

approaches to the formation of a system of indicators that meet the needs of the organization and taking into account general trends and factors affecting them..

Key words: *efficiency, management, performance evaluation*

Стожок А.Ю.

аспірантка кафедри соціоекономіки та управління персоналом
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана»
stozhokalina@gmail.com

ВПЛИВ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА СОЦІАЛЬНУ МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. *Метою дослідження є оцінка зв'язку між гнучкістю зайнятості та соціальною мобільністю персоналу, а також висвітлення питання адаптації до нових викликів ринку праці за складних соціально-економічних умов. Проаналізовано основні фактори впливу на соціальну мобільність персоналу. Обґрунтовано авторський погляд на наслідки впливу різних факторів на соціальну мобільність персоналу.*

Ключові слова: *соціальна мобільність персоналу, соціальні ризики, соціальний захист, міграція, гнучкість.*

Актуальність. Невід'ємною характеристикою людського капіталу є мобільність, яка у своєму розумінні відображає його спроможність швидко адаптуватися до змін внутрішнього і зовнішнього середовища. Розвиток мобільності призводить до балансування попиту і пропозиції на ринку праці, переміщення робочої сили у сфери діяльності з високою якістю трудового життя. [1]

Незважаючи на тривалий інтерес серед вчених до питань міжрегіональної міграції та адаптації у науковій літературі, зокрема у дослідженнях з економіки праці, зв'язок між двома потенційними джерелами адаптації – внутрішнім, через гнучкість, і зовнішнім, через міграцію, – недостатньо вивчений.

У дослідженнях, присвячених питанням регіональної міграції, надається характеристика факторів, пов'язаних з інститутами ринку праці або з політикою життя та доходів, але недостатньо уваги приділено питанню гнучкості зайнятості навіть серед зарубіжних вчених. У науковій праці Монастіріотіса та Капланіса було виявлено, що гнучкість зайнятості пов'язана з вищою мобільністю робочої сили (але лише у досить локалізованому масштабі), проте водночас вона зменшує реакцію міграції на безробіття – це свідчить про те, що два механізми адаптації працюють як замітники, а не як доповнення [2].

Продовження цієї думки щодо значущості гнучкості зайнятості для міжрегіонального регулювання у своєму дослідженні інтерпретують Монастіріотіс та Саккас. Автори підкреслюють вагомість прямого впливу гнучкості на міграцію у регіонах, а також опосередкованого впливу через реакцію на міграційні рухи на регіональне безробіття [3].

Постановка задачі (мета). Метою дослідження є оцінка зв'язку між гнучкістю та соціальною мобільністю, аналіз факторів впливу на останню, а також обґрунтування наслідків впливу цих факторів на соціальну мобільність персоналу.

Результати. Соціальна мобільність працівників є важливою умовою збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, збільшення обсягу доступних робочих місць, підвищення ймовірності успішно реалізувати набуті професійно-кваліфікаційні навички, підвищення продуктивності праці, зростання рівня життя та забезпечення економічного зростання загалом [4, с. 29]. Інтенсивність трудової мобільності у сучасних умовах зростає значною мірою завдяки гнучкості ринку праці, структурним зрушенням в економіці та глобальному посиленню конкуренції [4, с. 30].

Нові реалії, з якими зіткнулось людство у 2020 році, пов'язані зі стрімким поширенням пандемії COVID-19, спонукають як роботодавців, так і працівників шукати компроміси та підлаштовуватись до умов віддаленої роботи. Дистанційна форма зайнятості характеризується необхідністю високого рівня мобільності, оскільки передбачає просторову віддаленість робочого місця, застосування інформаційно-комунікаційних технологій для здійснення трудової діяльності, гнучких режимів організації робочого часу, гнучкого розташування робочого місця [5, с. 205].

Породжені війною виклики глобального масштабу, а саме: руйнація транспортної та соціальної інфраструктури, логістики, масова міграція населення, зумовили нові ризики у соціально-економічній сфері. Відповідно, пріоритетним завданням є максимально раціональне використання робочої сили та забезпечення сприятливого рівня адаптивності працездатного населення до змін на ринку праці. Для відновлення та підвищення зайнятості у воєнний час та у період економічного відновлення вкрай важливим залишається питання щодо забезпечення мобільності робочої сили, що сприятиме зміцненню її адаптивності, конкурентоспроможності, а також підвищенню рівня її використання [6, с. 76].

У повоєнний період необхідність мобільності робочої сили буде зумовлена перспективою структурної трансформації вітчизняної економіки, змінами регіональної спеціалізації у процесі повоєнної відбудови та сучасними економічними умовами, коли технологічні процеси та вимоги ринку праці до функціональних обов'язків працівників динамічно змінюються. У цьому контексті особливої актуальності набуває завдання щодо забезпечення соціальної мобільності персоналу [6, с. 76-77].

Зважаючи на вищезазначене, можемо зробити висновок, що, окрім добровільної, має місце і вимушена соціальна мобільність. Варто зазначити, що існує прямий зв'язок між гнучкістю робочої сили, наслідком якої є міграційні процеси, та соціальною мобільністю персоналу. Враховуючи те, що розглянуті фактори є несприятливими, соціальна мобільність персоналу, незважаючи на наявність гнучкості, може мати негативні наслідки для працівників, оскільки останні під впливом цих факторів здебільшого змушені змінювати місце проживання та місце роботи. На нашу думку, це породило потребу надалі розглядати соціальну мобільність як позитивне та негативне явище насамперед для працівників.

Відповідно, акцентуємо увагу на тому, що соціальна мобільність – це багаторівневий процес, за основу якого покладено здатність і готовність працівника швидко реагувати на зміни, що відбуваються у суспільстві, задля захисту від соціальних ризиків з метою забезпечення матеріального становища, необхідного рівня та якості життя.

Висновки. Отже, в умовах політичної та соціально-економічної нестабільності, постковідних реалій, війни соціальна мобільність персоналу, на нашу думку, є однією із основних складових ринку праці. Ефективність цього феномену залежить від швидкості реакції на ризики з метою їх мінімізації. Соціальна мобільність у поєднанні із гнучкістю забезпечує належний рівень та якість життя працівників, з одного боку, та є каталізатором позитивних соціально-економічних зрушень, з іншого.

Список використаних джерел

1. Волошина С. В. Теорія мобільності людського капіталу: базові аспекти / С. В. Волошина, Ю. В. Запорожець. // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2019. – Том 30 (69). №2. – С. 86–94.
2. Monastiriotis V. Flexible Employment and Cross-Regional Adjustment [Електронний ресурс] / V. Monastiriotis, I. Kaplanis // SERC DISCUSSION PAPER 100. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/254397096_Flexible_Employment_and_Cross-Regional_Adjustment
3. Monastiriotis V. Employment mobility and labour market flexibility in the EU [Електронний ресурс] / V. Monastiriotis, S. Sakkas // European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville. JRC Working Papers on Territorial Modelling and Analysis. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/244337/1/1746346450.pdf>

4.Близнюк В. В Трудова мобільність як фактор забезпечення продуктивної зайнятості [Електронний ресурс] / Близнюк В. В., Яценко Л. Д. // Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених (Київ, 11 трав. 2022 р.) : у 2-х ч. / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2022. – Ч. 1. – С. 29–32

5.Реденок А. І. Дистанційна робота в умовах карантину та самоізоляції в період пандемії COVID-19 [Електронний ресурс] / А. І. Реденок, О. В. Петяк, Н. В. Ханецька // Габітус. Випуск 16. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/9244>

6.Близнюк В. В. Трудова мобільність як фактор забезпечення продуктивної зайнятості / В. В. Близнюк, Л. Д. Яценко. // Трансформаційні процеси в умовах війни та післявоєнного періоду. Зб. матеріалів Всеукр. міждисциплін. наук.-практ. конф. – 2022. – С. 76–78

A. Stozhok

Ph.D. Student of the Chair of Socioeconomics and Personnel Management
of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
stozhokalina@gmail.com

IMPACT OF STRUCTURAL CHANGES ON THE SOCIAL MOBILITY OF EMPLOYEES

Summary. The purpose of the study is to assess the relationship between employment flexibility and social mobility of employees, as well as to highlight the issue of adaptation to new challenges of the labor market under difficult socio-economic conditions. The main factors of influence upon the social mobility of employees are analysed. The author's view on the consequences of different factors' influence on employees' social mobility is substantiated.

Key words: social mobility of employees, social risks, social protection, migration, flexibility.

Тіш П. П.

аспірант,

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

njkubiniy@gmail.com

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Анотація. Розкрито значення інноваційної культури як складової інноваційного потенціалу регіону. Запропоновано застосування експертної оцінки рівня інноваційної культури, що дозволяє здійснити оцінку потенціалу інноваційної культури. Для вимірювання потенціалу інноваційної культури запропоновано детермінант матриці.

Ключові слова: інноваційна культура, конкурентоспроможність, інноваційний потенціал, регіональний розвиток.

Актуальність. Інноваційна культура є складовою інноваційного потенціалу регіону, якій, в свою чергу, обумовлює наявність системних, ключових конкурентних переваг. Як відмічають Т.Соболева та її однодумці, інновації, нові технології, наука «have formed an absolutely new vector of development of entire industries and sciences, which, in turn, radically transform the key factors of competitiveness» [1]. Інноваційна культура сприяє розвитку людей, що задіяні в економічній сфері. Це суттєвим чином впливає на рівень продуктивності праці, як свідчать порівняльні дослідження в Україні та Польщі [2]. Інноваційна культура виступає перевагою, а при проведенні СВОТ-аналізу відмічається як сильна сторона функціонування економічної системи [3], яка надає додаткові бонуси стратегічному управлінню в досягненні довгострокової мети.

Все це обумовлює необхідність постійного моніторингу культури, особливо інноваційної культури; результати такого відстеження та контролю слугують основою для прийняття управлінських рішень як на рівні регіону, так й на рівні підприємства.