

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Chalyuk, Yu. O. (2023). Suchasni tendentsiyi rozvytku rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsiyi ekonomiky [Modern trends in the development of the labor market in the conditions of digitalization of the economy]. Entrepreneurship and innovation, 26, 70-79. 10.32782/2415-3583/26.11. [in Ukrainian]
2. Ehl, Martin (2017). The Future of Work 4.0. Retrieved from: https://www.aspeninstitutece.org/article/2017/future-work-4-0/?gclid=CjwKCAiAk9itBhASEiwA1my_6wWPkPjrzLLRB6XOnFqFDTGLFw4K0HbgZUpSjXSQANLjGOI1IU7aEB0CwBUQAvD_BwE
3. Makedon, V. and Chabanenko, A. (2022). Faktorni skladovi tsyfrovizatsiyi hlobal'noyi ekonomiky ta makroekonomichnykh system krayin svitu [Factor components of digitalization of the global economy and macroeconomic systems of countries]. Efektyvna ekonomika, [Online], vol. 1, Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9875>.
4. Mazur, N. A. (2022). Tsyfrova transformatsiya ekonomiky : mikro- ta makroaspekty : kolektyvna monohrafiya [Digital transformation of the economy: micro- and macro-aspects: collective monograph]. Kamianets-Podilsk. national University named after I. Ohienko. Chernivtsi: Chernivtsi. national University named after Yu. Fedkovicha. [in Ukrainian]
5. PwC Global Workforce Hopes & Fears Survey 2023. Retrieved from: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2023/pwc-global-workforce-hopes-and-fears-survey-2023.html> (accessed 22 January 2024).
6. The Future of Jobs Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата звернення: 22.01.2024)

УДК 331.1

Бабій Ю.М.

*аспірант кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ СТРАТЕГІЇ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МАЙБУТНЬОГО

На сьогоднішній день трудова зайнятість в Україні пройшла фундаментальну трансформацію в умовах війни і вона підкреслює та відокремлює, що нестандартні та гібридні форми змішаної організації праці є вектором соціально-трудової системи у побу-

дові безумовно нових підходів для майбутньої економічно активної людини та її професійної зайнятості.

Від 24 лютого 2022 року по сьогоднішній день, життя та соціально-трудова діяльність в Україні змінилися. Війна суттєво вплинула на життя громадян України, адже численні втрати людських життів, травмування, постійна загроза життю та вимушена внутрішня та зовнішня міграція, спричинили зрушення людського капіталу всередині країни, змінили соціальний рівень та фінансову спроможність населення, якості та комфорт змістилися в ієрархії потреб українців, головними стали безпека життя і безпечні умови праці.

Завдяки цифровізації та діджиталізації ми маємо достеменно нову модель праці у нашій «новій реальності». Цифровий світ змінив сприйняття життя та ціннісні орієнтири індивіда, зокрема, безперервна і багаторічна робота в одній сфері зайнятості уже не є «класичною моделлю» стабільності і впевненості. Побудова кар'єри, розвиток власної справи, трудова мобільність по різних видах діяльності, дистанційна робота, віддалене робоче місце, фриланс, міжнародний аутсорсинг, лізинг персоналу, автоматизація та діджиталізація шляхом створення чат-ботів, мобільних застосунків та штучний інтелект, створюють нові можливості і водночас загрози-виклики для економічно активного населення.

Сучасні умови праці вимагають від працівника, керівника або підлеглого, самозайнятої особи, бути гнучким і диверсифікувати усі ризики, які можуть виникнути під час робочого процесу. В умовах відкритого світового ринку праці, безперервної освіти, навчанню протягом життя, експрес-курсам підготовки кваліфікаційної спрямованості, можна опанувати та вибудувати протилежні професійні і «кар'єрі висоти», змінити спектр діяльності, тобто, поєднати свою основну професію із суміжною відповідно до тріади «навички-вміння-майстерність» у справі, яка побудована індивідуалізованим підходом, орієнтована на умови гідної праці, зокрема, безпеку, комфорт, високодохідність, особистий розвиток та професійну результативність, забезпечення моральних, інтелектуальних та духовних аспектів росту людини. Також, в силу зміщення трендів до сучасних форм зайнятості, вимоги до «людини цифрової» зростають у бік нарощення професійних компетентностей, моральної стійкості та адаптивності до змін, гнучкості у виконанні завдань та постійне вдосконалення практичних цифрових навичок.

Як вітчизняний, так і зарубіжний досвід переконують в тому, що формування та розвиток людських ресурсів організацій за

нових економічних реалій відбувається за гібридних умов, які неоднозначно впливають як на якість основного ресурсу нинішньої доби, так і на якість трудового життя [2, с. 284].

Таким чином, екосистема розвитку людиноцентризму в розбудові людського капіталу в Україні полягає у чіткій регламентації національної соціально-трудової моделі, нової реформотворчої концепції, що ґрунтується на трансформаційних зрушеннях та реформах сучасних реалій. Бо саме так, відповідно, вони матимуть дії загального впливу, які можуть бути сконцентровані у цифровій трансформації (зараз це Дія, різноманітні дата-боти), безпековій, соціальній захищеності та інклюзії, адже це стане фундаментом для «екосистеми людських ресурсів» в котрих організації створюють можливості для стимулювання інновацій, підвищення продуктивності та посилення гнучкості екосистеми створення і управлінні новими робочими місцями (віддаленими), кадрове управління екосистемами, людиноорієнтований ринок праці та рівним можливостям для всіх стейкхолдерів соціально-трудової сфери; створює передумови для запровадження людиноорієнтованого суспільства, в якому кожен може реалізувати свої унікальні навички та таланти, втілити перспективні задуми, досягти гармонії у професійному та особистому житті [1], [2].

XXI століття демонструє нам, що жити в епоху нестійкої, чи навіть «ілюзорної» стабільності є досить складним завданням, адже для побудови впевненого майбутнього наступних поколінь, яке складатиме основу активного та конкурентоспроможного працюючого населення країни чи світу в цілому, необхідні нові стратегії, а не «підходи, які працювали до корона кризи та до війни, це не підходи новаторста чи інноваційних реформ, це свого роду «атрибутика вчорашнього дня» [2, с. 289], яка не ефективна і не дієва, тому саме зараз необхідно впроваджувати на всіх ланках реформувань «концептологію екосистеми людських ресурсів, яка формується шляхом переформатизації традиційного огляду на людські ресурси» [2, с. 286].

На авторську думку, стратегічний «бліц-підхід» є новою і потрібною нашій країні концепцією швидкісних змін, адже ми зараз перебуваємо у «нескінченних потребах змін». Слово «бліц», а саме «*der Blitz*», що у перекладі з німецької мови — «блискавка», часто використовується при швидкісній грі у шахмати (бліцтурнір), також є описом негайних, блискавичних, всебічних дій і зусиль. «Бліц-підхід» це не тільки стратегія, це синергія поколінь, інтегрований підхід до подолання цифрового розриву між

віковими групами, швидкісний підхід у розбудові внутрішніх процесів трансформації цифрової економіки.

Своєрідною протилежністю до «бліц-стратегій» є філософський підхід «дауншифтингу», що в перекладі з англійської — «зміщення вниз» і значення якої полягає у «відмові від стресової роботи на користь спокою, власному задоволенню» [4, с. 279]. Даний підхід є не тільки сучасною тенденцією реалізації стратегії професійного та особистісного розвитку економічно активного населення [4, с. 280], але і є феноменом самореалізації та самовираження [4, с. 280] і акцентується на якості життя, на можливості жити щасливим життям [4, с. 281].

Дауншифтинг та «бліц-підхід», на авторську думку, це дві головні стратегії майбутнього розвитку людського капіталу в Україні, які будуть сформовані в повоєнній відбудові України в умовах екосистеми людиноцентризму.

Адже, нові покоління, які вже починають вибудовувати свою траєкторію розвитку в професійній сфері обирають інтелектуальні, креативні, творчі, активні та динамічні напрямки зростання, сферу послуг (індустрія краси, моди та стилю, ваб-дизайн, кулінарне та кондитерське, чи крафтове виробництво, садівництво, «хенд-мейд», сучасне творче мистецтво, народні промисли: вишивання, ткацтво, пряжа тощо) та інформаційні-комунікаційні платформи (інфлюєнсери, блогери, стендап-коміки, стримери та інші), адже вони ідуть в часі із технологіями, інноваціями, новими ідеями.

Світові тенденції все більше зосереджують свій підхід на персоналізації окремих видів діяльності, що ґрунтується на людиноцентричному підході зайнятості, зокрема на нестандартній формі зайнятості. Нестандартна форма зайнятості все більше стає задоволеною у сучасних економічних реаліях. Для працівника все більш важливим стає відчуття свободи та роботи у неформальному місці, наприклад, вдома, кафе, на природі, в спеціалізованих коворкінг центрах тощо. Для роботодавця, нестандартна форма зайнятості сприяє зниженню або економії витрат на утримання офісів, соціальних витрат на персонал, знижує рівень загроз на робочому місці.

Тому, зараз наукова спільнота та практики, держава та стейкхолдери сучасних соціально-трудових відносин мають враховувати особливості майбутніх взаємодій, бо саме створення гідних умов праці та росту у професійній діяльності теперішнього та майбутнього фахівця зможе забезпечити соціально-трудова та фінансово-правовий захист.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Колот А. М., Герасименко О. О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (II частина). — URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=WXu7OLAAAAAJ&cstart=200&pagesize=100&citation_for_view=WXu7OLAAAAAJ:3jqAvCjcdfEC.
2. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. Проблеми економіки. 2023. №3. С. 282-294. —URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294>.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку [Електронний ресурс]. — URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606899.pdf>.
4. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія / [А. М. Колот, О.О. Герасименко] — К. : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021 — 487, [1] с.
5. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України. — URL: <https://idss.org.ua/index>.
6. Офіційний сайт Словники й енциклопедії. — URL: <https://slovnuk.me/dict/vts/%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%86>.
7. Офіційний сайт Словник іншомовних слів. — URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%C1%EB%B3%F6>.

УДК 342.95 (477)

Балджи М. Д.

професор кафедри менеджменту

Міжнародний гуманітарний університет, м. Одеса, Україна

АНАЛІЗ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

Аналіз ефективності діяльності внутрішніх стейкхолдерів (власників і менеджерів) може реалізовуватись за допомогою особливих інструментів, орієнтованих на об'єктивну оцінку їх міри відповідальності за результати діяльності компаній і перспективи розвитку бізнесу. Традиційно в процесі аналізу оцінюється загальний рівень операційної ефективності бізнесу без виділення впливу на неї зовнішнього середовища, а також прийнятих власниками і менеджментом стратегічних та операційних рішень, які