

шифтінг, — за якого зайняті добровільно йдуть на зниження статусу, бажаючи знизити інтенсивність і відповідальність на роботі. Для них соціальна мобільність, спрямована донизу, стала «ною нормою» [3].

Аналіз стану і динаміки соціальних груп у структурі ринку праці показує, що процеси їх руху відбуваються нелінійно, неконтрольовано і непередбачено. В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу, посилюється тенденція до самоорганізації. Рух системи здійснюється через біфуркаційні точки, кожна з яких може стати початком різних сценаріїв розвитку подій. Відповідний механізм регулювання ринку праці повинен включати адаптаційні засоби, індивідуалізовані залежно потреб і перспектив кожного сегменту його соціальної структури.

Література

1. *Гай Стендинг*. Что такое прекариат? — Режим доступу: <http://www.obshestvo.net/single-post/2016/1/26>

2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куликов та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — 368 с.

3. *Райдер Г.* Достойный труд или недостойная политика. — Режим доступу: <https://www.project-syndicate.org/commentary/inclusive-growth-reduce.../russia>

УДК 331.104

Давидова І.О.,

д-р екон. наук, проф.,

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ефективність забезпечення ведення бізнесу на сучасному етапі неможливо досягнути без використання інформаційних технологій. В останнє десятиліття в області застосування інформаційних технологій відбулися серйозні зміни, які не тільки принесли істотну вигоду, а привернули більше серйозної уваги до сфери управління трудовими ресурсами.

Використання нових інформаційних технологій спричинило появу інноваційних форм зайнятості [2; 3], підвищення доступ-

ності соціально-трудових практик [3], ефективності діяльності найманих працівників[1; 4]. На ринку праці перспективи застосування інформаційних технологій мають величезне значення для підвищення рівня життя і конкурентоспроможності національної економіки, розширення можливостей її інтеграції в світову економічну систему.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів визначається не тільки складом і структурою інформації, але і її якістю, так як це необхідна умова для прийняття управлінських рішень щодо персоналу.

Сучасний розвиток ІТ дозволяє сьогодні створювати робочі місця з широкого кола спеціальностей за практично єдиними критерієм доступу в Інтернет або будь-яких відповідних сучасних комунікаційних ресурсів, організувати власну справу (індивідуальне підприємництво) для роботи в Мережі або приєднатися до організації, що здійснюють свою діяльність у віртуальному середовищі.

Поширення нових форм професійної діяльності, видів її реалізації виступає по суті основною тенденцією в розвитку соціально-трудових відносин, починаючи з 1980-х рр. Конкретні форми інноваційності в зайнятості залежать від визначальних їх чинників. Дистанційна зайнятість стає транснаціональною, потенційно глобалізованою. Так, перехід до інформаційно-цифрового суспільства веде до суттєвих перетворення трудових відносин, появи «дистанційних відносин» між роботодавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі та просторі.

Інформаційні технології застосовуються як при вирішенні масштабних завдань, в управлінні трудовими ресурсами, так і при управлінні трудовими ресурсами на окремому підприємстві. ІТ-технології поглиблюють економічний зміст відносин «працівник-роботодавець», розширюючи вибір на ринку праці, максимально використовувати ресурси кожного з них раціоналізувати процес підбору персоналу, знаходити найкваліфікованіших співробітників для заповнення вакансій.

Активізації застосування комп'ютерних технологій перешкоджає відсутність методології та інструментарію проектування програм і теоретичних основ, а зокрема, відповідних концептуальних підходів до структуризації інформації та інформаційних моделей, методичного забезпечення для алгоритмізації вирішення завдань. Сфери ринку праці, де для автоматизації та раціоналізації можуть застосовуватись інформаційні технології:

— управління вакансіями та затвердження. Як тільки вакансії створені, процес їх затвердження полегшується за рахунок маршрутних листів і настроювання процесу затвердження — що прискорює та збільшує ефективність процесу набору персоналу;

— попередні відбір і оцінка персоналу. Підвищує якість процесу найму завдяки розширенню кола пошуку в мережі для знаходження найкращих кандидатів на роботу;

— управління комунікаціями і процесом інтерв'ю. Інформаційні технології створюють можливість автоматично формувати повідомлення, наступні зустрічі, дії і записи під час просування кандидата по шляху процесу найму, а також ділитися інформацією про кандидата зі своїми колегами в один клік, управляти всім процесом підбору кадрів і інтерв'ювання онлайн, розсилка пропозицій відразу безлічі кандидатів, координація і планування інтерв'ю в календарях керівників.

— звітність та аналітика в сфері праці. Системи підбору персоналу з розвиненими можливостями звітності та аналітики дозволяють керівництву будувати сценарії «що — якщо» і проводити серйозний аналіз даних для створення планів по набору персоналу, замість простого заповнення вакансій протягом року.

Використання подібних передових можливостей систем підбору персоналу дозволить роботодавцям створювати стратегічні плани набору персоналу замість простого заповнення відкритих вакансій якомога в коротші терміни, ранжувати потенційних кандидатів на основі цих навичок і атрибутів. Не можна переоцінити важливість першокласної системи підбору персоналу для компаній, що зазнають будь-які організаційні зміни, для того щоб мати можливість аналізувати поточні профілі співробітників, для їх перекладу на відповідні нові ролі і посади, для створення цільових вакансій на основі профілів вискооефективних співробітників, що володіють особливо цінними компетенціями.

Література

1. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. — 2010. — №2. — С. 10—13.

2. Давидова І.О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик // Ефективна економіка. — 2015. — №5. — Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua.

3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3-14.

4. *Моторна І.* Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. // Україна: аспекти праці. — 2008. — №3. — С. 6—12.

УДК [314.7: 379.85: 316.444]: 331.101

Біль М.М.,

канд. наук з держ. упр., докторант
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М.І. Долішнього НАН України»

ПРОСТОРОВА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Однією з актуальних соціоекономічних категорій, які позначають прогресивні зміни сучасного суспільства, є просторова мобільність. Сам термін мобільності може позначати не лише рух, переміщення, але й адаптацію, зміну, готовність і спроможність, а також розглядатись у причинно-наслідковому контексті. У класифікаційному розподілі видів мобільності за ознакою просторової вимірності виділяється географічна (територіальна) і просторова мобільність. Перша характеризує готовність до переміщень на певні відстань і час, у той час як просторова мобільність враховує систему зв'язків, які при цьому виникають. Питання просторової мобільності населення як з теоретико-методологічної, так і з практичної сторони чомусь не знаходять належного висвітлення у вітчизняній науці. Ще актуальнішими вони стають через призму вивчення трудової мобільності та забезпечення гідної праці. Тому дане дослідження покликане обґрунтувати взаємозв'язок просторової мобільності та забезпечення гідної праці в сучасному суспільстві. Теоретичну основу цьому формулювали програмні документи МОП, зокрема Програма гідної праці для України на 2016—2019 роки, а також напрацювання українських науковців, які розкривали різні питання щодо мобільності.

Просторову мобільність населення пропонуємо розглядати як таку його властивість, яка відображає бажання, готовність і можливості до зміни місця перебування у визначених просторово-часових координатах, що в ході реалізації супроводжується процесами капіталізації людського потенціалу. Просторовій мобільності властиві дві основні стадії — формування і реалізації. Як правило, реалізація просторової мобільності населення відбувається у формах міграції і туризму. З позиції міграційної трансфо-