

рішення для забезпечення можливості обліку та візуалізації активів ОТГ, таких як земельні ділянки, комунальна власність, насадження тощо, отримання статистичної та аналітичної інформації щодо використання активів та забезпечення публічного доступу до визначеної частини інформації.

Користувачі та адміністратори ГІС отримують перелік функціональних підсистем, що дозволяють вести наступні набори геопросторових даних:

- інвентаризація земельних ділянок;
- реєстр соціальних об'єктів;
- реєстр об'єктів промисловості;
- реєстр комунікацій (електромережі, водопровід, водовідведення, канали зв'язку);
- реєстр зелених насаджень;
- реєстр освітлення.

Також у системі обліку активів ОТГ передбачається можливість імпорту даних із зовнішніх джерел, реалізується можливість перегляду даних про земельні ділянки з Державного земельного кадастру тощо.

Література:

1. Донченко М.В., Коваленко І.І. Геоінформаційні системи : навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. 132 с.
2. Зацерковний В.І., Бурачек В.Г., Железняк О.О, Терещенко А.О. Геоінформаційні системи і бази даних : монографія. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2014. 492 с.

УДК 331

Поплавська Оксана

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОСИТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодення для української економіки та суспільства характеризується високим ступенем невизначеності. Нажаль, сукупність чинників, що впливають на динаміку та фінансово-економічну стійкість підприємств та організацій України, не зменшується, а їх тиск лише посилюється. Через таке, соціально-трудова сфера все більше «відчуває» напруженість, котра проявляється у гострій нестачі кваліфікованих робітників, накопиченні соціально-психологічних проблем (зниженням благополуччя працівників). Як зазначають останні дослідження [1, 2, 3], спостерігаються негативні тенденції щодо стратифікації, зневіри значної частки працездатного населення. Зважаючи на попередні роки, держава все більше відсторонюється від впливу на соціально-

трудова сфера, делегуючи відповідальність на самих працівників та роботодавців. Водночас реальних дій щодо вирішення нагальних питань з боку практично усіх соціальних партнерів не спостерігається. Вони переважно «сконцентрувалися» на особистих проблемах, «точкових» соціальних проєктах. Усе це вимагає переосмислення та перегляду сутнісних підходів до розвитку внутрішньої структури соціально-трудової сфери, до перегляду механізмів та інструментарію впливу на характер та організацію праці, взаємодії усіх учасників в сучасних умовах.

Розглядаючи соціально-трудова сфера через призму соціальних стосунків і комунікацій, особливостей формування поведінки кожного члена суспільства та функціонування соціальних структур, доречно враховувати базові засади теорій еволюції та біоценозу, які зорієнтовані на безпековий вимір розвитку цивілізацій. Ураховуючи попередні напрацювання науковців [5] забезпечити достатній рівень безпековості соціально-трудової сфери можливо за умови досягнення балансу інтересів, гармонізації відносин (як акторів, так і їх ціннісних орієнтацій, мотивів) та структур, що доповнюють одна одну, формуючи певну екосистему. Тобто сучасна екосистема соціально-трудової сфери визначається характером взаємодії між акторами соціально-трудоких відносин, їх спроможністю досягти соціального миру. Водночас, реалізація соціально-трудоких відносин сьогодні, що має особливості, зумовлені воєнним станом в Україні, потребує додаткової уваги з боку партнерів, оскільки не сприяє збереженню та розвитку людського капіталу (тобто екосистем соціально-трудоких відносин на сьогодні не є гармонійною, має вади, які імовірно погіршать її найближчим часом). Такий висновок впливає з аналізу складових екосистеми соціально-трудоких відносин в теперішніх умовах.

Так, основними характеристиками екосистеми є її здатність гармонізувати усі внутрішні процеси та стабілізувати внутрішнє середовище по відношенню до зовнішнього. Виходячи з такого, екосистема соціально-трудоких відносин має відповідати вимогам – цілям країни щодо розвитку ринку праці, а також сприяти розширеному відтворенню робочої сили й одночасному відновленню економіки. Тобто на даному етапі ключовими показниками, котрі демонструють збереження людського капіталу відповідно до Стратегії людського розвитку [4], можуть бути такі: рівень конвергенції компетентностей працівників потребам роботодавців; мотивованість працівників, задоволеність роботою та активність соціальних партнерів у вирішенні соціальних проблем працівників. Зауважимо, що вказані показники розраховуються за результатами опитувань, тому, в залежності від вибірки, можуть бути уточнені під час наступних польових досліджень.

Аналіз вище зазначених показників (таблиця 1) засвідчує, що екосистема соціально-трудоких відносин не є гармонійною, оскільки жоден з показників не досягає цільового індикатора.

Таблиця 1 – Характеристика екосистеми соціально-трудових відносин в Україні

Показник	Середнє значення (за відповідями респондентів)	Цільовий індикатор (розрахунковий)	Відхилення від цільового індикатора
Рівень конвергенції компетентностей працівників потребам роботодавців	0,46	0,94	-51,1%
Рівень мотивованості працівників	0,72	0,98	-26,5%
Рівень задоволеності роботою, умовами праці	0,69	0,94	-30%
Активність соціальних партнерів у вирішенні соціальних проблем працівників	0,82	0,98	-16,3%

Джерело: розроблено автором за результатами опитувань, проведених у 2022 році (коефіцієнти)

Я бачимо з таблиці 1, працівники відчувають невпевненість, невдоволені умовами праці, що познано з рівнем доходів, невпевненістю у майбутньому, іншими аспектами, які часто не залежать від роботодавців. Крім того, важливим показником є рівень безпеки на робочому місці. Разом з тим, залежно від регіону цей показник значно коливається, оскільки не лише технологічні процеси та характер праці визначають безпековість на робочому місці, але під час війни впливає на безпеку працівників місце розташування підприємства, його виробничий профіль, інші аспекти, що мало прогнозовані.

Зважаючи на таку асиметрію між бажаним станом екосистеми та її реальним станом, важливо консолідувати зусилля соціальних партнерів щодо покращення цих показників. Для теперішніх умов серед важливих першочергових заходів можна виокремити наступні:

- узгодження цінової політики та стримування росту цін на продовольчі товари, електроенергію, паливо, газ для населення та бізнесу;
- гарантування соціального доходу кожному громадянину (у т.ч. дітям, пенсіонерам), що у вартісному вимірі є не меншим з розрахунковий прожитковий мінімум;
- узгодження державного замовлення на підготовку кадрів з потребами ринку праці;
- встановлення можливості відтермінування призову до лав ЗСУ для професій (посад), які є критично важливі, терміном не менше 1 року;
- встановлення додаткових пільг для осіб, які зайняті на посадах на підприємствах, що є критично важливі для країни.

Даний перелік заходів не є вичерпним, але навіть ці незначні кроки дозволять збалансувати ринок праці, й тим самим гармонізувати екосистему соціально-трудових відносин.

Підсумовуючи, наголосимо, що подальше збереження людського капіталу України та перспективи відновлення економіки після війни значною мірою залежить від спроможності існуючої екосистеми соціально-трудових

відносин дійти рівноваги. В умовах війни досягнення рівноваги неможливе через значну вагу деструктивних чинників соціального характеру – психоемоційна втома, мотиваційне вигорання, тощо. Водночас соціальні партнери можуть пом'якшити вплив негативних чинників, застосовуючи підхід людиноцентризму та соціальної відповідальності.

Література:

1. Дембіцький С., Злобіна О., Костенко Н. та ін. Українське суспільство в умовах війни. 2022 : Колективна монографія ; за ред. член.-кор. НАН України, д.філос.н. Є. Головахи, д.соц.н. С. Макеєва. К.: Інститут соціології НАН України, 2022. 410 с.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Темпоральні імперативи соціально-трудового розвитку першої половини ХХІ століття. *Економіка України*. 2022. № 11 (732). С. 3-25. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.11.003> (дата звернення: 12.11.2023)
3. Петухова І., Заушнікова М., Каськов І. Психологічне благополуччя особистості в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 73 (3). С. 124-129. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-124-129> (дата звернення: 13.11.2023)
4. Стратегія людського розвитку : Указ Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text> (дата звернення: 17.11.2023)
5. Lopuschnyak H., Chala N., Poplavska O. Socio-economic determinants of the ecosystem of sustainable development of Ukraine. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2021. № 915 (1). 012019. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/915/1/012019/meta> (дата звернення: 10.11.2023)

УДК 005.342:351.863

Поповиченко Ганна

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри обліку і оподаткування

Балачевцева Дарія

здобувач вищої освіти

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ЗАЙНЯТИСТЬ ТА ПРОЄКТНЕ КОМАНДОТВОРЕННЯ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

У процесі організації управління кадровою безпекою і інноваційно орієнтованих енергоефективних підприємств агропродовольчої сфери велика увага приділялася розміру самого підприємства, що потребує більш ретельного вивчення для аналізу досвіду організації кадрової безпеки в системі захисту інтелектуальної власності, професійної зайнятості та проектного командотворення конкретних підприємств агропродовольчої сфери різних розмірів, а також удосконалення методики її інтегральної оцінки. Дану задачу