

- недосконалість технічних засобів — поганий Інтернет, відсутність корпоративної пошти, брак кур'єрських служб, погана телекомунікаційний зв'язок тощо [1].

Виходячи з таких комунікативних бар'єрів, можна запропонувати наступні способи збереження бізнес-комунікацій:

- формалізація процесу бізнес-комунікацій з метою спрощення доступу інформації до виконавців;
- безперервний процес навчання та підвищення кваліфікації працівників з метою удосконалення професійного рівня. У сучасних кризових умовах навчання можна здійснювати з використанням он-лайн технологій, короткими курсами;
- оптимізація організаційної структури, робочого часу підприємства з урахуванням кризових умов неповної кількості працівників чи неповної вимушеної зайнятості;
- удосконалення функціонування технічних засобів з урахуванням проблем з логістикою та постачанням.

Удосконалення організації бізнес-комунікацій, застосування сучасних форм з урахуванням нинішніх реалій сприятиме підвищенню ефективності господарської діяльності підприємств у кризових умовах функціонування.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Непряхин Е. Блог ораторики: [Електронний ресурс]. URL: oratorica.ru/news/articles/osnovyeffektivnoykommunikacii

УДК 331.2:378

Рошик І.А.

к.е.н., доцент, Національний університет водного господарства та природокористування

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ: ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ

Можливість отримувати вищу заробітну плату, за більшістю досліджень, є провідним стимулом здобуття третинної освіти [5, с.105]. Можливість отримувати більші податки із заробітної плати та нарахування на заробітну плату осіб із третинною освітою називається багатьма науковцями головним аргументом державного фінансування третинної освіти [1, с.64].

Відтак, для обґрунтування доцільності інвестицій у здобуття третинної освіти, як для індивідів, так і для держави актуальним є диференціальний аналіз заробітної плати. Однак, єдиної методики його здійснення наукова спільнота на даний час ще не виробила. Наприклад, О.А.Грішнова пропонує встановлювати диференціацію у заробітній платі, порівнюючи середню заробітну плату працівників з третинною освітою та середню заробітну плату в економіці в цілому [1, с.64]. Проте, такі розрахунки є утрудненими, оскільки спеціальна статистика заробітної плати за рівнями освіти не збирається.

Тому для оцінювання диференціації заробітної плати за освітою пропонується використовувати співвідношення середньої заробітної плати та мінімальної, яке можна визначати на основі загально доступних статистичних відомостей. При цьому середня заробітна плата відображає середню ринкову ціну кваліфікованої, а мінімальна — простої, некваліфікованої праці.

В результаті аналізу запропонованого показника за період з 2010 до 2021 року (табл.1) можна зробити висновок, що диференціація заробітної плати за освітою в Україні зростала до 2016 року. Починаючи з 2017 року, ефективність інвестицій у третинну освіту зменшилась майже на 40 %, що було зумовлене лише тридцятью семи відсотковою реакцією (збільшенням) середньої заробітної плати на подвоєння мінімальної заробітної плати. До 2022 року значення показника диференціації заробітної плати за освітою не повернулось до рівня 2016 року: здобувати третинну освіту в Україні було лише в 2,32 рази вигідніше, ніж одразу іти працювати після отримання атестата про загальну середню освіту.

Таблиця 1

Вихідні дані та значення показника диференціації заробітної плати за освітою в Україні у 2010-2021 р.р.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. Заробітна плата штатних працівників, грн												
середньомісячна	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591	14014
мінімальна (середньорічна)	888	963	1098	1153	1218	1271	1439	3200	3723	4173	4815	6042
2. Коефіцієнт диференціації заробітної плати за освітою, разів												
значення	2,53	2,75	2,77	2,85	2,86	3,30	3,60	2,22	2,38	2,52	2,41	2,32

Джерело: побудовано автором на основі [2; 3]

Такі висновки дають підставу говорити про ймовірність подальшого скорочення попиту на послуги третинної освіти з боку індивідуальних споживачів та необхідність його державної фінансової підтримки. Водночас, обсяги такої підтримки варто планувати з урахуванням не тільки значень показника диференціації заробітної плати за освітою, що відображає економічну ефективність інвестування цієї сфери, а й показників її соціально-культурної ефективності.

Показники диференціації заробітної плати за освітою в регіональному розрізі (рис.1) варто враховувати при розподілі загальних обсягів державного фінансування за регіонами, зокрема при встановленні регіонального коефіцієнту коригування конкурсного балу при вступі до ЗНО. Як наслідок, можна забезпечити усунення територіальних диспропорцій розміщення інтелектуального потенціалу населення, оскільки в багатьох дослідженнях доведено, що регіон навчання (особливо у закладах вищої освіти) обирають з огляду на регіон подальшого працевлаштування і проживання.

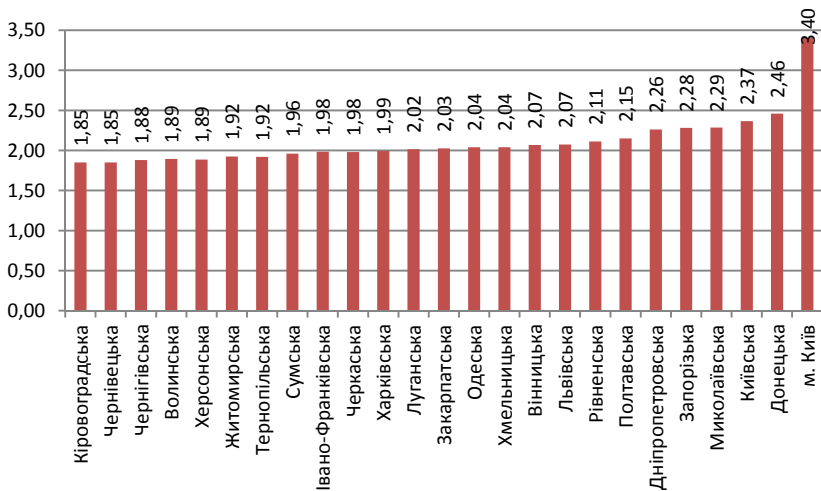


Рисунок 1. Значення показника диференціації заробітної плати за освітою в Україні за регіонами у 2021 р., разів

Джерело: побудовано автором за [4]

В свою чергу, показники диференціації заробітної плати за освітою в галузевому розрізі (рис.2) можна враховувати при розподілі загальних обсягів державного фінансування за галузями

знань для розподілу обсягів державного замовлення. Як наслідок, можна досягнути узгодження структур попиту двох взаємопов'язаних ринків: праці (на працю за професіями) і третинної освіти (на освітні послуги за галузями знань).



Рис.2. Значення показника диференціації заробітної плати за освітою в Україні за видами економічної діяльності у 2021 р., разів

Джерело: побудовано автором за [30]

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Грішнова О. А., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
2. Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2022 рр. URL: <https://services.dtkk.ua/catalogues/indexes/2> (дата звернення: 07.05.2022).
3. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2021 роках URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/szpshp_ed_rik.xlsx (дата звернення: 07.05.2022).
4. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за регіонами за період з початку року у 2021 році URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/Zarp_reg_p/Zarp_reg_p2021_ue.xlsx (дата звернення: 07.05.2022).
5. Цимбалюк С.О. Бренд роботодавця: методологія дослідження та практика формування: монографія. К.: КНЕУ, 2018. 227 с.

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І. О.

старший викладач, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Розвиток цифрової економіки в умовах нових соціально-економічних викликів і реалій у зв'язку з пандемією COVID-19 сприяв поширенню дистанційних форм праці, що виявило низку супутніх проблем, таких як: застарілість матеріально-технічного забезпечення; зміна формату та інструментарію праці, виникнення додаткових витрат на забезпечення трудового процесу тощо.

Цифрова економіка змінює характерний для індустріальної форми виробництва жорсткий розклад робочого дня, роблячи гнучким використання людського капіталу працівника» [3].

Проте за умов праці в дистанційному режимі можливим є виникнення труднощів з плануванням робочого часу та дотриманням балансу роботи та особистого життя. Збалансованість роботи та особистого життя має велике значення для запобігання професійного вигорання внаслідок, зокрема, незадоволення комунікаційних потреб працівників.