

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-трудові відносини: 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 областях). — Режим доступу: 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-трудових відносин.

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 проєкті 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-koncepciyi-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://uccr.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 Стюдента.

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 підтверджуєть-