

тенціях. Результатом успішного втілення даної стратегії є максимальне наближення фактичних компетенцій до бажаних, яке гарантує високоякісне виконання і високий ступінь задоволення від праці.

Важливість нематеріальних активів потребує врахування їх в розробці стратегії розвитку підприємства та особливостей управління персоналом які засновані на компетенціях.

Література

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2008. – 224 с.
2. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту. Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 416с.
3. Державне управління і менеджмент. Навч. Посіб. у табл. і схемах / Г.С. Одінцова, Г.І., Мостовий, О.Ю. Амосов та ін.: За аг. Ред. д-ра економічних наук, проф. Г.С. Одінцової. – Х.: ХарРІУАДУ, 2002. – 492с.
4. Грішнова О.А., Романюк М.Д. Управління персоналом в контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства // Люблін: Вид-во ЛУ. – 2009. – №9. – С.469-476.
5. Романюк М.Д. Стратегія та політика менеджменту

персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємства // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Спец. випуск у 3-х томах. – Т.1. – «Соціально-трудові відносини: теорія і практика». – К.: КНЕУ, 2010. – С. 453-463.

References

1. Kolot AM Motivation, incentives and evaluation of staff: Textbook. manual. – K.: KNEU, 2008. – 224 p.
2. Kuzmin OE, Melnik OG Fundamentals of management. Textbook. – K. Akademvidav, 2003. – 416p.
3. Public administration and management. Teaching. The method. in tables. and diagrams / G.S. Odintsova, GI, Mostovy, O.Yu. Amosov et al.: For ag. Ed. Dr. of Economics, Prof. GS Odintsova. – Kh.: HarRIUADU, 2002. – 492p.
4. Grishnova OA, Romanyuk MD Personnel management in the context of the implementation of the innovation strategy of the enterprise // Lublin: LU Publishing House. – 2009. – №9. – P.469-476.
5. Romanyuk MD Strategy and policy of personnel management in the conditions of innovative development of the enterprise // Formation of market economy: collection of scientific works. – Special. issue in 3 volumes. – Vol.1. – "Social and labor relations: theory and practice." – K.: KHEY, 2010. – C. 453-463.

УДК 331-043.7<20>

Колот А. М., Герасименко О. О.

ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ПЛАТФОРМИ «ПРАЦЯ 4.0»

Здійснено науково-прикладне обґрунтування чинників соціально-трудового розвитку на початку ХХІ століття. Викладено авторське бачення теоретичної конструкції та наведено аргументацію компонент нової платформи праці і зайнятості «Праця 4.0», що іманентна новій економіці з технологічним базисом «Ін-

дустрія 4.0». Представлено зовнішні умови розвитку та внутрішні характеристики ментальної моделі «Праця 4.0».

Ключові слова: нова економіка, соціально-трудовий розвиток, чинники соціально-трудового розвитку, платформа «Праця 4.0».

Kolot A. M., Herasymenko O. O.

DETERMINANTS OF FORMATION OF SOCIAL AND LABOR PLATFORM «LABOR 4.0»

The scientific and applied substantiation of the factors of social and labor development at the beginning of the XXI century has been carried out. The author's vision of the theoretical construction is presented and the arguments of the components of the new platform of labor and employment «Labor 4.0», which is inherent in the new economy

with the technological basis «Industry 4.0», are presented. External conditions of development and internal characteristics of the mental model «Labor 4.0» are presented.

Key words: new economy, social and labor development, factors of social and labor development, platform «Labor 4.0».

Вступ. Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах та постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної

добі – це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, домінант розвитку.

Не потребує особливих доведень твердження, що усе, що оточує людину, стає настільки складним і непередбачуваним, що значна частина соціуму перестає сприймати, усвідомлювати усі деталі повсякденної життєдіяльності. Лауреат Нобелівської премії з економіки Дуглас Норт небезпідставно стверджує, що члени суспільства користуються так званими «ментальними моделями», які допомагають звести реальність до певної конструкції – спрощеної, але зрозумілої. Але якщо ту чи іншу ментальну модель людина довго використовує, не «підпикує» новітніми науковими здобутками, не вносить у неї певні корективи, то вона (людина) часто-густо забуває, що її уявлення – це лише певна модель, і водночас утверджується віра, що ця уявна реальність є абсолютно правильною. Коли означене вище має місце, то дійсність людина починає «підлаштовувати» під сформовану «ментальну модель», відкидати або применшувати роль чинників, обставин, процесів, які не вписуються в усталені уявлення та ментальні схеми.

Означені вище моделі є свого роду тромбом і на шляху усвідомлення нової соціально-трудової реальності початку XXI століття, причин її становлення та домінант розвитку.

За умов масштабних, різновекторних змін як у суспільному поділі праці, так і в процесах праці та формах зайнятості зростає значення наукового опрацювання соціально-трудової проблематики.

Постановка завдання. Науковий світовий доробок щодо новітніх трендів розвитку економіки та суспільства збагатився піонерними дослідженнями зарубіжних авторів – Р. Болдуїна [3], А. Дітона [5], Р. Коллінза [6], Р. Інглхарт [7], П. Мейсона [17], Б. Мілановича [18], Т. Пікетті [20], Д. Сакса [23], Дж. Стігліца [27; 28], Р. Уотсона [29], К. Шваба [31] та інших. На багатоаспектній проблематиці техніко-технологічних та соціально-економічних трансформацій в координатах нової економіки сфокусовано науковий інтерес таких українських вчених як О. Амоша [25], В. Антонюк [25], В. Близнюк [22], В. Геєць [8], А. Гриценко [8], Ю. Залознова [25], Е. Лібанова [8; 16], Д. Лук'яненко [21], О. Макарова [8], О. Новікова [24; 25], І. Петрова [22], А. М. Поручник [21], Я. М. Столярчук [21], Л. Шевченко [19] та інших.

Проте, через брак глибокого наукового опрацювання природи та наслідків трансфор-

маційних процесів, що їх переживають економіка і суспільство на зламі двох тисячоліть, сформувалася глобальна невідповідність (вона ж свого роду «тромб» на шляху стійкого розвитку) техніко-технологічних, організаційних, інституціональних явищ і процесів, які на практиці обумовлюють формування нової економіки і мережевого суспільства, з ментальними схемами, моделями, платформами, які сформувалися у свідомості переважної частки економічно активного населення і якими воно (населення) керується.

Мета статті, що пропонується потенційним читачам, полягає в науково-прикладному обґрунтуванні реалій соціально-трудового розвитку в першій половині XXI століття як детермінант формування платформи «Праця 4.0», іманентної технологічному базису нової економіки «Індустрія 4.0».

Результати досліджень. Однією з основних причин нестійкого, людинонецентричного розвитку в глобальних координатах нової економіки вважаємо існуючу невідповідність багатьох наявних парадигм, концепцій розвитку економіки та суспільства реаліям сучасної доби, в домінуванні ментальних схем, моделей, які є уособленням трендів та закономірностей минулого. Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбутися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності – дійсності і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудової. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудову сферу уже в найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм, концептів та відповідних відносин.

Складовою досліджень авторів статті, результати яких оприлюднені у провідних вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях [1; 2; 4; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 32], є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які кардинально змінюють формат, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудової сфери та світу праці. Виокремимо феномени-домінанти, вони ж головні мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку.

1. Різновекторні, протирічливі, неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру, що мають загальносвітовий прояв, а саме:

♦ зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;

- ♦ підвищення середнього віку населення;
- ♦ зменшення частки дітей і підлітків у складі населення;
- ♦ збільшення частки осіб старших вікових груп;
- ♦ зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;
- ♦ зниження частки населення, що перебуває у працездатному віці;
- ♦ перманентну активізацію міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень;
- ♦ збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Закономірною є постановка питання: Як демографічний чинник буде впливати на функціонування платформи «Праця 4.0»? Пошук відповіді на це питання необхідно здійснювати у площині не лише викликів та ризиків, а й реальних та потенційних можливостях для соціуму, що продукуються масштабними та інтенсивними змінами демографічного характеру. 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 населення, 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.

Слід підкреслити, що відповідно до існуючих теорій економічної стагнації демографічна компонента займає чільне місце серед чинників уповільнення темпів економічного зростання. Механізм впливу демографічних чинників на темпи економічного зростання є багатоплановим. Зокрема, 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 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.

Окрім того, 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 проєктів. За результатами наявних досліджень для країн, у яких стрімко зростає частка населення старших вікових груп, характерним є більш високий рівень заощаджень, аніж інвестицій.

Сучасний економіст зі світовим визнанням Ручір Шарма в обґрунтованому ним концепті повільного відновлення світової економіки після кризи 2008 р. наголошує на тому, що «... однією з основних причин відсутності зростання виявився, як не дивно, перш за все, скорочуваний запас активних трудових ресурсів. Це відкриття настільки протирічило популярним пересторогам щодо витіснення людей з їх робочих місць роботами і штучним інтелектом, що у нього було важко повірити. Як може бути проблемою нестача працівників, якщо розвиток технологій робить їх непотрібними? Однак у цьому випадку цифри дійсно не брешуть» [30, с. 44].

Неупереджений аналіз переконує у тому, що один із парадоксів сучасності – загострення проблеми людських ресурсів, особливо молодших і середніх вікових груп на фоні відсутності або ж меншої значущості проблематики демографічного характеру стосовно населення в цілому. З огляду на те, що частка та чисельність молоді, яка має більш високий рівень освіти, креативний тип мислення, схильність до ризикових професійних рішень, зменшується, можна стверджувати, що через 40-50 років люди старше працездатного віку не матимуть кращого рівня професійної та загальної підготовки. Це створює негативні передумови, за яких населення похилого віку не буде ні більш активним, ні більш освіченим та не матиме можливостей щодо більш високих доходів.

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

Під впливом цифровізації та мережизації, як і інших новітніх технологій, відбувається інтенсивне формування як нової економіки, так і нової глобалізації. 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 виробництв за можливості контролю за адміністративно-господарською діяльністю, дистанційної координації, відеозв'язку 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 робото-техніка, яка передбачає, що управління роботами, кіберсистемами, іншими системами буде здійснюватися фахівцями на відстані (з іншої країни, 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.

Третє роз'єднання у рамках глобалізації, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що були сутністю другого етапу глобалізації, і водночас «просто» 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.

Зазначеним вище не обмежується вплив процесів, що мають глобалізаційне походження, на соціально-трудовий розвиток. Існує низка інших, не менш значущих складових глобалізаційних змін, які прямо чи побічно впливають на розвиток соціально-трудової сфери в цілому і ринок праці, зокрема, і серед них:

- кліматичні зміни, які усе більше межують з природними катаклізмами;

- вичерпання природних ресурсів та «вихід за межі» допустимих змін в економіці та суспільстві;

- глобальні обмеження щодо забезпечення стійкого розвитку окремих країн (регіонів), які мають геополітичне, історичне, соціокультурне походження;

- зміна формату та характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження.

У розвиток оприлюдненого звернімо увагу на низку змін інституціонального характеру, які усе більше трансформують соціально-трудову реальність у світовому вимірі. Йдеться передусім про повернення багатьох країн, у тому числі найбільш розвинених, до політики обмежень та посилення захисту національного ринку. Яскравим прикладом цього є політика, що її здійснює адміністрація Трампа від початку перемоги на останніх виборах.

Підтвердженням повернення країн світу до політики протекціонізму є й такі свідчення. У 2015 р. країни «великої двадцятки» застосува-

ли 664 обмежувальні заходи, наслідком чого стало, зокрема, скорочення притоку інвестицій у країни, що розвиваються, вперше за останні 30 років.

Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік всередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного поділу праці та не породжувати трансформацію регіональних і глобальних ринків праці.

Не можна не акцентувати й на зміни в міграційній політиці західних країн, що має різновекторний характер, але яка усе більше має обмежувальне спрямування. Так, прийнята у 2017 р. так звана Мальтійська декларація спрямована на забезпечення контролю над зовнішнім кордоном ЄС і запобігання незаконних міграційних процесів вносить суттєві зміни у дотеперішню політику країн заходу щодо мігрантів, а отже й політику ринку праці.

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

«Індустрія 4.0» вже нині справляє значний вплив на усі складові суспільного буття. У найближчій перспективі в економіці і суспільстві, а отже і у світі праці та зайнятості, під впливом інформаційно-комунікаційних, інших проривних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться карколомні зміни. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей. Йдеться про когнітивні технології, хмарні технології, Інтернет речей і великі дані. Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи і багато-багато іншого ніби то із фантастичних романів стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотеперішні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності.

Із впровадженням технологій «Індустрії 4.0» пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької і середньої складності. Цілком очевидним по-

стане різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що все більше піддаються автоматизації і роботизації.

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 працюючих. 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;

- уміння працювати в команді;

- готовність до професійної мобільності;
- здатність до розумного, відповідального ризику;
- здатність до критичного мислення;
- уміння та готовність працювати віддалено;
- уміння працювати з великою кількістю даних;
- уміння формулювати та усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на фоні карколомних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих в суспільному виробництві. 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).

Симбіозом новітньої глобалізації світової економіки та нової (цифрової) економіки, що формується у межах національних держав, є новий формат суспільного поділу праці у глобальному вимірі.

Утворення нового формату суспільного поділу праці та глобальних вартісних ланцюгів нині здійснюється у такий спосіб, що власниками найсучасніших технологій Четвертої промислової революції залишаються компанії країн «Великої сімки» та деяких інших держав. Зазначені країни спрямовують до країн, що розвиваються, новітні технологічні та управлінські досягнення не як модератори «аукціонів нечуваної щедрості», які демонструють дива безкорисливості, моральності. Навпаки, компанії, штаб-квартири яких розміщені у розвинених країнах світу, ставлять за мету зберегти контроль за інтелектуальним капіталом, що виводиться за кордон, залишити його своєю власністю. Новий формат суспільного поділу праці (міжнародна реорганізація виробництва, перенесення не лише виробництва товарів, а

й ноу-хау, інформації, знань) у сукупності зі змінами у ланцюгу створення доданої вартості сформували і продовжують формувати новий образ глобальної економіки, яка обумовлює виникнення нової платформи соціально-трудового розвитку.

Зміни, що відбуваються у співвідношенні виробничих і позавиробничих процесів (підготовчі, після продажу) та у ланцюгу створення доданої вартості, можуть бути подані у вигляді певної теоретичної конструкції. Заслуговує на увагу теоретична конструкція, запропонована Стеном Ші, засновником і генеральним директором фірми Ascer. Така конструкція узгоджується з теоретичними засновками багатьох теоретиків та є віддзеркаленням підприємницької практики сьогодення, що є такою: усе вагомніше значення в процесі відтворення суспільного продукту має не стадія виробництва (з позицій створення доданої вартості), а до- і післявиробничі стадії.

З цього приводу згаданий вище дослідник Річард Болдуін зазначає: «Усе більшу частку доданої вартості створюють послуги, пов'язані з виробництвом, і усе меншу частку – безпосередньо саме виробництво. Іншими словами, значна частка доданої вартості, яка раніше – до другого роз'єднання – з'являлася на етапах виготовлення продукції, перекочує переважно на сервісні етапи, що передують і супроводжують етап виробництва як такий» [3, с. 215]. Зміни, що відбуваються у співвідношенні підготовчої (довиробничої), виробничої і післявиробничої (після продажу) стадій створення суспільного продукту і ланцюгу формування доданої вартості Стен Ші, пропонує розглядати у формі графічної конструкції smile curve – зображення посмішки (рис. 1).

Що означає ця «посмішка» для різних країн? У найбільш розвинених країнах, як правило, залишаються «хороші» робочі місця, на яких створюється переважна більшість доданої вартості, а до країн, що розвиваються, перекочують переважно «погані» робочі місця (з низьким коефіцієнтом доданої вартості).

Зауважимо, що виведення виробництва за кордон, яке на практиці провадиться переважно з країн «Великої сімки» та низки інших найбільш розвинених держав, породжує явище, назване «поляризація робочої сили» або «вимивання середнього сегменту». Результати спеціальних досліджень щодо зисків і втрат працівників різних кваліфікаційних сегментів

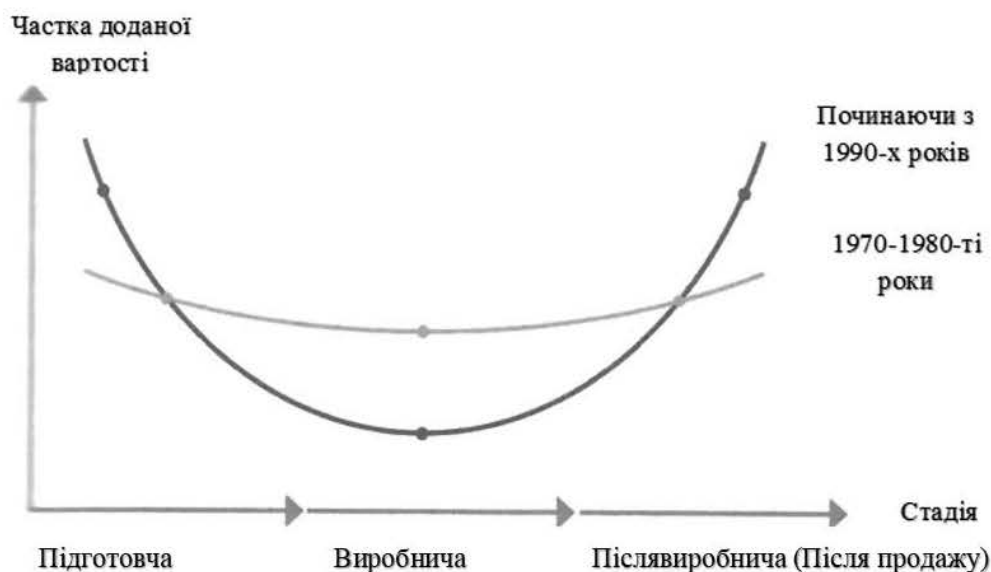


Рис. 1. Частка доданої вартості залежно від життєвого циклу виробів [3, с. 217]

є такими. Працівники, розміщені у верхній частині кваліфікаційного спектра залишаються успішними; працівники на протилежному фланзі – залишаються, що називається, при своїх інтересах; для тих же, хто опинився у середині спектра, перенесення виробництва за кордон стає реальною проблемою.

Означені вище мегапричини, мегатренди трансформації соціально-трудової сфери є водночас детермінантами розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку. Дійсно, нинішні траєкторії демографічних, глобалізаційних процесів та техніко-технологічна реальність докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу нової моделі праці і зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0»¹ (рис. 2).

На наше глибоке переконання, «Праця 4.0» – це нова платформа соціально-трудового розвитку, яка на початку XXI століття формується під впливом цілої низки реалій сьогодення. 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» автори розглядають як **платформу**, як **інститут**, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

¹ За аналогією з назвою моделі та платформи «Індустрія 4.0».

Компонентою платформи «Праця 4.0» є принципово **новий тип процесу праці**, складові якого – **предмети праці**, **засоби праці**, **людина працююча** за умов нової економіки, цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, набувають нових рис та змісту. Так, **предмети праці** усе більше набувають електронної форми; **засоби (знаряддя) праці**, усе частіше представлені цифровими устроями, мережевими кіберсистемами; **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 змінюються цінності трудового життя. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформується профіль працівника, змінюються вимоги до останнього.

«Праця 4.0» і «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.

Акцентуємо увагу на тому, що платформа «Праця 4.0» не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій та мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості; другі – потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудо-

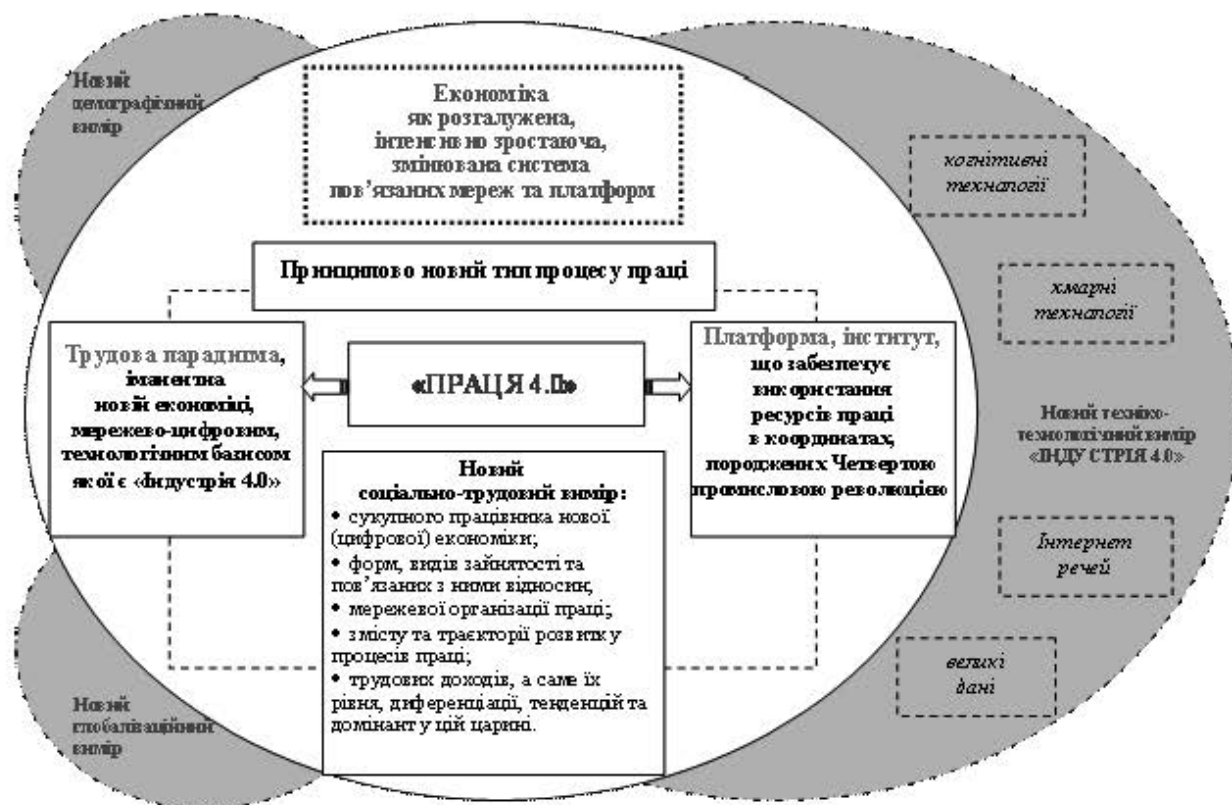


Рис. 2. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»

вих відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті окреслюють низку нових викликів, ризиків і загроз щодо майбутнього світу праці.

З наведених вище трендів демографічного характеру випливає, що соціально-трудоий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки першої половини XXI 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

За професійно-кваліфікаційною ознакою робоча сила нової (цифрової) економіки за стає усе більш строкатою, урбанізованою, диференційованою та такою, що поєднує тренди інноваційності, креативності і водночас «вимивання» кваліфікованої робочої сили (цілих професій) з нової економіки. При цьому діапазон робіт за складністю, інтелектуальною складовою у багатьох сферах нової економіки має тенденцію до розширення. Водночас «пра-

цює» і наступний тренд — роботи складного, надскладного, інноваційно- та інтелектуально-насиченого характеру усе більше поєднуються з роботами простими за змістом та складністю. Феномен «вимивання», «вихолощення» економіки, на що автори багаторазово звертали увагу у багатьох виступах та публікаціях, набирає обертів. Мережева людина часто-густо набуває статусу приладку до засобів і технологій «Індустрії 4.0».

Якщо, 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.

Наступні принципові характеристики платформи «Праця 4.0» — це кардинальні зрушення у формах, видах зайнятості та трудових відносинах зайнятих в економіці.

Результати проведених авторами 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 й 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.

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

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Слід підкреслити, що 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. Маємо усвідомити, що вчорашня типовість і нинішня атиповість; колишня стандартність і нинішня нестандартність як і багато-багато іншого за умов нової (цифрової) економіки помінялося місцями.

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 взаємодія 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 мережних 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 реалізація 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.

Одним із трендів сучасної організації праці як на виробничому рівні (в межах однієї фірми), так і на глобальному (в межах транснаціональної корпорації) є формування проектних колективів, а отже проектного характеру відносин у сфері праці. За такого підходу до формування трудових відносин не можемо не бачити низки переваг, передусім, для роботодавця. Йдеться про скорочення у разі термінів підбору команди для реалізації конкретного проекту, можливість залучення кваліфікованих виконавців ці всього світу, реалізувати віддалений доступ співробітників до проекту, що врешті-решт не може не вплинути на під-

вищення продуктивності праці та конкурентоспроможності бізнесових структур, їхньої ефективності.

Водночас не можемо не бачити і соціальних збитків, що пов'язані з низкою протиріч між індивідуальними і соціальними цілями; віртуалізацією трудових відносин, їх тимчасовим характером і потребою стабільності та передбачуваності трудової діяльності.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються **поза офісом** (дистанційна зайнятість, телепраця). 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 встановлених норм тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань [33]. За становлення моделі «Праця 4.0» масовим явищем стає застосування атипових графіків робочого часу, які до того ж поєднуються з роботою понад обов'язкову норму робочого часу.

Нове, більш рельєфне бачення зростаючих можливостей та відтворення дотеперішніх і появи нових ризиків соціально-трудового характеру відкриває для себе **за звернення до проблематики трудових доходів у новій (цифровій) економіці**, яка розглянута у низці публікацій авторів [2; 9; 10; 11].

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, організацій, 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.

Зміни, що відбуваються у сфері праці і в подальшому будуть лише інтенсифікуватися, торкаються не лише змісту, характеру праці, форм зайнятості та політики трудових доходів. Водночас це й утвердження нового формату, нового типу відносин у сфері безпосереднього докладання праці.

Висновки. Три основних феномени сучасності – демографія-XXI, глобалізація-XXI та «Індустрія 4.0» – змінили і продовжують кардинально змінювати світ природи, економіки, інститутів і світ самих людей. Нині всі ми є свідками переплетіння, симбіозу, нашарування цих феноменів сучасності. Який із них є головним, пріоритетним за рівнем впливу на життєдіяльність людини і суспільство в цілому? Дати однозначну відповідь на це запитання складно. І все ж за впливом на світ праці та зайнятості «Індустрії 4.0.», за нашою оцінкою, належить першість. Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій – економіка платформ, економіка «по запиті», економіка спільного споживання – змінюють не лише соціально-трудовий ландшафт у сфері безпосереднього

докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і постіндустріального суспільства набуває не-класичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин.

Втім попри очевидні, незаперечні факти, що віддзеркалюють стан платформи «Праця 4.0» немало науковців продовжують стверджувати, що трудова діяльність сьогодення — це виключно домінування робіт, що ускладнюються за змістом, зростання насичення процесів праці інноваціями та інтелектуальною складовою. Такі твердження — не більше, ніж міф та намагання видати бажане за дійсне. Модель «Праця 4.0», як впливає зі змісту статті, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки в цілому та її окремих сегментів, так і для зайнятих у суспільному виробництві.

Це потребує пошуку відповіді на низку запитань 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 людино-нецентричності?
- 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».

Пошук відповідей на ці та інші не менш значущі запитання має стати провідними напрямками подальших наукових досліджень вчених-економістів різних фахових спрямувань.

Література

1. А. Колот, О. Герасименко. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 20–39.
2. Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір. *Економічна теорія*. 2017. № 4. С. 76–107.
3. Болдуин Ричард. Великая конвергенция : информационные технологии и новая глобализация / пер. с англ. О. Левченко; под науч. ред. А. Бельх. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 416 с.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А. М. Колот, В. М. Данилюк, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.
5. Дитон А. Великий побег: Здоровье, богатство и истоки неравенства / пер. с англ. А. Гуськова. Москва: Изд-во Ин-та Гайдара : Фонд «Либеральная Миссия», 2016. 368 с.
6. Есть ли будущее у капитализма? // Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. 320 с.
7. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / пер. с англ. С. Л. Лопатиной, под ред. М. А. Завадской, В. В. Косенко, А. А. Широкаковой ; науч. ред. Э. Д. Панарин. Москва: Мысль, 2018. 347 с.
8. Інноваційна Україна 2020. Національна доповідь / За загальною редакцією: В.М. Гейця, А.І. Даниленка, Е.М. Лібанової, А.А. Грипенка, О.В. Макарової, М.О. Кизима, І.Ю. Єгорова, І.В. Одотюка. Київ: НАН України, 2015. 336 с.
9. Колот А.М., Герасименко О.О. Глобальні тенденції у сфері доходів економічно активного населення. *Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка*. 2018. Вип. 13. С. 103–115.
10. 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.
11. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2018. № 1 (15). С. 6–34.
12. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126.
13. 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.
14. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. № 2 (10). 2015. С. 6–27.
15. Колот А.М. Світ праці й соціально-трудовий розвиток через 100 років: прогнози відомих економістів. *Науковий вісник Дипломатичної академії України*. 2016. Вип. 23. С. 92–102.
16. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. 2016. 328 с.
17. Мейсон Пол. Посткапіталізм: путеводитель по

нашому майбутньому. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2016. 416 с.

18. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / пер. с англ. Д. Шестакова. Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2017. 336 с.

19. Нематеріальна економіка: управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська, С. М. Макуха, О. С. Марченко; під ред.: Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2014. 401, [1] с.

20. Пікетті Т. Капітал у ХХІ столітті / пер. з англ. Наталії Палій. Київ : Наш Формат, 2016. 696 с.

21. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук; за ред.: Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2011. 703 с.

22. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: колект. монографія / Близнюк В. В. та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової, канд. екон. наук В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2016. 327 с.

23. Сакс Д. Цена цивилизации / пер. с англ. А. Калинина; под ред. В. Ю. Григорьевой. Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2012. 352 с.

24. Соціальна безпека: теорія та українська практика / І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова та ін.; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. — К.: КНЕУ, 2006. — 292 с.

25. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова, О. В. Воловодова; за ред. О. Ф. Новікової. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 2014. 477 с.

26. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А.М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. Київ : КНЕУ, 2015. 336 с.

27. Стиглиц Дж. Великое разделение. Неравенство в обществе, или что делать оставшимся 99 % населения? / пер. с англ. Ф. А. Израилова. Москва: ЭКСМО, 2016. 480 с.

28. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. Москва: ЭКСМО, 2017. 512 с.

29. Уотсон Р. Будущее. 50 идей, о которых нужно знать / пер. с англ. Ш. Мартыновой. Москва: Фантом Пресс, 2014. 208 с.

30. Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Сопрус (АСТ). 2018.

31. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2017. 208 с.

32. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. Volume 15, Issue 3. PP. 76–97.

33. Gruenbuch 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 10.01.2020).

34. World Economic Forum. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. January 18, 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf (дата звернення: 12.01.2020)].

References

1. A. Kolot O. Herasymenko (2016). Defitsyt hidnoi pratsi yak hlobal'na problema sotsial'no-trudovoi sfery. [The Deficit of Decent Work as a Global Problem of Social and Labor Segment]. Mizhnarodna ekonomichna polityka – The International Economic Policy, 2, 20–39.

2. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko (2017). Sotsial'na nerivnist' dokhodiv: hlobal'nyy vymir [Social income inequality: global dimension], Ekonomichna teoriia, vol. 4, pp. 76–107.

3. Bolduin, R. (2018). Velikaja konvergencija: informacionnye tehnologii i novaja globalizacija [The Great Convergence: Information Technology and the New Globalization]. (O. Levchenko, Nrans). Moscow: Delo RANHiGS [in Russian].

4. Kolot, A. M., Daniuk, V. M., Herasymenko, O. O. (2017). Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizmy zabezpechennia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, implementation mechanisms], KNEU, Kyiv, Ukraine [in Ukrainian].

5. Diton, A. (2016). Velikij pobeg: Zdorov'e, bogatstvo i istoki neravenstva [The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality]. (A. Gus'kova, Trans). Moscow: Izd-vo Instituta Gajdara: Fond «Liberal'naja Missija» [in Russian].

6. Vallerstajn, I., Kollinz, R., Mann, M., Derlug'jan, G., & Kalhun, K. (2015). Est' li budushhee u kapitalizma? [Does Capitalism Have a Future?]. (G. Derlug'jan, Trans). Moscow: Izd-vo Instituta Gajdara [in Russian].

7. Ingihart, R. (2018). Kul'turnaja jevoljucija: kak izmenjajutsja chelovecheskie motivacii i kak jeto menjaet mir [Cultural Evolution: How People's Motivations are Changing and How this is Changing the World]. (S. Lopatina, Trans). Moscow: Mysl' [in Russian].

8. Heiets', V.M., Danylenko A.I., & Libanova E.M., et al. (Eds). (2015). Innovatsijna Ukraina 2020. Natsional'na dopovid' [Innovative Ukraine 2020. National Report]. NAN Ukrainy. Kyiv [in Ukrainian].

9. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2018). Hlobal'ni tendentsii u sferi dokhodiv ekonomichno aktyvnogo naselenia [Global trends in the Area of incomes of economically active population]. Visnyk Prykarpats'koho universytetu. Ekonomika – Bulletin of the Carpathian University. Series: Economics, 13, 103–115.

10. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2018). Instytuty zajniatosti i dokhodiv v novij ekonomitsi: hlobal'ni trendy [Institutes of employment and income in the new economy: global trends]. Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii – Problems of Economics and Political Economy, 1, 195–235.

11. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2018). Novitni hlobal'ni tendentsii u sferi zajniatosti i dokhodiv ta ikh vplyv na sotsial'nu nerivnist'. [Latest Global Trends in the Area of Employment and Income and their Impact on Social Inequality]. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-Labor Relations: Theory and Practice, 1 (15), 6–34.

12. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2019). Sotsial'no-

trudovij rozvytok v XXI stolitti: do pryrody hlobal'nykh zmin, novykh mozhlyvostej, обмежен' i vyklykiv. [Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges]. Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika – Demography and Social Economy, 1 (35), 97–126.

13. Kolot, A.M. & Kravchuk, O.I. (2015). Ekonomichno-aktyvna liudyna u novij ekonomitsi: teoretyko-metodolohichnyj analiz transformatsijnykh protsesiv [Economically active person in the new economy: theoretical and methodological analysis of transformation processes]. Rynok pratsi ta zajniatist' naselennia – Labor Market and Employment, 2 (43), 3–8.

14. Kolot, A.M. & Kravchuk, O.I. (2015). Liudyna i nova ekonomika: dialektyka rozvytku [The Man and the new economy: the dialectic of development]. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-Labor Relations: Theory and Practice, 2 (10), 6–27.

15. Kolot, A.M. (2016). Svit pratsi j sotsial'no-trudovij rozvytok cherez 100 rokiv: prohnozy vidomykh ekonomistiv. [The world of work and social and labor development in 100 years: forecasts of known economists]. Naukovyj visnyk Diplomatychnoi akademii Ukrainy – Scientific Bulletin of the Diplomatic Academy of Ukraine, 23, 92–102.

16. Liudskyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zai-niatosti ta perspektyvy yikh rozvytku [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development]. In-t demohrafi i sotsialnykh doslid-zhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainian. Kyiv [in Ukrainian].

17. Mejson, P. (2016). Postkapitalizm: putevoditel' po nashemu budushhemu [PostCapitalism. A Guide to Our Future]. Moscow: Ad Marginem Press [in Russian].

18. Milanovich, B. (2017). Global'noe neravenstvo. Novyj podhod dlja jepohi globalizacii [Global inequality: A new approach for the age of globalization]. (D. Shestakov, Trans). Moscow: Izd-vo Instituta Gajdara [in Russian].

19. Shevchenko, L.S., Hrytsenko, O.A., Kamins'ka, T.M., Makukha, S.M., & Marchenko, O.S. (2014). Nematerial'na ekonomika: upravlinnia formuvanniam i vykorystanniam intelektual'noho kapitalu [Intangible Economy: Intellectual Capital Formation and Use Management]. L.S. Shevchenko (Ed). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].

20. Piketti, T. (2016). Kapital u XXI stolitti [Capital in the Twenty-First Century]. (N. Palii, Trans). Kyiv: Nash Format [in Ukrainian].

21. Luk'ianenko, D.H., Poruchnyk, A.M., Kolot, A.M., & Stoliarchuk, Ya.M. (2011). Resursy ta modeli hlobal'noho ekonomichnoho rozvytku [Resources and models Global Development]. D.H. Luk'ianenko, A.M. Poruchnyk (Eds.). KNEU. Kyiv [in Ukrainian].

22. Petrova, I.L., & Blyznyuk, V.V. (Eds.). (2016). Rozvytok sotsial'no-trudovoi sfery Ukrayiny: teoriya, praktyka, perspektyvy [Social and labor area of Ukraine development: theory, practice, perspectives]. NAN Ukrayiny; DU «In-t ekonomiky ta prohnozuvannya NAN Ukrayiny». Kyiv [in Ukrainian].

23. Saks, D. (2012). Cena civilizacii [The Price of Civilization]. (A. Kalinina, Trans). Moscow: Izdatel'stvo Instituta Gajdara [in Russian].

24. Hnybidenko, I.F., Kolot, A.M., & Novikova O.F. (Eds.). (2006). Sotsialna bezpeka: teoriia ta ukrainska praktyka [Social Security: Theory and Ukrainian Practice]. KNEU. Kyiv [in Ukrainian].

25. Amosha, O.I., Novikova .F., Antoniuk, V.P., Zaloznova, Yu.S., & Volodova O.V. (2014). Sotsial'nyj potentsial staloho rozvytku: innovatsijni mekhanizmy formuvannia ta vykorystannia [Social Potential of Sustainable Development: Innovative Mechanisms of Formation and Use]. O.F. Novikova (Ed.). In-t ekonomiky promyslovosti NAN Ukrainy. Donetsk [in Ukrainian].

26. Kolot, A.M., Hnybidenko, I.F., & Herasymenko, O.O. (2015). Sotsial'no-trudovi vidnosyny zajniatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku [Social Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development]. A.M. Kolot, I.F. Hnybidenko (Eds.). KNEU. Kyiv [in Ukrainian].

27. Stiglic, Dzh. (2016). Velikoe razdelenie. Neravenstvo v obshchestve, ili chto delat' ostavshimsja 99% naselenija? [The Great Divide: Unequal Societies and What We Can Do About Them]. (F.A. Israilova, Trans). Moscow: JEKSMO [in Russian].

28. Stiglic, Dzh. (2017). Cena neravenstva. Chem rassloenie obshchestva grozit nashemu budushhemu Jeksmo [The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers our Future]. Moscow: JEKSMO [in Russian].

29. Uotson, R. (2014). Budushhee. 50 idej, o kotoryh nuzhno znat' [50 Ideas You Really Need To Know]. (Sh. Martynova, Trans). Moscow: Fantom Press [in Russian].

30. Sharma, R. (2018). Vzlety i padeniia gosudarstv. Sily peremen v postkrisisnom mire [The Rise and Fall of Nations: Forces of Change in the Post-Crisis World]. Corpus (ACT). [in Russian].

31. Shvab, K. (2017). Chetvertaja promyshlennaja revoliucija [The fourth industrial revolution]. Moscow: JEKSMO [in Russian].

32. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management, Vol. 15, 3, 76-97. Retrieved from <https://businessperspectives.org/component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy>

33. Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium fur 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>.

34. World Economic Forum. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. January 18, 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf.