійне навчання для молоді є важливим невідкладним завданням стратегічної значущості.

– Розширення державного фінансування активних заходів на ринку праці для молоді, в тому числі для: розвитку системи інформування молоді про варіанти кар'єрного росту, необхідні навички для успішного працевлаштування, а також про різні навчальні програми.

– Розвиток в Україні системи підприємницької освіти та підприємницьких навичок. Для цього необхідно у середній школі сприяти розвитку підприємництва на основі розширення позашкільних заходів та візитів на підприємства; розробити та імплементувати до системи освіти курсів з підприємництва, а у ВНЗ — відповідних кафедральних програм; передбачити розвиток неформальної освіти — тренінгів з молодіжного підприємництва, залучення наставників-бізнесменів, розширювати відомості про успішні приклади та моделі розвитку молодіжного підприємництва, а також розширювати інтерактивні онлайн канали налагодження такого інформування.

– Розширення доступу молодих підприємців до фінансування. Для чого доцільно передбачити: створення фінансових послуг, орієнтованих на молодь, включаючи пільгове кредитування та інше співставне фінансування; створити національне кредитне бюро з розвитку молодіжного підприємництва; системно підвищувати фінансову грамотність молоді.

### ***Література***

1. Global Employment Trends for Youth 2017 — Paths to a better working future [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_598669.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf)

2. Базилюк Б.Г. Управління персоналом у контексті соціальної відповідальності бізнесу : монографія / Л.П. Червінська, Б.Г. Базилюк. — Київ : КНЕУ, 2018. — 212, [4] с.

3. Cedefop (2018). Annual report 2018. Luxembourg: Publications Office. [Електронний ресурс] — Режим доступу : [https://www.cedefop.europa.eu/files/4175\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4175_en.pdf)

4. EU Youth Strategy [Электронный ресурс] — Режим доступа : [https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en)

5. Ukraine : Request for Stand-By Arrangement and Cancellation of Arrangement Under the Extended Fund Facility-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Ukraine. IMF Country Report No. 19/3, січень 2019 [Электронный ресурс] — Режим доступа : <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2019/cr1903.ashx>

УДК 331.5

*Лин С.Д.,*

старший преподаватель  
УО «ГГУ им. Ф. Скорины», Беларусь

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО, ЛЕСНОГО И РЫБНОГО ХОЗЯЙСТВА БЕЛАРУСИ**

Несмотря на рост уровня урбанизации во всем мире, роль сельской местности остается огромной: обитаемая территория для проживания людей, место для производства сельскохозяйственной, рыбной, лесной продукции, зона рекреации, сохранения национальных традиций и т.д. Этим обуславливается актуальность исследования человеческого капитала села и, прежде всего, тенденций его изменения в социально-трудовой сфере.

Общая численность сельского населения постоянно уменьшается. С 1990 года его сокращение составило около 1500 тыс. человек, что касается и доли сельского населения Беларуси. Численность трудоспособного по возрасту населения сократилась за указанный период времени на 36,1 %. Среди трудоспособного населения сельских территорий около 80 процентов относятся к занятому населению — в 2017 г. 81,3 %. Число безработных в сельской местности в 2017 г. было 59018 человек. Уровень безработицы с 2016 года уменьшился на 1,1 процентных пункта и составил в 2017 г. 5,6 %.

Если обратиться непосредственно к отрасли сельского, лесного и рыбного хозяйства, то на 100 уволенных работников приходится 94 принятых. То есть указанная отрасль испытывает нехватку кадров — в 2017 г. ее потребность в работниках, заявленная в органы по труду, занятости и социальной защите, составила почти 8 тыс. человек [1, с. 95,101].

Большая часть работников данного вида деятельности сосредоточена в Минской и Брестской областях [2, с. 17]. Это объяс-

няется тем, что здесь находится почти половина сельскохозяйственных организаций республики.

Распределение занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйстве по полу выглядит следующим образом: около 60 % мужчин и 40 % женщин. Половина работников сельского хозяйства имеют возраст 30-49 лет, четверть — возраст 50-59 лет. Это характерно для обоих полов. Доля занятых в возрастном диапазоне до 29 лет составляет 16 %, что неблагоприятно для отрасли в части притока молодых креативных кадров, восприимчивых к инновациям.

Нужно отметить, что почти четверть работников сельскохозяйственной отрасли имеет общее среднее образование — 37,8 %. Достаточно высокая доля работников с общим базовым образованием — 7,5 % (при уровне в 2 % для всех занятых). Доля персонала отрасли, имеющего высшее образование, самая низкая среди всех видов экономической деятельности (на 21,1 процентных пункта ниже уровня для занятых в экономике страны в целом).

Для мужчин ситуация еще более печальная. Относительно других видов деятельности в сельском, лесном и рыбном хозяйстве самая высокая доля лиц, имеющих общее среднее и базовое образование, самая низкая — для мужчин с высшим образованием (на 26,4 процентных пункта ниже, чем для всех занятых). Долевая численность мужчин-работников, имеющих профессиональное техническое образование, несколько выше ее величины для всей экономики страны.

Такие же тенденции характерны и для распределения женщин по уровню образования, отличаются лишь величины отклонения от общего распределения по всем занятым в республике. Так, доля женщин с высшим образованием в сельском хозяйстве ниже доли в экономике страны на 26 процентных пунктов, доля женщин с общим средним образованием — выше на 17,1 процентных пункта.

Если же совместить распределение по уровню образования с распределением по функциональным группам, то картина получается следующая. Доля руководителей с высшим образованием в сельском, лесном и рыбном хозяйстве составляет 53,2 %, что на 20 процентных пунктов ниже их доли для всех занятых республики и является самым низким уровнем по сравнению с другими видами экономической деятельности. При этом доля руководителей со средним специальным образованием, напротив, самая высокая. Такие же тенденции характерны для распределения специалистов сельского хозяйства, за исключением того, что сельское, лесное и рыбное хозяйство находится на втором месте по указанным показателям после здравоохранения и социальных услуг.

Следует отметить, что в сельском, лесном и рыбном хозяйстве достаточно высокий уровень травматизма. В 2017 г. он составил 25,7 % от общего количества травм среди занятых (второй по величине показатель после промышленности). Среди всех смертельных травм доля травм, полученных в сельском хозяйстве и закончившихся смертельным исходом, была на уровне 31,6 %. Это говорит о пренебрежении правилами техники безопасности в сельскохозяйственных организациях.

В 2018 г. номинальная начисленная заработная плата для работников сельского, лесного и водного хозяйства составила 585,2 тыс. руб., что ниже общереспубликанского уровня на 30 %. Более низкая заработная плата только в образовании и услугах по временному проживанию и питанию. При этом соотношение женщин и мужчин по величине номинальной начисленной заработной платы в отрасли сельского, лесного и водного хозяйства составляет 88,7 %.

Таким образом, основными проблемами развития человеческого капитала сельского, лесного и рыбного хозяйства являются сокращение численности занятых, дисбаланс в половозрастной структуре работников, недостаточно высокий уровень квалификации персонала, низкий уровень доходов.

### **Литература**

1 Статистический ежегодник Республики Беларусь 2018 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2018. — 490 с.

2 Сельское хозяйство Республики Беларусь: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2019. — 212 с.

УДК 331

**Кравчук К.С.,**

аспірантка,

ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»,

провідний економіст відділу державних програм  
Державний центр зайнятості

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

У сучасному світі цифрові технології все швидше проникають в життя суспільства, і ринок праці не є виключенням. Мінливі

умови змушують більшість галузей економіки переорієнтуватися на віртуалізацію трудових відносин. Проте, в Україні поширення технологій найчастіше співвідноситься з приватним бізнесом і великими корпораціями, а державний сектор асоціюється з застарілими формами і методами роботи.

Інтернет платформи з працевлаштування стали одними з перших, хто почав працювати з цифровими технологіями для того, щоб зводити кандидатів на вакантні посади та працевлаштувачів. Впровадження великих за обсягом баз вакансій та резюме, чати підтримки, можливість завантаження аналітичних матеріалів для оцінки ситуації, пов'язаної з зайнятістю і безробіттям, безсумнівно є дієвими інструментами, що допомагають скоригувати ситуацію на вітчизняному ринку праці. Але поряд з digital-змiнами виникають і нові загрози, адже в базу вакансій інтернет-платформ з працевлаштування нерідко потрапляють пропозиції роботи без належного оформлення трудових відносин, що створює додаткові ризики для ринку праці.

Водночас, державна служба зайнятості робить впевнені кроки для подолання стереотипу щодо застарілості інструментарію державних установ. Діджиталізація процесів, пов'язаних з наданням державною службою зайнятості послуг населенню, допомагає вибудувати чітку та налагоджену систему відносин між шукачами роботи та роботодавцями.

Сьогодні служба зайнятості активно модернізується та розвивається, дбає про постійне вдосконалення соціального захисту українських громадян від безробіття. Вирішення проблем зайнятості населення відбуваються за допомогою низки інструментів, серед яких:

- формування та оновлення онлайн бази вакансій та резюме;
- запровадження формату відео-резюме;
- електронний кабінет шукача роботи та роботодавця;
- онлайн опитування населення для подальшого покращення послуг;
- платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри (з вбудованим сервісом з онлайн тестування);
- температурна мапа [1].

Проте, для того, щоб покращувати та пришвидшувати контакти між клієнтами служби чи органами державної влади, необхідні такі зміни:

- впровадження сервісу, який допоможе налагодити онлайн комунікацію між громадянами та працівниками служби зайнятості;

- впровадження сервісу для уніфікованого онлайн зв'язку між державною службою зайнятості та органами державної влади;
- впровадження сервісу для уніфікованої подачі звітності без дублювання на папері.

Вищезазначені оновлення у майбутньому допоможуть не тільки покращити сервіс служби зайнятості, але й мінімізувати ризики, з якими стикається українське населення на ринку праці.

### ***Література***

1. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua>.

**СЕКЦІЯ 9**  
**Соціальний діалог**  
**в умовах мережизації відносин:**  
**відповідальність сторін**  
**у забезпеченні зайнятості**  
**і доходів**

УДК 330.342.146

**Стожок Л.Г.**,  
канд. екон. наук, здобувач  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

**СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ**  
**В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Стратегічним завданням соціальної держави є забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Але, як свідчить аналіз виконання соціальних реформ, за період незалежності так і не сформовано якісної державної соціальної політики, ефективного механізму розвитку людського капіталу. Посилення соціальної нерівності, поява змін на ринку праці під впливом політичної, економічної, соціальної нестабільності, розповсюдження цифрових технологій, поява нових форм зайнятості породжує необхідність удосконалення механізму соціального захисту від нових соціальних ризиків. У загальному під соціальним ризиком слід розуміти ймовірність виникнення несприятливих соціальних ситуацій, які передбачають надання соціальної допомоги та соціальної підтримки зі сторони держави. Зазначимо, що соціальні ризики трудової сфери — це перш за все сукупність гарантій та заходів, підтверджених юридичними нормами щодо можливості забезпечити гідний рівень життя працездатному населенню та реалізацію законодавчо закріплених соціальних прав протягом життєвого періоду. В Україні гарантом захисту матеріального становища при настанні соціальних ризиків є соціальне страхування, основними видами якого є страхування у зв'язку з тимча-

совою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, медичне [1, ст. 1], а також пенсійне страхування та страхування на випадок безробіття.

Вважаємо, що поява нових форм зайнятості: дистанційна, нестабільна, робота вдома, зайнятість у сільській і неформальній економіці, зайнятість з низькими доходами посилює фінансову неспроможність системи соціального страхування. Оскільки фінансова стійкість програм соціального страхування забезпечується регулярною сплатою ЄСВ.

Працівники, які зайняті на умовах нестандартної зайнятості зіштовхуються з наступними проблемами:

- ✓ неповна зайнятість, відсутність стабільного робочого місця,
- ✓ відсутність можливості реалізувати трудові права,
- ✓ втрата гарантій у сфері пенсійного забезпечення,
- ✓ відсутність можливості брати участь у системі соціального

страхування від соціальних ризиків в трудовій сфері. [2, с. 11]

Враховуючи специфіку форм зайнятості, охоплення соціальним страхуванням економічно активного населення працездатного віку може бути розширене шляхом поєднання обов'язкових соціально-страхових програм зі сплатою внесків, програм фінансованих за рахунок сплати податків, добровільних страхових програм та допомоги у натуральній формі. [3, с 6] Не менш важливим є посилення соціальної відповідальності суб'єктів системи соціального страхування, підвищення фінансової адекватності страхових виплат з метою забезпечення гідного соціального захисту від відповідного соціального ризику. Зміна характеру трудового життя, посилення соціальної відповідальності поколінь потребує участі в системі обов'язкового і добровільного соціального страхування.

Підкреслимо, що рівень охоплення соціальним страхуванням (особливо в сільській місцевості) залежить і від інформованості про механізм функціонування соціального страхування, страховий стаж, вік виходу на пенсію, можливий розмір пенсії.

Стійкість функціонування системи соціального страхування залежить від якості обслуговування, від здатності забезпечувати на страхових засадах гідний рівень соціальної підтримки застрахованих осіб протягом життя і від довіри суспільства до зазначеного механізму захисту від соціальних ризиків.

Отже, для забезпечення можливостей реалізації соціальних прав, ефективного функціонування системи соціального захисту від соціальних ризиків в сфері праці, економічного та соціально-

го розвитку державна політика в трудовій сфері повинна бути направлена на підвищення якості та стабільності зайнятості, на захист інтересів та потреб суб'єктів соціально-трудоких відносин.

### **Література**

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV від 23.09.1999р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 05.09.2019).

2. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.fes.kiev.ua](http://www.fes.kiev.ua) (дата звернення: 05.09.2019).

3. 10 Глобальных вызовов перед социальным обеспечением [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.issa.int](http://www.issa.int) (дата звернення: 05.09.2019).

*Vytautas Juščius,*  
prof., dr. Social Sciences,

*Eglė Laurišonienė,*  
Klaipėda University (Lithuania)

## **INSURANCE INTERMEDIATION OF LIFE INSURANCE SERVICES: THEORETICAL BACKGROUND**

The sphere of life insurance services, as one of the components of the financial services sector, is being rapidly developed, and its importance is constantly increasing in the social and economic context of the state. Analysing the trends of the development of the global market of insurance services, it can be noted that the success of life insurance companies is determined by the knowledge of the needs and expectations of the users of the chosen segments of insurance services. In the financial services market, due to complication, complexity and high level of individuality of the products, personal selling is one of the most acceptable means of providing support. It is a unique element of marketing communication. Unlike advertising or sales promotion, which focus on increasing consumer awareness of the existence, the availability, price, and essential features of goods and services, personal selling enables to provide customized information tailored to the specific needs of each customer. The communication method of personal selling is usually directed towards particular segments of the market and plays a significant role in marketing

exchange as it covers all the elements of the marketing mix [8]. [7] notes that, despite the fact that insurance companies in many countries use various service distribution channels, face-to-face communication, conducted by a well-trained and ethical sales professionals, is the main method for promoting sales to identify, meet and forecast the needs of the current and future customers. An efficient sales process, as many other characteristics that ensure competitiveness of business organizations, is of particular importance for successful activity. Most of the authors who study sales [1], [3] distinguish sellers' **self-efficacy** as one of the most important variables in assessing and analysing the models of sales performance. In the context of personal selling, this trait is associated with self-control in order to achieve the raised goals. Self-efficacious employees are more proactive in correcting sales failures. Not only do they generate higher sales volumes, but they also establish and maintain closer relations with customers, thus raising the process of providing services to a higher level. **Emotional intelligence** is important in many business areas, but in the service sector it is especially important. [6] describe the concept of emotional intelligence as the ability of a person to acquire and apply knowledge from one's emotions and to understand the emotions of others to achieve the desired outcome. [5], [6], [11] emphasize that the proper salespersons' use of emotions strongly affects the efficiency of their work. Emotionally intelligent agents capable of perceiving a wide range of emotions not only achieve high performance results, but also develop quality relationships with customers. Thus, integrating emotional management into the process of providing services is vital to creating quality interactions with customers based on goodwill and positive emotions. The relationship between the concepts of salespersons' behaviour, such as **adaptive selling** or customer-oriented selling, and sales performance is widely studied and analysed. Many studies trace a strong positive relationship between the application of these concepts of sales behaviour and the efficiency of sales professionals [2], [4], [10]. Easily adaptable to the situation salespeople, during the sales process, are able to effectively apply a suitable selling method to a particular customer and to increase the value of a product perceived by each customer, and at the same time to increase the income and profit of an organization [2]. A professional with **customer-oriented** sales practice actively seeks to provide with a solution that would enable the customer to achieve the desired goals. The customer-oriented sales process enhances customers' confidence in a product of an organization, forms positive attitude and opinion of the sales professional. [2] emphasize that customer-oriented sales profes-

sionals need to summarize customers' initial attitudes, intentions and wishes, and to draw conclusions from this information. Analysing the impact of applying the concepts of salespersons' behaviour on sales performance, [9] distinguishes the behaviour of **active listening**. The initial stages of sales process, an adaptive seller gathers information in order to adapt the appropriate communication method to each unique situation and to maintain good relationship with a customer. In the phase of identifying the needs, the sales professional identifies both the obvious and the «hidden» problems of a customer in order to provide an appropriate solution. Active listening is essential for a deep, not superficial understanding of the situation of a customer.

**Conclusions.** The market of life insurance is a complex system where there interact insurers, the insured, intermediaries and other institutional units. The complexity of the product of life insurance and the specificity of the use of this service require competent management of the sales process. In this context, the importance of insurance intermediaries, the need for personal selling and the advantages of selling life insurance services are evident.

### References

1. Byunghwa, Y., Youngchan, K., McFarland, R. G. (2011). Individual Differences and Sales Performance: A Distal-Proximal Mediation Model of Self-Efficacy, Conscientiousness, and Extraversion. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 371–382.
2. Chakrabarty, S., Widing II, R. E., Brown, G. (2014). Selling behaviours and sales performance: the moderating and mediating effects of interpersonal mentalizing. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(2), 112–122.
3. Fournier, Ch., Tanner Jr., J. F., Chonko, L. B., Manolis, Ch. (2010). The Moderating Role of Ethical Climate on Salesperson Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 30(1), 7–22.
4. Hughes, D. E., Le Bon, J., Rapp, A. (2013). Gaining and leveraging customer-based competitive intelligence: the pivotal role of social capital and salesperson adaptive selling skills. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 41, 91–110.
5. Kidwell, B., Hardesty, D. M., Murtha, B. R., Sheng, Sh. (2011). Emotional Intelligence in Marketing Exchanges. *Journal of Marketing*, 75, 78–95.
6. Kidwell, B., Hardesty, D. M., Murtha, B. R., Sheng, Sh. (2012). A closer look at emotional intelligence in marketing exchange. *New Insights*, 4(1), 24–31.
7. Leary, P., Kane, K. M., Woods, D. F. (2014). Reversing the Decline in Life Insurance Ownership. *Journal of Financial Service Professionals*, 68(4), 33–41.

8. Olumoko, T. A., Abass O. A., Dansu, S. F. (2012). The Role of Personal Selling in Enhancing Client Satisfaction in Nigerian Insurance Market. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 3(2).

9. Pelham, A. M. (2010). The Impact of Salesperson Perception of Firm Market Orientation on Behaviors and Consulting Effectiveness. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 17, 105–126.

10. Verbeke, W., Dietz, B., Verwaal, E. (2011). Drivers of sales performance: a contemporary meta-analysis. Have salespeople become knowledge brokers? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, 407–428.

11. Wisker, Z. L., Poulis, A. (2015). Emotional Intelligence and Sales Performance. A Myth or Reality? *International Journal of Business and Society*, 16(2), 185–200.

УДК 331.105:364.65

**Льченко Б.В.**,  
старший викладач  
кафедри соціології,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **АКТУАЛЬНІСТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ**

Складні виклики, які сьогодні стоять перед українським суспільством, актуалізують необхідність модернізації традиційних, а також застосуванні новітніх форм та інструментів ефективного діалогу між владою та громадянським суспільством.

Традиційним інструментом, легітимною формою вирішення соціально-економічних та політичних протиріч, зменшення рівня конфліктності та соціальної напруженості в суспільстві є інститут соціального діалогу.

У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог [1], соціальний діалог визначається як цінний демократичний засіб вирішення соціальних проблем, формування консенсусу; це сучасний і динамічний процес, що має унікальний потенціал та широкі можливості сприяння прогресу в контексті глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду.

Проблема підвищення ефективності соціального діалогу з урахуванням нових викликів для нашої країни, зокрема в контексті реалізації Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, за-

лишається актуальною та потребує розробки дієвих інструментів удосконалення інституційних засад його функціонування та розвитку.

В теорії мета соціального діалогу відрізняється залежно від його змісту й може значною мірою відрізнятись в різних країнах, а зміст СД на національному рівні, перш за все, визначається реаліями соціально-економічного життя і тому може бути різним залежно від потреб суспільства на різних етапах розвитку, проте часто він повинен реагувати і на термінові події.

На міжнародному рівні сформовано ключові загальні тренди щодо ролі та місця соціального діалогу у вирішенні глобальних проблем людства.

Зокрема, підсумковий документ ООН щодо порядку денного сталого розвитку до 2030 р. закликає стимулювати і заохочувати ефективне партнерство між державними організаціями, між державним і приватним сектором та між організаціями громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії використання ресурсів партнерів. Міжнародна організація праці [2] наголошує на тому, що соціальне партнерство є одним з найбільш ефективних шляхів забезпечення сталого розвитку, а одним із інструментів його реалізації — соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними секторами і організаціями громадянського суспільства.

Про проблеми чинної моделі соціального діалогу в Україні (насамперед йдеться про трипартизм) сказано вже багато [3, 4]. Однією з проблем функціонування соціального діалогу в Україні, на наш погляд, є відсутність узгодженої усіма зацікавленими учасниками спільної стратегії (а саме місії, довгострокових цілей та індикаторів їх досягнення) його розбудови в нових, турбулентних соціально-економічних умовах.

Після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» так і не було розроблено стратегічного плану місії, цілей, результатів та індикаторів досягнення визначеної Законом мети на довго-, середньо- та короткострокову перспективу, тобто своєрідної «дорожньої карти» стратегічного розвитку СД в Україні з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх факторів (євроінтеграційні прагнення України, реформа децентралізації тощо).

В ідеалі, СД є формулою досягнення компромісних рішень, які забезпечують соціально-економічну стабільність, динамізм розвитку економіки тощо. Як постійний механізм врегулювання тру-

дових і соціально-економічних відносин, він має бути відпрацьований на рівні легітимних партнерів та враховувати позиції та інтереси інших зацікавлених сторін, зокрема незалежних профспілок, підприємницьких організацій (асоціацій), громадських організацій, експертного середовища, науковців тощо. Цей механізм, серед іншого, сприяє підвищенню прозорості процесу прийняття рішень в умовах реалізації реформи децентралізації, коли виникає дефіцит репрезентативних учасників на територіальному рівні.

Вироблення позиції соціальних партнерів та експертного середовища щодо вирішення зазначених вище стало метою проекту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації» [5].

Зокрема, експертами проекту було підготовлено документ «Дорожня карта: «Стратегія модернізації соціального діалогу» [5]. Під час підготовки дорожньої карти здійснено аналіз актів законодавства стратегічних державних документів, наявних аналітичних та наукових досліджень, офіційних позицій сторін соціального діалогу, незалежних експертів стосовно чинної моделі публічного та соціального діалогу в Україні та шляхів їх модернізації, зокрема в рамках реформи децентралізації.

Документ передбачає формування довго-, середньо- та короткострокових цілей розвитку модернізованої моделі соціального діалогу в Україні, а також плану дій з покрокової її реалізації.

В контексті модернізації чинної моделі СД відповідно до запропонованої стратегічної мети, доцільним є застосування так званого стейкхолдерно-орієнтованого підходу, відповідно до якого стейкхолдерами в соціальному діалозі є суб'єкти, які володіють певною часткою ресурсу за допомогою багатопараметричного впливу активно взаємодіють в системі соціально-економічних та соціально-трудова відносин, утворюють мережу зацікавлених осіб і формують відповідну інфраструктуру (тобто не лише урядову сторону, об'єднання роботодавців та профспілок, а й експертне середовище, органи, які забезпечують організацію процесу соціального діалогу тощо).

Для удосконалення соціального діалогу в нових умовах необхідна науково-обґрунтована трансформація моделі в контексті:

- 1) покращення організації соціального діалогу шляхом посилення повноважень (на законодавчому рівні) тристоронніх органів соціального діалогу на національному та територіальному рівні;

- 2) забезпечення принципу інклюзивності соціального діалогу, зокрема в частині запровадження нових підходів до визначення

репрезентативності, недискримінаційної участі усіх організацій профспілок, підприємців та роботодавців, які опікуються соціально-трудовою проблематикою;

3) обґрунтованого та виваженого залучення окрім соціальних партнерів інших стейкхолдерів з чітко визначеними повноваженнями та параметрами впливу на прийняття рішень, зокрема, участі у інституціях соціального діалогу на всіх його рівнях.

### **Література**

1. Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. — Міжнародна організація праці, 18.06.2002 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: [www.ilo.org/assets/files/IntLaws/resolution\\_t\\_sd.doc](http://www.ilo.org/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc).

2. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідну працю і зелені робочі місця». — 102-а сесія Міжнародної конференції праці, Женева, 2013 р.

3. Внучко С., Ільченко Б., Рой В. Як налагодити ефективний соціальний діалог в Україні? Підготовлено за сприяння проекту «Громадська синергія» [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: [scc.org.ua/content/yak-nalagoditi-efektivniy-socialniy-dialog-v-ukrayini](http://scc.org.ua/content/yak-nalagoditi-efektivniy-socialniy-dialog-v-ukrayini).

4. Ільченко Б. В. Від стратегії реформування — до сталого розвитку // Журнал «Роботодавець», № 5, 2017 р. — С. 24–25.

5. Матеріали проекту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації» (Київ, 2018–2019 рр.) за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» // журнал «Роботодавець», № 2, 2019 р. — С. 3–51.

**СЕКЦІЯ 10**  
**Соціальна відповідальність**  
**бізнесу в умовах цифрової**  
**економіки: пріоритети**  
**та технології забезпечення**

*Agnė Šneiderienė,*  
dr. Social Sciences,  
Klaipėda University (Lithuania)

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY  
IN THE DIGITAL ECONOMY**

Digital transformation has affected nearly all forms of business over the last decade, and, according to [2], given parallel developments calling for better, more inclusive and humanistic technologies and business ecosystems, there is a need for business ethicists to increasingly engage with the manifold ways in which digital technologies are informed by normative considerations of fundamental concern. It is becoming increasingly common and necessary for business to assume social and political responsibilities that go far beyond legal requirements and to fill the ‘regulatory vacuum’ now present in a growing number of areas of global governance [7].

Digital technologies are increasingly central to people, corporations, and societies [3]. It should be noted that digital transformations shape work processes by automating activities, create new possibilities for organizations to rethink and optimize they operations, inform stakeholders about their responsibilities and so on. According to [3], digital technologies create new kinds of visibilities, better possibilities for editing, increased persistence of information, and more extensive forms of association. It should be assumed, that digital platforms are becoming part of the mainstream media, and online communities are seen as providing contemporary business opportunities and challenges that emerge from engagement with a variety of stakeholders. Credible use of digital technology has become a vital for businesses of all sizes [8].

[6] state, that digital transformation officially has a higher purpose: to save our planet. It should be noted, that if companies do not actively seek to make sustainability as an integral part of their ordinal digital strategy, those companies will not succeed in this digital era. As most major companies have made sustainability pledges or policies, with some even mentioning how digital can aid sustainability. But it should be noted, that moving forward — sustainability become a necessity for companies. And this will become the most important thing companies can do to sustain their businesses in the future [6]. Corporate social responsibility offices around the globe have long recognized the value of making calculated investments of public affect in social causes and the link between these investments and concrete financial returns. The perpetual interactivity and transparency of social network sites seem to raise the stakes in these ventures because through them interested parties can easily police corporate commitments [4]. According to [1], Web 2.0 companies often implicitly or explicitly invoke the concept of corporate social responsibility in an attempt to gain or regain social acceptance. [5] analyse Uber case and come to a conclusion that there are potential strategic advantages to be gained through branding as socially responsible companies who provide collective employee benefits and improved worker rights.

We could not imagine consumers' everyday life without social networks, but in these business modes there are some issues concerning corporate social responsibility. It should be noted, that in the context of everyday communication on social media platforms are often vexingly immune to instrumental corporate social responsibility logic and thus Web 2.0 regulation. Government legislation, such as public interest on issues of intellectual property, privacy, and communication rights online, should be assured. From an ethical perspective [1], the democratic appeals contained in the concept of integrative corporate social responsibility hold promise for improving the transparency of Web 2.0 sites' circumscription of user rights, along with supporting effective shareholder dialogue. [3] state that Web 2.0 companies resist or circumvent standardized reporting and accountability measures and largely prefers to develop their own modes of disclosing information. So, there is a need to identify the roles and responsibilities of public and private actors when it comes to developing, operating, and governing digital infrastructures. Also, there is a need to rethink and specify issues of corporate social responsibility that are significant in the era of digital economy. Especially, those issues which are concerned with

intellectual property, privacy and communication rights online, as companies often implicitly or explicitly invoke the concept of corporate social responsibility in an attempt to gain or regain social acceptance.

**Conclusions.** Corporate social responsibility becomes a necessity for companies in digital era. It should be emphasized that sustainability should be seen as an integral part of their ordinal digital strategy. Only then companies can sustain their businesses in the future.

## References

1. Busch, T., Shepherd, T. (2014). Doing well by doing good? Normative Tensions underlying Twitter's Corporate Social Responsibility Ethos. *Convergence: the International Journal of Research into New Media Technologies*, 20(3), 293–315.
2. Etter, M., Fieseler, C., Whelan, G. (2019). Sharing Economy, Sharing Responsibility? Corporate Social Responsibility in the Digital Age. *Journal of Business Ethics*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04212-w>.
3. Flyverbom, M., Deibert, R., Matten, D. (2019). The Governance of Digital Technology, Big Data, and the Internet: new Roles and Responsibilities for Business. *Business and Society*, 58(1), 3–19.
4. Hearn, A. (2010). Structuring Feeling: Web 2.0, Online Ranking and Rating, and the Digital 'Reputation' economy. *Ephemera*, 10(3/4), 421–438.
5. Malos, S., Lester, G. V., Virick, M. (2018). Uber Drivers and Employment Status in the Gig Economy: Should Corporate Social Responsibility Tip the Scales? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30, 239–251.
6. Newman, D. (2017). How Digital Transformation Aligns with Corporate Social Responsibility. Interactive: <https://www.forbes.com/sites/danielnewman/2017/11/21/how-digital-transformation-aligns-with-corporate-social-responsibility/#2c37fff958bf> [15, July, 2019].
7. Scherer, A. G., Palazzo, G. (2011). The New Political Role of Business in a Globalized World: a Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy. *Journal of Management Studies*, 48(4), 899–931.
8. Stancu, A., Grigore, G., McQueen, D. (2018). Corporate Responsibility and Digital Communities: an Introduction. In: Grigore, G., Stancu, A., McQueen D. (eds.). *Corporate Responsibility and Digital Communities*. Palgrave Studies in Governance, Leadership and Responsibility. Palgrave Macmillan, Cham.

*Дяконенко О.І.*,  
канд. екон. наук, ст.н.с.  
відділу проблем формування соціального капіталу,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України

## **НОВІ ЗВ'ЯЗКИ ТА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ В ТРУДОВІЙ СФЕРІ, СФОРМОВАНІ ПІД ВПЛИВОМ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

В умовах посилення мережизації відносин зростає значимість соціального капіталу у формуванні нових зв'язків та взаємозалежностей у трудовій сфері. На протидію таким наслідкам інформаційної економіки як нестабільність соціально-трудоких відносин, низька правова захищеність працівників, демотивація трудової діяльності посилюється роль соціального капіталу як регулятора трудових відносин. Значущість соціального капіталу полягає у формуванні соціально-трудоких відносин на засадах свівучасті, взаємній координації поведінки, обміні інформацією, посилюючи адаптацію суб'єктів трудових відносин до нових умов.

Нові зв'язки та взаємозалежності в трудовій сфері характеризуються зростанням індивідуалізації відносин, посиленні ролі професійних якостей працівників, що в умовах загострення конкуренції за високопрофесійну робочу силу матиме прояв у зміні організаційних принципів трудових відносин та традиційних форматів зайнятості. До нових форм трудових відносин належать коворкінг, краудсорсинг, аутстафінг, аутсорсинг та ін. Зокрема, коворкінг є особливо ефективним для новачків бізнесу: в коворкінг-центрах можна отримати підтримку та необхідну бізнес-інформацію чи бізнес-ідею, економлячи на оренді приміщення та користуванні офісним обладнанням, маючи доступ до фінансових ресурсів та взаємопідтримку між працівниками. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікує, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Цією зайнятістю охоплені зазвичай висококваліфіковані спеціалісти, літнього та молодого віку, зайняті в ІТ і веб-секторах, бізнес-консалтингу, аудиту, творчих професіях, що прагнуть до самозайнятості за мінімального ризику ведення бізнесу. Для досвідчених осіб пенсійного віку така зайнятість дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом. Наразі малі та

середні підприємства, отримуючи допомогу від високопрофесійних та компетентних працівників-консультантів, мають переваги у вигляді економії та гнучкості ведення бізнесу, отриманні адміністративної підтримки, допомоги в переговорах з клієнтами, у підготовці документів та ін.

Краудсорсингу як формі трудових відносин притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати), відсутність вимог до режиму роботи, нерегулярність робіт, недотримання авторських прав, що нівелюють переваги цієї форми зайнятості — можливість налагодити професійні зв'язки незалежно від місця проживання, підлаштувати режим роботи до своїх фізіологічних особливостей, на власний розсуд організовувати трудову діяльність. Фрілансери не завжди охоплені програмами підвищення кваліфікації та навчання, не мають змоги отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні.

Вагомим чинником зростання соціального капіталу у краудсорсингу, коворкінгу, самозайнятості та інших формах інноваційної зайнятості стало поширення мобільної зайнятості на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазвичай зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволеності від роботи, що пояснюється перевагами, які надає ця форма зайнятості, а саме: можливість працювати автономно, ефективність використання робочого часу, економія часу і витрат на переїзд «робота-дім», оплата праці за результатами роботи, а не кількістю відпрацьованих робочих годин, зменшення рівня стресу. Зайнятість на основі ІКТ є продуктивним робочим місцем для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій та креативної економіки. Серед норвезьких науковців активно практикується мобільна робота на основі ІКТ, що дало суттєвий економічний ефект як для країни і наукових організацій, так і працівників, які мають можливість не змінювати місце проживання і не здійснювати щоденні переміщення «робота-дім» [1, с. 81]. Для працівника зайнятість на основі ІКТ буде продуктивнішою за умови необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, що особливо важливо в умовах стислих термінів виконання завдання та необхідності високого рівня концентрації, сприятливих умов праці (рівень шуму, освітленість та температура повітря в приміщенні, зручність робочого місця тощо). Негативно на соціальному капіталі таких співробітників позначається відсутність неформального спілкування та соціальних контактів, ізольованість працівників при виконанні завдання. Менеджери консалти-

нгу Grontmij з Данії наголошують на важливості обміну знаннями між мобільно зайнятими на основі ІКТ і активно пропагують спілкування співробітників у мережі, форумах тощо [1, с. 79].

Тимчасова зайнятість притаманна переважно особам з низьким соціальним капіталом та характеризується необмеженою тривалістю робочого часу, постійними коливаннями режиму праці, високою інтенсивністю роботи часом не в комфортних умовах, необхідність братися за будь-яку запропоновану роботу, уникаючи відмов заради підтримання позитивної репутації. Для тимчасово працюючих іноді ця форма зайнятості є можливістю здобути постійне місце роботи в майбутньому та поліпшити професійні навички. Зокрема, дослідження в одній з лікарень Словаччини засвідчило прагнення тимчасово зайнятих лікарів використовувати свою діяльність для отримання професійного досвіду, знань, налагодження зв'язків, використання обладнання та матеріалів [1, с. 65]. На рівні підприємства найм спільного стратегічного працівника на умовах тимчасової зайнятості дає можливість не користуватися дорогими послугами інноваційних фірм, а в короткі терміни підвищити продуктивність економічної діяльності фірми, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, продуктивність наявних робочих місць, сприяючи інформаційному взаємообміну інноваційними здобутками між підприємцями, регіональному співробітництву тощо.

### **Література**

1. Eurofound (2015), New forms of employment. — Luxembourg : Publications Office of the European Union.

УДК 005.35

**Кицак Т.Г.,**

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

## **ЕВОЛЮЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: ТРЕНДИ, ТЕНДЕНЦІЇ, ДОМІНАНТИ**

Соціально-економічна стабільність і ощадливе використання ресурсів навколишнього середовища являються головними засадами збалансованого розвитку більшості розвинених країн. Ці

фактори формують ряд вимог до бізнес-організацій як головних суб'єктів впливу на соціальні, економічні та екологічні сфери життєдіяльності суспільства. Такі глобальні виклики спонукають бізнес до пошуку нових способів раціонального поєднання забезпечення максимального рівня прибутковості та задоволення запитів та потреб головних груп стейкхолдерів. Дієвим інструментом досягнення цих цілей є впровадження в практику господарської діяльності концепції корпоративної соціальної відповідальності.

За останні 10–15 років соціальна відповідальність бізнесу як фактор сприяння збалансованому суспільному розвитку в розвинених економіках країн Північної Америки та Європейського Союзу постала інноваційним трендом для бізнес-співтовариства, запорукою соціально-партнерських контактів з органами державної влади всіх рівнів і громадянським суспільством. Що дозволяє компаніям мати ефективний результат як мінімум у формі:

- поліпшення бренду, іміджу та ділової репутації;
- зростання капіталізації;
- посилення згуртованості персоналу та підвищення продуктивності праці;
- поліпшення прозорості бізнес-організації для громадськості;
- покращення інвестиційної привабливості;
- зростання внеску у процес формування збалансованого суспільного розвитку.

У світі відбуваються значні зміни в корпоративній соціальній відповідальності бізнесу, викликані низкою факторів і «викликів» часу, що дозволяє ставити питання про принципову трансформації управлінських принципів та інструментів КСВ. Найзначнішим за рівнем впливу на КСВ і можливостей, що відкриваються стає «цифровізація» суспільного життя: розвиток цифрової економіки та її нових інструментів (принцип «розподіленого реєстру» або блокчейн, онлайн-платформи, цифрові комунікації).

Про що говорить світовий досвід КСВ? Це цілісний підхід до сталого розвитку, коли бізнес компанії формується навколо потреб середовища і населення. Зміна політичних, економічних, технологічних умов розвитку сучасного суспільства здійснює активний вплив на розробку політики ефективності КСВ. В умовах цифрової економіки принципи, напрями, підходи до взаємодії зі стейкхолдерами та моніторинг результативності соціальних інвестицій змінюються. Що в свою чергу впливає на зміну інформаційної прозорості бізнес-організацій та їх публічну відкритість.

Також актуальним трендом корпоративної соціальної відповідальності є посилення значимості соціальної сфери, оскільки все більший вплив на бізнес орієнтири здійснюють міленіали, які ставлять під сумнів основні стандарти корпоративної поведінки, економічні та соціальні цінності. Для них величезну роль у визначенні їх поведінки відіграє соціальний капітал, а також те, де вони працюють, що купують. Вони вважають (86 %), що успіх в бізнесі слід оцінювати не тільки фінансовими показниками. Оскільки міленіали формують основну частину економічно активного населення, їх вплив з часом буде зростати, тому компаніям доведеться враховувати їх переваги і інтереси.

Інформаційні та технологічні зміни дозволяють стейкхолдерам спостерігати в реальному часі за компаніями, висловлюючи свою позицію для широкої аудиторії, об'єднану в соціальні спільноти. Споживачі і персонал стають все більш обізнаними і активними по широкому спектру екологічних, соціальних і етичних проблем. В результаті бізнесу необхідно міняти корпоративну культуру та етичні стандарти підприємницької діяльності, розширювати напрями реалізації соціальних програм і управляти репутаційними ризиками.

Соціальні інвестиції мають стати наріжним каменем, навколо чого формуватиметься імідж і репутація сучасного бізнесу, оскільки вони являються ефективним інструментом вирішення соціальних проблем і їх спрямованість орієнтована на ефективний і інноваційний соціально-економічний розвиток.

### **Література**

1. Bowen H. (1953). Social responsibilities of the businessman / H. Bowen // Harper & Row. — N.Y.
2. Carnegie A. (2012). The gospel of wealth // Revija za socijalnu politiku. — T. 19. — Vol. 2. — P. 199–206.
3. Carroll A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders / A. B. Carroll // Business Horizons. — Vol. 34(4). — P. 43.
4. Davis K. (1967). Understanding the social responsibility puzzle: what does the businessman owe to society / K. Davis // Business Horizons. — Vol. 10 (4). — P. 46–47
5. European Commission. (2010). Sustainable and responsible business. Corporate Social Responsibility (CSR). Available at: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-socialresponsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-socialresponsibility/index_en.htm)
6. Friedman M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits // New York Times Magazine. Vol. 13. — P. 32–33.
7. Druker, P. (2012). Menedzhment. Vyzovy XXI veka (Management. Challenges of the XXI century). — Moscow: Mann, Ivanov I Ferber.

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

## **НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Одним з актуальних шляхів реалізації концепції соціально відповідального ставлення до навколишнього середовища у більшості розвинутих країн світу стає екологічна відповідальність. Забруднення повітря вихлопними газами від автомобілів, утворення смітєвих звалищ, накопичення пластикових відходів, викиди парникових газів — це лише частина проблем, з якими стикається зараз людство. На протязі останніх двох років, у країнах Європейського Союзу ведеться активна дискусія з приводу обмеження використання пластикових виробів у повсякденному житті громадян, у зв'язку з масштабними забрудненнями.

Ще на початку 1990-х дослідники з'ясували, що від 60 до 80 % всього сміття у Світовому океані становить пластик. Він акумулюється у тихих регіонах між океанічними течіями, утворюючи смітєві плями. Найбільшою з них вважається Велика тихоокеанська смітєва пляма між узбережжям Каліфорнії і Гавайськими островами, яка складається з 87 тис. тон відходів і за площею порівнюється до трьох Францій. [2]

Менше ніж за 70 років на планеті було вироблено 8,3 млрд тон пластмаси, з яких понад дві третини опинилися на звалищах та у водоймах, підраховали вчені каліфорнійського Університету Санта-Барбари. Така бездіяльність загрожує тим, що в океані опиниться більше пластику, ніж риби, свідчить резолюція Програми ООН з навколишнього середовища, яку у 2017-му підписали представники 200 країн. [2]

Усвідомивши глобальність загрози від пластикових відходів, мільйони тон якого щорічно потрапляють у Світовий океан, розвинені країни оголосили справжню війну одноразовим виробам з дешевого, але небезпечного для екології матеріалу. Одним з напрямів захисту навколишнього середовища та посилення екологічної відповідальності стали заходи з впровадження жорстких обмежень щодо використання пластикових виробів у Європейсь-

кому Союзі. Так, у березні 2019 року Європейський парламент прийняв закон про часткову заборону використання одноразових пластикових виробів для скорочення обсягів морського сміття.

У травні 2019 року на засідання Ради ЄС була схвалена директива про заборону у країнах Європейського Союзу деяких одноразових пластикових виробів, для яких існує альтернатива. «Однією з основних цілей цієї директиви є зменшення кількості пластикових відходів, які створює людство. Згідно з новими правилами, пластикові тарілки, столові прибори, трубочки для пиття, тримачі для повітряних кульок та ватні палички одноразового використання будуть заборонені до 2021 року», — йдеться у повідомленні Ради ЄС. [1]

Як зазначається, до 2029 року дев'ять з десяти використаних пластикових пляшок повинні бути зібрані у сміття та відсортованими. А пластикові пляшки, які наявні у продажу, до 2025 року повинні містити щонайменше чверть матеріалу, придатного для переробки, а до 2030 року — 30 відсотків. Крім того, директива передбачає можливість притягати до відповідальності виробників пластикової продукції, а також — залучати тютюнову галузь до відшкодування коштів за утилізацію недопалків. [1]

Уряди країн-членів ЄС мають два роки, щоб привести свої національні законодавства у відповідність до нових норм. Зокрема, з 2021 року в Євросоюзі буде заборонено використання одноразової пластикової продукції, у якої на ринку є альтернатива: ватні палички, столові прибори, тарілки, соломинки, палички для повітряних куль, а також контейнери для харчових продуктів і напоїв з пінополістиролу і всі вироби, виготовлені з оксо-розкладного пластика.

До 2029 року 90 % пластикових пляшок (77 % до 2025 року) повинні будуть утилізуватися разом з пластиковим сміттям. А виробників зобов'язують випускати пластикові пляшки тільки з прикріпленими до них кришками. [1]

Накопичення пластикових відходів є однією з нагальних і поки, на жаль, не вирішених проблем і для України. За даними українських ЗМІ кожен житель України генерує близько 300 кг відходів на рік і майже 94 % з них, гниє на звалищах. В країні тільки починають розгортатись програми сортування сміття та переробки пластикових відходів, до того ж реалізуються вони, як правило, у столиці та великих обласних центрах.

Враховуючи світові тенденції у напрямку боротьби з пластиковими відходами в Україні варто розробити цілісну програму з захисту навколишнього середовища та запобігання виникнення

екологічної катастрофи. Ця програма має передбачати цілий ряд заходів, а саме:

- розроблення законодавчої бази у сфері захисту довкілля від пластикових відходів;
- створення відповідних державних структур, які будуть проводити контроль за дотриманням екологічного законодавства та накладати штрафні санкції на порушників;
- надання відповідних пільг та преференцій державним та приватним підприємствам, які опікуються захистом навколишнього середовища та вкладають значні кошти у переробку сміття та інших відходів від виробництва;
- залучати іноземні інвестиції та сучасні технології у галузі збору, сортування та переробки сміття;
- проводити масштабну роз'яснювальну роботу з населенням щодо наслідків, які можуть виникнути у наслідок забруднення навколишнього середовища пластиковими та іншими відходами;
- впроваджувати у школах та вищих навчальних закладах дисципліни та курси присвячені екологічній відповідальності людини та захисту природного середовища;
- відзначати на державному рівні провідні вітчизняні та іноземні компанії, які розробляють та реалізують цікаві програми з захисту та збереження довкілля, поширювати їх досвід у суспільстві.

### **Література**

1. В ЄС остаточно ухвалили заборону на одноразовий пластик [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/world/>
2. Пластик у світовому океані та людському організмі [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/world/countries/>

УДК 64.044.2

**Горемикіна Ю.В.,**

канд. екон. наук, старш. наук. співроб.,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України

### **АКТУАЛЬНІ НОВОВВЕДЕННЯ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ**

Соціально-трудова сфера, невід'ємною частиною якої є система надання соціальних послуг, сьогодні в Україні перебуває у стані реформування та постійних змін на регіональному та зага-

льонаціональному рівнях. Одним з актуальних питань у контексті таких змін є введення в дію нової редакції закону України «Про соціальні послуги», яка відбудеться 1 січня 2020 року. Деякі експерти вже називають даний закон «реформою десятиріччя» через нові підходи до соціального обслуговування окреслені у документі [2]. Законом передбачено низку нововведень, які потребують розгляду. Зокрема, змін зазнає класифікація соціальних послуг, її критеріями стають спрямування послуг, строк надання і місце їх надання. Детальний класифікатор соціальних послуг з квітня поточного року розробляється Міністерством соціальної політики із залученням громадськості. Вводиться і поняття «базові соціальні послуги», яке охоплює 17 найменувань основних соціальних послуг. З даним поняттям пов'язане розширення повноважень органів місцевого самоврядування у сфері соціального обслуговування. Так, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, районні, районні у містах Києві та Севастополі державні адміністрації, виконавчі органи міських рад міст обласного значення, а також виконавчі органи сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад забезпечують населення територіальних одиниць саме базовими соціальними послугами. Разом з цим, не змінними залишаються джерела фінансування соціальних послуг: кошти державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів, кошти підприємств, установ та організацій, плати за соціальні послуги, благодійна допомога.

Важливим нововведенням є встановлення єдиних вимог до організацій усіх форм власності, які надають соціальні послуги: державних, комунальних і недержавних. Визначено і основні шляхи залучення надавачів недержавного сектору (до яких належатимуть і фізичні особи-підприємці та фізичні особи, що надають послуги догляду без здійснення підприємницької діяльності): соціальне замовлення, державно-приватне партнерство, конкурс соціальних проєктів, державні та регіональні соціальні програми. Документ також створює підґрунтя для виникнення об'єднань надавачів соціальних послуг, об'єднань працівників системи надання соціальних послуг, об'єднань отримувачів соціальних послуг, що допоможе усім учасникам системи надання соціальних послуг ефективніше відстоювати свої права та законні інтереси. Водночас, закріплюються і випадки, коли громадянин не може відмовитись від одержання соціальних послуг (особи, які проходять індивідуальні корекційні програми).

Особливої уваги заслугове і той факт, що вперше на законодавчому рівні з'являється поняття «ведення випадку». Така тех-

нологія вже більше п'яти років успішно функціонує в Україні і також відома під назвою «case study» (буквальний переклад — «вивчення випадку»). Її особливістю є орієнтація на конкретного отримувача соціальних послуг та конкретну життєву ситуацію, у якій він або вона перебуває. Закон передбачає, що усі соціальні послуги, за винятком екстрених повинні надаватись шляхом ведення випадку. Саме ж ведення випадку відбуватиметься у сім етапів: 1) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи; 2) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах; 3) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї; 4) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг; 5) укладення договору про надання соціальних послуг; 6) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг; 7) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості [1]. Даний поділ на етапи загалом відповідає прийнятому у практиці надання соціальних послуг розподілу роботи під застосування технології ведення випадку в Україні та ЄС.

Окремо треба згадати і про надавачів та отримувачів соціальних послуг, запровадження якого має відбутись відповідно до нової редакції закону «Про соціальні послуги». Реєстр представлятиме собою автоматизовану інформаційно-телекомунікаційну систему, призначену для збирання, реєстрації, накопичення, зберігання, використання, знеособлення і знищення даних про надавачів та отримувачів соціальних послуг [1]. До нього вноситиметься значний масив інформації про організації та фізичних осіб, які надають соціальні послуги та отримувачів соціальних послуг. Внесення до реєстру надавачів соціальних можна розглядати як своєрідний механізм «м'якого ліцензування», коли як таке воно не застосовується, однак у реєстр вноситься інформація про перелік соціальних послуг, які має право надавати надавач соціальних послуг, їх зміст та обсяг, умови і порядок отримання, дата та результати здійснення уповноваженими органами контролю за дотриманням надавачем соціальних послуг вимог законодавства про соціальні послуги. Одразу стає очевидним дотримання надавачами державних вимог. Деякі питання викликає розділ реєстру про одержувачів соціальних послуг. Планується внесення до реєстру низки відомостей про кожного отримувача, при чому не лише персональних даних, а й результатів оцінки

його потреб, вичерпного переліку заходів з реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг, дати та результатів здійснення моніторингу надання соціальних послуг, оцінка їх якості. Частина цих даних цілком може зберігатись на рівні конкретних організацій-надавачів, щоб уникнути надмірного завантаження реєстру інформацією (що досить вірогідно гальмуватиме його роботу) та зловживань з боку посадових осіб, яким стане доступною більше інформації про отримувачів, захистити персональні дані отримувачів, тобто доцільніше вносити у реєстр лише критично важливу інформацію.

### **Література**

1. Закон України «Про соціальні послуги» No 966-IV від 17.01.2019. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=%E4%E0%ED%B3#w11>
2. Онуфрик М. Реформа десятиріччя: 7 ключових нововведень закону про соцпослуги / М. Онуфрик // Українська правда. Життя [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://life.pravda.com.ua/columns/2019/05/13/236845/>

УДК 316:472.4

**Кирилюк В.В.**,  
старший викладач  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
Київського національного економічного  
університету імені Вадима Гетьмана

## **РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ**

Соціально-економічний розвиток сучасних бізнес-організацій все більше піддається впливу соціальних факторів. Якщо розглянути досвід зарубіжних компаній, то можна прослідкувати що такий вплив обумовлений насамперед можливістю перетворення соціального капіталу в економічний капітал. Об'єктивною основою соціального капіталу бізнес-організації виступає її організаційний капітал у вигляді організаційної структури, кооперації праці між підрозділами та співробітниками.

Саме кооперація праці забезпечує міжособистісні та професійні контакти всередині трудового колективу. Якщо працівник не включений в мережу соціально-трудова відносин, то він ви-

буває з неї — іншими словами звільняється. І навпаки, при працевлаштуванні працівник отримує своє місце в процесах кооперації праці, в системі трудових відносин і на цій основі стає суб'єктом соціальних відносин організації. В США в ряді компаній всі нові працівники проходять соціалізацію — їм читають 24-годинний курс з історії фірми; пояснюють місію і стратегію діяльності компанії; розглядають корпоративну культуру і т.д. [4].

Організаційний капітал характеризує рівень організованості компанії (організацію праці, управління, виробництво, а соціальний капітал в більшій мірі характеризує соціально-психологічне середовище, в якому відбувається робота персоналу. Організаційний капітал відображає якість організаційних відносин компанії, а соціальний капітал — соціальних. Таким чином, соціальний капітал можна вважати настройкою над організаційним капіталом.

Соціальний капітал організації може розглядатися як неформальні відносини між працівниками і колективами з приводу перетворення соціального потенціалу на трудовий потенціал працівників, який, у свою чергу, реалізується в людський капітал, забезпечуючи збільшення доданої вартості. Характер соціальної мережі залежить від учасників соціальних контактів (працівників), їх активності, стилю управління, корпоративної культури тощо. Соціальний капітал опосередковано впливає на економічну ефективність праці завдяки збільшенню трудового потенціалу, що, в свою чергу, може забезпечити конкурентні переваги і збільшити прибуток організації за рахунок соціальної активності [3, с. 469].

Для розуміння ролі соціального капіталу, необхідно пригадати основну властивість капіталу — приносити дохід. Виходячи з цього, не всі соціальні відносини можна вважати соціальним капіталом, а тільки ті що приносять дохід працівникам і бізнес-організаціям. Варто зазначити, що соціальний капітал приносить дохід не миттєво, а працює опосередковано через свідомість і дії працівників. Наприклад, інформація отримана в соціальних контактах, про ефективність внутрішньо змінного режиму праці та відпочинку стане соціальним капіталом лише при впровадженні цього режиму на практиці і отримання в результаті цього додаткового доходу. Але й на цьому механізмі дії соціального капіталу не закінчується. Додаткова додана вартість буде лише після того як при новому режимі праці та відпочинку виросте ефективність людського капіталу.

Надзвичайно важливою властивістю соціального капіталу є його інформативність, яка чи не найбільше сприяє отриманню додаткового доходу. Через соціальні контакти передається різно-

манітна інформація, в тому числі і та яка стає соціальним капіталом. Неформальність цих контактів, заснованих на довірі, сприяє передачі достовірної, можливо унікальної інформації. Іншим шляхом зазвичай таку інформацію отримати неможливо.

А. М. Колот, досліджуючи питання довіри і соціального капіталу у своїй монографії зазначає «Цілком очевидно, що категорії «довіра» і «соціальний капітал» не тотожні, а співвідносяться між собою як сутність явища і його прояву. Формою у цьому випадкові постає соціальний капітал, який породжується у системі «довіра-недовіра або прояви недовіри». Є всі підстави для висновку, що довіра/недовіра — це наявний рівень насиченості суспільства соціальним капіталом» [1, с. 229].

Соціальний капітал мобілізує внутрішні та зовнішні ресурси організації, роблячи їх доступними завдяки діловим або особистим мережам окремих членів колективу. Без соціального капіталу, налагоджених зв'язків компанії з ближнім і дальнім середовищем ці ресурси залишилися б незадіяними або задіяними не повністю [2, с. 151].

До того ж організація постає в ролі колективного носія певного соціального капіталу. Соціальний капітал організації підвищує її ринкову вартість, ефективність її діяльності через привілейований доступ до ресурсів і ринків збуту, меншу плінність кадрів, велику організованість дій завдяки стабільності та взаєморозумінню між її членами. Його використання дозволяє швидше одержати інформацію, знайти фінансову, політичну і суспільну підтримку для своїх проектів. Це підтверджує важливу роль соціального капіталу у розвитку діяльності бізнес-організації.

### **Література**

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: етап відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ, КНЕУ, 2010. 251 с.
2. Кочума І. Ю. Соціальний капітал як чинник підвищення ефективності використання економічного потенціалу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. 2014. № 40. С. 146-154.
3. Мазіна Н.Є. Соціальний капітал організації: структура, аналіз, підходи до виміру. *Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: збірник наукових праць ДонДУУ. Том XV. Серія «Спеціальні та галузеві соціології»*. 2014, № 281. С. 462-473.
4. Richard L. Daft. The leadership Experience. <https://epdf.pub/the-leadership-experience-with-infotracs.html>
5. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. — Режим доступу : [www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/](http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/)

**СЕКЦІЯ 11**  
**Наукові засади та прикладні**  
**аспекти розроблення інноваційних**  
**підходів до оплати праці**

УДК 331.215:331.101.24/316.346.2

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

**ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ:  
АНАЛІЗ ДЕТЕРМІНАНТІВ**

З огляду на євроінтеграційні процеси Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися основних цінностей і стандартів ЄС. Однією з європейських цінностей, визначених Лісабонським договором, є заборона будь-якої дискримінації і забезпечення рівності між чоловіками та жінками. З-поміж цілей Стратегії сталого розвитку до 2030 р. ООН ціль № 5 — досягнення гендерної рівності та посилення прав жінок і дівчат. Прийнята Радою Європи Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 рр. передбачає створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності. Інтеграція України до європейської спільноти потребує побудови всіх соціальних інституцій і процесів на демократичних засадах, позбавлених будь-якої дискримінації, зокрема й за гендерною ознакою.

В Україні залишається актуальною проблема різниці в заробітній платі чоловіків і жінок. У 2018 р. в економіці України гендерний розрив в оплаті праці дорівнював 22,3 %. При цьому в окремих регіонах гендерні розриви є надзвичайно високими: в Донецькій області — 36,4 %, у Запорізькій і Дніпропетровській областях — понад 28 % [3].

Систематизація досліджень детермінантів гендерних нерівностей в оплаті праці дозволяє виокремити два угрупнені підходи.

В основі першого підходу лежать інституціональні детермінанти (чинники). Другий підхід апелює до індивідуальних (особистісних) детермінантів.

Важливою детермінантою, що може впливати на гендерні розриви в оплаті праці — *інституціональний рівень регулювання заробітної плати*. Важливо з'ясувати, який рівень регулювання заробітної плати кращий з погляду зменшення гендерних розривів — централізований (на державному рівні) чи децентралізований (рівень підприємства). Аналіз співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності в Україні у 2018 р. засвідчив, що найменші гендерні розриви в оплаті праці простежуються у бюджетній сфері з централізованим регулюванням заробітної плати: освіта (96,4 %); державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування (95,1 %); охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (88,9 %) [3].

Важливою складовою політики оплати праці є *колективно-договірне регулювання*. Аналіз співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та кількості працівників, охоплених колективними договорами, в різних видах економічної діяльності в Україні в 2018 р. показав, що немає залежності між гендерними розривами в оплаті праці та рівнем розвитку колективно-договірного регулювання. Розрахований коефіцієнт кореляції засвідчив практично нульовий зв'язок між цими показниками. Приміром у промисловості, де має місце найвищий рівень охоплення працівників колективними договорами (91,6 %), гендерний розрив є одним з найбільших — заробітна плата жінок становить 74,8 % заробітної плати чоловіків [3].

Наступна детермінанта, котра може впливати на величину гендерних розривів в оплаті праці — *законодавче регулювання мінімальної заробітної плати (МЗП)*. Головною метою запровадження цієї соціальної гарантії є гарантування найманим працівникам такого рівня доходів, який має забезпечити їх достатніми ресурсами для відтворення робочої сили. Загалом підвищення рівня МЗП призводить до скорочення нерівностей в оплаті праці. Отже, підвищення МЗП потенційно сприяє скороченню гендерних розривів в оплаті праці, насамперед за рахунок зменшення нерівностей серед працівників з низьким рівнем доходів.

Позитивний вплив підвищення МЗП на скорочення гендерних розривів підтверджують дані рис. 1. Так, у 2016 р. співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні протягом досліджуваного періоду було найнижчим (74,6 %). Після підвищення МЗП у 2017 р. у 2 рази гендерний розрив зменшився й зазначене

співвідношення досягло максимального значення у досліджуваному періоді — 78,8 %.

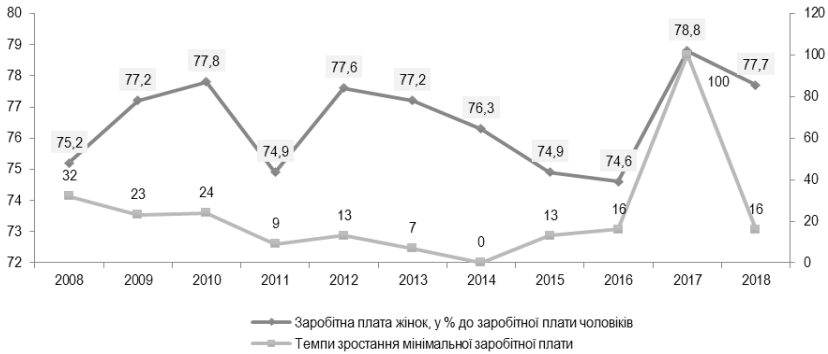


Рис. 1. Динаміка співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та темпів зростання МЗП в Україні протягом 2008-2018 рр. [3]

Ще одна детермінанта, котра може впливати на гендерні розриви в оплаті праці — *інноваційний розвиток*. Окремі дослідження засвідчують, що заробітна плата жінок швидше зростає ніж заробітна плата чоловіків у видах економічної діяльності з високим рівнем інноваційного розвитку. Аналіз динаміки співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та частки підприємств, що займалися інноваціями, в Україні протягом 2008-2017 рр. не підтвердив позитивного впливу рівня інноваційного розвитку на співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків. Розрахований коефіцієнт кореляції має від’ємне значення ( $-0,25$ ) і вказує на наявність незначного зв’язку.

Аналогічний результат одержано під час порівняння співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та кількості працівників на інноваційно активних підприємствах в розрізі різних видів економічної діяльності в Україні у 2017 р. Розрахований коефіцієнт кореляції має також від’ємне значення ( $-0,26$ ) і вказує на наявність незначного зв’язку.

Отже, аналіз засвідчив, що в Україні жінки одержують менше зисків від інноваційного розвитку, ніж чоловіки щодо кращих можливостей працевлаштування й докладання свого людського капіталу, а отже, одержання вищих доходів від трудової діяльності.

Різниця в кваліфікації, характеристиках і компетентностях чоловіків і жінок може бути істотною причиною наявності гендер-

них розривів в оплаті праці. Разом з тим має місце практика, коли роботодавці по різному оцінюють кваліфікацію, характеристики та компетентності жінок і чоловіків, котрі мають однаковий рівень освіти, досвід, навички тощо, що є ознакою гендерної дискримінації.

Ключовою характеристикою, котра пояснює різницю в оплаті праці чоловіків і жінок, є *досвід роботи* через тривалі перерви в роботі жінок, які мають дітей. Американські науковці з'ясували, що біля 12 % розривів оплаті праці в США спричинено різною акумуляцією досвіду жінок і чоловіків на початку кар'єри. Відсутність роботи на початку кар'єри є особливо несприятливою, оскільки негативно впливає на можливості кар'єрного зростання у майбутньому [2].

Інша характеристика, що пояснює наявність гендерних розривів — *графік роботи*. Серед найманих працівників більша частка жінок у порівнянні з чоловіками вибирають часткову зайнятість. Це, з одного боку, впливає на середньомісячний розмір заробітної плати. З іншого боку — зменшує шанси жінок обіймати вищі посади, а отже, мати вищий рівень доходів. Вплив часткової зайнятості на гендерні розриви в оплаті праці ілюструють дані рис. 2. Загалом по економіці України часткова зайнятість, зокрема робота в режимі неповного робочого дня, на 3,8 % визначає наявність гендерних розривів в оплаті праці. Причому в таких видах економічної діяльності, як освіта й діяльність у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування, годинна оплата жінок перевищує, хоча і незначно, годинну оплату чоловіків. Саме в цих видах економічної діяльності а також у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності робота в режимі часткової зайнятості найбільшою мірою впливає на наявність гендерних розривів в оплаті праці.

Важливою детермінантою, що обумовлює гендерні розриви в оплаті праці, є *домінування чоловіків і жінок у різних сферах зайнятості*. Традиційно більшість жінок зайняті у видах економічної діяльності з низьким рівнем оплати праці, що часто пов'язано з соціальними нормами та ролями. Так, 81,9 % жінок зайняті в сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де розмір заробітної плати є найнижчим в економіці України, 66,1 % жінок зайняті в сфері тимчасового розміщування й організації харчування й 77,6 % — в освіті. Розмір середньомісячної заробітної плати в зазначених видах економічної діяльності у 2018 р. відповідно дорівнював 5853, 5875 та 7041 грн [3].

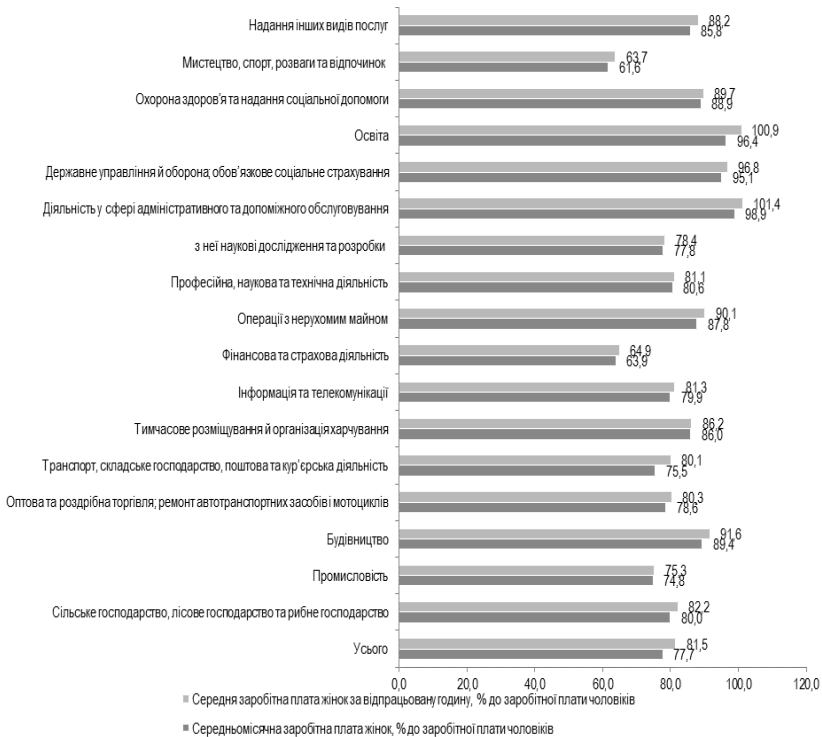


Рис. 2. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності у 2018 р. [3]

Крім сфери зайнятості, важливою детермінантою, що впливає на гендерні розриви в оплаті праці, є *розподіл жінок і чоловіків за ієрархічними рівнями посад*. Відповідно до досліджень у рамках Програми розвитку ООН в Україні частка жінок серед керівників компаній і підприємств дорівнює 30 %. Освіта — єдиний вид економічної діяльності, де більшість керівників (69 %) є жінками. Види діяльності, де організації очолюють переважно жінки, — бухгалтерський облік та аудит, туризм, салони краси, профспілки, заклади соціальної допомоги, тобто частка жінок — керівниць є більшою у галузях з традиційно нижчою заробітною платою [1].

Отже, незважаючи на прийняті Україною зобов'язання щодо створення рівних можливостей у контексті євроінтеграційних процесів, проблема гендерних розривів в оплаті праці залишається-

ся актуальною й потребує розробки відповідних інструментів й створення умов для реалізації жінками власного людського капіталу, усунення дискримінації під час оцінювання потенціалу, цінності роботи та результатів праці жінок й забезпечення рівної справедливої винагороди за рівноцінну роботу.

### **Література**

1. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПО. Звіт в рамках проекту Програми розвитку ООН в Україні «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств» [Електронний ресурс]. — Вересень 2017. — Режим доступу: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf).
2. Light A. Early-career work experience and gender wage differentials / A. Light, M. Ureta // Journal of Labour Economics. — 1995. — № 13(1). — pp. 121–154.
3. <http://ukrstat.gov.ua> // Офіційний сайт Державної служби статистики України.

УДК 331

**Лопушняк Г.С.,**  
д-р. екон. наук, професор,  
професор кафедри управління персоналом та економіки праці  
**Шандар А.М.,**  
аспірант  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **МІСЦЕ ДОХОДІВ У СИСТЕМІ ПОКАЗНИКІВ ІНДЕКСУ ЯКОСТІ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ**

Доходи населення є одним із надзвичайно важливих показників якості життя населення, оскільки їх рівень визначає спроможність задовольняти потреби. Аналіз вітчизняних методик оцінювання якості життя (на рівні країни) вкотре доводить дане твердження: кожен індекс тим чи іншим чином враховує доходи населення (табл. 1).

Таблиця 1

**ПОКАЗНИКИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РІВЕНЬ ДОХОДІВ  
У СИСТЕМІ ПОКАЗНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ МЕТОД ОЦІНЮВАННЯ  
ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

Індекс	Показник
ІРЛР <sub>1</sub>	4.1. Рівень бідності за відносним критерієм (питома вага населення, чий еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75 % медіанного рівня), %
	4.2. Питома вага домогосподарств, які робили заощадження або купували нерухомість, %
	4.3. Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати на середньодушовий дохід
	4.5. Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору (телевізор, холодильник, пральна машина), %
	5.3. Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів
	5.5. Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, одиниць
ІРЛР <sub>2</sub>	2.2. Відношення середньої заробітної плати до мінімальної, разів
ІРЯЖ	1.1. Середньодушовий задекларований індивідуальний дохід, грн
	1.2. Середньомісячна заробітна плата найманих працівників, грн
	1.3. Середній розмір пенсійної виплати за віком, грн
	1.4. Середній розмір державної соціальної допомоги (допомога малозабезпеченим сім'ям, всі допомоги на дітей, субсидії), грн на сім'ю
	5.10. Частка сімей, які отримують державну соціальну допомогу сім'ям з дітьми, %
	7.3. Частка працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, %

*Примітка: індекс регіонального людського розвитку за методикою Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України (ІРЛР<sub>1</sub>) та індекс регіонального людського розвитку, що розраховує Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (ІРЛР<sub>2</sub>) розраховують щороку, індекс рівня та якості життя (ІРЯЖ) — альтернативна методика вище згаданого Інституту*

*Джерело: складено на основі [1], [3], [5]*

З огляду на те, що в Україні поряд існують такі поняття як законодавчо встановлений прожитковий мінімум (ПМ), який, до речі, є основою для розрахунку низки виплат, зокрема мінімальної плати, і який на сьогоднішній день занижений, та фактичний ПМ, вважаємо, не доцільним розрахунок деяких показників, зазначених у методиках. Враховуючи вище зазначене, пропонуємо розраховувати такі показники: «Частка домогосподарств із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у місяць нижче фактичного прожиткового мінімуму» та «Співвідношення грошових доходів найбільш та найменш забезпечених 10 % населення».

Згідно даних статистики України у 2017 р. частка сільського населення, чий грошові доходи є нижчими за прожитковий мінімум, коливається в межах близько 40–70 % (рис. 1). Найгірша ситуація спостерігається у Рівненській, Волинській та Житомирській областях, вони перетнули межу в 70 %.

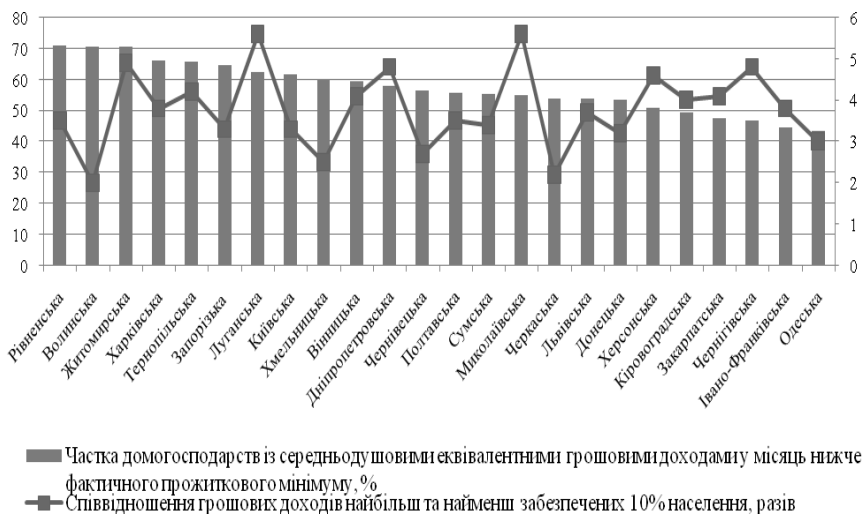


Рис. 1. Показники якості життя сільського населення, що характеризують доходи, 2017 р.

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [4]

Однією із ключових проблем на шляху підвищення якості життя сільського населення є проблема нерівності доходів (див. рис. 1). Вона водночас є причиною або наслідком інших видів нерівностей [2, с. 14–15]. У 2017 р. найменше співвідношення

було у Волинській області (2 рази), а найбільша нерівність спостерігалась у Миколаївській та Луганській (5,6 разів) областях.

Подальші дослідження стосуватимуться вдосконалення та пошуку альтернативних показників оцінювання якості життя сільського населення.

### **Література**

1. Вимірювання якості життя в Україні, Аналітична доповідь, Лібанова Е.М., Гладун О.М., Лісогор Л.С. та ін. — К.: 2013. — 50 с.

2. Колот А. М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / О. О. Герасименко, А. М. Колот // Збірник наукових праць «Соціально-трудова відносина: теорія та практика». — К.: КНЕУ. 2017. С. 8–47.

3. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К. — 2015. — 356 с.

4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] Статистичний бюлетень «Витрати ресурси домогосподарств України у 2017 році» (по областям). — Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). Дата звернення: 31.08.2019.

5. Постанова Кабміну № 1029-2017-п від 20.12.2017 «Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF> — Дата звернення: 15.08.2018.

УДК 331.2:330.4

*Дороніна О.А.,*

д-р. екон. наук, професор,  
ДонНУ імені Василя Стуса

## **ЦИФРОВИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Останніми роками в світі стрімко прогресує розвиток цифрової економіки, що є новою концепцією економічного розвитку та змінює всі сфери життєдіяльності суспільства й окремих індивідів. При цьому суттєвих трансформацій набувають сфера праці та соціально-трудова відносина.

В Україні, залученій до світових глобалізаційних процесів, у 2018 р. схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки [3]. Серед напрямів цифрового розвитку документом визначено розвиток цифрових компетенцій та впровадження концепції цифрових робочих місць [3, с. 7–8]. Цифрове робоче місце розглядається як віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [3, с. 8]. Претендувати на такі робочі місця й ефективно виконувати передбачені цим робочим місцем функціональні обов'язки буде спроможний тільки працівник із розвиненими цифровими компетентностями.

Цифрова економіка отримала в Україні й інституціональне оформлення — 02.09.2019 р. Урядом прийнято рішення щодо створення Міністерства цифрової трансформації України, одним зі статутних завдань якого буде розвиток цифрових навичок громадян [2]. Не виникає сумнівів, що саме цифрові компетенції є невід'ємною характеристикою конкурентоспроможного працівника в умовах цифрової економіки та драйвером економічного зростання.

Цифрова компетентність (грамотність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності у сучасному світі (грамотність; мовна; STEM; підприємницька; особиста, соціальна, навчальна; громадянська; культурна обізнаність та самовираження) — у 2016 р. ЄС представив оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0) [4, с. 18]. Цифрова компетентність — це впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія з цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі у житті суспільства. Вона включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку та вирішення проблем [4, с. 18].

З розвитком цифрової економіки, що провокує зміну вимог до персоналу (зокрема, актуалізацію цифрових компетентностей) та трансформацію сфери зайнятості (дистанційна зайнятість, гнучкий та/або ненормований графік роботи, відмова від роботи за наймом на користь інших форм зайнятості, найм персоналу не на посаду в організації, а для виконання певних робіт в проекті тощо) має відбуватися й еволюція підходів до визначення винагороди за працю на організаційному та індивідуальному рівнях, що в свою чергу сприятиме зміні принципів її диференціації на галузевому, регіональному та національному рівнях.

Професор А.М.Колот констатує, що в умовах цифрової економіки відбувається зниження впливу на формування заробітної плати традиційних чинників, які упродовж багатьох десятиліть відігравали провідну роль у визначенні рівнів та забезпеченні диференціації трудових доходів, а також «розмивання» усталеного поділу винагород (виплат), що традиційно відносилися до складу заробітної плати та інших складових трудових доходів [1, с. 11]. Так, на нашу думку, в умовах цифрової економіки знижується, а в окремих випадках й повністю невілюється значущість таких класичних зарплатоутворюючих чинників як відпрацьований (понаднормовий) час, стаж, підвищені ставки оплати у нічний час та вихідні дні, посада в ієрархічній структурі організації та інші. У той же час, індивідуалізований рівень винагороди працівників визначається їх особистісними якостями, в колі яких зростає роль цифрового інтелекту (DQ — digital intelligence). DQ є сумою соціальних, емоційних та когнітивних здібностей, що дозволяють людям протистояти викликам та адаптуватися до вимог цифрового життя. Він передбачає 3 рівні [4, с. 19]: «цифрове» громадянство, тобто використання цифрових технологій у повсякденному житті, для взаємодії один з одним, спілкування, перегляду цифрового контенту і т. д; «цифрова» творчість, тобто використання цифрових технологій для створення контенту, медіа, застосувань тощо; «цифрове підприємництво», тобто використання цифрових технологій для бізнесу, професійної діяльності і т. ін.

Отже, актуальним завданням на найближчу перспективу є розробка підходів та методик до оцінювання DQ, формування сучасного кадрового інструментарію (оновлення класифікатора професій, складання сучасних довідників компетенцій за видами економічної діяльності та карт компетенцій за професіями, спеціальностями), що сприятиме визначенню справедливої винагороди за працю. Крім того, оскільки DQ — вид інтелекту який можливо (та потрібно) розвивати, згідно з положеннями концепції людського капіталу, інвестиції працівника в DQ також мають бути враховані при визначенні розміру винагороди за працю.

### **Література**

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку: матеріали круглого столу*; 15 травня 2018 року. К.: КНЕУ, 2018. С. 7–15

2. Офіційний сайт Міністерства цифрової трансформації України. URL: <https://www.e.gov.ua> (дата звернення: 19.09.2019 р.).

3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018—2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації». URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvale-nnya-konserciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi> (дата звернення: 10.09.2019 р.).

4. Цифрова адженда України — 2020. Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 05.09.2019 р.).

УДК: 331.21:658.310.7

*Шкода Т.Н.,*

д-р екон. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ОЦІНКА СТАНУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ УКРАЇНСЬКИХ АВІАКОМПАНІЙ**

Економічну мотивацію працівників як носіїв людського капіталу українських авіакомпаній можна спрогнозувати на основі оцінки стану витрат на оплату праці. Така оцінка була здійснена методом аналітичного вирівнювання і її результати представлені в таблиці 1.

Відповідно до даних таблиці 1, для авіакомпанії Буковина має місце поліноміальна залежність, яка вказує на стабільне зростання обсягу витрат на оплату праці, що сприятиме підвищенню економічної мотивації працівників цього авіапідприємства. Однак, при цьому спостерігається незначне уповільнення темпів приросту витрат на оплату праці, на що вказує від'ємне значення коефіцієнта  $a_2$  ( $-1,2161$ ). На кінець 2019 року спрогнозовані витрати на оплату праці авіакомпанії Буковина на рівні 2766,13 тис. грн.

Відзначимо, що для побудованої регресійної економіко-математичної моделі (табл. 1.) характерна сильна стохастична залежність і вона є адекватною за  $t$ -критерієм Стьюдента.

Для авіакомпанії Дніпроавіа, як і для авіакомпанії Буковина, теж характерною є поліноміальна залежність (табл. 1). Однак, в цьому випадку ця залежність не є рівномірною, що підтверджує-

ся значним від'ємним значенням коефіцієнту  $a_2$  (-1353,7), яке вказує на серйозне уповільнення темпів приросту витрат на оплату праці аналізованої авіакомпанії. В цілому ситуація не є позитивною для стану економічної мотивації працівників авіакомпанії Дніпроавіа. На кінець 2019 року спрогнозовані витрати на оплату праці авіакомпанії Дніпроавіа на рівні 26937,17 тис. грн.

Таблиця 1

**РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІТИЧНОГО ВИРІВНЮВАННЯ ДЛЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ УКРАЇНСЬКИХ АВІАКОМПАНІЙ, 2007–2019 рр.**

Авіакомпанія	Домінуючий вид залежності	Трендова модель	Коефіцієнт детермінації	Коефіцієнт кореляції	t-критерій Стьюдента
1	2	3	4	5	6
Артем-Авіа	Поліноміальна	$y = 0,2109x^2 - 806,5x + 769100$	0,9694	0,9846	17,7988
Авіалінії Харкова	Поліноміальна	$y = 132,9x^2 - 529816x + 5E+08$	0,7373	0,8587	5,2978
Буковина	Поліноміальна	$y = -1,2161x^2 + 5035x - 5E+06$	0,8483	0,9210	7,4779
Дніпроавіа	Поліноміальна	$y = -1353,7x^2 + 5E+06x - 5E+09$	0,3397	0,5828	2,2682
Константа	Поліноміальна	$y = -15,603x^2 + 62769x - 6E+07$	0,1479	0,3846	1,3175*
Міжнародні авіалінії України (МАУ)	Експоненціальна	$y = 1E-211e^{0,2478x}$	0,9577	0,9786	15,0468
Спец-Авіа	Поліноміальна	$y = 34,079x^2 - 137211x + 1E+08$	0,6195	0,7871	4,0350
Україна-Аероальянс	Поліноміальна	$y = 33,561x^2 - 134632x + 1E+08$	0,9203	0,9593	10,7457
Українські вертольоти	Експоненціальна	$y = 0e^{0,3822x}$	0,8626	0,9288	8,3101
УРГА	Експоненціальна	$y = 5E-144e^{0,169x}$	0,9195	0,9589	10,6875

Джерело: розраховано автором на основі [1]

\*Побудована трендова модель є неадекватною на основі перевірки за t-критерієм Стьюдента

Наявність експоненціальної залежності (табл. 1) вказує на розвиток витрат на оплату праці, що характеризується стабільним темпом незначного зростання, оскільки на інтенсивність цього явища вказує значення коефіцієнта  $a_1$  (0,2478). Проте саме авіакомпанія МАУ має гарні перспективи зростання витрат на оплату праці, оскільки при експоненціальній залежності — чим більша величина самих відрахувань, тим вища швидкість зростання.

На кінець 2019 року спрогнозовані витрати на оплату праці авіакомпанії МАУ на рівні 182828,57 тис. грн. Це найбільший обсяг витрат на оплату праці серед аналізованих авіакомпаній.

Для авіакомпанії УРГА також характерна експоненціальна позитивна залежність, коли спостерігається незначний темп зростання витрат на оплату праці, що підтверджує значення коефіцієнта  $a_1$  (0,169). Тим не менше, обсяг витрат на оплату праці авіакомпанії УРГА у 2019 році становитиме близько 64085,64 тис. грн. Здійснений прогноз вказує на стабільне покращення економічної мотивації працівників авіакомпанії УРГА.

Також на кінець 2019 року спрогнозовані витрати на оплату праці наступних авіакомпаній: Артем-Авіа — 550,99 тис. грн.; Авіалінії Харкова — 56160,36 тис. грн.; Константа — 1928,71 тис. грн.; Спец-Авіа — 1024,56 тис. грн.; Україна-Аероальянс — 5582,04 тис. грн.; Українські вертольоти — 233277,22 тис. грн.

Як показав проведений аналіз для 10-ти українських авіакомпаній (табл. 1), на більшості авіапідприємств має місце зростання витрат на оплату праці. Проте якщо для авіакомпаній Буковина та Дніпроавіа є характерним незначне уповільнення темпів приросту, то в авіакомпаніях Артем-Авіа, МАУ, Спец-Авіа, Україна-Аероальянс, Українські вертольоти, УРГА навпаки спостерігається їх стабільне зростання. На думку автора, це вказує на те, що ситуацію з економічною мотивацією працівників у більшості українських авіакомпаній є позитивною. Своєю чергою це відповідає загальноукраїнському тренду, адже авіаційний транспорт є одним з видів економічної діяльності в Україні, де рівень оплати праці є найвищим.

## Література

1. Фінансові звіти авіакомпаній 2007–2017. *Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку (SMIDA)* : веб-сайт. URL: [www.smid.gov.ua](http://www.smid.gov.ua) (дата звернення: 08.09.2019).

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У реаліях переходу до нової економіки та діджиталізації суспільства, саме знання стають ключовим ресурсом конкурентоспроможності. Такі умови ставлять нові завдання перед закладами вищої освіти (ЗВО), розвиток яких є важливою передумовою становлення економіки знань. Не викликає сумнівів, що повною мірою задовольнити сучасний суспільний запит ЗВО може лише за умови раціонального використання власних людських ресурсів. Саме кадри, які є джерелом новацій та ідей, сьогодні стають ключовою конкурентною перевагою організації.

Одним із найважливіших напрямів кадрової роботи у ЗВО є мотивація. В умовах, коли зайнятість в освіті є традиційно малопривабливою для більшості населення, вирішення мотиваційних проблем дозволить залучити до ЗВО нових фахівців що, в результаті, допоможе збагатити їхній інтелектуальний капітал та позитивно вплине на економічний потенціал країни в цілому.

На думку Морозової М.Е., мотивація у ЗВО — це процес спонукання працівників до досягнення стратегічних цілей закладу, відтак її результатом є надання якісних освітніх послуг [2, с.108]. Отже, мотиваційний напрям має бути обов'язковим елементом кадрової стратегії кожного ЗВО, що прагне конкурентоспроможності. Ядром кадрового потенціалу ЗВО є професорсько-викладацький складу (ПВС). Саме на цю категорію припадають усі ключові функції установи: навчальна, наукова та виховна. Розглянемо специфіку мотивації ПВС державних ЗВО у розрізі традиційного поділу на матеріальну та нематеріальну компоненту:

*Матеріальна мотивація.* Ключовою проблемою матеріальної мотивації в державних ЗВО, безумовно, є обмеженість фінансування. На сьогоднішній день, в Україні освіта — це не та галузь, зайнятість у якій приносить значні доходи. Це зумовлено перед усім, низькими рівнем доходів населення та пострадянським стереотипом, про те, що освіта має бути безкоштовною. Відсутність достатньої кількості фінансових ресурсів суттєво обмежує роботу з працівниками — стає неможливо гідно винагороджувати їх та забезпечувати соціальним пакетом.

Збалансувати систему оплати праці в ЗВО можливо за рахунок залучення доходів, отриманих від платної освітньої діяльності, наукових і госпдоговірних проєктів, що зумовлює необхідність активного пошуку додаткових джерел фінансування. В таких умовах, дуже важливо мотивувати співробітників до майбутніх результатів. Рішенням може стати створення спеціального внутрішнього фонду, що буде фінансувати проєкти за пріоритетними напрямками освітньої, наукової та інноваційної діяльності закладу. Кожен співробітник зможе розробити проєкт та залучити кошти на його реалізацію за рахунок фонду. Успішне завершення проєкту передбачає преміювання робочої групи виконавців. Використання такого виду матеріальної мотивації дозволить стимулювати співробітників до професійного та особистісного зростання.

*Нематеріальна мотивація.* В умовах обмежених можливостей підвищення заробітної плати грамотне використання керівником нематеріальних методів мотивування може бути ефективним засобом управління персоналом, підвищення трудової активності, формування стабільного кадрового складу та закріплення компетентних працівників [1, с.319]. Для закладів вищої освіти вважаємо доцільним виділити три ключові напрями нематеріального мотивування: організація професійного розвитку працівників, створення цілісної системи корпоративної культури та забезпечення психологічного комфорту.

Професійний розвиток є вагомим мотиваційним чинником, особливо для орієнтованих на фахове зростання викладачів. У ЗВО організація професійного розвитку може включати у себе направлення на стажування до провідних вітчизняних і зарубіжних університетів, організацію семінарів та тренінгів, впровадження курсу з талант-менеджменту для керівників структурних підрозділів (деканів та завідувачів кафедр) та інших сучасних HR-технологій.

Корпоративна культура дає можливість перетворити цінності ЗВО на погляди працівників. Її ефективний розвиток дозволяє мотивувати колектив до продуктивної праці заради досягнення цілей закладу. Посилити мотиваційний вплив корпоративної культури у ЗВО можливо за рахунок наступних кроків: впровадження урочистих заходів з нагородженням кращих працівників; проведення конкурсів серед кафедр та викладачів; популяризація бренду закладу (поширення використання корпоративної символіки та розповсюдження брендваної сувенірної продукції) тощо.

Забезпечення психологічного комфорту — беззаперечна умова ефективного утримання працівників та важливий мотиватор

для ЗВО. Це зумовлено загрозою професійного вигорання — типовою проблемою для освітян. Постійна інтелектуальна напруга несе негативний вплив на психологічний стан, тому для збереження здоров'я, психічної стійкості, надійності й професійного довголіття фахівця необхідним вбачається впровадження комплексу протидій вигоранню. Для працівників ЗВО цей комплекс може включати в себе: тренінги стрес-контролю та майстер-класи з розширення поведінкового репертуару для викладачів; аналіз психологічного клімату у структурних підрозділах; анкетування персоналу щодо задоволеності умовами праці.

Безумовно, у сьогоденних реаліях, ефективне мотивування працівників є одним з основних завдань для керівництва ЗВО. Зважена, раціонально побудована мотиваційна система стане запорукою зміцнення кадрового ядра закладу, що у свою чергу, позитивно вплине на його стратегічний розвиток та конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг.

### **Література**

1. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.
2. Морозова М. Е. Актуальність системи мотивації працівників як невід'ємної складової кадрової політики вищих навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти*. 2014. Вип. 12 (25). С. 105–116.

УДК 336:330.341.1

**Медведовський Д.Г.**  
аспірант  
кафедри фінансів  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ**

В умовах швидкого розвитку світової мережевої економіки, все більше значення набувають фінансові технології. В Україні, особливо, це відбувається в державному і приватному секторі.

Все, що відбувається в сучасних країнах, відбувається за допомогою цифрових технологій. Це накладає відбиток на функціонування грошових і, зокрема, фінансових відносин. Виходячи з

цього, треба добре зрозуміти, що ж таке цифрова економіка, і які її особливості. Сьогодні, цифрова економіка — це економіка, яка базується на цифрових комп'ютерних технологіях.

Треба усвідомити, що майбутній розвиток всіх фінансових технологій залежить від діджиталізації тих процесів, які будуть сформовані на державному рівні щодо фінансових структур. Сьогодні у світі величезне питання приділяється розвитку всіх інновацій, особливо фінансово-економічного напрямку.

Фінансові технології, їх розвиток тісно пов'язаний з інноваціями в сфері фінансів. Запровадження в Україні нових фінансових технологій підвищує якість контролю над бізнесом, а також над іншими галузями.

Досліджуючи питання розвитку фінансових технологій, слід підготувати для них законодавчу базу. Це досить складна робота щодо запровадження новітніх фінансових технологій в сучасній Україні.

Також, слід удосконалити Закон України «Про інноваційну діяльність» і запропонувати модель щодо цифрового режиму обміну грошових коштів на державному рівні. Трансформація грошових відносин від готівкової форми обігу до безготівкової на основі нових сучасних цифрових технологій дасть поштовх для розвитку різних галузей економіки.

З цією метою, Україна повинна запозичити досвід зарубіжжя, зокрема, Естонії. Також слід зазначити, що компанія Visa, приводила такі дані: «Згідно з результатами дослідження, проведеного для Visa агентством Moody's Analytics, зростання використання електронних засобів оплати, таких як кредитні, дебетові та передплачені картки, сприяв збільшенню ВВП Росії на 25,93 мільярда доларів США в період з 2011 по 2015 рік».

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що розвиток фінансових технологій в Україні сьогодні знаходиться на стадії трансформації і має всі умови для того, щоб перейти на стадію розбудови передового розвитку.

Фінансова економіка характеризується новітніми технологіями в сфері фінансів. Необхідно підготувати спеціалістів, ввести курс щодо фінансових технологій і фінансових інновацій.

### **Література**

1. Офіційний сайт ВРУ — Закони України — // zakon.rada.gov.ua/.
2. Офіційний сайт НБУ // Cashless economy [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://bank.gov.ua/>.

*Брюховецкая Н.Е.*

д-р экон. наук, проф.,  
заведующая отделом проблем экономики предприятий,  
Институт экономики промышленности НАН Украины,  
г. Киев

## **ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ВЫЗОВЫ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Третья промышленная революция (G-3), называемая «цифровой революцией», и развивающаяся сегодня четвертая промышленная революция (G-4) обусловили новые явления и процессы — цифровизацию и цифровую экономику, что находит отражение в изменении промышленности и подготовке кадров. Специалисты утверждают, что для промышленных предприятий переход к цифровой экономике определяется как Industry 4.0 — четвертая индустриальная революция, цифровизация производства, «Интернет вещей». Малый и средний бизнес применяют цифровые методы продаж. Крупные промышленные предприятия также осуществляют цифровизацию производства. В учебных заведениях начинается подготовка специалистов для цифровой экономики. Актуальность развития цифровой экономики в общем тренде мировых процессов развития информационных технологий не оспаривается ни учеными, ни государственными служащими, ни представителями образования и бизнеса.

2. В Украине принята Концепция развития цифровой экономики и общества Украины на 2018–2020 годы [10]. Однако она носит преимущественно декларативный характер. Отсутствуют конкретные программы, «дорожные карты», не указаны источники финансирования и их объекты, результаты и риски.

3. Система государственных действий должна быть построена с учетом мирового и отечественного опыта и исходить из предпосылки, что процессы цифровизации экономики, цифровая экономика — это современный тренд в мировой экономике, который будет определять позиции экономик стран в мирохозяйственной системе. Государству следует активно стимулировать технологическое обновление производства, вывести из-под налогообложения инвестиционные затраты на эти цели. В Институте экономики промышленности НАН Украины вместе со специалистами

крупных предприятий еще в 90-е годы обоснованы предложения по активизации технологического развития производств предприятий на основе исключения из налогообложения затрат на инвестиции в технологическое обновление. Эти положения не теряют актуальности и в настоящее время [1; 2; 3; 4; 5].

4. Целесообразно сформировать систему подготовки кадров высшего и среднего профессионального образования по цифровизации экономики. В настоящее время только четыре высших учебных заведений осуществляют подготовку бакалавров по направлению «Цифровая экономика»: Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана (Институт информационных технологий в экономике, кафедра экономикоматематического моделирования) [7]; Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины (факультет информационных технологий) [9]; Киевский национальный торгово-экономический университет (кафедра кибернетики и системного анализа)<sup>1</sup> [6]; Национальный авиационный университет (факультет экономики и бизнес-администрирования) [8]. Этого недостаточно, существует потребность в создании соответствующих кафедр в учебных заведениях в промышленных регионах, развитии высшего и среднего профессионального образования по направлениям подготовки, связанным с процессами цифровизации экономики.

5. План подготовки бакалавров и магистров по «Цифровой экономике» следует наполнять актуальными и перспективными дисциплинами, отвечающими вызовам современности. Это может быть:

цифровая грамотность; информационные системы и технологии бизнеса;

научные исследования в цифровой экономике; онтология цифровой экономики;

государственное регулирование цифровой экономики; правовое регулирование цифровой экономики; электронное государство;

риски цифровой экономики; финансы в цифровой экономике; ценообразование в цифровой экономике; цифровые денежные средства; криптология;

технологии Блокчейн и криптовалюты;

цифровая экономика и социология труда;

информационная безопасность и управление доступом к интеллектуальной собственности; культура коммуникаций в цифровой среде;

---

<sup>1</sup> В данном университете в описании образовательной программы указана подготовка магистров.

финансовый менеджмент в условиях цифровизации экономики; цифровая трансформация мировой экономики; международные финансовые отношения в цифровой экономике; международный IT-бизнес; международный (R&D) инновационный бизнес.

6. Глубокое расслоение общества кардинально снижает потенциал доступа широких масс к качественному образованию. С развитием информационных технологий отпадает и у государства необходимость в обеспечении всем образования высокого уровня. Обучение с использованием компьютеров и интернета несет высокие риски формирования у учащихся и студентов клипового сознания, отсутствия аналитического, понятийного и логического мышления. Клиповое сознание не позволяет выполнять глубокий анализ, выявлять проблему, выстраивать причинно-следственные связи с имеющимся опытом и знаниями, нет умений выстраивать последовательность действий от существующего положения к поставленной цели и задачам, которые сами требуют глубокого обоснования. Люди без критического мышления вряд ли станут элитой, ими легко манипулировать, формируется общество потребителей. Это серьезный вызов парадигме, приоритетам и ценностям образования, противоречия и проблемы требуют глубокого исследования научно-экспертным сообществом.

### **Литература**

1. Брюховецкая Н.Е., Ковалев В.Н., Рыжиков В.С., Рыжиков С.В. Методы повышения стимулирующей функции налогообложения в промышленности Украины. *Стратегия управления социально-экономическим развитием региона на период до 2010 года: Материалы региональной науч.-практ. конф.* Донецк: ИЭПИ НАН Украины, Юго-Восток, 1999. С. 61–66.

2. Брюховецька Н.Ю. Економічний механізм підприємства в ринковій економіці: методологія і практика: моногр. Донецьк: ІЕП НАН України, 1999. 276 с.

3. Булеев И.П. Некоторые аспекты совершенствования налогообложения. *Материалы науч.-практ. конф. «Проблеми вдосконалення податкової системи України».* Киев — Донецк: ГНА, ІЕП НАН України, 1996. С. 49–53.

4. Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов: моногр. Донецк: ІЕП НАН України, 1993. 169 с.

5. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е. Антикризисное управление предприятием: моногр. Донецк: ІЕП НАН України, 1999. 178 с.

6. Киевский национальный торгово-экономический университет (кафедра кибернетики и системного анализа). URL: <https://knute.edu.ua/blog/read/?pid=32141&uk>.

7. Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана (Институт информационных технологий в экономике, кафедра экономико-математического моделирования). URL: [https://kneu.edu.ua/ua/specialities\\_fisit/digital\\_economy/](https://kneu.edu.ua/ua/specialities_fisit/digital_economy/).

8. Национальный авиационный университет (факультет экономики и бизнес-администрирования). URL: <http://feba.nau.edu.ua/oor-tsifrovoji-ekonomiki>.

9. Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины (факультет информационных технологий). URL: <https://nu-bir.edu.ua/node/55507>.

10. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptsiyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-2018-2020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>.

УДК331.101.3

*Петюх В.М.*, кандидат економічних наук, професор  
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

*Волобосва І.О.*, старший викладач,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ**

Важливою складовою моделі компетентностей є механізм оцінювання, а саме критерії та порядок (регламент проведення) оцінювання. Оцінка персоналу відіграє важливу роль в управлінні банком, є основою для виконання великої кількості процедур, пов'язаних з рухом людських ресурсів: набором персоналу, кар'єрним зростанням, звільненням, формуванням управлінського резерву, внутрішнім переміщенням, стимулюванням, навчанням та перепідготовкою. Оцінювання компетентностей персоналу,

також, сприяє накопиченню, та ефективному використанню інтелектуального капіталу банківської установи.

На підставі аналізу численних наукових джерел [1; 2; 3] та на основі вивчення внутрішніх регламентів функціонування кадрових служб вітчизняних банків, наприклад, Концепції оцінювання та преміювання персоналу, Положення про методи і критерії оцінки персоналу тощо, можна зробити висновки, що існують *два підходи* до оцінювання персоналу, це:

1) дослідження результатів (кількісних/якісних) діяльності працівника (фахових компетентностей);

2) комплекс методів дослідження безпосередньо особистих якостей працівника (загальних компетентностей) протягом його професійної діяльності.

Оцінювання фахових компетентностей працівника (здатність виконувати певний вид робіт) здійснюється шляхом вимірювання ефективності досягнутих результатів за визначеними індивідуальними операційними цілями (місяць, квартал) — КРІ (*ключові показники ефективності*) та досягнутими командою стратегічними цілями (квартал, півроку, рік) — ОКР (*цілі і ключові результати*). Своєю чергою, оцінювання загальних компетентностей, тобто якісних поведінкових ознак професійної діяльності, здійснюється в рамках моделі компетентностей з використанням аналітичних методів аналізу та з застосування багатofакторних (багатокритеріальних) кількісних моделей.

Оскільки поняття компетентності особи є досить багатограним та складним, для оцінювання доцільно досліджувати декілька факторів (критеріїв), тому основною тенденцією є розробка багатofакторних (багатокритеріальних) моделей різної природи з варіаціями застосування методів бальної оцінки та інтегральних показників компетентності.

Результати комплексного оцінювання працівників всіх рівнів управлінської відповідальності банку дають можливість робити певні висновки і рекомендації, на підставі яких можливо прийняття подальших рішень щодо управління людськими ресурсами, а саме: направлення на навчання, переведення співробітника на іншу посаду, внесення до кадрового резерву, перегляд рівня заробітної плати (преміювання) підвищення рівня управлінської відповідальності, звільнення.

Таки рішення, як правило, ґрунтуються на Концепції оцінювання та преміювання співробітників. Дана концепція призначена для реалізації єдиної скоординованої політики у питаннях мотивації співробітників банку всіх управлінських рівнів.

Використання даного алгоритму в Концепції оцінювання та преміювання співробітників дозволить реалізовувати гнучку та прозору політику, орієнтовану на кінцевий результат, разом з простотою її адміністрування.

### **Література**

1. Петюх В.М., Базилюк Б.Г., Герасименко О.О. Управління персоналом. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. КНЕУ, 2007. – 320 с.

2. Ключові показники ефективності. [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema\\_kpi\\_key\\_performance\\_indicator\\_razrabotka\\_i/](http://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema_kpi_key_performance_indicator_razrabotka_i/)

3. ОКР. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/OKR>

УДК 378.018.43

**Сільченко М.В.**

канд. екон. наук, доцент,  
завідувач кафедри інформатики та системології,  
директор Інституту дистанційної освіти,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ**

Цифровізація сучасного світу спричиняє трансформації в усіх видах людської діяльності. Зокрема, діджиталізація усіх компонентів навчального процесу висуває нові вимоги до компетентнісного та соціально-психологічного профілю викладачів — основних суб'єктів ринку праці освітньої сфери, що, зокрема, вимагає формування своєї специфічної системи оплати праці з урахуванням особливостей дистанційного та електронного навчання.

На даний момент цифровізація освітнього простору починається вже зі школи, продовжується у закладах вищої освіти, переходить у післядипломну освіту, дозволяючи розширювати або поглиблювати компетентності слухачів за рахунок короткострокових дистанційних курсів, доступ до яких можливий будь-де і будь-коли. І якщо на рівні середньої освіти відповідальність за розробку електронних освітніх ресурсів, у вигляді, наприклад,

електронних підручників, переважно бере на себе держава, то на рівнях вищої освіти такі розробки забезпечуються власними науково-педагогічними працівниками ЗВО [1].

Наразі, сучасний викладач вищої школи, щоб бути затребуваним на ринку праці, не тільки повинен мати базові цифрові компетентності, які б забезпечували ефективну дистанційну взаємодію усіх учасників освітнього процесу (робота з базовими пакетами прикладних програм, робота з системами електронного журналу, електронного документообігу, хмарними сервісами проведення вебінарів тощо). Діджиталізація освіти і широке впровадження технологій електронного навчання і на окремій формі — дистанційній, і для підтримки денної та заочної форми, і для реалізації концепції навчання впродовж життя за рахунок розробки короткострокових навчальних програм для сторонніх слухачів, вимагає від викладачів — розробників власних дистанційних курсів — вільно володіти навичками роботи у системах управління навчальним контентом, наприклад, у системі Moodle або на хмарній платформі Google Classroom, володіти методиками формування індивідуальної навчальної траєкторії за рахунок використання технологій програмованого навчання [4]. Дистанційних курс, який може зацікавити сторонніх слухачів, а тому може успішно продаватися, повинен, крім усього іншого, містити значну кількість якісного аудіо- чи відеоконтенту, а отже викладач повинен вміти розробляти сценарій відеолекцій, бути диктором, актором, редактором.

Робота викладачів, задіяних у електронному навчанні, — це не тільки розробка якісного дистанційного курсу та підтримка його в актуальному стані, а і ефективна робота зі здобувачами вищої освіти. Без особистого контакту зі студентами не можна використати традиційні технології ефективного навчання. Тому особливо важливою стає регулярність віртуального спілкування учасників освітнього процесу — або через обмін повідомленнями (через відповідну систему для особистого спілкування, через форуми та чати для командної роботи), або у режимі вебінарів. Це дозволяє не тільки відчувати студентам тісню залученість у навчання, а і викладачам вчасно коригувати індивідуальні навчальні траєкторії за рахунок роботи зворотного зв'язку у системі.

Також під час формування графіку навчання слід враховувати особливості соціально-психологічного портрету студента-дистанційника [3]. Дистанційне навчання передбачає високу міру самоорганізованості та самомотивації студентів, яка не характерна для більшості студентів молодших курсів. Також, особливості

контингенту (багато студентів паралельно навчається / працює в Україні чи за кордоном) спричиняють ускладнення, а іноді і неможливість організації рівномірного темпу навчання, який також сприяє більш якісному засвоєнню навчального матеріалу. Тому до необхідних компетентностей викладача можна додати і володіння тайм-менеджментом, і вміння використовувати психологічні та педагогічні прийоми підвищення мотивації студентів до навчання.

Для формування таких компетентностей в багатьох ЗВО, у тому числі, і у ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» регулярно проводяться курси підвищення кваліфікації в галузі дистанційної освіти [2].

Очевидно, перелік необхідних цифрових та педагогічних компетентностей викладача дистанційної форми або викладача, який використовує технології електронного навчання на денній формі, є значно ширшим, ніж у викладача денної форми. Тому, на наш погляд, і система оплати таких викладачів має ризнитись. Існують кілька підходів до формування системи оплати викладачів дистанційної форми, виходячи з того, що є дві компоненти їхньої діяльності: розробка дистанційного курсу та робота зі студентами протягом семестру:

✓ оплата дистанційного курсу у разі його відповідності уніфікованим вимогам, що розробляються у кожному ЗВО окремо, та після апробації:

1) або на базі системи коефіцієнтів переведення усіх елементів дистанційного курсу у одиниць виміру, на базі яких проводиться оплата науково-методичних видань в ЗВО, наприклад, авторські аркуші (тексти, презентації) та години (аудіо- та відео-контент) — реалізовано у ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»;

2) або на базі системи коефіцієнтів трудомісткості розробки кожного елемента, наприклад, сторінка тексту має нижчий коефіцієнт, ніж слайд презентації;

✓ оплата роботи зі студентами:

1) або врахуванням у 600 годин щорічної навчальної роботи викладача згідно кількості годин, що передбачені навчальним планом на роботу з кожною групою — реалізовано у ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», недоліки: не враховується якість, інтенсивність та тривалість роботи зі студентами;

2) або як погодинна оплата тривалості роботи у системі дистанційного навчання; недоліки: не враховується якість та інтенсивність роботи зі студентами, у системі має бути лічильник активної діяльності викладача;

3) або оплата у вигляді премій — система повинна мати автоматичні засоби обліку і швидкості надання студентам відповідей та

опрацювання їх робіт, і тривалості спілкування на форумах чи вебінарах; у цьому випадку кожна дія має викладача має свій коефіцієнт, на підставі чого автоматично розраховується розмір премії.

Таким чином, сучасний педагог на ринку праці в умовах діджиталізації суттєво змінює, розширюючи та поглиблюючи, профіль і своїх педагогічних та цифрових компетентностей, і соціально-психологічних навичок, і педагогічної майстерності, що однозначно найближчим часом сприятиме трансформації освітньої сфери на усіх її рівнях.

### **Література**

1. Колот, А.М., Формування електронного освітнього простору університету — досвід, проблеми, перспективи / [Текст] А.М. Колот, М.В. Сільченко // Зб. мат. Національної наук.-метод. конф. «Цифрова економіка», КНЕУ, : 4–5 жовтня 2018 р., м. Київ. — К.: КНЕУ, 2018. — С. 189–194.

2. Сільченко, М.В. Особливості формування педагогічних компетентностей викладачів у галузі електронного навчання [Текст] / М.В. Сільченко, Ю.М. Красюк // Сьома міжнародна науково-практична конференція «MoodleMoot Ukraine 2019. Теорія і практика використання системи управління навчанням Moodle». (Київ, КНУБА, 24 травня 2019 р.): тези доповідей. — К.: КНУБА, 2019. — С. 42.

3. Сільченко, М.В. Соціально-психологічний портрет студента дистанційної форми навчання [Текст] / М.В. Сільченко, Ю.М. Красюк // Шоста міжнародна науково-практична конференція «MoodleMoot Ukraine 2018. Теорія і практика використання системи управління навчанням Moodle». (Київ, КНУБА, 25 травня 2018 р.): тези доповідей. — К.: КНУБА, 2018. — С. 42.

4. Супрунюк, Г.М. Реалізація програмованого навчання засобами системи Moodle [Текст] / Г.М. Супрунюк, М.В. Сільченко, Т.О. Кучерява // Інформаційні технології як інноваційний шлях розвитку: Матеріали II Науково-практичної конференції, (Київ-Буча, березень, 2016) — К.: Міленіум, 2016. — С. 72–74.

УДК 331.5 : 330.341.1

***Вітер В.І.***

старший науковий співробітник  
НДІ праці і зайнятості населення  
Мінсоцполітики України і НАН України

## **РИНОК ПРАЦІ ЗА УМОВ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ**

Сучасна епоха – епоха глобальних змін в усіх сферах людського життя, яка характеризується швидким впровадженням інновацій та технологій, досягнень науково-технічного прогресу.

Однією з характерних проявів глобалізації виступає четверта промислова революція, яка значною мірою змінює суспільне виробництво, ставить перед людиною комплекс нових завдань та вимог. Під її впливом відбуваються кардинальні зміни на ринку праці, які потребують ґрунтовного аналізу. Тому обраний напрям досліджень є актуальним.

Четверта промислова революція, про початок якої було проголошено на міжнародному форумі в Давосі-2016, передбачає поєднання технологій, які розмивають межі між різними сферами життя — фізичною, біологічною, віртуальною, — та характеризується трьома параметрами — швидкістю, масштабами і системним характером соціально-економічних наслідків [8]. Цю революцію створюють штучний інтелект, автоматизація, роботизація, 3D-друк, комп'ютерні симуляції, Інтернет речей, хмарні технології, big data, віртуальна і доповнена реальність, блокчейн і безліч інших технологій [3].

Стрімкий розвиток і поширення нових технологій, їх проникнення в усі сфери людської діяльності приводять до швидких і глибоких змін на глобальних ринках, у структурі і характері сучасного промислового виробництва, в економіці і соціальній сфері. При цьому багатство природних ресурсів і дешевизна праці перестають бути основними чинниками зростання. Відбувається перехід від масового виробництва стандартизованої продукції до гнучкого високопродуктивного виробництва, що випускає індивідуалізовану продукцію. При цьому «наскрізними» технологічними процесами для усіх видів виробництв стають автоматизація і роботизація, а також інтелектуалізація виробництва, які закликані забезпечити принципово іншу якість зростання [4].

Четверта промислова революція змінює трудові відносини та ринок праці. За даними IFR (Міжнародної федерації робототехніки), в 2016 р. на 10 тисяч робітників, зайнятих у виробництві по всьому світу, доводилося в середньому 74 робота (у 2015 р. — 66 роботів). За підсумками 2016 р., лідерами в області автоматизації залишалися Південна Корея, Сінгапур, Німеччина, Японія, Швеція, Данія, США, Італія, Бельгія та Тайвань [6]. Роботизація значною мірою трансформує ринок праці й визначає, які професії втратять актуальність, а які спеціальності з'являться. За останні 100 років більше 600 професій безслідно зникли, ще 1000 сильно змінилися. Розглядаючи найближче майбутнє, з 2020 по 2035 рр., експерти припускають, що замість професій в сучасному розумінні людина володітиме набором різних компетенцій і навичок [7].

Сучасні дослідження показують, що передові технології дуже швидко розгортатимуться й робитимуть системний повсюдний вплив. Очікується, що пік четвертої промислової революції настане в 2020–2030-х рр. Згідно цілої низки прогнозів, в найближчі роки багатьох людей очікує втрата роботи під впливом поширення автоматизації і штучного інтелекту. За оцінками доктора К. Бенедікт Фрей з Oxford Martin School, у 2013 р. близько 47% всіх робочих місць у США знаходились у зоні ризику через можливість автоматизації в наступні 20 років. Ці оцінки пізніше були підтверджені аналітиками компанії McKinsey & Company, які прогнозують, що 45% робочих місць, які існують сьогодні, будуть автоматизовані з використанням прогресивних технологій. Концепція, яка вже отримала назву «технологічне безробіття», торкнеться представників найрізноманітніших спеціальностей – від робітників підприємств до фермерів, від лікарів до юристів. Для країн світу, що розвиваються, удар по робочих місцях виявиться куди більш серйозним [1].

В той же час, за даними останнього обстеження «Євробарометру», три чверті громадян Європейського Союзу упевнені, що для їх робочих місць нові технології є благом, а дві третини стверджують, що вони сприятливо впливають на суспільство і ще більше покращують якість життя [2]. І дійсно, нові технології сприяють економічному зростанню, відкривають можливості для створення нових робочих місць, підвищення продуктивності та надання ефективних громадських послуг, прискорюють розвиток, створюють можливості для проведення ефективної соціальної політики, спрямованої на забезпечення соціальних стандартів та нормативне регулювання трудових відносин.

І все ж основною проблемою четвертої промислової революції залишається безробіття. За прогнозами експертів, технологічне безробіття найбільше вплине на суспільство. Одні вважають, що автоматизація створить нові робочі місця; в цьому випадку вирішення проблеми зайнятості — це перекваліфікація і постійне донавчання працівників. Другі вірять, що суспільство адаптується до змін, відбудеться демонетизація вартості життя — постійне зниження вартості більшості складових витрат людей у зв'язку з постійним зниженням вартості товарів і послуг. Треті пов'язують вирішення проблеми з універсальним базовим доходом — гарантованими виплатами всьому населенню на «підтримку штанів» [1; 5].

В останній час експерти Світового банку активно обговорюють ідею введення безумовного основного доходу (БОД) в якості одного з можливих варіантів розширення системи соціальної до-

помоги [2]. Цей інструмент сприяє забезпеченню гарантованого мінімуму у рамках єдиної програми, що має три особливості: програма адресується всім людям, незалежно від рівня доходів або статусу зайнятості; учасники програми не виконують будь-яких умов або спільних зобов'язань; допомога надається у вигляді грошей, а не трансфертів в натуральній формі або послуг. Ця програма може бути спрямована на вирішення різних завдань — від скорочення бідності до забезпечення доходу, на який можна прожити. Проте, як БОД працює на практиці, відомо мало. Реалізація програми в Монголії, яка впровадила цю ініціативу з охопленням всього населення, продовжувалася з 2010 р. по 2012 р. і була згорнута через бюджетні обмеження. У Ісламській Республіці Іран аналогічна програма здійснювалася впродовж одного року. Нещодавно була розрахована вартість реалізації такої програми в чотирьох країнах Європи. Згідно з результатами аналізу, додаткові витрати на реалізацію програми виплат БОД коливаються у широких межах: у Фінляндії — 13,8 % від ВВП, у Франції — 10,1 %, в Сполученому Королівстві — 8,9 % і в Італії — 3,3 % [2]. Отже, реалізація такої програми ще не пройшла перевірки практикою, до того ж вона є занадто дорогою навіть для розвинених країн.

На нашу думку, четверта промислова революція вплине на ринок праці за такими трендами:

1) передові технології та впровадження інновацій і надалі будуть впливати на створення нових галузей та виникнення нових спеціальностей при ліквідації або модернізації багатьох існуючих;

2) зростуть інвестиції в створення робочих місць нового покоління, збільшиться кількість останніх в нових галузях з одночасним підвищенням вимог до рівня кваліфікації; стане необхідністю перепідготовка працюючих новим креативним професіям;

3) посиляться вимоги адаптації системи освіти до потреб ринку праці; актуальною стане організація професійного навчання протягом всього життя; замість професії в сучасному розумінні людина володітиме набором різних компетенцій і навичок;

4) поширяться технологічне безробіття та тенденція зменшення неформальної зайнятості; спостерігатиметься подальше збільшення сфери послуг за рахунок промисловості в структурі зайнятості населення;

5) посиляться соціальний захист та дотримання соціальних стандартів, удосконалиться нормативне регулювання трудових відносин в нових галузях; відбудеться зміцнення системи соціа-

льного страхування; очікується встановлення гарантованого мінімального рівня надійного соціального захисту, що дозволить людині отримувати допомогу незалежно від статусу зайнятості; пошириться застосування системи універсального базового доходу або безумовного основного доходу; передбачається оптимізація податкової політики і підвищення якості податкового адміністрування;

б) збільшаться бюджетні кошти на державне фінансування людського капіталу і зміцнення соціального захисту; підвищиться залежність зростання заробітної плати від росту продуктивності праці; з метою підвищення доходів відбудеться демонетизація вартості життя — постійне зниження вартості більшості складових витрат людей у зв'язку з постійним зниженням вартості товарів і послуг; покращиться добробут працюючих та більшості населення.

Останній пункт має теоретичне та практичне підґрунтя. Як зазначив Президент Групи Світового банку Джим Ен Кім, в країнах з найнижчими на даний момент рівнями інвестицій в людський капітал продуктивність працівників майбутнього покоління буде на третину або навіть наполовину нижча, ніж могла б бути, якби люди були абсолютно здорові й здобували якісну освіту [2]. Отже найбільш значимі інвестиції, які люди, компанії і уряди можуть здійснити в умовах зміни характеру праці, — це інвестиції в нарощування людського капіталу.

Тому завдання сучасної держави полягає у створенні робочих місць в офіційному секторі економіки, розширенні доступу до продуктивної зайнятості, сприянні зростанню доходів населення від зайнятості та виплат у системі державного соціального страхування. Це найбільш ефективна політика, що відповідає Програмі гідної праці Міжнародної організації праці та дозволяє використовувати переваги технічного прогресу. Досягнення кращої ситуації на ринку праці обумовлене більш активним впливом соціальної політики та розширенням виробництва окремих видів діяльності. Всі ці зміни створюють нові можливості для людини, що, своєю чергою, позитивно вплине на соціально-економічний розвиток людства за умов глобалізації.

### **Література**

1. Бойко А. Может ли Универсальный Базовый Доход стать ответом на автоматизацию? [Електронний ресурс] // URL: <http://robotrends.ru/pub/1650/mozhet-li-universalnyy-bazovyy-dohod-stat-otvetom-na-avtomatizatsiyu> (дата звернення 15.09.2019)

2. Доклад о мировом развитии. Изменение характера труда. 2019. — Мировой банк, 150 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.vsemirnyj-bank.org/publication/wdr2019> (дата звернения 11.09.2019)

3. Какие технологии «Индустрии 4.0» изменят нашу жизнь и какую угрозу несет Украине новая индустриальная революция? [Электронный ресурс] // URL: <https://businessviews.com.ua/chetvertaja-industrialnaja-revoljucija-1657> (дата звернения 14.09.2019)

4. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Экспертно-аналитический доклад. Под научным руководством В. Н. Княгинина. — М., 2017. — 136 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/10/novaya-tehnologicheskaya-revolutsiya.pdf> (дата звернения 12.09.2019)

5. Опасность сокращения занятости из-за роботизации [Электронный ресурс] // URL: <http://robotrends.ru/robopedia/opasnost-sokrascheniya-zanyatosti-iz-za-robotizacii> (дата звернения 15.09.2019)

6. Роботизация производства в мире набирает обороты [Электронный ресурс] // URL: <http://robotrends.ru/pub/1815/robotizaciya-proizvodstva-v-mire-nabiraet-oboroty> (дата звернения 13.09.2019)

7. Универсальные компетенции будущего: кто будет востребован завтра? [Электронный ресурс] // URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/planirovanie-karery/1989317-univer> (дата звернения 10.09.2019)

8. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum, 2016.

*Наукове видання*

**СФЕРА ЗАЙНЯТОСТІ І ДОХОДІВ  
В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ:  
МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ,  
ВИКЛИКИ ТА ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ**

**Збірник тез доповідей учасників  
Міжнародної науково-практичної конференції**

*23–24 жовтня 2019 р.*

**THE SPHERE OF EMPLOYMENT AND INCOME  
IN THE DIGITAL ECONOMY CONDITIONS:  
MECHANISMS OF REGULATION, CHALLENGES  
AND DEVELOPMENT DOMINANTS**

**Book of participants' abstracts  
of the International Scientific and Practical Conference**

*23–24 October 2019*

*Видано в авторській редакції*

*Художник обкладинки Т. Зябліцева  
Верстка М. Криворученко*

Підп. до друку 16.10.19. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.  
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 19,06.  
Обл.-вид. арк. 21,69. Наклад 100 пр. Зам. 19-5571.

Державний вищий навчальний заклад  
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»  
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44  
E-mail: [publish@kneu.kiev.ua](mailto:publish@kneu.kiev.ua)