

умов, продовжує створювати і надавати освітні послуги населенню. Це створює підґрунтя відновленню людського потенціалу після повної перемоги країни у цій нелюдській війні.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бортнік С.М., Активізація людського потенціалу в умовах глобалізації економіки / С. Бортнік // Економічний форум. 3/2012. — С. 453-458.
2. Keeley B. Human capital: how what you know shapes your life. Paris: OECD, 2017. 418 p.
3. Мартинова Л. Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни. — World science, № 2(6), Vol.2, February 2016, с. 29-32

УДК 331.5

Маршавін Ю. М.

д.е.н., професор, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Кицак Т. Г.

к.е.н., доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ ТА РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ

Сучасні реалії відзначаються турбулентним характером соціально-економічного розвитку у більшості країн світу, а в окремих — серйозними економічними проблемами, які спричинені наслідками коронавірусної пандемії, багатократним підвищенням цін на енергоресурси і мінеральну сировину. Ці процеси провокують загострення глобальної конкуренції, яка охопила й національні ринки праці. В Україні багаторічні негативні процеси на ринку праці характеризувалися значними масштабами зовнішньої трудової міграції і скороченням обсягів капітальних інвестицій, зносом виробничого апарату до критичного рівня, величезною тіньовою зайнятістю, низьким рівнем оплати праці. Війна з Росією суттєво загострила ці проблеми, зруйнувавши промислові підприємства, знищивши і пошкодивши міську і транспортну інфраструктуру, об'єкти комунального господарства та бази паливно-масти-

льних матеріалів. Значна частина громадян України, в основному працездатного віку, була змушена змінити місце проживання, тимчасово виїхавши в інші країни, або в інші регіони.

Відсутність власного житла, проблеми з працевлаштуванням, складнощі з транспортом, побутовий дискомфорт в повоєнній Україні можуть спричинити посилення еміграції. Останнє набуває особливої актуальності, оскільки майже вперше за три останні десятиліття національний ринок праці може зіткнутися з серйозною нестачею робочої сили.

Також на конкурентні позиції ринку праці України впливатимуть елементні фактори Індустрії 4.0 та постпандемійне відновлення, головними трендами якого стане "полювання" за висококваліфікованими працівниками і жорсткою конкуренцією за інвестиції.

Руйнівні процеси в економіці, загострення кризових явищ в соціальній сфері диктують необхідність наукового обґрунтування шляхів і засобів забезпечення відродження всіх галузей і сфер національного господарства, як базису подальшого збалансованого соціально-економічного розвитку. Досягнення цієї мети вимагає перш за все окреслення вектору і засобів підвищення конкурентоспроможності ринку праці, оздоровлення сфери зайнятості, посилення процесу діджиталізації, що визначатиме нові перспективи розвитку та забезпечення економічної стійкості. Ринок праці України має стати більш привабливим для кваліфікованих працівників (не лише українських) і інвесторів — потенційних роботодавців (включаючи закордонних) у порівнянні з ринками праці інших країн.

Специфіка конкурентоспроможності національних ринків праці полягає в тому, що конкуренція відбувається не в середині, а між ринками праці певних країн. Якщо національний ринок праці конкретної країни надасть суб'єкту можливості, яких він не отримає на інших ринках праці, то скоріш за все працівник продовжуватиме працювати тут, а шукач роботи для працевлаштування і підприємець для вкладання інвестиційних коштів оберуть саме цей ринок праці.

У дослідженнях окремих закордонних науковців професійно-кваліфікаційні якості персоналу розглядаються як фактор забезпечення більш високої позиції конкретного ринку праці у конкурентній боротьбі. Так, А. Томпсон і Л. Стрикленд обґрунтовано підкреслюють, що креативні, талановиті, компетентні, досвідчені працівники — це не тільки ресурс, який сприяє ефективному досягненню визначених цілей компанії, але й виконує роль джерела

забезпечення конкурентоспроможності ринку праці. Думка про необхідність постійного удосконалення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, їх вміння швидко адаптуватися до зміни вимог ринку праці вийшла за межі чисто теоретичного постулату, ставши частиною практичної політики компаній та урядів. Зокрема у прийнятій країнами «Великої Двадцятки» Стратегії «Кваліфікована робоча сила для потужного, сталого та збалансованого зростання» робиться акцент на заходах, спрямованих на розвиток професійних компетентностей працівників шляхом швидкої адаптації національних систем освіти та навчання до вимог, обумовлених прискоренням технологічного прогресу та поширенням інновацій [4].

Не потребує особливого доведення думка про те, що підготовка робочої сили до ефективної праці має починатися із школи. Ця ідея набуває особливої актуальності за умов запровадження цифрової економіки, формування навичок інноваційної спрямованості. Однак останнім часом Україна втратила переваги, які багато десятиліть відрізняли нашу освіту. Так, за результатами дослідження у межах PISA українські учні продемонстрували у 2020 р. набагато нижчі показники знань за середні показники у країнах ОЕСР: із математики — на 39 балів, а з природничих дисциплін — на 22. За підсумками цього дослідження В. Новіков висловив справедливу думку про зростання розриву між системою освіти та ринком праці, що вимагає від держави реформування освіти для забезпечення молодому поколінню успіхів на шляху професійної соціалізації [3, с.8].

І. Петрова до важливих засобів підвищення конкурентоспроможності роботодавців віднесла кардинальне оновлення робочих місць, модернізацію виробничих процесів, впровадження інновацій, а також забезпечення високої оплати праці, розширення соціальних програм [11, с.6].

У цьому контексті слід підкреслити позицію Міжнародної організації праці (далі — МОП), яка в своїх документах ще наприкінці 1990-х років справедливо розширила вимоги до робочих місць, запропонувавши концепцію гідної праці, як працю на засадах свободи, рівності, поваги до людської гідності, можливість трудящих брати участь у прийнятті рішень, які можуть вплинути на їх життя і діяльність (International Labour Organization). В українській науковій літературі найбільш ґрунтовно розкрили концепт гідної праці, її імператив та механізми розвитку А. Колот і О. Герасименко [7, с. 26, 38]. Зазначені дослідники справедливо акцентують на тому, що лівова частка проблем соціально-економічного харак-

теру, з якими стикається працівник на ринку праці, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць [7, с. 30, 35, 38]. Українські вчені, підкреслюючи вади соціально-економічної політики, вказують на те, що для вітчизняного ринку праці характерним є відсторонення трудящих та їх профспілок від вирішення насущних проблем трудових колективів, послаблення ролі соціального діалогу, що спричиняє посилення експлуатації працівників [6, с.330, 371].

У першому десятилітті XXI ст. науковці, зокрема А. Олійник, О. Піхуля, О. Романова, А. Лопан поширюють ідею щодо зростання ролі не лише виробничих, а також соціальних компетентностей і моральних якостей персоналу, що забезпечує високу конкурентоспроможність підприємств і відповідних ринків праці, є "надійною основою" для всіх конкурентних переваг [10, с. 99, 101]. Ця думка підтверджується Д. Демінгом, який довів, що з розвитком технологій попит на професії, що вимагають соціальних навичок (Social Skills) зростає набагато швидшими темпами ніж на професії сфери STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics — наука, технології, інженерія, математика) [2, с. 1596, 1626], оскільки комп'ютери та роботи не здатні до командної роботи та оперативного реагування на зміни робочих обставин, що спроможні робити люди [2, с. 1634].

Цю ідею підтвердила компанія Unily, яка в аналітичному звіті «Майбутнє робочого місця 2030 і +» визнала домінуючою тенденцією розвитку робочих місць поглиблення технологій Інтернету почуттів як необхідної частини робочого простору, що забезпечує реальність присутності працівника на роботі, незалежно від того, в якому місці він перебуває.

Результати досліджень компанії Deloitte у 2019 році показали, що кількість компаній, які почали активно використовувати інтелектуальну автоматизацію, зросла удвічі [1]. Водночас в Україні відповідно до монографічного дослідження Інституту економіки промисловості, гостро стоїть питання відсутності методології оцінки впливу цифрових технологій на ринок праці. Справедливо підкреслюється, що відсутні прогнози щодо навичок працівників, які пов'язані із цифровізацією, не розроблена "дорожня карта" цифрових трансформацій та моделей цифрового розвитку галузей економіки та сфери зайнятості [9].

Як показали результати наших наукових розвідок, необхідність подолання руйнівних наслідків російської агресії та коронавірусної пандемії не змінює стратегічного курсу на розвиток конкурентоспроможності ринку праці, становлення в Україні цифрової

економіки шляхом підвищення інноваційної ролі капітальних інвестицій. При цьому головною проблемою, як й у попередні роки, залишається використання надійних і стабільних джерел фінансування.

Підкреслимо, що при дослідженні проблеми регулювання ринку праці та сфери зайнятості багато авторів, традиційно посиляючись на праці Дж. Кейнса, фактично ігнорують його головну ідею про те, що зайнятість визначається ефективним попитом, перш за все обсягом інвестицій [5, с. 33, 57).

Проведений аналіз економічної літератури, систематизація та конкретизація основних положень, показує відсутність на сьогодні наукового концепту розвитку конкурентоспроможності національного ринку праці, що спонукало формуванню нами власного підходу до обґрунтування цієї наукової категорії, розкриттю взаємозалежності з актуальними завданнями повоєнного відновлення України. На наш погляд, конкурентоспроможність ринку праці — це сформований в результаті синергетичної взаємодії різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів комплекс його властивостей, здатних у визначених соціально-економічних реаліях створювати у порівнянні з іншими ринками праці більш привабливі умови для працівників і шукачів роботи, а також для підприємців — потенційних і діючих інвесторів (роботодавців), що сприяє кращій реалізації людського потенціалу, модернізації основного капіталу на інноваційних засадах, удосконаленню якості трудового життя.

Конкурентоспроможність ринку праці визначає його спроможність витримувати конкуренцію з аналогічними інститутами інших країн. Специфіка цієї спроможності полягає в тому, що конкуренція відбувається не в середині певних ринків праці, а між ними — ринками праці певних країн. Висока конкурентоспроможність конкретного ринку праці сприяє зайняттю ним більш вигідної позиції на певній конкурентній арені з приводу отримання суб'єктами більш високих доходів і нематеріальних благ, а країною загалом — важливої передумови для динамічного і збалансованого соціально-економічного розвитку.

В сучасних українських умовах інноваційне інвестування набуває надзвичайного значення, оскільки до нашої багаторічної технологічної відсталості, невідповідності пануючих технологій вимогам Індустрії 4.0 додається необхідність швидкого постпандемійного відновлення економічного життя і відродження зруйнованих російськими агресорами промислових потужностей, транспортної і міської інфраструктур. Є всі підстави вважати, що США і Євросоюз знайдуть можливість взяти участь в інвестуванні

цих процесів, можливо на засадах довгих кредитів, ленд-лізу, або своєрідного «Плану Маршалла». Однак скоріш за все це будуть «зв'язані» кошти, умовами отримання яких стануть закупки в цих країнах механізмів, машин, технологічного обладнання. Ці процеси можуть здійснюватися за двома сценаріями: шляхом простого запозичення нами стандартних західних технологій 4-го і 5-го укладів, які вже згортаються в цих країнах, що зумовить у подальшому збільшення нашого відставання від передових країн. Проте цей шлях є досить привабливим для українського бізнесу, оскільки він гарантує вітчизняним підприємцям зростання прибутків. Другий шлях, хоча є досить складним, але більш перспективним. Він пов'язаний з інвестиціями в інноваційні проекти на базі вітчизняного інтелектуального капіталу, капіталовкладеннями в українські інноваційні розробки, придбанням за кордоном лише патентів, новітніх розробок, технологій і обладнання шостого технологічного укладу.

В інвестиційно-інноваційному розвитку ринку праці принципового значення набуває значне збільшення обсягів державного фінансування науково-дослідних розробок і проєктів, навіть за рахунок як внутрішніх, так і зовнішніх позик, а також забезпечення більш ефективного використання коштів. З цієї метою доцільно продовжити той курс, що останнім часом запроваджується в Україні — перехід від фінансування утримання наукових установ і підрозділів, до виділення грошових ресурсів безпосередньо на конкретні дослідження і розробки на грантовій основі. Серед отримувачів грантів мають бути наукові організації, університети, підприємства, просто творчі колективи. Об'єктами грантового фінансування мають стати перш за все дослідження і розробки в сферах нанотехнологій та інформаційних технологій, модернізації паливно-енергетичного комплексу та забезпечення енергозбереження, новітніх біотехнологій і фармакології, стартапів у цих та інших проривних сферах.

Основним джерелом капітальних інвестицій в Україні є кошти підприємств і організацій — 55,7–70,8% загального обсягу фінансування інвестицій. Для подальшого стимулювання цього процесу ми підтримуємо думку певного кола політиків і підприємців щодо започаткування так званого інвестиційного податкового кредиту — скорочення оподаткування прибутку підприємств у разі придбання за його рахунок нових основних засобів. Такий підхід стимулюватиме бізнес до збільшення прибутку, а звідси може відбутися підвищення ефективності виробничої діяльності, розвиток основного капіталу, техніко-технологічне оновлення робочих місць.

Треба підкреслити, що негативні тенденції в сфері інвестування не змогли подолати заходи, прийняті в останнє передвоєнне десятиліття владою України: лібералізація зовнішньої торгівлі і валютне регулювання; мінімізація фіскального дефіциту; обмеження втручання Уряду в діяльність Національного банку. Не отримано результатів від надання позитивних сигналів інвесторам у вигляді майже безперервної реалізації програми МВФ, наміру введення інституту так званих "інвестиційних нянь". Якщо й у сьогоднішніх умовах не позбавитися цих та інших вад і проблем, навіть незважаючи на величезний авторитет України за кордоном, здобутий нашим народом у війні з Росією, обсяг іноземних інвестицій може не набути значної динаміки, на яку розраховують влада, бізнес і громадяни України. Однією із важливих причин незначних іноземних капіталовкладень в минулому є відсутність позитивних прикладів з боку українського бізнесу, який замість інвестування національної економіки спрямовував кошти за межі країни. Так, відповідно до інформації Державної податкової служби України, бізнес за 3 роки (2018, 2019, 2020 рр.) вивів із України лише офіційними каналами 22,4 млрд. дол. США.

Отже, для того, щоб наш національний ринок праці став привабливим для внутрішніх і зовнішніх інвесторів, перш за все потрібно сформулювати в країні сприятливий інвестиційний клімат, всіляко стимулювати інвестиційну активність вітчизняних та іноземних підприємців, створити надійні перепони на шляху виведення коштів за кордон, посилити неминучість і жорсткість кримінальної відповідальності за ці злочини. Потребує посилення надійності банківської системи, як найважливішого джерела інвестиційних коштів бізнесу, використання комерційними банками такого значного ресурсу кредитування, як кошти населення. Особливого значення набуває встановлення справедливої оплати праці, не тільки тому, що сьогодні її розмір є меншим ніж у сусідніх країнах, а й з погляду на 30 — річну тенденцію до скорочення її частки у складі ВВП на користь бізнесу. Для створення сучасних робочих місць необхідно стимулювати експортну активність українських підприємств, яка має базуватися не на сприятливій кон'юнктурі сировинних ринків (як у перше десятиліття 2000-х рр.), а на виробництві конкурентоспроможної продукції з високою доданою вартістю.

Тому, щоб ринок праці України став більш привабливим для кваліфікованої робочої сили (не лише української) та інвесторів — потенційних роботодавців (включаючи закордонних), набуває стратегічного значення активізація процесу капітального інвесту-

вання відповідно до методологічних засад Дж. Кейнса, актуальність яких не втрачена й сьогодні. Для посилення конкурентних переваг національного ринку праці необхідно сформувати також конкурентні соціально-трудові відносини, які мають відповідати основним положенням Глобального пакту ООН щодо робочих місць. Удосконалення потребує також регулювання ринку праці. Мають бути створені громадські і державні інститути, діяльність яких буде спрямована на координацію політики зайнятості з макроекономічною та соціальною політикою, розробку заходів пожевлення інвестиційного процесу, перешкоджання відтоку інвестиційних коштів за кордон, інноваційну модернізацію робочих місць. Відновлення зруйнованої під час війни економіки також потребує збільшення обсягу та удосконалення структури експорту, збільшення споживчих витрат, удосконалення оподаткування, зокрема впровадження прогресивної шкали, радикального поліпшення засобів, спрямованих на реальне подолання корупції. Вихід України на траєкторію сталого і збалансованого розвитку в умовах глобальних економічних та соціально-технологічних викликів, посилених наслідками російської агресії та пандемією Covid 19, вимагає продукування поряд з технологічними, інтелектуальні засади зростання, розвиток людського капіталу, як головного каталізатора інноваційних перетворень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Deloitte (2022). Retrieved from <https://jobs.dou.ua/companies/deloitte>
2. Deming, J. D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 1593–1640.
3. Любченко О.М. Бизнес уважаемых людей [Електронний ресурс]. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/696108.html> (дата звернення: 19. 03. 2020 р.)
4. For a European Industrial Renaissance (2014). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. URL: <http://www.w.xploiteu.com/pdfs/Europe%202020%20Flagship%20Initiative%20INNOVATION.pdf>
5. Keynes, J. M. (2008). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Chile. URL: www.bnpublishing.com
6. Колот А.М., Маршавін Ю.М., Герасименко О.О. Імперативи нової економіки та інститут гідної праці. *Гідна праці ; імперативи, українськи реалії, механізми забезпечення* : монографія К.: КНЕУ, 2017.500 с.

7. Колот А.М., Герасименко О.О. (2017) Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. *Проблеми економіки та політичної економії*. № 2. С. 7-55.

8. Новіков В.А. Якість освіти. PISA-2018: оцінка і потенціал підвищення. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. №2 (40) С. 50-71.

9. Новікова О.Ф., Амоша О.І. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2021. 300 с.

10. Олійник А.С., Піхуля О.Г., Романова О.В., (2020). Конкурентоспроможність персоналу як складова ефективної діяльності підприємства. *Економіка та держава*. № 1. С. 97-101.

11. Петрова І.Л. (2017). Конкурентоспроможність робочої сили в умовах гнучкості ринку праці. *Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління*. №4. С. 1-10.

УДК 368.01

Матвійчук Л.О.

доцент, Хмельницький національний університет

КОРПОРАТИВНО-СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Страховання є важливим інструментом стимулювання економіки, активізації діяльності суб'єктів господарювання, оскільки створює для всіх учасників гарантії безпеки, урівноважує права та можливості, мінімізує негативний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, надає впевненості, створює нові стимули зростання продуктивності праці та забезпечення ефективного розвитку.

Страховий бізнес в Україні динамічно розвивається. У 2021 році кількість страховиків, які здійснюють страхування, інше, ніж страхування життя знизилась із 190 до 142. Станом на 30 квітня 2022 року на страховому ринку України працювало 132 страховики, які здійснюють страхування, інше, ніж страхування життя (порівняно з попереднім місяцем кількість не змінилася) та 13 страховиків, які здійснюють страхування життя (порівняно з попереднім місяцем кількість не змінилася). Стрімке зниження кількості учасників страхового ринку пояснюється полишенням ринку тих страховиків, які не здійснювали активних операцій та добровільно відмовилися від ліцензій.

Трансформаційні зміни та поступове зменшення кількості страхових компаній породжує необхідність перегляду стратегій розви-