

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
SHEE «KYIV NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY
named after VADYM HETMAN»

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА
В КООРДИНАТАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ
ТА ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ
РЕАЛЬНОСТІ: ВИКЛИКИ, ШЛЯХИ РОЗВИТКУ**

**Збірник тез доповідей учасників
Міжнародної науково-практичної конференції
*11–12 листопада 2020 року***

**SOCIO-LABOR SPHERE
IN THE COORDINATES OF THE NEW ECONOMY
AND THE GLOBAL SOCIO-ECONOMIC REALITY:
CHALLENGES, WAYS OF DEVELOPMENT**

**Book of participants' abstracts
of the International Scientific and Practical Conference
*11–12 November 2020***

УДК 331:330.342.24.012.23](06)

Редакційна колегія

А. М. Колот, д-р екон. наук, проф.; **Г. С. Лопушняк**, д-р екон. наук, проф.;
С. О. Цимбалюк, д-р екон. наук, проф.; **Т. Г. Кицак**, канд. екон. наук, доц.;
О. І. Кравчук, канд. екон. наук, доц.; **О. М. Поплавська**, канд. екон. наук, доц.

Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; 11—12 лист. 2020 р. К. : КНЕУ, 2021. 364 с.
ISBN 978–966–926–351–3

У збірнику подано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку». Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які подані на конференцію, є та, що на нинішньому етапі має відбутися зміна філософського розуміння демографічної, техніко-технологічної, глобалізаційної, економічної, соціально-трудової дійсності. Задля опанування новітньої філософії суспільного буття, учасники конференції закликають наукову спільноту, представників соціуму, від яких залежить формування та реалізація соціально-трудової політики, стати на шлях міждисциплінарних досліджень та багатовимірного сприйняття оточуючих світів, відмовитися від заскорузлих схем, моделей, інструментів, механізмів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тій реальності, що інтенсивно формується.

За точність викладу матеріалу та достовірність наведених фактів, прізвищ, цитат відповідальними є автори тез.

УДК 331:330.342.24.012.23](06)

*Розповсюдження та тиражування
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978–966–926–351–3

© КНЕУ, 2021

РЕЗОЛЮЦІЯ
міжнародної науково-практичної конференції
«Соціально-трудова сфера в координатах
нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності:
виклики, шляхи розвитку» 11—12 листопада 2020 року, м. Київ

11—12 листопада 2020 р. у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана в онлайн режимі відбулась Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку». Участь у конференції взяли майже 100 представників наукових шкіл університетів, Академії наук України та науково-дослідних інститутів України, Білорусії, Грузії, Індії, Молдови, Польщі.

Під час конференції висвітлено доробок наукової школи трудовиків КНЕУ імені Вадима Гетьмана, а також представників наукової спільноти України та ряду зарубіжних країн за соціально-трудовою проблематикою в умовах нової економіки та соціоекономічної реальності-XXI. Учасники конференції презентували ґрунтовні доповіді щодо нової якості глобалізації, трансформації міжнародного та українського ринків праці під впливом економічної кризи, пандемії, цифровізації; навели наукові докази щодо суттєвих диспропорцій між потребою та пропозицією послуг з праці, дисбалансу між очікуваннями роботодавців щодо якості людського капіталу та реальними компетентностями працівників. Переважна більшість науковців констатували системні трансформації соціально-трудової сфери під впливом комплексу чинників і наголосили на викликах, які пов'язані з прекарізацією, асиметріями в трудових доходах, поглибленням нерівності, загостренням соціальних проблем, поширенням недовіри, збереженням дефіциту гідної праці.

У виступах і матеріалах конференції домінувала думка, що переступивши поріг XXI століття, глобальний світ опинився у новій соціоекономічній реальності. За надскладних, неоднозначних за наслідками реалій сьогодення, які стали ще більш тривожними з настанням планетарного лиха — пандемії COVID-19, усі

чотири світи, у яких перебуває людина — природи, техніки, економіки та світу самих людей — зазнали кардинальних змін.

До чинників невірусного характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що створили на межі тисячоліть нову соціоекономічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості. Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на сферу праці, охорону здоров'я та освіту вусьому світі. Тому очікується, що індекс глобального розвитку уперше з початку відстеження покаже негативні значення. За повного, чи хоча б перманентного, припинення нинішньої коронавірусної пандемії, на що сподівається кожна свідома людина, повернення людства до того формату життєдіяльності, в якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., уже не буде.

Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу буде відбуватися за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 і його подальших мутацій (проявів).

За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансувати між збереженням життя людей і відновленням, запуском, економіки, не боятися змін і бачити не лише втрати, а й нові можливості для розвитку, шукати нові, нетрадиційні, опори економічного і суспільного поступу. Навіть якщо вакцину буде винайдено і глобальне оздоровлення населення розпочнеться з кінця наступного року за використання медичних засобів, у тому числі вакцинації, криза, яка водночас є й економічною, й соціальною, й епідеміологічною, набуде, за нашим баченням, застійного характеру. А це означає, що уряд, бізнесові структури, усі соціальні партнери від регіонального, національного і аж до наддержавного мають орієнтуватися на розробку і реалізацію довготермінової стратегії економічного, соціально-трудоного розвитку. Якщо це не полум'я, не пожежа, які можна раптово загасити, а тривале тління із загрозою загорання і неконтрольованого поширення, якщо горизонт викликів тривалий і неочевидний, то маємо готуватися до глобальних перетворень, до сценарію життєдіяльності не катастрофічного, але великомасштабного, різновекторного, багатовимірного. Дійсно, якщо за висновками найавторитетніших епідеміологів імовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться як мінімум на рік, то маємо по-іншому переосмислити усе, що здійснювали, продукували дотепер.

У процесі дискусійного обговорення представлених наукових результатів окреслено нові горизонти подальшого наукового пошуку, визначено вектори теоретико-прикладних розробок, внесено пропозиції стосовно започаткування нових наукових проектів.

Теоретико-методологічним базисом наукових досліджень у царині розвитку соціально-трудової сфери в нових реаліях визнано міждисциплінарний підхід і прикладний науковий інструментарій демографії-XXI, глобалізації-XXI, суспільного поділу праці-XXI, політико-економічного конструкту-XXI, інституціоналізму-XXI, цифровізації, бізнес-моделей і нової економіки.

Пріоритетами фундаментальних наукових досліджень за соціально-трудовою проблематикою визначено, по-перше, опрацювання філософії нової економіки та соціально-трудової реальності-XXI; по-друге, формування нової економічної теорії праці; по-третє, опрацювання «дорожньої карти» розвитку соціально-трудової сфери за нової соціоекономічної реальності.

До перспективних напрямів наукових досліджень за соціально-трудовою тематикою, яка обговорювалась на конференції, віднесено:

- прогнозування ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки та становлення соціально-трудової платформи «Праця 4.0»;
- опрацювання науково-прикладних аспектів антикризового розвитку ринку праці на засадах глобальної парадигми інтелектуалізації;
- розроблення політики подолання ризиків і небезпек в умовах впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці;
- обґрунтування пріоритетів соціальної політики за умов нової соціоекономічної реальності;
- розроблення пропозицій щодо імплементації соціальної відповідальності в практику реалізації цілей сталого розвитку;
- удосконалення механізмів забезпечення безпеки праці в умовах пандемії COVID-19;
- розроблення механізмів та інструментарію подолання асиметрій у трудових доходах;
- опрацювання науково-прикладних сценаріїв збалансування потреб національної економіки та розвитку системи освіти за глобальних змін в екосистемі та новітніх вимог до людських ресурсів;
- визначення перспектив людського розвитку за нової соціоекономічної та епідеміологічної реальності;

- вдосконалення механізмів державно-приватного партнерства та соціального діалогу в соціально-трудовій сфері;
- розбудову моделі ефективної зайнятості в умовах цифровізації та карантинних обмежень, що пов'язані з настанням планетарного лиха-пандемії COVID-19;
- обґрунтування інноваційних механізмів та інструментарію управління персоналом у нових соціоекономічних реаліях з урахуванням світових трендів;
- наукову аргументацію інноваційних HR-технологій, які будуть працювати на усунення асиметрій у взаємодії покоління Z і платформи «Праця 4.0»;
- розробку проектів регламентів організації трудової діяльності в нестабільній глобальній екосистемі.

За підсумками роботи конференції було одногосно ухвалено Резолюцію.

Учасники міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» пропонують:

- засвідчити високий науковий рівень представлених доповідей та акцентувати на необхідності донести практичні рекомендації до потенційних бенефіціарів;
- відзначити важливість проведення аналогічних академічних ініціатив за соціально-трудовою тематикою та зосередитись у подальшому на обговоренні зазначеної проблематики на спільних з представниками роботодавців, міжнародних організацій та органів влади круглих столах, ворк-шопах та інших дискусійних заходах;
- продовжувати активне висвітлення доробку українських та іноземних дослідників за соціально-трудовою проблематикою, у провідних наукових виданнях, зокрема у науковому збірнику «Соціально-трудові відносини: теорія та практика», науковому журналі «Демографія та соціальна політика».

За результатами оприлюднених доповідей і проведеної дискусії прийнято рішення підготувати та направити до Міністерства соціальної політики, Міністерства освіти і науки України, Федерації профспілок України, Всеукраїнської громадської організації «Всеукраїнська асоціація кадровиків» аналітичні записки, науково-методичні рекомендації та інші матеріали з питань:

- нових можливостей соціально-трудового розвитку, які відкриває «Індустрія 4.0», «Праця 4.0» і водночас — потенційних загроз для бізнесу та освіти;

– впливу соціально-трудових трансформацій на головні параметри моделі зайнятості — попит, пропонування, рівень і диференціацію трудових доходів, соціальну захищеність;

– науково-прикладного сценарію дослідження глибинної трансформації інституту зайнятості та факторного аналізу впливу нової (цифрової) економіки на параметри зайнятості;

– аргументації асиметрій розвитку соціально-трудових відносин зайнятості та нових можливостей, що виникають у сфері зайнятості;

– обґрунтування зрушень у професійній і кваліфікаційній структурі зайнятих і сучасних глибинних перетворень технічного, технологічного, організаційного, інституціонального характеру, що постають як нові виклики;

– нової адаптивної моделі зайнятості в Україні, що імплементує нові параметри та нові обмеження соціально-трудового розвитку;

– проект Стратегії розвитку робочих місць, спроможних забезпечити інноваційний і конкурентний розвиток економіки за радикальних змін у масштабах і структурі зайнятості під впливом технологічних зрушень, що відбуваються в координатах нової (цифрової) економіки;

– пропозиції щодо вдосконалення чинного механізму регулювання соціально-трудових відносин зайнятості на всіх рівнях економіки та удосконалення чинного інструментарію формування попиту і пропонування на ринку праці, забезпечення рівня та диференціації доходів населення, посилення соціальної захищеності в умовах становлення цифрової економіки; пропозиції щодо нормативно-правового забезпечення трансформацій інституту зайнятості в цілому та розвитку молодіжного сегмента ринку праці зокрема за умов утвердження соціально-трудової платформи «Праця 4.0», що іманентна цифровій економіці;

– розробки політики діяльності у сфері соціальної відповідальності задля формування бренду та іміджу, забезпечення конкурентоспроможності, зростання капіталізації, зміцнення стійкості, підвищення ефективності взаємодії зі стейкхолдерами;

– модернізації прикладних аспектів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у частині наповнення якісно новим змістом колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях;

– рекомендації стосовно оновлення державних стандартів освіти та освітніх програм з урахуванням європейських практик

безперервного навчання упродовж життя та формування цифрової компетентності;

– науково-прикладні сценарії організації трудової діяльності за нової соціоекономічної та епідеміологічної реальності задля вирішення двоєдиного завдання — створення умов для захищеної від епідеміологічних загроз праці і водночас забезпечення продуктивної зайнятості на основі введення комплексу узгоджених регламентів з організаційно-управлінською, нормативно-правовою, адаптаційною, безпековою, психофізіологічною компонентами.

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУПНЕ СЛОВО | 14 |
| СЕКЦІЯ 1. Соціально-трудові відносини за нової глобальної соціоекономічної реальності: пошук нової парадигми розвитку | 25 |
| <i>Колот А. М.</i> До філософії нової економіки та соціально-трудової реальності — XXI. | 25 |
| <i>Антонюк В. П.</i> Проблеми трансформації зайнятості в промисловості України за технологічними секторами | 58 |
| <i>Білик О. М., Шкарлат І. В.</i> Молодіжний сегмент ринку праці в координатах сучасної глобальної соціоекономічної реальності | 61 |
| <i>Близнюк В. В., Яценко Л. Д.</i> Концепція гідної праці як цільовий орієнтир держави в регулюванні ринку праці | 65 |
| <i>Гриненко А. М.</i> Соціальний розвиток трудових колективів в ціннісних орієнтирах | 68 |
| <i>Гриценко А. А.</i> Мультиплікація недовіри як чинник деструкції глобальної соціоекономічної реальності | 71 |
| <i>Гришнова О. А.</i> Вектори зміни соціально-трудових відносин в умовах нової соціоекономічної реальності. | 73 |
| <i>Гук Л. П.</i> Телекомунікаційна та дистанційна робота: пошук нової парадигми розвитку | 76 |
| <i>Другова Є. В.</i> Структурні зрушення та поширення нестандартних форм зайнятості на ринку праці | 79 |
| <i>Жук Р. В.</i> Оцінка обсягів зовнішньої міграції населення України за даними Організації об'єднаних націй. | 81 |
| <i>Зайцев Ю. К.</i> Трансформація цивілізаційних функцій праці в умовах нанотехнологічних революцій і цифрової економіки. | 84 |
| <i>Кириленко В. І.</i> Економічна теорія в координатах нової економіки та глобальної соціально-економічної реальності | 89 |
| <i>Колядич О. І.</i> Зайнятість населення в стратегії сталого розвитку | 93 |
| <i>Коробкин А. З.</i> Система державного регулювання оплати труда в республіке беларусь | 99 |
| <i>Кузнецова Н. Б.</i> Цифрова модель зайнятості у світі: загрози та небезпеки. | 101 |

| | |
|--|-----|
| <i>Воскобойник Д. В., Ланська С. П.</i> Трансформаційні зміни в сфері зайнятості населення України з урахуванням впливу поширення інформаційно-комунікаційних технологій | 104 |
| <i>Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г.</i> Роль соціального діалогу в соціально-трудова сфері : необхідність перезавантаження | 107 |
| <i>Москаленко О. М.</i> Виклики для праці: праця на платформах та нерівність | 110 |
| <i>Непомнящий І. О., Ковтун О. І.</i> Вплив глобалізаційних процесів на проблему зайнятості населення України | 115 |
| <i>Новікова О. Ф.</i> Оцінка впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці України та ЄС: політика подолання ризиків та небезпек | 118 |
| <i>Новікова О. Ф., Панькова О. В.</i> Зміни у трудовій сфері України в умовах пандемічної соціоекономічної реальності | 123 |
| <i>Пакунова К. Г., Волобоєва І. О.</i> Гендерна дискримінація на ринку праці | 128 |
| <i>Панькова О. В., Шастун А. Д.</i> Від викликів пандемії covid-19 у сфері праці та зайнятості України до ризико-відновлюваної моделі економічного та трудового розвитку | 131 |
| <i>Перебудова Т. В.</i> Інклюзивна політика як напрям розширення сфери зайнятості в Україні. | 136 |
| <i>Петюх В. М., Щетиніна Л. В.</i> Статус зайнятого населення в Україні: реалії та протиріччя | 140 |
| <i>Пискун Л. М.</i> Неформальна зайнятість населення в Україні | 143 |
| <i>Попласька О. М., Данилевич Н. С.</i> Соціальна відповідальність в контексті досягнення цілей сталого розвитку | 146 |
| <i>Цимбалюк С. О.</i> Порівняльний аналіз оплати праці окремих регіонів України | 149 |
| <i>Чуб О. В.</i> Цифрова зайнятість: виклики та можливості для молоді | 152 |
| <i>Шамілева Л. Л., Хандій О. О.</i> Зміни ринку праці під впливом карантинних обмежень | 155 |
| <i>Шевчук О. В.</i> Вплив пандемії на сучасний ринок праці України | 158 |

Секція 2. Менеджмент персоналу в умовах нових викликів 161

| | |
|--|-----|
| <i>Безтелесна Л. І.</i> Наслідки вимушеної дистанційної зайнятості в умовах епідеміологічних обмежень | 161 |
| <i>Bielova O.</i> Peculiarities of project team's motivation in strategic perspective | 164 |
| <i>Василик А. В.</i> Well-being-орієнтований менеджмент персоналу в умовах нових викликів | 166 |
| <i>Вітютин В. О.</i> Стан та тенденції розвитку торгівлі в контексті забезпечення професійної компетентності працівників | 170 |
| <i>Вонберг Т. В., Банім О. В.</i> Job offer як складова залучення персоналу | 172 |
| <i>Gechbaia B. N., Muskudiani Z. I., Goletiani K. G.</i> HR impact on firm organizational culture | 176 |
| <i>Дурман М. О., Дурман О. Л.</i> Інформаційна система «RoClick» як інноваційний інструмент управління людськими ресурсами | 178 |

| | |
|---|-----|
| <i>Дяків О. П.</i> Зростання ролі організації, яка самонавчається в умовах інноваційного розвитку | 181 |
| <i>Казік Т. В., Гнілуша С. І.</i> Процес впровадження системи HRMIS як ключова ініціатива реформування професійної державної служби | 184 |
| <i>Кицак Т. Г., Кулінич І.</i> Коучинг в розвитку управлінського персоналу компаній. | 186 |
| <i>Kondo Ugboga Ogana.</i> Material and nonmaterial motivation: risks and opportunities | 189 |
| <i>Кравчук О. І.</i> Менеджмент персоналу 4.0: функціональна та технологічна трансформація | 191 |
| <i>Лопушняк Г. С., Галушка О. П.</i> Теоретичні засади оцінювання персоналу у сфері публічного управління | 196 |
| <i>Лелюк О. Ю., Калінін В. В.</i> Корпоративний ринок праці: теоретично-методологічний аспект визначення | 199 |
| <i>Леонтенко О. М.</i> Людський капітал у забезпеченні конкурентоспроможності організації. | 203 |
| <i>Махсма М. Б., Мудренко Н. В.</i> Сучасні вимоги до компетентностей працівника цифрової епохи | 206 |
| <i>Лопушняк Г. С., Милянник Р. В.</i> Організаційно-правове забезпечення професійного навчання державних службовців | 208 |
| <i>Мотузенко О. В.</i> Лідерство в колективі та підвищення ефективності роботоспроможності кадрів | 213 |
| <i>Мохамад М., Аль-Газалі А.</i> Управління інтелектуальними ресурсами інноваційних підприємств (досвід Великої Британії) | 215 |
| <i>Новак І. М.</i> Трансформація менеджменту персоналу в цифровій екосистемі організації. | 218 |
| <i>Петрова І. Л.</i> Маркетингові інновації в управлінні персоналом | 220 |
| <i>Скібська К. О.</i> Підходи при виборі послуг рекрутингового агентства для компаній. | 223 |
| <i>Смалійчук Г. В.</i> Інтелектуальне підприємництво в умовах розвитку нової економіки | 225 |
| <i>Степанова Л. В., Карпенко Ю. В.</i> Формування моделі компетенцій працівника під впливом вимог та потреб роботодавців | 228 |
| <i>Столярук Х. С.</i> Формування команди проекту: роль та інструменти кар'єрного консультанта | 230 |
| <i>Тужилкіна О. В.</i> Управління працею на основі раціоналізації використання людського потенціалу | 233 |
| <i>Урдуханов Р. І.</i> Визначення лояльності персоналу як індикатора кадрової безпеки | 237 |
| <i>Shkoda Tetiana, Stefanita Anastasia.</i> Social Responsibility Of Young Scientists During COVID-19. | 239 |
| <i>Шушпанов Д. Г.</i> Інтернет-фріланс в умовах глобальних викликів: мотиваційний аспект | 242 |
| <i>Кицак Т. Г., Боса А. С.</i> Розвиток корпоративної соціальної відповідальності. | 245 |

| | |
|--|------------|
| Секція 3. Соціальна сфера: виклики та детермінанти розвитку | 249 |
| <i>Бережний Я. В.</i> Виклики для управління у соціальній сфері України | 249 |
| <i>Березинець А. В.</i> Конвергенція інституційних основ соціальної політики країн ЄС та перспективи євроінтеграції в Україні | 252 |
| <i>Вітер В. І.</i> Модернізація професійних стандартів як тренд четвертої промислової революції | 254 |
| <i>Волковська А. І.</i> Сучасний підхід до професійного навчання за умови модернізації освітнього середовища | 258 |
| <i>Кирилюк В. В.</i> Управління соціальними послугами в період трансформаційних змін | 261 |
| <i>Кравець Г. В.</i> Соціальні функції держави у забезпеченні розвитку сфери праці і зайнятості | 263 |
| <i>Кузьменко Г. І.</i> Публічність та прозорість суб'єктів господарювання як платників податків в контексті забезпечення соціальної відповідальності | 265 |
| <i>Лебедев І. В.</i> Сталий соціальний туризм як фактор людського розвитку | 268 |
| <i>Лисенко А. М.</i> Мотивація науково-педагогічних працівників в контексті управління соціальною відповідальністю закладів вищої освіти | 271 |
| <i>Лопушняк Г. С., Жлобецька О. М.</i> Практико-орієнтована модель освіти: необхідність та можливості впровадження в Україні | 273 |
| <i>Малаховський Ю. В., Набулсі Хусейн.</i> Механізм державно-приватного партнерства у соціальній сфері регіональних інноваційних екосистем | 275 |
| <i>Машталер О. В.</i> Оцінка людського капіталу України як фактора інноваційної конкурентоспроможності в глобальних рейтингах | 278 |
| <i>Мельник С. В.</i> Формування галузевих рамок кваліфікацій як складова реформування системи регулювання соціально-трудових відносин | 281 |
| <i>Назарова Г. В., Демченко К. О.</i> Соціальна нерівність як джерело загроз соціальній безпеці суспільства | 285 |
| <i>Новіков В. М.</i> Інституціоналізація системи дуальної освіти в Україні | 287 |
| <i>Новікова Н. В., Сідлецький С. І.</i> Місце освіти у системі національної економіки та необхідність її державного регулювання | 289 |
| <i>Рамазанов С. К., Тішков Б. О.</i> Освіта, наука та інноваційні технології в епоху індустрії 4.0, цифровізації і штучного інтелекту | 292 |
| <i>Рябоконе І. О.</i> Особливості організації навчального процесу в умовах пандемії COVID-19 | 295 |
| <i>Студенець В. О.</i> Формування напрямів підвищення ефективності праці в торгівлі | 297 |
| <i>Шалімов В. В.</i> Місцеве оподаткування та його роль в забезпеченні розвитку регіону та бізнесу на засадах соціальної відповідальності | 299 |
| <i>Шалімова Н. С.</i> Роль аудиту як інституту в контексті формування системи соціальної відповідальності бізнесу та держави | 302 |

Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Демосоціальні процеси розвитку українського суспільства 305

Секція 4. Умови та безпека праці в умовах епідеміологічних обмежень 2020 309

Азьмук Н. А. Цифровізація сфери праці в умовах пандемії 309

Волобоєва І. О. Організація дистанційної роботи під час пандемії COVID-19 311

Даниленко О. А. Сучасні тренди і реакції на COVID-19 соціальної відповідальності бізнесу 315

Дмитрук С. М. Головні зміни в організації роботи під час карантину 317

Домуз О. О. Впровадження системи захисту працівників банківської сфери в умовах епідеміологічних обмежень 319

Олійник Н. І., Кнерцер А. Ю. Громадське здоров'я як умова національної безпеки держави 323

Pandey, A., Ramesh, Dr. V. Deep Learning Based Cloud Integrated Farming during COVID-19 for the Safety of Agricultural Workers. 326

Сливка О. А. Тенденції реалізації концепції людського розвитку під час світової пандемії COVID-19 331

Хлопов А. М., Хоменко Л. Г., Титаренко В. М. Безпека праці та навчання в умовах пандемії коронавірусу 333

Чалюк Ю. О. COVID-19: глобальні соціально-економічні виклики 336

Герасименко О. О. Менеджмент персоналу покоління Z: потреба в нових hr-технологіях 339

В'юник О. В., Кіріченко О.В. Глобальні тренди зайнятості та конкурентні переваги людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки 343

Завіновський І. С. Забезпечення якості трудового життя в умовах пандемії 346

Левченко А. О., Кузьменко Г. І. Особливості професійного розвитку людських ресурсів в умовах ціннісно-знанневих трансформацій економіки 349

Левченко О. М., Немченко Т. А. Формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах активізації інноваційних процесів: теоретико-методичний аспект 352

Левченко О. М., Царенко І. О. Управління людським потенціалом територіальних громад в контексті соціоекономічних трансформацій 354

Мельник Т. А. Соціальна сфера в контексті її функціонування в умовах європейської інтеграції 357

Лук'яненко О. Д. Організаційно-кадровий потенціал розвитку рибного господарства України 360

Вступне слово

Праця, робота, зайнятість, трудові доходи, регламенти трудової діяльності — ці та інші дотичні, близькі за змістом явища та процеси були і залишаються в епіцентрі інтересів, життєвих цінностей економічно активного населення.

Не потребує особливих доведень твердження, що за всієї кардинальності трансформацій у царинах, які нас оточують — царині природи, техніки, економіки та інститутів суспільства — значення праці в житті економічно активної людини залишається вельми суттєвим, а для більшості людей — першорядним. Суспільно корисна праця відіграє вирішальну роль у розвитку економіки та суспільства, є основою добробуту родин, реалізації нагромадженого трудового потенціалу, примноження людського капіталу та самореалізації особистості.

Нині незброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя, суспільно корисної праці та зайнятості відбуваються багатовекторні та суперечливі зміни. Переступивши поріг ХХІ століття, глобальний світ опинився у новій соціоекономічній реальності. За надскладних, неоднозначних за наслідками реалій сьогодення, які стали ще тривожнішими з настанням планетарного лиха — пандемії COVID-19, усі чотири світи, у яких перебуває людина — природи, техніки, економіки та світу самих людей — зазнали кардинальних змін.

До чинників невірусного характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що створили на межі тисячоліть нову соціоекономічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості. Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на сферу праці, охорону здоров'я, та освіту у всьому світі. Тому очікується, що індекс глобального розвитку уперше з початку відстеження покаже негативні значення. За повного, чи хоча б перманентного, припинення нинішньої коронавірусної пандемії, на що сподівається кожна свідома людина, повернення

людства до того формату життєдіяльності, в якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., *уже не буде*.

Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу буде відбуватися за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 і його подальших мутацій (проявів).

За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансувати між збереженням життя людей і відновленням, запуском, економіки, не боятися змін і бачити не лише втрати, а й нові можливості для розвитку, шукати нові, нетрадиційні, опори економічного і суспільного поступу. Навіть якщо вакцину буде винайдено і глобальне оздоровлення населення розпочнеться з кінця наступного року за використання медичних засобів, у тому числі вакцинації, криза, яка водночас є й економічною, й соціальною, й епідеміологічною, набуде, за нашим баченням, застійного характеру. А це означає, що уряд, бізнесові структури, усі соціальні партнери від регіонального, національного і аж до наддержавного мають орієнтуватися на розробку і реалізацію довготермінової стратегії економічного, соціально-трудоного розвитку. Якщо це не полум'я, не пожежа, які можна раптово загасити, а тривале тління із загрозою загорання і неконтрольованого поширення, якщо горизонт викликів тривалий і неочевидний, то маємо готуватися до глобальних перетворень, до сценарію життєдіяльності не катастрофічного, але великомасштабного, різновекторного, багатовимірного. Дійсно, якщо за висновками найавторитетніших епідеміологів імовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться як мінімум на рік, то маємо по-іншому переосмислити все, що здійснювали, продукували дотепер. Відстоювали і продовжуємо відстоювати точку зору, що на рубежі двох тисячоліть світ праці, образно кажучи, перевернувся і кардинальні, зміни у цій сфері будуть лише прискорюватися.

Оцінка реального стану соціально-трудоної сфери та подальшої розробки «дорожньої карти» розвитку сфери праці та зайнятості мають розпочатися з неупередженого аналізу, зі з'ясування першопричин, які викликають зміни та соціально-трудої трансформації. Це у свою чергу має сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядних переконань і цінностей, нової економічної культури, без чого не можливо стати на шлях стійкого, людиноорієнтованого розвитку.

Маємо констатувати, що соціально-економічна література, існуючі прогнози, програмні документи політичних, урядових

структур та інституцій переповнені суперечливими, нерідко полярними оцінками нинішнього та майбутнього світу праці. Так, у багатьох оцінках і прогнозах стверджується, що за розбудови нової економіки та інших реалій сьогодення на глобальний соціум очікує чи не колапс у сфері праці та зайнятості. Зокрема, неминуче спрацює широко відоме співвідношення 20 : 80, за якого економічна діяльність буде потребувати не більше 20 % економічно активного населення, яке може набути статусу зайнятих.

На іншому, протилежному «полі» оцінок і прогнозів знаходимо райдужні твердження, що в новій економіці масове зникнення одних робочих місць буде супроводжуватися появою нових, здатних зняти напругу на ринку праці.

Відомий економіст сучасності, автор широко цитованих монографій Ручір Шарма наполягає на такому: «Я дивлюся на автоматизацію робочих місць з оптимізмом, тому що вірю: закони, які управляють економічним світом, схожі з тими, які управляють світом фізичним, де нічого не втрачається і не набувається, а усе трансформується. Як відзначила консалтингова компанія McKinsey, за останні двадцять п'ять років біля третини нових робочих місць, створених у США, відносилися до категорії, якої за двадцять років до цього не було або майже не було. За подальшої трансформації робочих місць люди, ймовірно, замінять місця, що віддані роботам і штучному інтелекту, новими, які ми поки що навіть не можемо собі уявити»¹.

Що ж насправді відбувається у складному світі праці та зайнятості? Як змінюється цей світ за умов, що породжені Четвертою промисловою революцією? Що очікує цей світ із настанням нової соціоекономічної реальності, що породжена COVID-19?

Дати відповіді на ці та низку інших непростих запитань, які не можуть не цікавити кожну свідому людину, мають представники наукових шкіл і передусім наукових шкіл соціально-трудового спрямування, оскільки саме у соціально-трудоу сфері відбуваються найглибші, широкомасштабніші і водночас неоднозначні за наслідками соціальні трансформації.

Матеріали конференції цілком логічно та виправдано розпочинаються з висвітлення філософських засад нової економіки та соціально-трудоу реальності — XXI. Означені вище феномени є настільки складними, нетрадиційними, гібридними, вибуховими за

¹ Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Пер. с англ. Н. Шаховой. Москва :издательство АСТ : Corpus (АСТ). 2018, с. 84.

походженнями, що усвідомити, зрозуміти, переконатися, опанувати їх маємо безперечно перш за все на філософському рівні.

Учасники конференції, як випливає з їхніх виступів, наполягають на тому, що на нинішньому етапі має відбутися зміна філософського розуміння демографічної, техніко-технологічної, глобалізаційної, економічної, соціально-трудової дійсності. Задля опанування новітньої філософії суспільного буття, учасники конференції закликають наукову спільноту, представників соціуму, від яких залежить формування та реалізація соціально-трудової політики, стати на шлях міждисциплінарних досліджень та багатовимірного сприйняття оточуючих світів, відмовитися від заскорузлих схем, моделей, інструментів, механізмів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тій реальності, що інтенсивно формується.

Матеріали конференції містять переконливі свідчення, що «великий вибух-1», який стався у соціально-трудовій сфері наприкінці ХХ-го — початку ХХІ століття, з одного боку, і «великий вибух-2», як результат планетарного лиха — пандемії COVID-19, — це синхронне нашарування у часі та просторі кількох глобальних, надмасштабних і водночас різновекторних за наслідками феноменів сучасності, які формують принципово нову соціально-трудова реальність.

Зазначені мегазрушення та їх наслідки для соціально-трудової сфери не можна кваліфікувати однозначно як позитивні чи негативні. Насправді це складний симбіоз нових можливостей і нових викликів та небезпек і відповідних неоднозначних за наслідками результатів. Водночас неупереджений аналіз розвитку подій на «полі» соціально-трудової сфери дає підстави для твердження, що суспільства на всіх континентах дедалі більше переймаються дефіцитом гідної праці і що відносини у сфері праці у глобальному вимірі дрейфують до «нездорових», асиметричних стосовно прав і обов'язків основних суб'єктів зазначених відносин.

Не варто переконувати у тому, що саме наукова спільнота у числі перших має нести соціальну відповідальність за те, щоб на глобальному і національних ринках праці у найближчі роки з'явилися нові, постіндустріальні форми оптимізації відносин між суб'єктами трудової взаємодії і у світі праці утвердилися симетричні, «здорові» відносини.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що небачені дотепер як за масштабами, так і глибиною виклики, які постали перед людством з настанням пандемії коронавірусу, збігаються у часі і прос-

торі з іншими мегатенденціями та проблемами демографічного, економічного, соціального, екологічного характеру. Усе це не додає оптимізму у передбачені постпандемічного майбутнього.

Учасники конференції у своїх виступах і поданих матеріалах посилають на вітчизняних і зарубіжних колег, погоджуючись або заперечуючи їхні оцінки щодо стану та тенденцій, перспектив розвитку соціально-трудої сфери за нової соціоекономічної реальності. Наші оцінки є близькими до тих, що належать одному із гурів сучасної економічної і соціальної думки, відомому польському вченому Гж.В. Колодко, який з приводу постпандемічного майбутнього висловлює таку думку: «Нині зростають ознаки того, що світ не зможе уникнути спіралі, в яку він потрапив, без кризи і нових революцій. Краще було б уникнути цієї спіралі шляхом еволюції та всебічного розвитку, який би був політично, культурно, соціально, екологічно, економічно та фінансово збалансований, але робити це сьогодні одночасно занадто пізно і занадто рано. Що це буде за криза? Ми не знаємо. Коли вона стане? Ми не знаємо, але це лише питання часу, тому що суперечностей стає дедалі більше, і вони дедалі антагоністичніші. Їх подолання спричинить рух майже тектонічного масштабу: це будуть глибокі структурні зміни, прийняття нової системи цінностей, а також зміна балансу сил і розподілу ролей на світовій арені»².

Гж.В. Колодко, на якого щойно посилалися, наголошує на тому, що шанси на краще майбутнє глобального соціуму з'являється за умови опанування нового мислення, усвідомлення достеменних цінностей і переходу до так званого Нового прагматизму. «Після пандемії, — зазначає Гж.В. Колодко, — дедалі більше незадоволених людей виходитимуть на вулиці. Світової революції не буде, але хаос може посилитися. Світ вимагає нових ідей і великих лідерів, уособлених у державних діячах світу, а не демагогів, які кричать *America First!* (Америка понад усе!) або *Alternative fur Deutschland* (альтернатива для Німеччини). Щоб уникнути анархізації, яка може спустошити культуру та економіку в усьому світі, потрібні нові ідеї та концепції розвитку, такі як Новий прагматизм — своєрідний інтерфейс між цілісною економічною теорією та практичною економічною політикою, спрямованою на інклюзивне зростання і сталий розвиток.»³

² Колодко Гж.В. Після пандемії. Економіка і політика у постпандемічному світі. Економіка України. 2020. — № 5. — С. 3.

³ Там само. — С. 5.

Г.В. Колодко, як і учасники конференції, не є прибічником політики відновлення, запуску виробництва будь-що, нехтуючи або принижуючи значення протиепідеміологічних заходів. «Не час шкодувати за трояндами, — зазначає Г.В. Колодко, — коли палають ліси. Не час шкодувати про скорочення виробництва, оскільки це результат боротьби за життя людини. Мільйони тих, кому завдяки радикальним і дорогим профілактичним і лікувальним заходам урятують життя і здоров'я, набагато цінніші, ніж втрати, спричинені рецесією, і без сумніву, ніж ті трильйони, що втрачені на біржах. Не варто шкодувати за спекулятивним стрижнем біржі, проте зниження вартості пенсійних фондів і довгострокових заощаджень сектору домогосподарств буде болісним. Також нічого хорошого не відбудеться в умовах недостатньої ліквідності ряду підприємств і дефіциту інвестиційного капіталу, спричиненого біржовим крахом.

Існує безліч драматичних мікроекономічних ситуацій, але, хоча це буде не просто, короткострокові проблеми є вирішуваними. Водночас їх макроекономічні наслідки будуть дуже серйозними. Уряди праві, коли збільшують державні витрати на підтримку економічного відновлення і захист населення та осіб з особливими потребами. Залежно від конкретних реалій, потрібно розумно виділяти мільярди, сотні мільярдів доларів, часто з використанням інноваційних фінансових інструментів, спеціально створених та запущених для таких цілей»⁴.

Організатори Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» поставили перед собою амбітне завдання: не за допомогою політичних гасел, не посилаючись на фрагментарні судження та засновки, а на основі системної наукової аргументації з'ясувати, пояснити куди насправді дрейфує світ праці та зайнятості, якими є та будуть наслідки такого дрейфу.

Наукові публікації, що містяться у цьому збірнику, відзеркалюють результати досліджень, виконаних вченими-трудовами вітчизняними та низки зарубіжних наукових шкіл у царині формування нової платформи соціально-трудового розвитку за глобальної соціоекономічної реальності-XXI.

Основними тематичними напрямками роботи конференції, а отже, спрямуванням, змістом публікацій є такі актуальні питання (у розрізі напрямів (секцій)).

4 Там само. — С. 6.

Секція 1. Соціально-трудові відносини за нової глобальної соціоекономічної реальності: пошук нової парадигми розвитку

- Людина в координатах нової економіки та глобальної соціо-економічної реальності.
- Зайнятість 2020: глобальні зміни, обмеження, модель розвитку.
- Соціальний діалог і соціальне партнерство: трансформація дотеперішніх та пошук нових «опор» розвитку.
- Інноваційні механізми та інструменти регулювання соціально-трудових відносин.
- Гідна праця як детермінанта соціальної якості: уроки для України.

Секція 2. Менеджмент персоналу в умовах нових викликів

- «Праця 4.0» як парадигма та платформа розбудови сучасних соціально-трудових відносин.
- Управління працею: організаційно-економічні та соціокультурні доміанти, інноваційні форми та механізми.
- Соціальна відповідальність людини, бізнесу, держави, інститутів: «переформатизація» за нової соціоекономічної реальності.

Секція 3. Соціальна сфера: виклики та детермінанти розвитку

- Модель компетентностей працівника цифрової епохи: виклики для освіти, потенційні можливості для роботодавців.
- Соціальна держава як інститут подолання глобальних загроз у сфері праці і зайнятості.
- Нова соціоекономічна реальність: виклики та можливості, оновлення суспільного договору.
- Нова економіка як феномен першої половини XXI століття: соціально-трудоий вимір.
- Соціальна якість за нової соціоекономічної реальності: до пошуку нової моделі.

Секція 4. Умови та безпека праці в умовах епідеміологічних обмежень 2020

- Соціальна сфера: безпековий вимір.
- Безпека праці в умовах епідеміологічних обмежень: аналіз практик, оцінювання наслідків.
- Модель безпечно-відновлювального розвитку організації.

У період, коли відбувається Міжнародна науково-практична конференція, карантинні обмеження в Україні, як і в більшості країн тривають уже як мінімум вісім місяців. Величезних збитків зазнає економіка і суспільство. На межі виживання сотні тисяч дрібних і середніх підприємств. Серед учасників конференції домінує думка, що Україна стоїть на порозі нової хвилі коронавірусних випробувань. За таких умов, вважаються учасники конференції, від кожної свідомої людини, а ще більше від органів влади, на які покладено виконання людиноцентричних функцій, що делеговані суспільством, необхідні рішучі, соціально відповідальні дії.

Учасники конференції наголошували у своїх виступах на тому, що мистецтво керування усіма ланками — від домогосподарства до національної економіки нині проявляється у здатності, реальній спроможності організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості.

Водночас, учасники конференції, як уже зазначалося, є противниками існуючих вимог щодо необхідності «запустити економіку» будь-якою ціною. В умовах, коли Україна не вийшла на «плато» епідемії, «запускати» маємо, перш за все, заходи щодо підтримки тих, хто втратив бізнес, втратив доходи і без допомоги з боку держави може не дожити до «запуску». Поза сумнівом, критично важливі підприємства, як і ті, на яких створені безпечні умови, повинні працювати. І саме їхні власники та керівники мають бути зацікавлені у дотриманні на робочих місцях усіх протиепідеміологічних заходів, карантинних норм, і в першу чергу, соціального дистанціювання.

Маємо керуватися не політичною доцільністю та намаганням будь-якою ціною припинити карантинні обмеження. Наші перспективи залежатимуть не лише від дій влади, а й від готовності суспільства виробити нову посткоронавірусну парадигму поведін-

нки на найближчу та середньострокову перспективу. На цьому критично відповідальному етапі важливо розробляти інноваційно орієнтовані бізнес-проекти, які уможливають збереження діючих і створення нових малих і середніх підприємств. Здоров'я нації — понад усе! Але при цьому політикум, владні структури, соціальні партнери і, передусім, менеджмент, регуляторні структури не повинні прагнути закрити все. Великий розум, інноваційно-інтелектуальні рішення необхідні для того, аби запропонувати нові безпечні методи роботи та розвивати підприємництво без ризику спровокувати черговий спалах коронавірусу.

Соціальна відповідальність менеджменту всіх рівнів нині має перебувати у площині: як створити сприятливі, безпечні умови, зберегти працездатність людини, продуктивну діяльність. Виникає необхідність дотримання маскового режиму, використання респіраторів, внесення змін у розміщення та організацію робочих місць. Революційні зміни мають відбутися у бізнес-моделях надання послуг як бізнес-структурам, так і населенню. До цих проєктів має бути залучено якомога більше бізнес-партнерів, стейкхолдерів, інноваційно налаштованих, креативних підприємств, представників покоління Z.

З огляду на карколомні, протирічливі, неоднозначні за наслідками зміни у масштабах, структурі зайнятості, статусі зайнятих у суспільному виробництві, в матеріалах конференції чільне місце належить висвітленню проблематики становлення економіки нестандартної зайнятості.

Учасники конференції справедливо наголошують на тому, що інтенсивне впровадження цифрових та інших проривних технологій «Індустрії 4.0», цифровізація економічного і соціального буття, трансформація бізнес-моделей компаній, поява нових, нестандартних форм зайнятості, карколомні зміни в інших складових світу праці — усе це ланцюги взаємопов'язаних, взаємообумовлених явищ і процесів, які потребують усвідомлення, наукової інтерпретації, сприйняття, нового прочитання. Комплекс чинників і процесів, що є змістом і першопричиною означеного вище ланцюга, обумовлюють формування економіки нестандартної зайнятості та притаманних їй відносин у сфері безпосереднього докладання праці. Ця економіка у соціально-трудовому її вимірі є чи не повною протилежністю економіки стандартної зайнятості індустріальної доби. Червоною лінією через матеріали конференції проходить думка та переконання у тому, що форми зайнятості не є ізольованою автономією, а їх формування та драйвери розвитку детерміновані техніко-

технологічними трансформаціями, появою та масштабним впровадженням нових бізнес-процесів, які усе більше привносять революційні зміни у бізнес-середовище.

Наведене вище, як і в цілому результати досліджень, що проведени учасниками конференції та представлені на широкий загал, засвідчують протирічливість соціально-трудової реальності початку ХХІ століття, для якої характерним є як зародження нових можливостей соціального поступу, так і нелінійність, різновекторність його наслідків, поява усе нових викликів і ризиків. Через призму зайнятості, доходів, гідної праці, управління персоналом та інших системоутворюючих компонентів соціально-трудової сфери розглядаються тенденції та доміанти соціально-трудового розвитку. Надзвичайно важливо, що складовою результатом проведених досліджень є обґрунтування стратегічних векторів подолання найгостріших соціальних проблем нової економіки та мережевого суспільства.

Звичайно, хотілося б уявляти майбутній світ праці та зайнятості, який формується під впливом чинників, що спричинили так звані «великий вибух-1» і «великий вибух-2», більш райдужним, мати впевненість у позитивній динаміці відтворення робочих місць і розбудови економіки, у якій кожна економічно активно людина за бажанням може знайти собі місце на ринку праці та самореалізуватися. Хотілося б бути таким оптимістом як, наприклад, Ручір Шарма, про якого згадували на початку публікації.

Не виключаємо, що вектор розвитку подій в оточуючих нас світах — техніки, інститутів, економіки, самих людей — набуде іншого формату. Але для цього мають відбутися кардинальні зміни у свідомості людей, їхніх цінностях життя в цілому і трудового життя зокрема. Світ позаекономічний, морально-духовний, ціннісний має кардинально змінитися. Еволюційним шляхом таких змін навряд чи можна досягти. Не виключаємо, що такі зміни можуть статися, коли людство поставатиме перед небаченими загрозами, катаклізмами, переживатиме глобальний стрес. Порятунок від вірусів на кшталт COVID-19 пов'язаний не лише з наявністю вакцин, проведенням ін'єкцій, дотриманням санітарно-епідеміологічних норм. Головне — усвідомлення цінностей життя та життєдіяльності.

Матеріали досліджень, що репрезентовані на конференції, пронизані соціально відповідальним ставленням до майбутнього сфери праці. «Червоною лінією» через виступи на конференції проходила й наступне переконання.

Нові виклики, що породжені нинішньою глобальною соціо-економічною реальністю, змушують усвідомити достеменну роль гідної праці у житті кожної економічно активної людини. Позитивні тренди у сфері праці та соціально-трудова відносин можуть бути досягнуті шляхом подолання дефіциту гідної праці, що є стратегічним орієнтиром закріплення конкурентних позицій у координатах соціалізованого суспільства, формування нових опор забезпечення стійкості соціально-трудова розвитку та досягнення на цій основі суспільно прийнятного рівня соціальної якості.

У доповідях, що презентовані на конференції, постійно звучала така думка. Для того, щоб у черговий раз не імітувати модернізацію чи активізацію, а усвідомлено розробляти реалістичну соціально-економічну, у т.ч. соціально-трудова політику, конче треба знати природу глибинних процесів, що визначають нинішнє і майбутнє соціально-трудова сфери, розуміти, що залишається «за кадром» і перешкоджає стійкій соціально-трудова динаміці. Саме це спонукало учасників конференції до пошуку та приращення новітніх наукових знань у царині розвитку та взаємодії інститутів, явищ і процесів, що перебувають у тріаді «нова економіка — нова соціо-економічна реальність — нова соціально-трудова сфера».

Опрацювання проблематики природи соціально-трудова трансформацій переконує у тому, що простих відповідей на уроках з нинішнього і особливо майбутнього соціально-трудова розвитку ХХІ ст. не існує. Ті ж відповіді, що отримані, мають стимулювати подальше осмислення, зародити бажання у потенційного читача долучитися до наукової дискусії, розробки відповідних проектів задля кращого майбутнього світу праці. Якщо ж цього не зробити, це не увільнить наукову спільноту від відповідальності за настання його наслідків.

Очільник наукової школи
з управління персоналом та соціо-економіки,
доктор економічних наук, професор

А. М. Колот

СЕКЦІЯ 1

Соціально-трудові відносини за нової глобальної соціоекономічної реальності: пошук нової парадигми розвитку

УДК 331.1

Колот А. М.

д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДО ФІЛОСОФІЇ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ — XXI

Науковці, дослідники, наукова еліта, яка присутня на цій конференції, покликані виконувати надзвичайно відповідальну суспільну місію, сутність, зміст якої — формувати нове економічне мислення, новий світогляд, нову культуру і передусім — економічну, соціальну, морально-етичну. Прагнучи повноцінно, відповідально виконувати свою суспільну місію, наукова школа трудовиків нашого університету намагається зберегти і примножити свої традиції, маємо бажання звітувати про свої здобутки (після останньої конференції) та поділитися баченням щодо подальшого виконання своєї місії та наукового забезпечення передумов стійкого соціально-трудового розвитку.

Назва моєї доповіді не є випадковою, а скоріше цілком виправданою. По-перше, цей виступ є початком роботи конференції і він має носити не локальний, а заголовний характер. По-друге, якщо проаналізувати тематику досліджень останніх років (і моїх, і колег по науковій школі), то переконаємося, що вона була орієнтована на опрацювання філософських засад нової економіки і нової соціально-трудової реальності. Ці два феномени сьогодення (нова економіка і соціально-трудова реальність — XXI) настільки складні, гібридні, нетрадиційні, вибухові за походженням, що зрозуміти, усвідомити, опанувати їх маємо перш за все на філософському рівні.

Слід засвідчити, що опанувати цю філософію ми розпочинаємо не з чистого аркуша. Маємо незаперечні досягнення, визнані успіхи, оскільки спромоглись усвідомити самі та донести до членів суспільства судження, концепти щодо природи, причин, змістовних компонент, тенденцій новітніх трансформацій і становлення світу праці — ХХІ у контексті перетворень у світі природи, світі технологій, світі інститутів і світі власне людей [1-18].

Образно кажучи, поки що книга під назвою «Філософія нової економіки і нової соціально-трудової реальності — ХХІ» ще не написана, але всі ми маємо уявлення про її структуру, розгорнену анотацію, є рукопис окремих глав і найголовніше — бажання спільними зусиллями написати цю книгу та розробити «дорожню карту» розвитку соціально-трудової сфери за умов, що притаманні першій половині ХХІ ст.

Ще раз наголошуємо, що саме економічна наука у тандемі з іншими суспільними науками покликана сформувати у представників мережевого суспільства нове економічне мислення, нову економічну культуру, сучасне розуміння філософії розвитку світу економіки і світу людей.

Акцентуємо увагу на тому, що отримані нами попередні наукові результати можна звести до трьох укрупнених груп.

Перша група — це ті, що підтверджують раніше зроблені розвідки, розширюють або поглиблюють горизонт бачень щодо тенденцій, доміант розвитку соціально-трудової сфери; розкривають природу, першопричини і наслідки соціально-трудових трансформацій.

Друга група отриманих результатів і відповідних висновків — це ті, що заперечують домінуючі уявлення щодо розвитку світу праці, перекреслюють відвічні істини, а отже, потребують відмови від багатьох постулатів, внесення змін у панівні ментальні моделі.

Третя група отриманих результатів — це свідчення того, що залишається «тромбом» на шляху опанування нової філософії соціально-трудового розвитку, що має стати домашнім завданням, визначати вектори подальших наукових досліджень. Йдеться про те, що недооцінювалося нами, де ми помилялися, де наші прогнози та попередні оцінки були завищеними або виявилися неадекватними реаліям сьогодення.

Повертаємося до першої групи здобутків нашої наукової школи.

В узагальненому вигляді до здобутків наукової школи, які справили чи не найбільший позитивний вплив на формування сучасного економічного мислення, світогляду, культури суспільно-

го буття, утвердження нової філософії економічного і соціально-трудового розвитку, слід віднести такі:

наукова аргументація мегапричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку першої половини XXI ст. [3; 12; 13];

наукове обґрунтування авторської «ментальної моделі», що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку у першій половині XXI ст. [12; 13];

наукове обґрунтування конструкту та компонент нової ментальної моделі праці і зайнятості як соціально-трудової реальності початку XXI ст. («Праця 4.0») [3; 6];

наукове обґрунтування конструкту економіки нестандартної зайнятості, наукова аргументація детермінант формування гігекономіки [14];

науковий конструкт соціально-трудових відносин цифрової доби у контексті теорії поколінь [8];

теоретико-методологічне обґрунтування природи, сутності та трендів розвитку нової економіки та її складових (підсистем) [12; 14; 17].

Наведеним вище не обмежується спектр інноваційних продуктів, що отримані за результатами проведених наукових досліджень останніх років. До наведеного переліку нових наукових здобутків не ввійшли зокрема, піонерні дослідження наукової школи у царині довіри як провідного інституту регулювання відносин між суб'єктами нової економіки та мережевого суспільства [4]; науковий конструкт глобальних трендів і домінант розвитку інститутів зайнятості та трудових доходів [2; 5; 7; 18]; науково-прикладні сценарії глобальних зрушень у царині соціальної нерівності [1; 7; 11; 18]; наукова аргументація природи та мегапричин становлення нової моделі соціальної держави [9; 10; 16].

З об'єктивних обставин (через часові обмеження) означена вище проблематика не буде предметом моїх розвідок, концептів міркувань, які представлені на конференцію.

Повертаючись до одного з основних наших здобутків — наукової аргументації мегапричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку, акцентуємо увагу на такому. Як впливає з результатів виконаних досліджень, нова економіка і мережеве суспільство, трансформуючись, змінюючись на очах, постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова тканина, що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, домінант розвитку.

Нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, й інформаційна тощо), продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала впевненіше почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється, щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає низка проблем, пов'язаних зі здатністю адаптуватися до великомасштабних, різновекторних змін, які стають нормою сьогодення.

Симбіоз нових технологій, інститутів організації праці, виробництва та управління, нова структура ресурсів і чинників набуття незаперечних конкурентних переваг і багато іншого докорінно змінюють усі складові соціально-трудої сфери. Йдеться, без перебільшення, про формування нової платформи соціально-трудоого розвитку.

У ментальній конструкції, якої дотримується автор, кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, мимовільними свідками яких є нинішнє покоління, в останній час виявилися наслідком двох планетарних вивержень, або ж двох «великих вибухів»⁵, які іменуємо як «великий вибух-1» і «великий вибух-2».

Розпочнемо з природи та наслідків «великого вибуху-1», який стався на рубежі двох століть і двох тисячоліть. Перший «великий вибух», що мав місце у світовій практиці впродовж останніх десятиліть і викликав зрушення у світі праці та зайнятості, став наслідком нашарування у часі й просторі низки феноменів сьогодення, якими є надмасштабні та надглибокі демографічні зрушення, новий формат глобалізації, технологічні зрушення та інновації, організаційні зрушення, глобальна ідеологія (рис. 1).

Настання 2020 р. слід розглядати початком нової віхи в історії суспільств, принаймні першої половини XXI ст. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом і по всьому світу соціум стикнувся з пандемією COVID-19. Прийнято вважати, що людина одночасно перебуває у чотирьох світах — природи, техніки, економіки та її інститутів й у світі людей. З настанням планетарного лиха, про яке йдеться, усі чотири світи, у яких перебуває людина, набули кардинальних змін. Саме ця глобальна подія (вона ж глобальна травма) в авторській «ментальній моделі» має назву «великий вибух-2».

⁵ За аналогією з Великим вибухом, що стався свого часу у галактиці та змінив увесь світ Космосу.

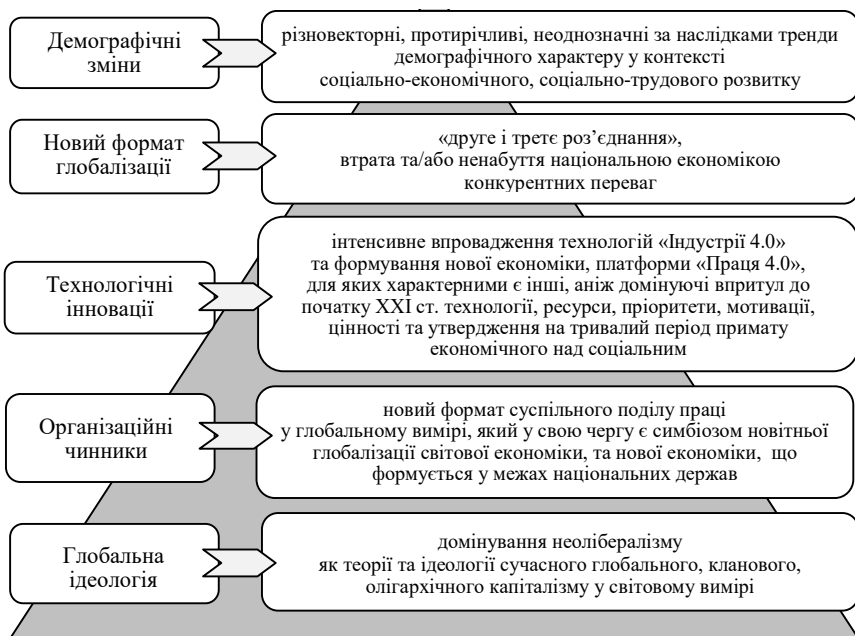


Рис. 1. Мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку

До чинників невірусного характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що обумовили «великий вибух-1» і створили на межі тисячоліть нову соціально-економічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості. За повного, чи хоча б перманентного, припинення нинішньої коронавірусної пандемії, на що сподівається кожна свідома людина, повернення людства до того формату життєдіяльності, в якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., уже не буде.

Що ж буде? Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу буде відбуватися за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 і його подальших мутацій (проявів).

Пандемія COVID-19 спричинила величезні зміни на всіх рівнях: від розвитку економіки на рівні окремих підприємств і приватного життя, аж до глобальної економіки. Перед бізнесом пос-

тали нечувані виклики: як підлаштуватися під нові обставини, зберегти власну справу та клієнтів.

Українське суспільство, як і людство на всіх континентах, зіштовхнулося з новим глобальним викликом. Усі ми стали свідками того, як пандемія коронавірусу COVID-19 змінює на очах життя мільярдів людей, а світова економіка занурюється у нову кризу, масштаби якої важко прогнозувати. За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансувати між збереженням життя людей і відновленням, запуском, економіки, не боятися змін і бачити не лише втрати, а й нові можливості для розвитку, шукати нові, нетрадиційні, опори економічного і суспільного поступу.

За нашою оцінкою, нинішня світова криза не буде V-вимірною, коли має місце різке падіння вниз і швидке відскакування, відновлення докризових масштабів економічного розвитку. Водночас вважаємо, що світова криза не буде і U-подібною, тобто коли має місце перебування певний час внизу (завмерлий період) з подальшим стрімким відновленням розвитку економіки.

Навіть якщо вакцину буде винайдено і глобальне оздоровлення населення розпочнеться з кінця наступного року за використання медичних засобів, у тому числі вакцинації, криза, яка водночас є й економічною, й соціальною, й епідеміологічною, набуде, за нашим баченням, застійного характеру. А це означає, що уряд, бізнесові структури, усі соціальні партнери мають орієнтуватися на розробку і реалізацію довготермінової стратегії економічного, соціально-трудового розвитку.

Якщо це не полум'я, не пожежа, які можна раптово загасити, а тривале тління із загрозою загорання і неконтрольованого поширення, якщо горизонт викликів тривалий і неочевидний, то маємо не обманювати себе й оточення та готуватися до глобальних перетворень, до сценарію життєдіяльності не катастрофічного, але великомасштабного, різновекторного, багатовимірного.

Дійсно, якщо за висновками найавторитетніших епідеміологів імовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться як мінімум на рік, то маємо по-іншому переосмислити усе, що здійснювали, продукували дотепер.

Авторська ментальна конструкція соціально-трудової реальності — ХХІ у загальному трактуванні є такою. Економічна діяльність, суспільна організація праці, сфера безпосереднього докладання праці, ринок праці та багато-багато іншого, що стосується людини, її життєдіяльності, добробуту, набуде нового формату під впливом явищ, процесів, чинників, які обу-

мовили «великий вибух-1» і «великий вибух-2» (він же — велика травма-2). При цьому відбудеться посилення взаємовпливу, взаємообумовленості, взаємодії двох глобальних феноменів. Передбачаємо, що вірусний, епідеміологічний, чинник суспільного поступу — XXI змінить усі складові життєдіяльності людей, спільнот, соціуму в цілому. Набуде нового формату глобалізація, докорінно зміняться ланцюги створення суспільних продуктів, трансформуються ціннісні орієнтації учасників суспільного виробництва.

Висловимо власні передбачення щодо деяких аспектів глобалізації, і зокрема, її нового формату під впливом потрясіння світового масштабу — пандемії COVID-19. В останні десятиліття глобалізація була однією з мегапричин, що визначали новий формат світу економіки та світу людей. При цьому глобалізація як явище, процес, тренд розвитку світової економіки поставала як моноліт, незаперечне майбутнє глобальної економіки та постіндустріального, мережевого суспільства. Перші збої у глобалізаційних процесах розпочалися лише кілька років тому. Свідченням цього став вихід Великої Британії з ЄС, перманентні заяви Президента США Д. Трампа на кшталт «американізм має бути вищим за глобалізацію», прояви посилення протекціонізму з боку окремих країн, у тому числі США, відновлювано затухаючі торговельні війни між США та Китаєм, а також з низкою інших країн. Черговим випробуванням для глобалізації світової економіки у її сучасному форматі стала світова економічна криза, початок якої припадає на початок весни 2020 р.. Можна передбачати, що у більшості країн, якщо не у всіх, подолання наслідків коронавірусної кризи буде процесом складним і довготривалим.

За нашою гіпотезою, увесь ландшафт глобальної економіки під впливом чинників, які обумовили «великий вибух-1», з одного боку, та чинників, що пов'язані з пандемією COVID-19, котрі спричинили «великий вибух-2», зазнає кардинальних змін. Слід очікувати перетворення векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними, будуть комбінації як у ланцюгах створення доданої вартості, так і в поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції.

Зробимо деякі узагальнення та акцентуємо увагу на такому. Симбіоз нових явищ і процесів, а саме — зростання ризиків у розбудові ланцюгів доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово

переводилися виробництва з Заходу, зниження вартості роботи-зації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0» (які до того ж не страждають від нових / старих вірусів), створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Можна очікувати нову хвилю роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн Старого світу, які дотепер уже накопичили значний досвід роботизації виробництва.

Тенденція посилення роботизації буде мати найбільший прояв у секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), які найбільше підпали під вплив змін у світових ланцюгах доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали близько 12 % своїх потреб за рахунок імпорту із країн з дешевою робочою силою (загалом економіка Німеччини імпортувала до останнього часу майже 6,5 % виробничих ресурсів).

За наявними даними, великі компанії світу вже нині збільшили активність у поверненні виробництва до країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найактивніше повертаються на батьківщину виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту некінцевих товарів. Це стосується низки країн, включно Китаю, Індії, В'єтнаму, Філіппін та деяких інших. Саме ці країни стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце у багатьох глобальних ланцюгах доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з вищою доданою вартістю та збільшення внутрішнього споживання.

Є вагомі підстави стверджувати, що найрозвиненіші країни світу, перебуваючи у рамках обмежень, що пов'язані зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних меж підвищення, глобальними епідеміологічними проблемами, збільшенням зарплатомісткості на світових фабриках і передусім — у Китаї, готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати епоху відродження промисловості на новій технологічній основі. Така

промислова і в цілому економічна політика, ймовірно, знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням залишаються позитивні наслідки для ринку праці як у країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і в розвинених країнах (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Повертаючись до першопричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку, до природи «великого вибуху-1» та філософії змін у сфері праці і зайнятості, привертаємо увагу до ланцюга змін, який знайшов системне обґрунтування у попередніх публікаціях автора та віддзеркалює авторську «ментальну модель» щодо нових трендів у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей та обмежень соціально-трудового розвитку: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталів) ↔ вихолощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

До результатів власних досліджень, які справили суттєвий вплив на формування сучасної філософії розвитку соціально-трудової сфери, є науково-прикладне обґрунтування конструкту та аргументація компонент нової ментальної моделі, яка має назву «Праця 4.0».

Є всі підстави для твердження, що «Праця 4.0» — це нова соціально-трудова реальність початку XXI ст., яка формується під впливом низки реалій сьогодення (рис. 2).

В авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Праця 4.0» розглядається як платформа, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово новий тип процесу праці, складові якого — предмети праці, засоби праці, людина працююча — набувають нових рис і змісту.

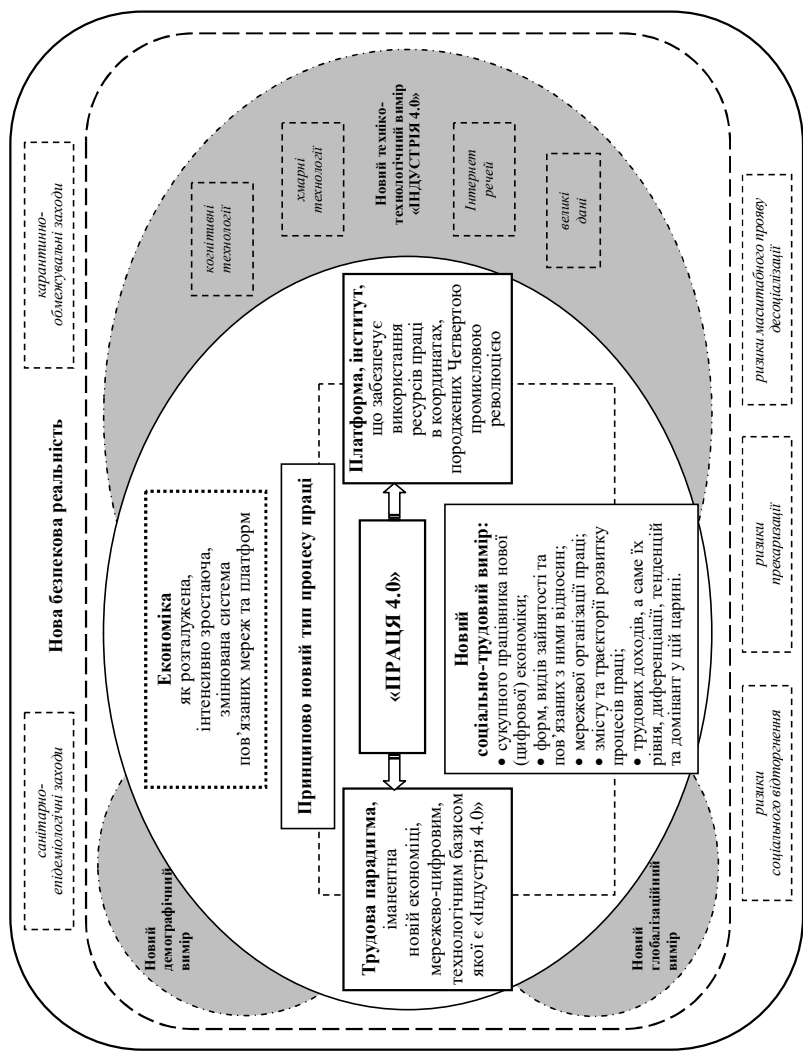


Рис. 2. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»

Людина, працюючи у процесі праці цифрової доби, постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах — мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0», образно кажучи, пронизують і заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва індустріальної доби. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформуються профіль працівника, до нього змінюються вимоги.

«Праця 4.0» та «Індустрія 4.0» — це дві сторони однієї медалі, що представляє нову економіку, одна сторона якої — соціально-трудова, а друга — техніко-технологічна.

Якою ж у реальному вимірі постає платформа «Праця 4.0»? Що перебуває за кадром і обумовлює як новий формат, так і характеристики, змістове наповнення нового світу праці?

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій і мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень. Одні з них відкривають нові можливості та не можуть не радувати, не надихати; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення лякають. Отже, постають закономірні запитання: Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим? Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися лівова частка населення? Чому людиноцентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму? Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей?». Для того щоб мати якщо й не повне, а більш-менш релевантне уявлення про феномен майбутнього, що вже настало, — «Праця 4.0» — автором у низці попередніх публікацій здійснено спробу з допомогою не гасел, не абстрактних словосполучень, а саме наукових засновків розкрити нинішнє і недалеке майбутнє світу праці крізь призму та соціально-трудоий вимір: сукупного працівника нової (цифрової) економіки; глобалізаційних процесів; форм, видів зайнятості та пов'язаних з ними відносин; мережевої організації праці; змісту та траєкторії розвитку процесів праці; трудових доходів, а саме

— їх рівня, диференціації, тенденцій і домінант у цій царині; нового формату соціально-трудових відносин.

Наступний наш інноваційний продукт — науково-прикладне обґрунтування конструкту економіки нестандартної зайнятості, наукова аргументація та подальший розвиток попередніх розвідок щодо детермінант формування гіг-економіки під впливом цифровізації економічного і суспільного розвитку та появи нових бізнес-моделей, які кардинально змінюють усі складові світу праці.

Нові грані економіки та соціально-трудової реальності сучасної доби вдалося відкрити за розгляду тріади, складовими якої є цифровізація — нові (цифрові) бізнес-моделі — формування економіки нестандартної зайнятості. Зазначена проблематика поставла предметом однієї з останніх публікацій, що дозволило упорядкувати дотеперішні уявлення про розбудову гіг-економіки та дістати вагоме прирощення знань у цій царині.

Означена тріада потребує деталізації і врахування обставини, яка науково доведена в процесі виконаних досліджень. Наполягаємо на тому, що діджиталізація, як проникнення цифрових технологій у всі сфери та види економічної діяльності, не є драйвером перших десятиліть ХХІ ст., оскільки цей процес (цифровізація) розпочався ще в останній чверті минулого століття.

Що ж можна вважати драйвером початку ХХІ ст., так це переосмислення того, як компанії мають вести бізнес, яким має бути вектор розвитку бізнес-моделей. І хоча на цьому шляху ще немало перешкод економічного, управлінського, психологічного характеру, все ж дедалі більше інноваційно налаштованих, соціально відповідальних суб'єктів підприємницької діяльності свідомі того, що конкурентоспроможність — ХХІ пов'язана передусім з новими бізнес-моделями, способами ведення бізнесу, підґрунтям яких є технології «Індустрії 4.0» та інших за порядком індустрій, які вже на підході.

З'являється новий ланцюг подій і взаємозалежностей, а саме: інформаційно-комунікаційні та інші проривні технології як уособлення «Індустрії 4.0» → цифрова трансформація бізнесу → платформові бізнес-моделі, які забезпечують створення цінності для споживачів за широкого використання цифрових та інших проривних технологій «Індустрії 4.0» → цифрова організація праці (віртуальні форми взаємодії роботодавців з працівниками, мережеві форми поділу та кооперації праці, реалізація проєктів трудової мобільності тощо) → економіка нестандартної зайнятості.

Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості формалізовано подано на рис. 3.

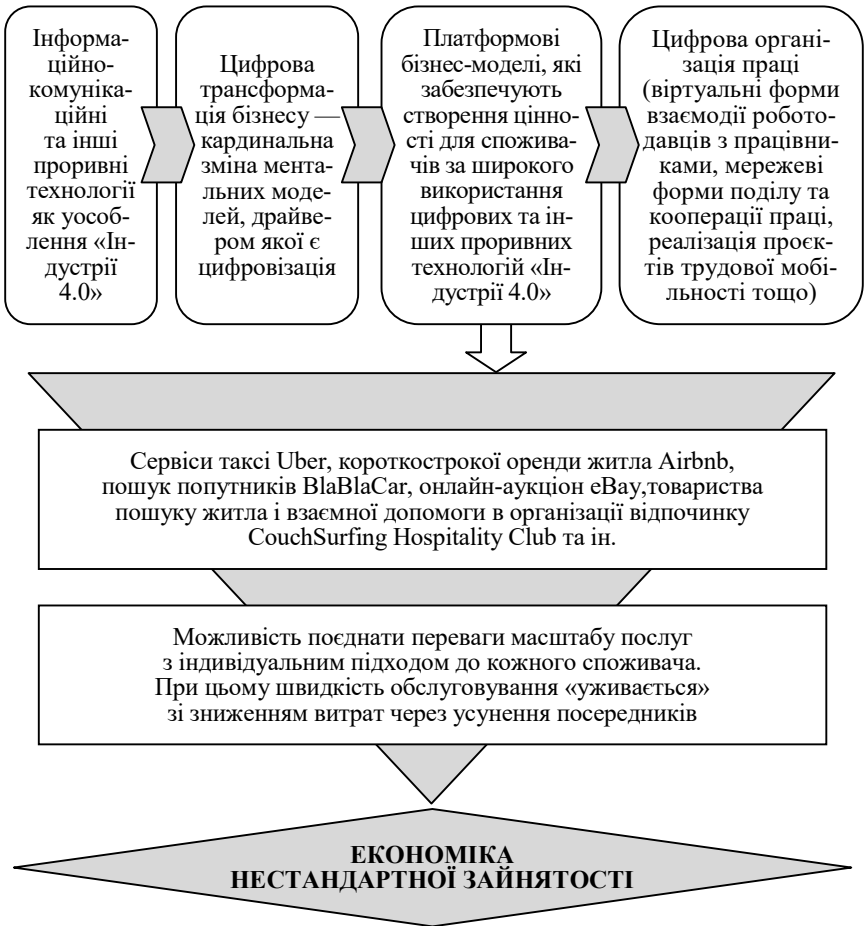


Рис. 3. Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості

Цифрова трансформація вже зараз докорінно змінила і продовжує змінювати світ праці і зайнятості. Основа основ дотеперішньої соціально-трудової сфери — робоче місце — раптово втратила свій колишній статус, параметри, місцезнаходження тощо. Той простір, у якому здійснюються трудові функції, відбувається процес праці, часто-густо поєднується з простором, в якому ми спимо, харчуємося, вчимося, тренуємося, проводимо дозвілля.

Однак яким буде довготривалий вплив старих-нових чинників і життєдіяльність людини в цілому і трудову зокрема, лишається все ще нез'ясованим. Необхідні глибокі, системні, міждисциплінарні дослідження теоретичного та прикладного характеру. Наукові розвідки впливу цифровізації на трудову діяльність, її організацію залишаються скоріше винятком, аніж правилом і потребують значного прирощення.

Авторську ментальну конструкцію економіки нестандартної зайнятості через призму цифрової трансформації бізнесу та зумовлених нею нових (платформових) бізнес-моделей наочно подано на рис. 4.

Новий формат суспільного виробництва, суспільної організації праці, сфери безпосереднього докладання праці, ринку праці і багатьох-багатьох інших аспектів, що стосуються людини, її життєдіяльності, добробуту під впливом явищ, процесів, чинників, формуватиметься під системним впливом чинників, які спричинили «великий вибух-1». При цьому відбудеться посилення взаємовпливу, взаємообумовленості, взаємодії глобальних феноменів, що сприятиме формуванню нового тренду розвитку екосистеми — економіки нестандартної зайнятості.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що цифровізація економіки, впровадження інших проривних технологій «Індустрії 4.0» → запровадження нових бізнес-моделей → виникнення нового феномену — цифрових платформ → поява нових типів компаній і систем управління → поява та розширення спектру нових форм зайнятості — це єдиний ланцюг взаємопов'язаних, взаємообумовлених процесів і явищ, які є породженням Четвертої промислової революції та Шостого технологічного укладу. Технології Четвертої промислової революції у поєднанні з мегазінами, які мають демографічне, глобалізаційне, політико-економічне походження, докорінно трансформують світ праці та зайнятості.

Конструювання моделі економіки нестандартної зайнятості, на наше переконання, має базуватись на тій закономірності, що за умов цифровізації та віртуалізації життєдіяльності робота уособлюється з певним заняттям, зі справою в цілому, а не з прив'язаністю до конкретного робочого місця або певної організації, до регламентованого режиму робочого часу та організаційної субординації. На відміну від стандартних форм зайнятості, які передбачають зайнятість за наймання на умовах повного робочого часу за використання довгострокового трудового договору, під прямим керуванням роботодавця або уповноваженого ним менеджера, нестандартній зайнятості характерна багатовимірна гнучкість.

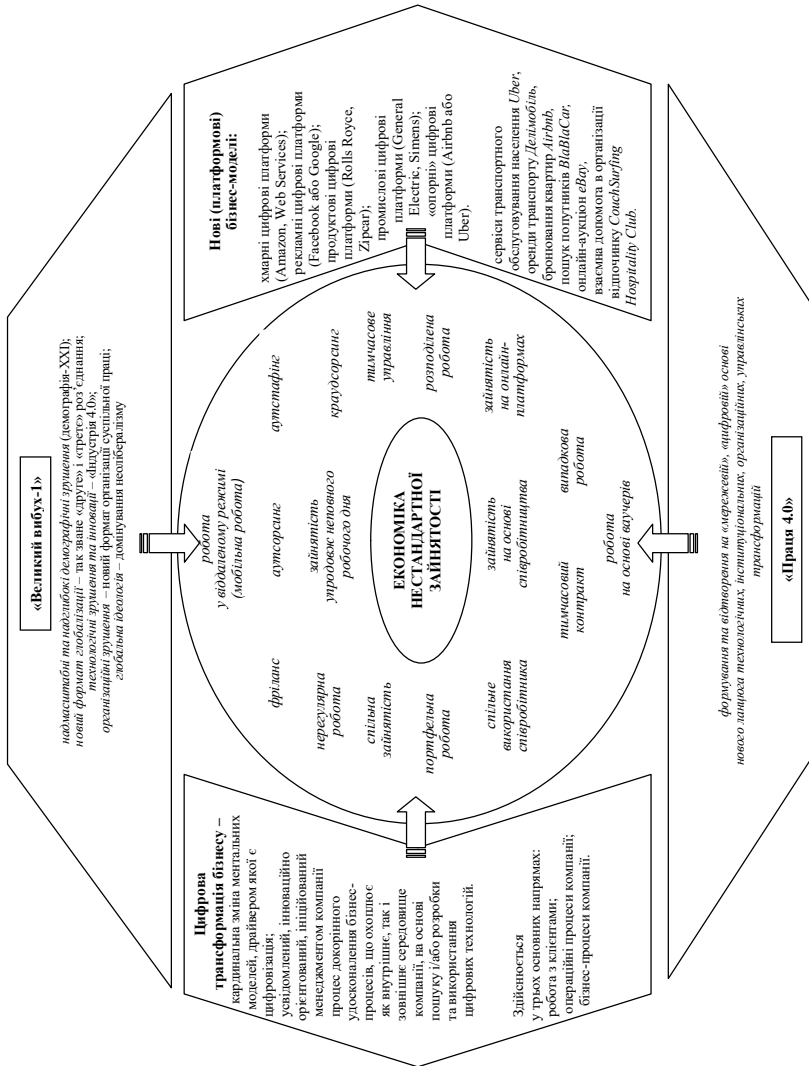


Рис. 4. Схема ментальної конструкції моделі економіки нестандартної зайнятості

Набір нестандартних форм зайнятості вже нині строкатий і з кожним днем розширюється — мобільна робота на основі ІКТ, робота на основі ваучерів, фриланс, робота на платформах, портфельна робота, групова зайнятість, зайнятість на основі співробітництва, тимчасовий контракт, аутстафінг, спільне виконання роботи, випадкова робота, тимчасове управління та ін.

Нові грані філософії нової економіки і соціально-трудової реальності — ХХІ відкрили для себе за опрацювання наукового конструкту соціально-трудових відносин цифрової доби у контексті теорії поколінь.

Є вагомі підстави твердити, що сучасне і майбутнє світу праці та зайнятості стає більш зрозумілим, виваженим за наукової аргументації узгодженості, односпрямованості і суперечностей розвитку двох суспільно значимих інститутів — покоління Z і соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Науковий пошук у цій царині розглядаємо як важливий поступ в усвідомленні трендів і домінант трансформації сучасного світу праці.

У розвиток попередніх досліджень трансформації світу праці і зайнятості здійснено розвідки нових можливостей і викликів, що чекають на представників покоління Z, які усе частіше потрапляють на платформу «Праця 4.0».

Безперечно, що представники усіх поколінь у майбутньому будуть перебувати під пресом масового впровадження техніко-технологічних новацій Четвертої промислової революції, а отже, стійкий тренд до скорочення попиту на працю слід розглядати як один із основних викликів, що постають перед економічно активним населенням у цілому і поколінням Z зокрема.

Попри це, як і дотепер, так і у майбутньому, головною продуктивною силою залишатиметься людина праці, яка створює нове покоління техніки, забезпечує її використання, охоплює «полум'ям праці» усе суспільне виробництво. Висококваліфікована праця у більшості сфер економічної діяльності, й особливо у найбільш проривних — прогресивних, буде існувати і за низки негативних трендів, описаних вище. Передбачаємо, що в багатьох, якщо не в більшості, сферах економічної діяльності необхідні будуть працівники, спроможні вирішувати складні завдання, продукувати та впроваджувати новітні бізнес-процеси, бути інноваторами в усіх сферах суспільного буття. Маємо переконання, що конкуренція за креативні, творчі, висококваліфіковані ресурси праці буде зберігатися, а то й посилюватися, і молоді (не)дорослі мають скористатися шансом посісти свою нішу на ринку інтелектуальної, інноваційної праці.

За такого сценарію розвитку світу праці та зайнятості представникам різних поколінь, а покоління Z особливо, вже нині варто мати чітке уявлення про те, які нові вимоги будуть поставати перед зайнятими у суспільному виробництві. За нашим концептом, збережеться попит на працівників не вузького, а багатофункціонального спрямування, здатних змінювати спеціалізацію діяльності, готових навчатися і перенавчатися з метою постійного удосконалення своїх компетентностей і можливостей. Цінувати роботодавці будуть працівників, які зможуть продемонструвати високі результати за короткий проміжок часу, швидко адаптуватися до змін. У розвиток попередніх досліджень трансформації світу праці і зайнятості та формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0» нами здійснено розвідки нових можливостей і викликів, які чекають на представників покоління Z.

Теорія поколінь, як випливає з результатів проведених досліджень, належним чином не оцінена, а її прикладне значення могло б бути набагато більшим. Цілком очевидно, що, не знаючи головних психофізіологічних, ментальних особливостей сучасних школярів і студентів, політикуму, фахівці не можуть запропонувати суспільству дієву програму заходів з їхнього навчання, виховання і соціалізації. Не маючи повного портрету молодих (не)дорослих, які виходять на ринок праці, ці ж суб'єкти не в змозі запропонувати роботодавцям ефективну програму дій з їхнього добору, розвитку, мотивації, забезпечення умов гідної праці, підвищення ефективності праці.

Теорію поколінь і прикладні засади її використання нами пропонується розглядати як HR-інструмент, який має наповнити новим змістом кадрову політику в цифрову епоху. Це дослідження переконує в архіважливості для роботодавців, менеджменту всіх рівнів мати чітке уявлення про зв'язок між місією компанії та цінностями поколінь, представники яких утворюють її кадрове ядро.

В умовах, коли представники покоління Z в основній масі лише на підході до ринку праці, важливо не втратити час, не згаяти можливість підготуватися до роботи з молодими (не)дорослими, розробити методи, інструменти впливу на ціннісні орієнтації цих представників для формування організаційної культури компанії, орієнтованої на стійкий розвиток.

Виконане нами дослідження спрямоване на подолання обмеженості наявних наукових публікацій, у яких не знайшов належного відображення, з одного боку, симбіоз нової соціально-трудової реальності, яку, за нашим баченням, можна подати як

модель «Праця 4.0», і життєвих настанов і ціннісних орієнтацій, які формують соціально-трудоий профіль представників покоління Z, а з другого — їх відповідність, узгодженість, наявність симетрії розвитку згаданих феноменів сьогодення.

Як впливає з результатів дослідження, платформа «Праця 4.0» висуває нові вимоги до усіх представників сукупної робочої сили і насамперед — до молодих (не)дорослих, які мають посісти своє місце на ринку праці, сформувати та реалізувати власну трудову стратегію. Для того щоб вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0», молодий мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально розвиненим, відповідальним, самостійним, здатним працювати у команді (проекті), готовим до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

Реалії лишаються такими, що платформа «Праця 4.0» відкриває перед молодими (не)дорослими не тільки нові можливості, простір для самовираження і самореалізації. Необхідно бути готовим до численних змін місця роботи, сфер трудової діяльності, а то й професійного спрямування. За таких умов однією з пріоритетних і життєво важливих настанов має стати настанова на безперервне навчання протягом життя.

У складній взаємодії двох феноменів сьогодення — платформи «Праця 4.0» і покоління Z — маємо бачити прояв різновекторних драйверів і констатувати, що молоді (не)дорослі впевненіше, порівняно зі старшими поколіннями, почувають себе на означеній платформі, швидше адаптуються до щоденних змін, які є не винятком, а нормою.

Нестандартність, атиповість, нестійкість на ниві соціально-трудоого розвитку, яку представники старших поколінь розглядають як аномалію, відхилення від нормальності та сприймають часто-густо з осудом, в інтерпретації покоління Z має інші, переважно позитивні оцінки.

Провідною складовою авторських досліджень, які заклали основи філософії економічної та соціально-трудоого реальності — ХХІ, є наукове опрацювання природи нової економіки, її сучасних рис, особливостей, гібридних наслідків для світу самих людей.

Неупереджений аналіз переконує, що у багатьох представників соціуму, включно й тих, хто має статус науковців, домінує утилітарне, обмежене, одновимірне уявлення стосовно того, як насправді функціонує нова економіка, якими є її рушійні сили, якою є її філософія розвитку. Прикро про це говорити і писати,

але, перебуваючи вже два десятиліття в ХХІ ст., продовжуємо сприймати оточуючі нас світи за логікою, методологією, коріння якої сягає у ґрунт індустриальної епохи. Оперуємо новими термінами, поняттями, запозичуємо (доречно і недоречно) зарубіжний лексикон, але ментальні моделі при цьому зорієнтовані у минуле, йдемо вперед з головою, поверненою назад. Отже, звернення до проблематики філософії нової економіки і нової соціально-трудової реальності є і виправданим, і актуальним, і значущим як у теоретичному, так і в прикладному планах.

Перш за все зауважимо, що нині наукова література переповнена новими, близькими за значенням, утім суперечливими, еклектичними, неупорядкованими визначеннями, що стосуються сучасної системи господарювання; новітніх форм, типів економічної діяльності. Назвемо лише найпоширеніші визначення — «нова економіка», «цифрова економіка», «інформаційна економіка», «економіка спільного споживання», «шерингова економіка», «однорангова економіка», «гіг-економіка», або «гігономіка», «економіка за запитом», «економіка розподіленого користування».

Змушені констатувати, що сутність зазначених категорій, понять трактується в економічній літературі настільки неоднозначно, суперечливо, неконкретно, що туман, образно кажучи, не розсіюється, а навпаки, за нашою оцінкою, стає ще гущішим. Постійно відчувається нерозуміння багатьма авторами наукових публікацій самої філософії нових форм і видів економічної діяльності, природи карколомних трансформацій.

Не потребує особливих доведень, що цифровізація, інші проривні технології «Індустрії 4.0» обумовили глибокі, масштабні зміни у бізнес-процесах, які сприяють формуванню нових видів і форм зайнятості, нових видів і форм економічної діяльності. При цьому економічна діяльність усе більше базується на нових, пост-індустріальних засадах.

За умов поширення нових моделей економічної активності існує нагальна потреба наукового осмислення цих феноменів сьогодення, упорядкування термінологічного апарату, наукового опрацювання його змістового наповнення.

Економіка як система господарювання на усіх рівнях — від нано- до глобального — являє собою надскладний організм, у якому, за аналогією з людським, відбуваються взаємообумовлені, взаємопов'язані процеси; здійснюється кругообіг ресурсів, факторів, результатів економічної діяльності; працює інститут потреб, мотивів, інтересів; здійснюються відтворювальні процеси; як

і у житті людини мають місце етапи народження, зрілості, постаріння тощо.

Економічна система, яка сформувалася на рубежі двох тисячоліть, без перебільшення є новою: за ресурсами, чинниками набуття конкурентних переваг, мотиваціями, швидкістю і глибиною змін, механізмами регулювання, наслідками функціонування тощо.

Цілком очевидно, що введення категорії «нова економіка» справляє вплив на всю термінологічну конфігурацію, перебираючи на себе характеристики вже існуючих термінів і/або відкриває простір для розширення понятійного апарату. Водночас цілком виваженим залишається й таке. Введення нової категорії має диктуватися необхідністю і доцільністю, а це означає, що та сукупність відносин, які вона описує, репрезентує, має володіти певною специфічністю, достатньою новизною, які не можна розкрити, використовуючи потенціал існуючого категоріального апарату. Простіше кажучи, гратися в термінологічну еквілібристику, придумувати нові терміни на злобу дня — недоцільно.

Для нас очевидною лишається й така вимога до правомірної появи тієї чи іншої нової категорії. Йдеться про неприпустимість штучного ускладнення термінологічної структури, яка дотепер себе виправдала. Натомість новації у цій сфері мають бути логічним, гармонійним доповненням, працювати на унормування, формалізацію нових відносин, які де-факто вже займають свою нішу в системі суспільних відносин.

Чи правомірним є введення у науковий обіг категорії «нова економіка», чи дотягує вона до тих вимог, про які вже йшлося?

Відповідаючи на це запитання, звертаю вашу увагу на таке. Масштабні техніко-технологічні зміни, які суттєво розширюють можливості людства у царині суспільного виробництва, продукують зміни у структурі і змісті економічних відносин, а отже, можуть викликати появу нових термінів, категорій, понять. Циклічно-кардинальні зміни у техніко-технологічному базисі дістали свого часу назву промислових революцій — поява парових двигунів у середині XVIII ст., електрифікація наприкінці XIX ст., автоматизація виробництва, що значно прискорилося у другій половині XX ст.

Результатом Четвертої промислової революції і технологій, що мають містку назву «Індустрія 4.0», є формування нової економіки, яка базується на цифровізації у найширшому її розумінні. Цифрові технології застоприли, образно кажучи, своє місце в історії технологічного розвитку.

Проведені дослідження дозволили не гаслами, а науковою аргументацією довести, що нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, і інформаційна та ін.) — це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та інших якостей дотеперішньої економічної системи, це не екстраполяція закономірностей останньої на економічне буття нового століття. В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Вже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо. Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково ринковим, принаймні таким, що покладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального і реального світів.

Наголошуємо на тому, що нова економіка водночас є і теоретичною концепцією, і реальністю початку ХХІ ст., коли відбувається розбудова економічної системи на знанневих, інформаційно-комунікаційних, інноваційно-інтелектуальних ресурсах і чинниках розвитку.

Провідна, засаднича думка щодо сутності нової економіки є такою: на відміну від економіки індустріального типу, яка живиться традиційними факторами виробництва — землею, капіталом і працею, нова економіка живиться знаннями, інформацією, інноваціями та інтелектом. При цьому має місце нечувана концентрація згаданих чинників і синергетичний ефект від їхнього використання.

Безумовно, що в реальній дійсності економічна система ще тривалий час залишатиметься симбіозом економіки індустріальної доби та нової економіки, яка буде заповнювати все нові й нові ніші та формувати новий світ і економічний, і позаекономічний.

Фрагменти взаємодії і разючих відмінностей індустріальної та нової економіки, що є складовою нашої ментальної моделі, подано на рис. 5, який наочно демонструє, що симбіоз індустріальної та постіндустріальної економік — це не проста, не механічна зміна в потребах та ресурсах.

У процесі комплексних і системних трансформацій за траєкторією становлення нової економіки відбувається взаємопроникнення матеріальної та нематеріальної компонент у потребах суб'єктів економічної діяльності, переплетення основних ресурсів індустріальної та постіндустріальної доби. У напрямі руху від

ресурсів до факторів виробництва та від потреб — до благ, що їх задовольняють, чітка межа між матеріальними і нематеріальними компонентами стирається. Натомість в умовах мережизації економіки, коли втрачають актуальність ієрархічність і підпорядкованість між суб'єктами економічної діяльності, домінантна роль і першочергове значення закріплюється за нематеріальними потребами. Серед останніх актуалізуються довіра, соціальний діалог, співучасть, соціальна відповідальність як інститути, що сприяють прозорості та ефективності горизонтальних зв'язків у плоских моделях комунікацій між стейкхолдерами. Відбувається прирощення у ресурсах, зокрема, традиційні ресурси доповнюються новими елементами — інноваційною працею, інтелектуальним капіталом, інформацією.

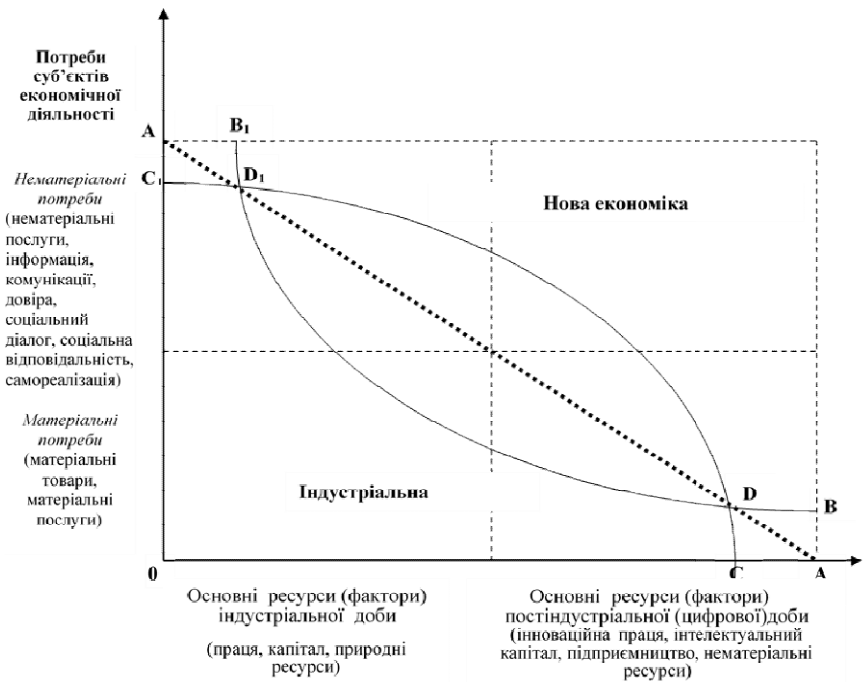


Рис. 5. Взаємозв'язок індустриальної та нової економіки через призму потреб і ресурсів

Як видно з рис. 5, залежність динаміки потреб суб'єктів економічної діяльності від динаміки ресурсів — тренд нелінійний.

Так, збільшення ресурсів у масштабах (прирошення ресурсів індустріальної доби ресурсами доби постіндустріальної) і поліпшення їх структури (збільшення частки ресурсів постіндустріальної доби) приводить до позитивної динаміки задоволення потреб (пряма AA1). При цьому темпи задоволення потреб у період постіндустріальної доби (крива CC1) суттєво пришвидшуються порівняно з індустріальною добою (крива BB1).

За становлення нової (цифрової) економіки якісно нового значення набуває нематеріальна сфера останньої. За нашим баченням це пов'язано з двома обставинами. Першу вбачаємо у підвищенні ролі і значущості задоволення нематеріальних потреб, а отже, нова місія нематеріальної сфери полягає у розширеному відтворенні традиційних і продукуванні усе нових і нових товарів і послуг, які покликані задовольняти зростаючі потреби нематеріальної характеру. Друга обставина зростаючої ролі нематеріальної сфери пов'язана з розширеним формуванням, перетворенням і використанням інтелектуально-інформаційних ресурсів.

Коли відбувається процес насичення матеріального і нематеріального виробництва, матеріальної і нематеріальної сфери новітніми технологіями, які є уособленням Четвертої промислової революції, іншими техніко-технологічними новаціями, що знаменують зародження наступних революційних змін в екосистемі, і виникає цифрова економіка та інші підсистеми як провідні компоненти економічної системи сьогодення.

У нашій «ментальній моделі» нова економіка постає як узагальнена характеристика сучасної економічної системи, а отже, вбирає сутнісні детермінанти і знаннєвої, і цифрової, і однорангової, інноваційної економіки, як і низки інших підсистем.

З огляду на зазначене, принципового значення набуває наукове опрацювання складових (підсистем) нової економіки (рис. 6).

Для розуміння трендів, домінант розвитку світу праці і зайнятості принципове значення мав проведений нами аналіз природи, особливостей, механізмів функціонування окремих складових нової економіки, наведених на рис. 6.

Науково-прикладне опрацювання цієї проблематики засвідчило, що виокремлені підсистеми нової економіки функціонують значною мірою не за Марксом, не за домінуючими неокласичними та неоліберальними економічними постулатами, а за мережевими, постіндустріальними принципами. При цьому іншими є все або майже усе:

- природа та факторіальний зріз продуктивності праці;
- механізми та інструменти формування ланцюгів створення доданої вартості;

- природа та формат конкуренції, яка усе більше трансформується у мережеву конкуренцію;
- співвідношення, місце, роль довиробничої, виробничої і післявиробничої стадій відтворення суспільного продукту;
- змістові характеристики та вся парадигма функціонування процесу праці.

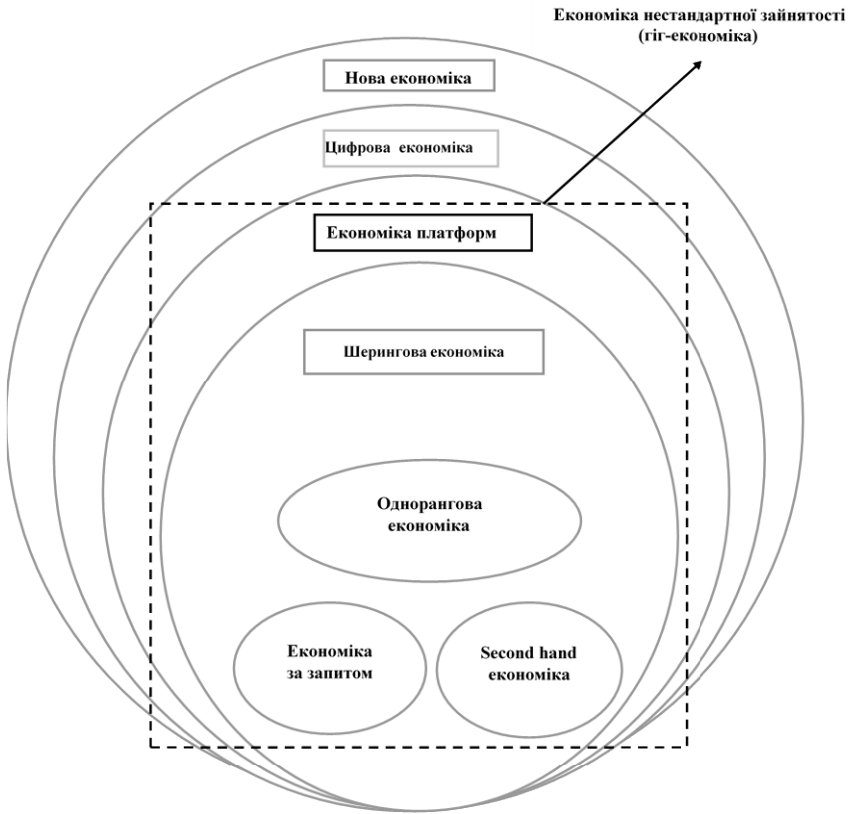


Рис. 6. Поняття, що пов'язані з дискурсом нової економіки

У розвиток оприлюдненого звернімося до трансформації такого явища, інституту як процес праці за умов нової економіки. Останній, за Марксом, — це засоби праці, предмети праці і сама праця (акцентуємо, що у цьому процесі, за Марксом, немає людини, є праця).

Процес праці цифрової, мережевої доби у нашій ментальній моделі постає як симбіоз:

- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;
- предметів праці (того, на що спрямовані зусилля працівника);
- знарядь праці (засобів, за допомогою яких працівник діє на предмети праці);
- технологій (сукупності способів впливу на предмет праці для зміни його форми чи надання бажаних інших властивостей);
- організації (економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях суб'єктів доцільної діяльності, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва).

При цьому важливим є усвідомлення того, що йдеться про принципово новий тип процесу праці, усі елементи якого набувають інших рис та змісту.

Що стосується предметів праці, то за умов нової економіки, цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, вони (предмети праці) дедалі більше набувають електронної форми. Принципово іншими стають і засоби (знаряддя) праці, що дедалі частіше представлені хмарними технологіями, цифровими устроями, мережевими кіберсистемами тощо. Людина, працююча у процесі праці цифрової доби, постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від теперішніх, координатах — мобільності, автономності, самовідданості, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя, трудові установки.

Як уже зазначалось, друга група отриманих результатів і відповідних висновків — це ті, що заперечують раніше домінуючі уявлення щодо розвитку світу праці, перекреслюють так звані «вічні» істини, потребують відмови від багатьох постулатів, внесення змін у панівні ментальні моделі.

Очікуваними за трендом розвитку, але не очікуваними за темпами, глибиною зрушень виявилися для представників наукової школи карколомні зміни у ланцюгах створення доданої вартості.

Глибоко переконані, що для нас — представників усіх наукових шкіл трудовиків — ця проблематика не є «не нашою». Насправді вона навіть дуже «наша», оскільки йдеться про суттєві зрушення в суспільному поділі та кооперації праці, про інший формат співвідношення довиробничої, виробничої і післявиробничої стадій відтворення суспільного продукту, зміну їхньої ролі (внеску) у створення доданої вартості.

В економічних теоріях, починаючи з класичної й аж до середини 60-х років ХХ ст., обстоювався примат виробничої стадії, її

домінуючої ролі у створенні суспільного продукту та його вартості. І такі теоретичні постулати в цілому узгоджувалися з практикою господарської діяльності, реальним станом у ланцюгах створення доданої вартості. У подальшому цифровізація внесла суттєві зміни у глобальні ланцюги вартості. Складовою цих змін є трансформація внеску окремих стадій у створення нових продуктів і формування доданої вартості. Йдеться про кардинальні перетворення у виробничій, науково-дослідній, маркетинговій, торговельній, транспортній діяльності, сферах післяпродажного обслуговування. При цьому нових рис і структури набувають суб'єкти глобальної економіки, модифікуються способи взаємодії між ними, формат міжнародного поділу праці та її кооперації.

Наголошуємо й на тому, що реалії «цифрового» світу є такими, що компанії, які йдуть у фарватері цифровізації, мають можливість отримувати нові конкурентні переваги. Вони посідають провідні позиції на ринку проектування, дослідження, розширюється їхній доступ до все більшої кількості потенційних покупців, їм належать логістичні, маркетингові центри.

У своїх попередніх дослідженнях автор наголошував на тому, що зміни, які відбуваються у співвідношенні виробничих і поза-виробничих процесів (підготовчі, після продажу) і в ланцюгу створення доданої вартості, можуть бути подані у вигляді певної теоретичної конструкції (рис. 7), що запропонована Стеном Ші, засновником і генеральним директором фірми Acer.

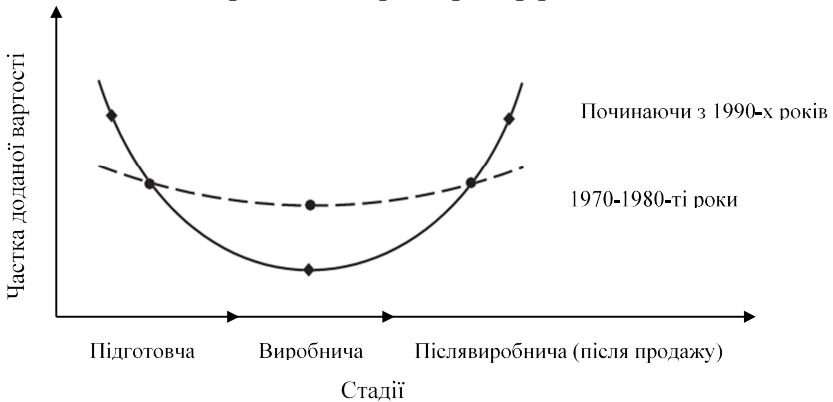


Рис. 7. Частка доданої вартості залежно від життєвого циклу виробів

Джерело: Peace, R. (2001). Social Exclusion: A Concept in Need of Definition? URL: https://www.researchgate.net/publication/253921414_Social_exclusion_A_concept_in_need_of_definition

Що означає ця «посмішка» з рис. 7 для різних країн? У найрозвиненіших країнах, як правило, залишаються «хороші» робочі місця, на яких створюється переважна більшість доданої вартості, а до країн, що розвиваються, перекочують переважно «погані» робочі місця (з низьким коефіцієнтом доданої вартості).

Зауважимо, що виведення виробництва за кордон, яке на практиці провадиться переважно з країн «Великої сімки» та низки інших найрозвиненіших держав, породжує явище, назване «поляризація робочої сили», або «вимивання середнього сегмента».

Результати новітніх досліджень автора у цій царині не лише підтвердили тренд до підвищення значущості довиробничої і післявиробничої стадій у відтворювальних процесах і формуванні вартості, а й засвідчили трансформацію так званої посмішки в інше графічне зображення, яке претендує на назву «римаси смутку».

На останок ще раз наголошуємо на тому, що неочікувана нами реальність у цій царині — різке скорочення частки виробничої стадії у формуванні доданої вартості. З огляду на новітні тренди у цій царині можна передбачити, що у подальшому довиробнича і післявиробнича стадії будуть завойовувати усе нові позиції у створенні та відтворенні суспільного продукту та формуванні вартості. Це означає, що трудовий вимір нової економіки має формуватися з урахуванням підвищення значущості у відтворювальному процесі проектних, дослідних, конструкторських, технологічних робіт, маркетингових досліджень, післяпродажного обслуговування.

Водночас маємо визнати, що виявилися завищеними наші колишні оцінки щодо масштабів і домінування у новій економіці інноваційної, інтелектуальної праці.

До завищених очікувань і відповідних висновків маємо віднести й прогнози недалекого майбутнього щодо гуманізації праці за нової економіки, масштабні очікувані зрушення у царині соціалізації відносин між працею і капіталом. Названі, як і деякі інші, передбачення та очікування не виправдалися, а, отже, ера комунізму в соціально-трудовій сфері, образно кажучи, відтермінується.

Означені щойно завищені оцінки тісно корелюють ще з одним неочікуваним трендом. Так, складовою отриманих результатів і висновків, які мають принципово важливе значення для розуміння природи соціально-трудових трансформацій і водночас виявилися дещо неочікуваними, недооціненими дотепер, принаймні такими, що перебували на вторинному плані у прогнозуванні майбутнього світу праці та зайнятості, є переконливі підтвердження дії феномену, що дістав назву вихолощення економіки.

Прояви останнього, за нашою оцінкою, мають негативні наслідки для соціально-трудової сфери.

Маємо констатувати, що ще на початку 2000-х років соціально-економічна, соціально-трудова література була переповнена твердженнями, згідно з якими утвердження нової економіки стане тріумфом інноваційної, інтелектуальної праці, а отже, трендом подальших десятиліть буде стале зростання трудових доходів і збільшення абсолютних та відносних показників середнього класу.

Зазначимо, що такі переконання узгоджувалися з висновками гурту економічної і соціальної думки (З. Баумана, Д. Белла, Е. Тоффлера, М. Кастельса, Ф. Фукуями), які зроблені ще у 70–80-х роках ХХ ст. та які в узагальненому, дещо спрощеному формулюванні є такими:

- праця набуде рис нематеріальної;
- домінантною постіндустріальної економіки стане скорочення до мінімуму важкої фізичної праці;
- у структурі зайнятих переважатимуть професії, пов'язані з інтелектуальною працею;
- небачено розширяться можливості людини праці.

Одна з останніх фундаментальних монографій, підготовлена за участі представників наукових шкіл трудовиків [15], містить розгорнену, аргументовану відповідь на низку запитань і серед них:

- Наскільки виправдалися прогнози видатних мислителів сучасності щодо майбутнього світу праці та зайнятості?;
- Чи спостерігається дрейф нової економіки і постіндустріального суспільства в бік людини праці? Чи справді відбувається дематеріалізація процесів праці в тих масштабах, що їх передбачали видатні вчені?

Висновки, що є результатом власних досліджень та узагальнень, такі:

- основні риси нового світу праці є лише приблизно такими, якими їх уявляли видатні вчені;
- найавторитетніші світила, які робили свої прогнози у середині та другій половині ХХ ст. щодо розвитку світу праці, не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізновекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудовій сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці і зайнятості;
- чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється;

- твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантазмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки трудової платформи найближчого і віддаленішого періодів, на якій доведеться працювати в подальші десятиліття.

Результати останніх досліджень, що отримані нами та корелюють з висновками багатьох науковців, здебільш зарубіжних, апелюють до необхідності переглянути дотеперішні уявлення щодо впливу нової економіки на змістові характеристики праці.

Ще і ще раз наголошуємо на неприпустимості не зважати на те, що набирають обертів і масштабів явища і процеси, які обумовлюють так зване вихолощення сучасної економіки. Звертаємо увагу на те, що це явище має багато проявів, але новим і таким, що має вкрай негативні наслідки для стабільної, гарантованої, високооплачуваної зайнятості для середнього класу, є трансформація робіт, які до тепер були надскладними і складними, у роботи прості за змістом (з позицій трудових функцій).

Причина такої трансформації — інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які перебирають на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Іншими словами, раніше технології, технічні устрої були при людині, а нині усе більше людина перебуває при них.

Унаслідок того що технології Четвертої промислової революції, як і інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх дотепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. Йдеться не тільки і не стільки про зникнення зі штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних на низькооплачувані (з огляду на спрощення трудових функцій), а про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому — водії вантажних перевезень тощо).

Подамо наші попередні узагальнення.

Проведені нами піонерні дослідження, спрямовані на формування економічної культури епохи цифровізації та пошуку відповідей на низку запитань, які донині не мають однозначності, завершених оцінок, такі:

Стратегія зайнятості на сучасному етапі — це пошук механізмів мінімізації її нестандартності чи відстоювання статусу-кво?

Гнучка зайнятість — це шлях до непередбачуваності на ринку праці чи нова модель стійкості цього ринку?

Прекаризація і гнучкість — це шлях до втрати гарантій соціальної безпеки чи утвердження нового формату стійкого розвитку?

Що краще — нестійка зайнятість чи стійке безробіття?

Не виключаємо, що в недалекому майбутньому інститути економіки та суспільства віднайдуть рецепт розширення сегмента стандартної зайнятості за економіки (не)платформ та інших гібридних її форм. Реалії ж сьогодення такі, що чинники, які викликали феномени початку ХХІ ст. — «великий вибух-1» і «великий вибух-2» — диктують розширення сфери застосування атипових форм зайнятості.

Можемо розраховувати на «великий вибух-3», фундаментальними засадами якого стануть інша структура та інша ієрархія цінностей, домінування людиноцентричності, розбудова етичної економіки.

Звертаємо також увагу на необхідність опанувати нову філософію стандартності та нестандартності. За перспектив підвищення продуктивності, розширення вільного часу, зростання соціальної якості нинішня нестандартність має повністю і не зворотно трансформуватися у звичну, традиційну, соціально-трудову реальність.

Привертаю увагу представників різних наукових шкіл-трудювників до окремих домашніх завдань, з якими маємо впоратися, виходячи при цьому з таких настанов:

— настійливо опанувати міждисциплінарну методологію і водночас розширювати горизонти наукових досліджень, настійливо формувати нову економічну теорію праці;

— суто трудовий підхід до розуміння філософії нової економіки та її соціально-трудової реальності вкрай недостатній;

— без залучення методології, інструментарію, теоретичних досліджень демографів, соціальних філософів, глобалістів, психологів, соціологів нас світи, які нас оточують, виявлятимуться лише фрагментами, клаптиками, а достеменна мозаїка світу самих людей, світу праці і зайнятості буде залишатися за кадром;

— без міждисциплінарного підходу, без комплексних і системних досліджень будемо й надалі знати, усе більше і більше, про усе менше і менше, а світ праці і зайнятості при цьому поставатиме в ментальних моделях у спотвореному вигляді.

Хочу наголосити, що чи не найбільших проривних результатів у дослідженні соціально-трудової проблематики нашої науковій школі вдалося досягти, коли опорами концептів постав міждис-

циплінарний підхід і теоретико-методологічний і прикладний інструментарій:

- демографії — XXI;
- глобалізації — XXI;
- суспільного поділу праці — XXI;
- політикоекономічного конструкту — XXI;
- інституціоналізму — XXI;
- цифровізації, бізнес-моделей та нової економіки.

Вважаємо, що часткова, локальна, суто трудова реальність перестала існувати як певна автономія, як самодостатній інститут. Світ праці, світ людей перестав бути «моносвітом», суто трудовим, він став гібридним, соціокультурним, глобальним.

До складових домашніх завдань, з якими маємо успішно впоратися, слід віднести розвиток теорії і практики управління персоналом за умов, коли на ринок праці усе більше виходять представники покоління Z.

Цілком очевидно видається потреба у перебудові всіх складових системи управління персоналом організацій з урахуванням розширення присутності на робочих місцях персоналу «цифрового покоління». Можна передбачити, що більшість форм і методів добору, розвитку персоналу, матеріальної і нематеріальної мотивації, оцінювання результатів трудової діяльності, які нині домінують у практиці управління персоналом організацій, покоління Z буде сприймати (і вже сприймає) як архаїзм, як рудимент індустріальної доби.

Горизонт подальших наукових розвідок пов'язуємо з пошуком і науковою аргументацією інноваційних HR-технологій, які будуть працювати на усунення асиметрій у взаємодії покоління Z і платформи «Праця 4.0». Об'єктивний аналіз змін, що відбуваються за становлення платформи «Праця 4.0» у контексті міжпоколінного аналізу, — це перший крок на шляху до подолання небажаного розвитку подій на полі праці та зайнятості, створення передумов для підвищення соціальної якості. Маємо зробити усе можливе, щоб не проспати майбутнє, яке вже настало.

На завершення ще і ще раз хочу звернути увагу на принципову позицію, яка має засадниче значення для розуміння філософії нової економіки та соціально-трудова реальності — XXI.

Розглядаючи домашні завдання на прийдешній період, особливий акцент зробимо на такому. Умови нестабільної екосистеми, нова соціоекономічна та епідеміологічна реальність диктують необхідність зосередитися над розробкою прикладних, суспільно корисних проектів життєдіяльності людини праці задля вирішен-

ня двоєдиного завдання — створення умов для безпечної, захищеної від епідеміологічних загроз праці і водночас забезпечення продуктивної зайнятості на основі задіяння узгоджених, односпрямованих регламентів, що містять організаційні, управлінські, адаптаційні, психофізіологічні, безпекові рішення у царині трудової діяльності.

З огляду на зазначене, наукова школа трудовиків Університету вбачає чи не основним завданням на найближчі роки наукове забезпечення розробки проекту регламентів трудової діяльності в нестабільній глобальній екосистемі як інструментарію соціоеконімічної безпеки України.

На наше переконання, мистецтво керування усіма ланками — від індивідуального робочого місця, домогосподарства і до національної та глобальної економіки нині проявляється у здатності, реальній спроможності роботодавців, соціальних партнерів, менеджменту усіх рівнів організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості.

В умовах, коли на зміну обмеженим ресурсам приходять необмежені, коли вторинний сектор втрачає свою значущість на користь третинного сектору, коли так звані базис і надбудова змінили свою полярність; коли позаекономічне відіграє не меншу, а то й більшу роль, аніж суто економічне; коли відбуваються кардинальні зміни в мотивації й цінностях трудового життя, інструменти, механізми, парадигми, що їх продукувала дотеперішня економічна теорія, у більшості випадків втрачають будь-який сенс.

Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбуватися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — дійсності і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудової. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудоу сферу вже у найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм і відповідних відносин. Задля опанування новітньої філософії суспільного буття маємо стати на шлях міждисциплінарних досліджень, відмовитися від заскорузливих схем, моделей, інструментів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тій реальності, що інтенсивно формується. Водночас украй важливо подолати догми неолібералізму (на кшталт «вільного ринку»), який забезпечує так званий спонтанний порядок), як і інші неприродні -ізми; намагатися дивитися на довколишні світи відкритими очима; демонструвати

здатність розуміти причинно-наслідкові механізми взаємозв'язку і взаємообумовленості технічного, економічного, позаекономічного і соціально-трудового розвитку.

Майбутнє щоденно намагається наздогнати нас, а тому необхідно усе робити краще і швидше — думати, узагальнювати, мислити, досліджувати, діяти, адаптуватися.

Список літератури

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2017. № 2. С. 8–47.

2. Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальні тенденції у сфері доходів економічно активного населення. Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка. 2018. Вип. 13. С. 103–115.

3. Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудова платформа «Праця 4.0». Вісник Прикарпатського університету. Серія «Економіка». 2020. Вип. 15. С. 80–92.

4. Колот А. М., Герасименко О. О. Довіра як інститут у дзеркалі нових можливостей, викликів та імперативів соціально-економічного розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. 2018. № 2. С. 8–26.

5. Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. Проблеми економіки та політичної економії. 2018. № 1. С. 195–235.

6. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. Економіка і прогнозування. 2020. № 1. С. 7–31.

7. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. 2018. № 1. С. 6–34.

8. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2 (40). С. 103–138.

9. А. Колот, О. Герасименко, О. Поплавська До формування нової моделі соціальної держави. Україна : аспекти праці. 2017. № 1–2. С. 3–15.

10. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2017. № 1. С. 8–36.

11. Колот А., Герасименко О. Соціальна нерівність доходів : глобальний вимір. Економічна теорія. 2017. № 4. С. 76–107.

12. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. №1 (35). С. 97–125.

13. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Friedrich Ebert Stiftung. 2020. 32 с.

14. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2020. № 10 (1). С. 33–54.

15. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колот. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.

16. Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2011. № 1. С. 5–13.

17. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

18. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.

19. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70–85.

УДК 331.626

Антонюк В. П.

головний науковий співробітник сектору проблем
інноваційно-інвестиційного розвитку промисловості
Інституту економіки промисловості НАН України
м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ЗА ТЕХНОЛОГІЧНИМИ СЕКТОРАМИ

Промисловість являється основою економічного розвитку будь якої країни. Не дивлячись на те, що в розвинених країнах відбувається перехід до постіндустріальної економіки, в якій домінує сфера послуг, промисловість не втратила вагомій ролі як у

забезпеченні валового внутрішнього продукту, так і в сфері зайнятості. У більшості країн—членів ЄС в останні роки відбувається зростання зайнятості у переробній промисловості, що визначається ЄС як довгоочікувана подія. Так, у 2017 р. найвищий рівень зайнятості у промисловості зафіксовано у Чеській Республіці, Словенії, Словаччині, Угорщині, Польщі, Румунії, Німеччині — від 19 % до 28 % усіх зайнятих віком 20—64 років [1, с. 6]. В Україні частка зайнятих у промисловості неухильно знижується: у 2015 р. вона складала 15,7 %, у 2019 р. — 14,8 % [2]. Це негативно позначається на можливостях зайнятості кваліфікованих працівників, адже саме промисловість створює високотехнологічні робочі місця і формує попит на висококваліфіковану робочу силу. У промисловості традиційно була вища продуктивність праці і заробітна плата, що забезпечувало зростання добробуту населення. Однак, це можливо при високому технологічному розвитку галузі.

В Україні галузі промисловості мають різний технологічний рівень. Їх класифікація за рівнем технологічності на основі методики Євростату, в основу якої покладено критерії рівня технологічної місткості (як співвідношення витрат на дослідження і розробки до загального обсягу виробництва і доданої вартості) та місткості вищої освіти (частки персоналу з вищою освітою) [3] дає змогу розподілити галузі промисловості на 4 сектора: високо-, середньо-високо-, середньо-низько-, низькотехнологічні. До високотехнологічних віднесено фармацевтичну промисловість і виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції. Середньо-високотехнологічні охоплюють 4 галузі: хімічну промисловість, виробництво електричного устаткування, автотранспортних засобів і машин та устаткування не віднесених до інших угруповань. До середньо-низькотехнологічних віднесено металургійну промисловість, виробництво коксу та продуктів нафтопероблення, виробництво гумових і пластмасових виробів. Низькотехнологічний сектор включає харчову, текстильну, деревообробну та меблеву промисловості. Добувна та інфраструктурні галузі (енерго- та водопостачання) також за своїми характеристиками є низькотехнологічними.

Аналіз зайнятості за цими секторами показує негативні тенденції скорочення зайнятості у високо-, середньо-високо- та середньо-низькотехнологічних секторах індустрії і зростання зайнятості у низькотехнологічних секторах переробної промисловості (табл. 1).

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ОБЛІКОВОЇ КІЛЬКІСТЬ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ТЕХНОЛОГІЧНИМИ СЕКТОРАМИ ПРОМИСЛОВОСТІ, ТИС. ОСІБ***

| Технологічні сектори промисловості України | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2019/ 2015, % |
|--|-------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| Переробна промисловість | | | | | | |
| Високотехнологічний сектор | 52,6 | 56,6 | 52,0 | 52,9 | 51,0 | 97,0 |
| Середньо-високотехнологічний сектор | 379,5 | 367,3 | 368,7 | 361,3 | 343,3 | 90,5 |
| Середньо-низькотехнологічний сектор | 378 | 353,5 | 325,7 | 322,9 | 323,5 | 85,6 |
| Низькотехнологічний сектор | 531,8 | 534,5 | 538,5 | 539,5 | 546,7 | 102,8 |
| Добувна та інфраструктурні галузі промисловості | | | | | | |
| Добувна промисловість і розробка кар'єрів | 253,2 | 232,2 | 212,1 | 200,9 | 196,4 | 77,6 |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря | 336,9 | 330,5 | 309,2 | 295,5 | 298,6 | 88,6 |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами | 121,0 | 116,2 | 117,0 | 116,2 | 115,4 | 95,4 |
| Усього за цими галузями | 711,1 | 678,9 | 638,3 | 612,6 | 610,4 | 85,8 |
| Усього по промисловості | 2053 | 1990,8 | 1923,2 | 1889,2 | 1874,9 | 91,3 |

* Розраховано автором за джерелом [2].

Це обумовило зміну структури зайнятості на користь нижчих технологічних секторів (табл. 2).

Таблиця 2

**РОЗПОДІЛ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ
ЗА ТЕХНОЛОГІЧНИМИ СЕКТОРАМИ**

| Роки | Високотехнологічний сектор | Середньо-високотехнологічний сектор | Середньо-низькотехнологічний сектор | Низькотехнологічний сектор | Добувна та інфраструктурні галузі |
|------|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 2015 | 2,6 | 18,5 | 18,4 | 25,9 | 34,6 |
| 2016 | 2,8 | 18,4 | 17,8 | 26,8 | 34,1 |
| 2017 | 2,7 | 19,2 | 16,9 | 28,0 | 33,2 |
| 2018 | 2,8 | 19,1 | 17,1 | 28,6 | 32,4 |
| 2019 | 2,7 | 19,3 | 17,3 | 29,2 | 32,6 |

* Розраховано автором за даними табл. 1.

У високотехнологічному секторі зайнята мізерна частина працівників промисловості — 2,7%, яка за 5 років практично не змінилася. Натомість суттєво зросла частка працівників низькотехнологічного сектору переробної промисловості — на 3,3%. У 2015 р. в сукупності низькотехнологічні галузі використовували працю 60,5% промислових працівників, у 2019 р. їх частка зросла до 61,8%.

Такі структурні трансформації мають низку негативних наслідків для трудового потенціалу України: скорочується попит на висококваліфікованих працівників; відбувається примітивізація зайнятості; знижується доходи населення, оскільки заробітна плата в низькотехнологічних секторах є значно нижчою, ніж у галузях з вищим технологічним рівнем. Це стимулює трудову міграцію, за якою Україна вже стала регіональним європейським лідером.

Список літератури

1. The future of manufacturing in Europe. Eurofound. 2019. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 80p.
2. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012-2019 роках. Статистична інформація. Державна служба статистики. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Ritola V. Eurostat's Statistics on Science, Technology and Innovation / V. Ritola. — Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. — Р. 40.
4. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

УДК 331.5

Білик О. М., к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна
Шкарлат І. В. директор коледжу
ДВНЗ «Київський механіко-технологічний коледж»
м. Київ, Україна

МОЛОДІЖНИЙ СЕГМЕНТ РИНКУ ПРАЦІ В КООРДИНАТАХ СУЧАСНОЇ ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Імперативи та можливі сценарії розвитку сучасного ринку праці визначаються динамізмом економічних і соціальних проце-

сів, який обумовлено поглибленням глобалізації економіки та появою нових знань і технологій. В сучасних умовах саме людина та її навички постають основою економічного зростання та впливають на функціонування кожного соціуму. Ключовими трендами сучасності, що визначають конкурентоспроможність індивіда на ринку праці, стають: спроможність до набуття якісно нових прикладних навичок; здатність до постійного навчання; готовність до змін і відкритість до сприйняття нового; аналітичне та критичне мислення; професійна, інтелектуальна та територіальна мобільності; технічна та технологічна обізнаність; креативність та спроможність продукувати нові ідеї.

Беззаперечним є той факт, що саме молодь є носієм потенціалу, що за умови ефективного управління людським розвитком, спроможний привести країну до економічного зростання та соціального розвитку. Однак, на жаль, навіть визнаючи стратегічне значення цього ресурсу, потенціал молоді не використовуються у повній мірі. За даними дослідження, проведеного Міжнародною організацією праці (МОП), у 2019 році загальносвітовий показник зайнятості серед молоді (населення у віці 15–24 років) склав 36 %, а показник залученості молоді до здобуття освіти та професійної підготовки без суміщення з трудовою діяльністю склав 42 % [4, с. 19]. Розподіл молоді працездатного віку за залученістю до зайнятості та суспільно-корисної діяльності наведено на рис. 1.



Рис. 1. Глобальний огляд зайнятості та недовикористання робочої сили молоді працездатного віку (15—24 років), 2019 р. [4, с. 19]

У 2019 році в світі налічувалось 1,2 млрд осіб у віці 15–24 років. Як показали проведені Міжнародною організацією праці дослідження, переважна частина молоді (78 %) знаходилась на фазі формування та використання свого трудового потенціалу. Проте варто зазначити, що рівень недовикористання робочої сили зазначеної вікової категорії за-

фіксовано на рівні 22 %. Отже у 2019 році близько 267 млн молодих людей, тобто кожен п'ятий, мали статус NEET¹ і, таким чином, не набували навичок, які дозволять їм у майбутньому бути конкурентоспроможними суб'єктами ринку праці. Крім того, показник недовикористання робочої сили є вищим для молоді, ніж для дорослих: так загальний показник недовикористання робочої сили становить 26,2 % розширеної робочої сили серед молоді (15–24 років), та лише 10,8 % розширеної робочої сили для дорослих (25+ років) [4, с.18, 20].

Поглиблення та поживлення взаємозв'язків між країнами Європи значним чином позначились на активізації освітньої та трудової мобільності населення. Активізація мобільності з одного боку розширює можливості здобуття освіти та працевлаштування для молоді, проте, з іншого боку, посилює конкуренцію при вступі в навчальні заклади та загострює боротьбу за вакантні робочі місця. Показники зайнятості та недовикористання робочої сили молоді працездатного віку (15–24 років) наведено на рис. 2.



Рис. 2. Європа: огляд зайнятості та недовикористання робочої сили молоді працездатного віку (15–24 років), 2019 р. [2, с. 166—169]

¹ NEET — аббревіатура від «Not in Education, Employment, or Training», що перекладається на українську як «особи, що не мають роботи, освіти та професійної підготовки».

За даними Міжнародної організації праці показник безробіття серед молоді працездатного віку в країнах Північної, Південної та Західної Європи склав 11 %, а в країнах Східної Європи, до складу яких входить і Україна, зафіксовано на рівні 14 %.

Показник рівня зайнятості молоді віком 15–24 роки в Україні був нижчим, порівняно з зайнятістю відповідної вікової групи в країнах Європи. Станом на 2019 рік рівень зайнятості української молоді склав 30,6 %. Проте варто відзначити позитивну динаміку зазначеного показника, оскільки ще у 2018 році він становив 27,6 %.

У контексті глобальних «Цілей сталого розвитку 2030», прийнятій в ООН у 2015 році, окреслено позицію світової спільноти відносно молоді зі статусом NEET. Зокрема ціль 8.6 закликає вжити всіх заходів для суттєвого зменшення частки молоді, що не навчаються, не здобувають освіти та не мають професійної підготовки [3]. Ця мета покликана звернути увагу керівництва держав на молодь, яка не розвиває і не реалізовує свій трудовий потенціал.

Упродовж 2015–2018 рр. у країнах Євросоюзу рівень безробіття молоді віком 15–24 роки знижувався. В Україні показники безробіття серед молоді були дещо вищі, ніж у країнах ЄС, проте також демонстрували стабільну тенденцію до зниження. Так у 2019 р. рівень безробіття молоді віком 15–24 роки склав 15,4 %, тоді як у попередньому 2018 році становив 17,9 % та 22,4 % у 2015 році [1]. Слід зазначити, що рівень безробіття серед молоді в Україні набагато вищий ніж серед інших вікових груп на ринку праці.

Проблеми молодіжного безробіття можуть бути вирішені шляхом реалізації активної політики зайнятості у молодіжній сфері. Вирішення цих проблем є важливим не тільки у світлі реалізації завдань, визначених МОП у контексті глобальних «Цілей сталого розвитку 2030» щодо забезпечення стійкості зростання країни, але й важливою умовою підвищення соціальної захищеності молоді та забезпечення соціальної згуртованості українського суспільства.

Список літератури

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Зайнятість та безробіття населення України за віковими групами. Статистична інформація. — URL: <http://ukrstat.org/>.
2. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. — Geneva: ILO, 2020. — 184 p.

3. United Nations (2015) Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development — URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

4 World Employment and Social Outlook: Trends 2020. — Geneva: International Labour Office, 2020. — 108 p.

5. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-125.

УДК 349.2

Близнак В.В.

к.е.н, ст.наук.спів.,

зав. відділом соціально-економічних проблем
праці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАНУ»

м. Київ, Україна

Яценко Л.Д.

головний консультант відділу соціальної стратегії

Національний інститут стратегічних досліджень

м. Київ, Україна

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТИР ДЕРЖАВИ В РЕГУЛЮВАННІ РИНКУ ПРАЦІ

Гідна праця, що охоплює головних суб'єктів ринку праці, визначаючи їх базові якісні характеристики, виступає, передусім, фундаментом стабільного розвитку ринку праці. Сутність гідної праці закладена у її дуалістичній функції: з одного боку, гідна праця виступає найважливішою метою політики у трудовій сфері, з іншого боку, вона одночасно є діючим інструментом забезпечення якості трудового життя. В сучасному баченні її інститут пропонується розглядати як «комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової й національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннево насичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей»[1].

Базуючись на системному підході, гідну працю можна представити також як сукупність взаємозалежних елементів, критеріїв і методів рішення нетривіальної багатофакторної задачі забезпечення бажаного рівня гідної праці. У рамках такого підходу гідна праця розглядається з позицій системних принципів, як сукупність взаємозалежних елементів, взаємодія яких породжує емерджентний ефект. З інституціональної точки зору сам інститут гідної праці можна представити як збалансовану взаємодію формальних і неформальних інститутів ринку праці, які через соціальний діалог між урядом, законодавчими органами і представницькими організаціями роботодавців і працівників забезпечують необхідні умови для його ефективного функціонування. На думку автора, можна виділити такі основних інститути-механізми, які забезпечують реалізацію концепції гідної праці: інститут зайнятості, інститут оплати праці, інститут безпеки праці, інститут організації й нормування праці, інститут соціального захисту, інститут соціального партнерства, інститут задоволеності працею.

Одним із ключових є інститут оплати праці, що забезпечує працівникові якісне життя його і його родини, економічну незалежність і можливості особистого розвитку. У цій площині проблеми забезпечення гідної оплати праці в Україні полягають у: недосконалості існуючих систем оплати праці; низькому рівні оплати праці, який не забезпечує умов повноцінного відтворення робочої сили і зумовлює поширення бідності серед працюючих; недосконалості системи соціальних стандартів і гарантій; порушенні прав на своєчасне отримання заробітної плати та надмірній її диференціації.

Невідкладних модернізаційних дій потребує інститут соціального захисту, що передбачає: наближення базисних умов соціального захисту населення до відповідних міжнародних норм і стандартів; забезпечення прозорості і координації фінансування та виконання державних програм соціального спрямування; реформування системи соціальних виплат; впровадження інноваційних форм соціального захисту, зокрема для тих працівників, хто трудиться в умовах незахищеної зайнятості; надання переваги заходам активної соціальної політики.

Актуальним в Україні залишається питання щодо розвитку та посилення ролі інституту соціального партнерства, який являє собою систему взаємин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (представниками роботодавців) та органами влади (держави), спрямовану на забезпечення узгодження інтересів

усіх сторін соціально-трудових відносин. Перешкодами на шляху його поширення виступають нерозвиненість нормативно-правового поля; відсутність належного рівня комунікації між партнерами; недостатня активність інформаційної політики, недосконалість норм репрезентативності тощо.

В руслі подолання проблем, що стоять на перешкоді реалізації концепції гідної праці важливим залишається завданнями щодо укріплення інституту задоволеності працею шляхом: перелому інструментальної тенденції у ставленні до праці; формування підґрунтя для реконструкції структури ціннісних орієнтацій українського суспільства на перевагу трудових цінностей; сприяння роботодавцям у реалізації творчих здібностей, самореалізації і професійному вдосконаленню працівників; розвитку інституту престижу праці; формування каналів впливу на суспільну думку і ціннісні орієнтації українців через відповідні організаційні комунікації, соціальну рекламу, діяльність ЗМІ.

В умовах турбулентності соціально-трудових відносин і нових викликів, що постають перед українським суспільством підсилюється актуальність питання розширення змісту соціального діалогу та соціального партнерства між учасниками соціально-трудових відносин та інститутами громадянського суспільства, які беруть на себе відповідальність за розробку та дотримання взаємоприйнятих рішень і налагодження соціальної злагоди.

При цьому мають бути задіяні сучасні підходи до стимулювання розвитку сфери зайнятості та соціально-трудових відносин збалансування ринку праці, використовуючи досвід країн-членів ЄС. Їх реалізація має здійснюватися узгоджено з Цілями сталого розвитку та з урахуванням ризиків, що загострилися у період карантину, викликів і інноваційних вимог у частині процесів цифровізації та формування економіки знань.

Список літератури

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2017. — 500 с.

Гриненко А. М.
к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет мені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ В ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРАХ

Здається, Платону належать слова, що споглядання краси змушує душу відрощувати крила. Саме відчуття краси оточуючого середовища умов буття, людських відносин, які і формують життєві цінності спонукають до дій і позитивних вчинків людей як представників певного соціуму чи трудового колективу. І особистість, і будьякий колектив і включно трудовий в устремлінні до вдосконалення переходять на новий ступінь свого розвитку який і є соціальним. Тому плекання і імплементація цінностей у соціально-трудова сферу є потужним резервом у забезпеченні соціального розвитку як суспільства, так і трудового колективу. Адже саме трудовий колектив і є первинною ланкою, підсистемою соціально-економічної системи суспільства.

Якщо говорити про соціальний розвиток загалом, то слід зазначити, що це зміни в суспільстві та її підсистемах, що характеризуються переходом усіх суспільних відносин(цінностей) до якісно нового стану. У вузькому розумінні — це такий тип змін у системі соціальних відносин(соціально-статусних, структурних трудових, сімейних демографічних, територіально-поселенських і ін.), що характеризуються переходом їх від від нижчого до вищого, якіснішого стану. [1, с. 5,6].

У свою чергу цілеспрямоване уміле регулювання соціальними процесами на певному рівні, як-то, наприклад, на підприємствах(як елементах соціальної системи), також повинне слугувати розвитку трудового колективу як соціальної спільноти, і розвитку соціальних відносин на рівні колективів. І особливо воно може бути ефективним за умови використання таких важелів впливу в системі колективних відносин як цінності та ціннісні орієнтації підприємств.

Цінності — це уяви людини про значимість для неї різних явищ, предметів, про головні цілі життя, праці, а також про засо-

би досягнення цих цілей. Цінності існують як цілісна система. Кожна система цінностей має як би одне підґрунтя. Таким фундаментом виступають моральні цінності, у яких представлені бажані, кращі варіанти взаємин людей, їхніх зв'язків один з одним, із суспільством у такій формі: як благо, добро і зло, обов'язок і відповідальність, честь і щастя. Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, що також є елементами мотивації трудової поведінки безпосередньо на підприємстві [2, с. 211].

Ціннісні орієнтації — це стійке відношення до сукупності матеріальних і духовних благ, цінностей, ідеалів, що проявляється в прагненні людини до їхнього досягнення та слугує їй орієнтиром у поведінці та діях. Ціннісні орієнтири визначають особливості та характер відносин особистості з навколишньою дійсністю і, тим самим, у певній мірі детермінують її поведінку. Ціннісні орієнтири формуються на основі вищих соціальних потреб і їхня реалізація відбувається у загальносоціальних умовах діяльності. Вони є складовими елементами свідомості, частиною її структури [2, с. 215].

На суспільному рівні формується низка ціннісних орієнтирів, які базуються на загальнолюдських потребах і включають у себе такі соціально-єднальні цінності соціального характеру:

- соціально-відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту та соціальної інтеграції та партнерства;
- висока довіра громадян до інститутів влади та інших суспільних інститутів, доступ усіх громадян до своїх прав, а отже реальна можливість використати та захистити свої права;
- належні умови праці, життя і духовного розвитку особистості та суспільства в цілому;
- соціальна справедливість увсіх сферах трудової діяльності та мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

У свою чергу на рівні підприємства, корпорації відповідно в їх трудових колективах відтворюються цінності іншого, особистісного плану, а саме:

- цікава робота і задоволеність відносинами з колегами і керівництвом;
- матеріальний статок, справедливість оплати праці та стабільність;
- можливість професійної самореалізації і кар'єрних амбіцій;
- престижність і статус роботи, комфортність умов праці;
- прихильність організації (стан, у якому працівник ідентифікує себе з цілями і характером роботи організації).

Загалом процес формування ціннісних орієнтирів на всіх рівнях, у тому числі і в трудових колективах підприємства, повинен опиратися на адекватну цивілізованам соціально-трудовим відносинам ринкову культуру суб'єктів СТВ і буде включати:

- зародження нових цінностей і норм, нових моделей економічної поведінки;
- перевірку їхньої дієвості в реальних ринкових відносинах;
- впровадження їх у практику соціально-трудових відносин;
- прилучення до нових зразків культури широких прошарків населення країни, у тому числі найманих працівників і роботодавців;
- включення нових зразків економічної поведінки в повсякденний спосіб життя та відповідно у культуру нації.

Без розуміння системи цінностей і ієрархії мотивів працівників, як суспільних, так і підприємства неможливо розробляти і реалізувати програми щодо мотивації, підбору та розвитку персоналу і загалом забезпечувати згуртованість трудового колективу підприємства та його соціальний розвиток.

У підсумку цього процесу і в суспільстві, і на підприємствах повинні сформуватися нові ціннісні орієнтири та культура, адекватна цивілізованам соціально-трудовим відносинам, спрямованим на соціальний розвиток як суспільства, так і його підсистем, безпосередньо і трудового колективу підприємства.

Список літератури

1. Управління соціальним і гуманітарним розвитком: навч. посіб. : у 2 ч. Ч. 1 / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, Е. М. Лібанова та ін.] ; за заг.ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. — К. : НАДУ, 2009. — С. 5, 6.
2. Гриненко А.М. «Ціннісні орієнтири в формуванні соціальної згуртованості суспільства» м. Київ, КНЕУ, в зб. Формування ринкової економіки : зб. наук, праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010. Т.1. — 2010. — 468 с., с. 210—218.
3. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
4. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. — К. : КНЕУ, 2007. — № 5. — С. 27—29.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97—125.

Гриценко А. А.

Член-кореспондент НАН України, професор, д.е.н.,
заступник директора ДУ «Інститут економіки
та прогнозування НАН України»
м. Київ, Україна

МУЛЬТИПЛІКАЦІЯ НЕДОВІРИ ЯК ЧИННИК ДЕСТРУКЦІЇ ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Соціально-економічною клітиною, з якої сформувались в історичному процесі, з одного боку, людина, з іншого — суспільство, розвинулись розподіл і усупільнення праці, ринок і держава, локалізація і глобалізація, є сумісно-розділена діяльність, невід'ємною складовою якої є довіра. Без довіри взагалі неможлива будь-яка спільна діяльність і існування суспільства. В процесі історичного розвитку довіра перетворилась в основоположний інститут, який входить до всіх складових інституційної системи суспільства і є з'єднуючою тканиною всіх елементів суспільного організму [1, с. 9—26]. Тому мультиплікація недовіри, яка зараз набуває загрозливих масштабів, може бути розцінена як чинник деструкції глобальної соціоекономічної реальності та підживлення інституційних основ суспільства. Такий розвиток подій є не випадковим і має свої об'єктивні підґрунтя.

Основоположним процесом сучасності, від якого залежать усі інші перетворення, є перехід від індустріально-ринкової до інформаційно-мережевої економіки. Ці дві системи господарювання базуються на принципово різних закономірностях функціонування [1, с.7]. Індустріально-ринкова економіка продукує переважно звичайні блага і послуги, базується на приватній власності, найманій праці та розподілі доходів за вартістю і капіталом. Головним продуктом і ресурсом інформаційно-мережевої економіки є інформація, яка може бути одночасно власністю всіх і кожного. Тому цій системі господарювання в якості пануючої форми об'єктивно притаманна всезагальна власність.

Поширення інформаційно-цифрових технологій, мережевих зв'язків приводить до суттєвих змін у зайнятості та формах включення людей у виробничий процес. Праця все більше набуває характеристик вільної, що проявляється у можливостях вибору: 1) працювати чи займатись іншою діяльністю; 2) сфер зайнятості; 3) форм і органі-

зації роботи. У свою чергу, це обумовлює необхідність існування безумовного базового доходу, який забезпечує задоволення усіх потреб громадянина на суспільно нормальному рівні, і рентно-преміального доходу, який утворюється на основі застосування ресурсних переваг особистості (власності на різні форми капіталу: фінансові ресурси, особливі здібності, освіту тощо). Людина тут сама виступає в якості «стратегічного ресурсу, носія найбільш потужного та затребуваного капіталу, мотивацій та інтересів» [2, с. 6].

Таким чином, у процесі трансформації індустріально-ринкової в інформаційно-мережеву систему господарювання відбувається зміна пануючих соціально-економічних форм, що проявляється у русі: 1) від приватної до всезагальної власності, 2) від найманої до вільної праці, 3) від розподілу доходів за вартістю і капіталом до рівнозабезпечуючого базового і рентно-преміального доходу.

Одночасне співіснування двох систем господарювання, які базуються на принципово різних закономірностях функціонування, невідворотно породжує і загострює економічні та соціальні суперечності, приводить до протистоянь, конфліктів і навіть війн, створює середовище глобальної нестабільності. До цього додаються дестабілізаційні впливи кліматичних змін, пандемії коронавірусної інфекції COVID-19, різноманітні шоки природного, соціального і технічного характеру.

Нестабільне середовище підриває довіру і поширює недовіру. Наприклад, пандемія COVID-19 породила і посилила недовіру до урядів, держав, міжнародних організацій, систем охорони здоров'я, лікарів і вчених, стала тригером правопорушень і появи їх нових форм. Знижується загальний рівень довіри в суспільстві, мультиплікується недовіра, відбувається деструкція соціоекономічної реальності, що посилює ризики, небезпеки і загрози втрати загального контролю над ситуацією. Усвідомлення цих обставин і пошук шляхів виходу із такої ситуації є імперативною вимогою сучасності. Або під тиском цих обставин основні суб'єкти знаходять способи обмеження своїх бажань, або світ занурюється у хаос з невизначеними перспективами виживання.

Загальним способом розв'язання таких суперечностей є компроміс як одна із форм сумісно-розділеної діяльності. Це стосується як глобальних проблем війни і миру, глобалізації і протекціонізму, територіальної цілісності і прав націй на самовизначення, так і локальних проблем забезпечення зайнятості, доходів, соціальної справедливості в конкретних економічних ситуаціях, гідного місця людини в суспільстві тощо.

Реалізація такого підходу передбачає: усвідомлення суті, змісту і форм сучасних трансформацій; виявлення диспропорцій, що

формується у результаті відсутності належних форм розв'язання суперечностей у соціально-економічній сфері, перш за все у відносинах власності, праці та розподілу доходів; визначення основних напрямів розвитку у кожній сфері, що відповідають загальним закономірностям трансформації соціально-економічних систем; виявлення основних суб'єктів трансформаційних процесів та їх об'єктивних інтересів; теоретичне моделювання соціально-економічних наслідків безкомпромісного зіткнення інтересів; знаходження варіантів забезпечення компромісних форм руху і розв'язання суперечностей, що лежать на траєкторії закономірного переходу до нової системи господарювання.

Список літератури

1. Доверие в институциональной архитектонике экономического пространства-времени: в 2-х т. / под ред. чл.-кор. НАН Украины А.А.Гриценко. Т. 1. Доверие в общественно-экономической системе. К.: Знання України. 2020. 550 с.
2. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку. Економічна теорія. 2015. № 1. С. 5—25.

УДК 331.101

Гришнова О. А.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки підприємства,
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

ВЕКТОРИ ЗМІНИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Неважко нині знайти переконливі свідчення драматичного впливу сучасної кризи на ринок праці. Якщо не рахувати медичну сферу і медиків, які опинилися майже буквально «на фронті» боротьби з коронавірусом, ринок праці став тим сегментом економіки, який змінився найбільше. Основними економічними наслідками кризи для ринку праці є вплив на пропозицію робочих

мість у результаті скорочення виробництва, зменшення і реструктуризація попиту на робочу силу. Це виявляється в такому:

— поступове зменшення доступної робочої сили (від COVID-19 безперервно помирає багато людей; чимало людей під впливом нових реалій переглядають своє ставлення до економічної активності);

— падіння рівня зайнятості (через втрату робочих місць);

— розорення різних видів підприємств, які не витримали кризи та карантин;

— цілі сфери економічної діяльності зазнали обмежень і суттєвих втрат;

— зниження заробітків / зменшення доходів населення;

— значне зменшення економічної активності;

— зростання безробіття та бідності у всьому світі.

Важливим результатом коронавірусної кризи для ринку праці і суспільства загалом стало зростання масштабів фіктивізації людського капіталу [1, с. 94] внаслідок, з одного боку, масового недовикористання наявного людського капіталу, а з іншого, необхідності переходу на дистанційну діяльність там, де вона має однозначно нижчу результативність (освіта, медичне консультування тощо).

2020 рік, мабуть, найбухливіший у нашому житті. 2020 рік як ніколи раніше акцентував запит суспільства на соціалізацію економіки і держави. Багато хто у вчених і простих людей у душі все ще сподівається, що держава якось про населення потурбується. Але мабуть уже годі й сподіватися, реальність показує, що не те що там заклики вчених, а й глобальне волення враженої коронавірусом планети про необхідність соціалізації економіки і держави як сама держава, так і керманічі економіки успішно ігнорують. Той же 2020 рік дав і відповідь на цей запит: працівникам — самодистанціюватися, підприємцям — самовижити, безробітним — самозабезпечитися... Зі смутком варто констатувати, що це не жарт, а чиста правда. Розглянемо далі, як самопристосувалися до коронакризи підприємці, працівники і безробітні.

Підприємці заради виживання в складних умовах масово переходять на гнучкі форми зайнятості працівників. За нашими оцінками, частка людей, зайнятих в Україні за гнучкими формами, зросла цього року вдвічі й сягнула майже 40 %. Для підприємців такі форми дуже зручні. Для працівника начебто теж зручні, якщо абстрагуватися від негараптованості зайнятості і доходу, не кажучи вже про соціальне страхування і допомогу в складних випадках.

Крім того, багато підприємців змушені були перевести навіть стандартно зайнятих працівників на дистанційну роботу. Це поставило перед обома сторонами нові проблеми, але вони переваж-

но були вирішені і втратили свою гостроту ще навесні. Ще один виклик для підприємців — забезпечити захист працівників і клієнтів у випадках, коли підприємство продовжувало працювати у стандартному режимі. Підприємства несуть у зв'язку з цим великі витрати, але переважно вирішують і ці проблеми.

На нашу думку, найскладніші виклики постали перед працівниками, які мали стандартну зайнятість до кризи і навесні зазнали стрімких змін у трудових відносинах. Якщо навіть не змінилася форма трудового договору, однак гнучкість увійшла у питання 1) місця виконання роботи, 2) оснащення дистанційного робочого місця, 3) планування і нормування праці, 4) взаємодії у трудовому процесі. Як показує наше дослідження, у жодному з цих напрямів ще не всі проблеми вирішені, тож ученим треба терміново докласти зусиль до наукового обґрунтування й вирішення їх. Ті ж люди, які втратили роботу, мають лише один реальний шанс отримати засоби для життя: освоїти, незалежно від віку, нову професію дистанційної зайнятості (на деякі в кризу попит зріс).

Можна виділити такі наслідки стрімкої зміни соціально-трудових відносин:

- переведення на працівників (у абсолютній більшості випадків) відповідальності за організацію робочого місця вдома;
- збільшення робочого навантаження на «ключових» працівників;
- ускладнена взаємодія між працівниками;
- падіння трудової мотивації і (нерідко) якості роботи;
- необхідність вибудовування меж між роботою та особистим життям;
- зміна (найчастіше зменшення) задоволеності роботою;
- зменшення соціального капіталу співпраці, довіри між роботодавцями і працівниками.

Загалом, ринок праці таки розвивається. Вдалось перевести багато підприємств різних сфер діяльності на дистанційний режим. Суспільство поступово адаптується до нових умов. Програми створюють все нові й нові сервіси задля полегшення дистанційної діяльності суспільства. Діяльність підприємств здобула можливість переорганізуватись та модернізуватись.

Поступово відновлюється попит та пропозиція на ринку праці в новому вигляді: поява нових провідних сфер, професій, зміна економічних і соціальних пріоритетів. Серед новинок — способи працевлаштування, умови праці, тактика та стратегія, розвиток онлайн-співпраці. Економічна активність відновлюється. Ринок праці адаптується до коронакризи, створюється сприятливий клі-

мат для розвитку інтелектуальної складової людського капіталу. Важливо, щоб ці зміни призвели до розвитку, а не втрати нами людського і соціального капіталу.

Список літератури

1. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300609>

2. Грیشнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грیشнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка, 2015. — № 1 (23). — С. 90—101.

УДК 331.312.4

Гук Л. П.

к.е.н., старший науковий співробітник

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

м. Київ, Україна

ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНА ТА ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ПОШУК НОВОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ

Формування мережевого суспільства та нової економічної культури відбувається на базі інноваційних технологій, розвиваються гнучкі моделі соціально-трудова відносин. Дистанційна, телекомунікаційна та надомна робота — явища не нові, але актуальність їх статистичного вимірювання та правового регулювання зросла, не в останню чергу завдяки пандемії Ковід-19. Однією з реакцій на пандемію стало збільшення кількості осіб, які працюють поза межами приміщень роботодавців. Ця зміна може мати довгостроковий вплив на низку різних аспектів, зокрема на те, як організується робота та де вона виконується. У даний час не вистачає статистичних стандартів, що визначають концепції дистанційної, телекомунікаційної та надомної роботи, у різних країнах використовуються визначення, які мають деякі відмінності, або різні терміни використовуються як взаємозамінні [1].

У міжнародній практиці для позначення роботи з «альтернативним» розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця,

не існує загальноприйнятих визначень. На позначення такої роботи на сьогодні використовуються чотири терміни: дистанційна робота (remote work); телекомунікаційна робота (telework); робота на дому (work at home); надомна робота (home-based work).

Дистанційна робота розуміється як робота, що повністю або частково виконується на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням з урахуванням професії та статусу працевлаштування.

Залежно від конкретної роботи чи виду діяльності місцем роботи за замовчуванням для найманого працівника може бути: по-перше, приміщення або ділянка господарської одиниці, для якої виконуються роботи (наприклад, офіс роботодавця, будівельний майданчик, ферма, майстерня тощо); по-друге, приміщення або майданчик клієнта, для якого господарська одиниця виконує роботу, (наприклад, будинок клієнта, магазин, офіс тощо); по-третє, громадський простір, якщо характер обов'язків означає, що вони повинні виконуватися в громадському просторі, (наприклад, вуличні продавці, водії громадського транспорту, патрульні поліцейські тощо). Поняття «дистанційна робота» використовується, головним чином, для найманих працівників.

Телекомунікаційна робота як і дистанційна у даний час не охоплюється жодними міжнародними статистичними стандартами. Різні країни використовують відмінні визначення, які ґрунтуються на таких критеріях [1]:

— робота повністю або частково проводиться на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням (критерій базується на попередньому визначенні дистанційної роботи);

— використання персональних електронних пристроїв, таких як комп'ютер, планшет чи телефон для виконання роботи.

Телекомунікаційна робота, як визначено вище, є підкатегорією ширшого поняття дистанційної роботи. Подібно до дистанційної роботи, телекомунікаційна робота може виконуватися в різних місцях за межами місця роботи за замовчуванням. Унікальність телекомунікаційної роботи полягає у використанні персональних електронних пристроїв.

Робота на дому — це робота, яка повністю або частково виконується в межах власного місця проживання працівника. Робота на дому не залежить від місця роботи за замовчуванням, але місце проживання працівника може бути місцем, де виконується робота. У Резолюції щодо статистики трудових відносин МОП підкреслюється, що для ідентифікації працівників, які працюють у межах вла-

сного місяця проживання, необхідно використовувати таку змінну як «тип робочого місця», де зазвичай виконується робота [2].

Згідно із визначенням типу робочого місця, передбаченого у Резолюції, робота на дому — це будь-яка робота, що проводиться в житловому будинку чи іншому типі житла, в якому працівник зазвичай проживає. Такі приміщення, як роздрібні магазини або ремонтні майстерні, прикріплені до житлового приміщення, які не є його невід’ємною частиною (якщо вони, наприклад, мають власний вхід), а також сільськогосподарські ділянки, що використовуються переважно для сільськогосподарської діяльності, включаються. Однак зовнішні території, що безпосередньо прилягають до місця проживання, такі як двори та сади, включаються до приміщень власного будинку [3].

Надомна робота у Резолюції, що стосується статистики трудових відносин, визначається як робота, яку виконують «працівники, основним місцем роботи яких є власний дім» [2]. Іншими словами, домашні працівники — це ті, хто зазвичай виконує свою роботу вдома, незалежно від того, чи можна вважати власний дім місцем роботи за замовчуванням. Надомна робота є підкатегорією категорії роботи на дому.

Таким чином, розглянуті вище категорії, що позначають роботу з альтернативним розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця, взаємопов’язані та мають певний ступінь перекриття. Дистанційна робота може виконуватися у власному будинку працівника, а надомний працівник може працювати на дистанції. Ці накладання можна розглядати як додаткові, які доповнюватимуть розуміння чотирьох основних концепцій.

Список літератури

1. Eurofound and ILO. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the ILO, Geneva. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

2. ILO. 2018. Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf.

3. ILO. 2020. Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/---publication/wcms_746768.pdf

Другова Є.В.

аспірант PhD III-го року навчання
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ТА ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Сучасні структурні зрушення в економічному середовищі та становлення постіндустріального суспільства зумовили стрімке зростання сфери послуг, особливо інформації та знань, що забезпечило збільшення зайнятості в галузі інформації, освіти, науки тощо.

Інформаційна економіка в період перетворень знань та інформації в ефективніший чинник виробництва, створила підґрунтя для зростання суб'єктивних оцінок у процесі визначення споживчих благ та послуг. У свою чергу, корисність завжди відігравала більшу або меншу роль у формуванні основи ринкової ціни товару, будучи головним атрибутом споживчого попиту [1].

Між тим, сучасне розуміння природи капіталу як включає в себе не тільки матеріальний зміст, але й інтелектуальну складову. Неможливість інтелектуального капіталу в межах класичної економічної теорії мати матеріальну сутність формує ірраціональне уявлення про його зміст. Розширення сучасного виробництва зумовлює використання нових технологій на основі інтелектуальної діяльності та перетворює інтелектуальний капітал на актив, що послідовно впливає із загальних закономірностей становлення економіки знань і продукує, в цих умовах, додану вартість.

Саме зараз сучасне суспільство відчуває на собі парадоксальні результати свого функціонування. Наприклад, окремі нематеріальні активи (інформація, здібності, навички людини) становлять головний зміст сучасного ринку праці, а тому оцінюються у грошовій формі, хоча в даному випадку відсутня основа ціни, яку б сприймали за вартість. Тобто, це об'єктивний процес формування постіндустріального суспільства, що визначає людину в координатах нової економіки та соціо-економічної реальності.

Трансформаційні процеси соціально-трудоових відносин визначають рівень розвитку інформаційних технологій і соціально-

економічних чинників, які призвели до виникнення та розвитку новітніх тенденцій у сфері зайнятості. Серед них особливо важливим є зростання нестандартних видів зайнятості: поширення аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу, дистанційної зайнятості тощо. Зазначені форми нестандартної зайнятості функціонують на території нашої країни досить успішно і впродовж достатньо тривалого часу, але й досі перебувають поза правовим полем. Фактори, які формують нову модель зайнятості та розвивають гнучкі форми праці в епоху глобалізації, економістами до сьогоdnішнього дня залишаються недостатньо вивченими. Разом з тим, зазначені види зайнятості є інституційно не врегульованими, а тому зберігаються ризики, що сторони можуть не дотримуватись договірних умов, а отже, отримана робота виявиться соціально незахищеною, шкідливою або небезпечною.

Подальших досліджень також потребують можливості використання іноземного досвіду в регулюванні нестандартних форм зайнятості, а саме: забезпечення захисту прав найманих працівників, створення сприятливих умов для іноземних інвесторів, узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринку [2].

До складу інтелектуально праці економісти включають: людський актив, інтелектуальну власність, інфраструктурні та ринкові активи. Так, людський актив можемо визначити як сукупність колективних знань персоналу підприємства, їх творчі здібності, вміння вирішувати проблеми, що виникають, лідерські якості, підприємницькі та управлінські навички.

Трансформації, що відбуваються на сучасному ринку праці, призвели до того, що світовий ринок праці стає більш динамічним за рахунок поширення нестандартних форм зайнятості, серед яких можна виділити:

- неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);

- тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт;

- аутсорсінг (робота «без робочого місця»), що припускає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства (вдома або в постійних роз'їздах тощо);

- самозайнятість — люди не перебувають у будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги;

- неформальна зайнятість, яка не відбивається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується завдяки тому, що контроль держави над нестандартними формами зайнятості не відбувається належним чином [3].

Як бачимо, сучасні соціально-економічні процеси на ринку праці України переживають глибокі трансформації. Становлення нового ринку праці поряд з класичними формами пропонує нестандартні форми зайнятості. Нестандартні форми зайнятості привабливі для багатьох суб'єктів: організацій, бізнесу, держави, менеджменту усіх ланок. У зв'язку з цим державні органи регулювання повинні стимулювати і підтримувати зазначені форми зайнятості у межах правових норм. Відповідно, вченим поява цих форм дає підґрунтя для ширшого наукового аналізу.

Список літератури

1. Dekker R., Kaiser L. Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns — The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom. Colchester : University of Essex, 2000. 62 p
2. Сотнікова Ю.В. Трансформація форм зайнятості в умовах інформаційного суспільства XXI ст. / Ю. В. Сотнікова, Е. Р. Степанова, Д.С. Касьмін // Бізнес Інформ. — 2018. — № 4. — С. 191-197. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_4_28
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12>

УДК 331.556.4:314.748

Жук Р.В., аспірант
Університет банківської справи
м. Київ, Україна

ОЦІНКА ОБСЯГІВ ЗОВНІШНЬОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЗА ДАНИМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ

За різними оцінками кількість трудових мігрантів з України в 2019 році досягла 2,25–2,75 млн осіб і має тенденцію до зростання. Трудові мігранти витрачають частину зароблених ними грошей в Україні, або безпосередньо, або здійснюючи грошові перекази своїм близьким і рідним. Таким чином, зароблені ними гроші збільшують рівень споживання у країні та підвищують рівень життя. Крім того, такі перекази сприяють стабілізації валютного ринку, адже за оцінкою НБУ їх загальна сума у 2019 році склала 11,9 млрд дол. США,

що приблизно дорівнювало 7,7 % ВВП України [1]. У 2019 році загальна сума переказів майже повністю покрила негативне сальдо торгівлі товарами та послугами, і перевищила сукупне сальдо прямих і портфельних іноземних інвестицій в економіку України [2].

Для аналізу впливу зовнішньої трудової міграції на економіку важливим є пошук, систематизація та обробка статистичних даних. Одним з джерел інформації про міжнародну міграцію є статистика ООН, що базується на даних, які ООН періодично отримує від держав-учасниць. Достовірність цих даних висока, тому що країни-реципієнти мігрантів зазвичай ведуть ретельніший облік мігрантів, ніж країни-донори. Статистика довгострокових мігрантів є корисною для аналізу трудової міграції, адже велика частка трудових мігрантів з часом адаптується у нових країнах і переходить у категорію довгострокових мігрантів.

Остання доповідь ООН щодо міжнародної міграції вийшла у 2019 році [4] та є продовженням попередніх доповідей 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 та 2015 років. Для аналізу був вибраний період з 2000 по 2019 рік. Дані щодо країн, де проживає найбільша кількість мігрантів з України, наведені у табл. 1.

Таблиця 1

**КІЛЬКІСТЬ МІГРАНТІВ З УКРАЇНИ
ЗА КРАЇНОЮ ЇХНЬОГО ПРОЖИВАННЯ, тис. осіб**

| | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2019 |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Російська Федерація | 3541,8 | 3293,9 | 2978,2 | 3269,9 | 3269,3 |
| США | 282,1 | 298,8 | 325,0 | 383,6 | 414,2 |
| Казахстан | 248,3 | 283,1 | 317,8 | 338,0 | 353,2 |
| Італія | 13,7 | 117,9 | 213,6 | 222,9 | 246,4 |
| Німеччина | 155,3 | 186,1 | 211,3 | 220,1 | 241,5 |
| Білорусь | 234,2 | 230,9 | 227,7 | 225,7 | 222,9 |
| Польща | 321,0 | 263,5 | 214,2 | 206,5 | 218,7 |
| Ізраїль | 164,3 | 146,8 | 131,0 | 135,1 | 131,4 |
| Узбекистан | 131,1 | 132,9 | 129,6 | 124,6 | 124,3 |
| Чеська Республіка | 16,4 | 73,9 | 124,2 | 100,7 | 110,4 |
| Іспанія | 2,1 | 61,2 | 79,8 | 81,6 | 94,1 |
| Канада | 52,5 | 57,2 | 65,5 | 72,6 | 77,8 |
| Всього по 12 країнах | 5 162,8 | 5 146,2 | 5 017,9 | 5 381,5 | 5 504,1 |
| Інші країни | 434,1 | 421,4 | 415,5 | 359,3 | 396,9 |
| ВСЬОГО | 5 596,9 | 5 567,6 | 5 433,3 | 5 740,8 | 5 901,1 |

Для детального аналізу динаміки змін числа мігрантів з України у 12 країнах, які вказані у табл. 1, використали статистику смертності населення від Світового Банку [3]. Використовуючи коефіцієнти смертності було розраховане зменшення чисельності мігрантів з України для кожної з цих країн через смертності, відповідно, кількість мігрантів з України, яка була б у цій країні без притоку «нових» мігрантів.

Розрахунки базувалися на припущенні, що показник смертності в середовищі вихідців з України дорівнює середньому у відповідній країні. Показники в'їзду «нових» українських мігрантів до 12 країн були розраховані як різниця між розрахунковою чисельністю «старих» мігрантів і даними ООН на кінець відповідного періоду. Результати розрахунків наведені у табл. 2.

Таблиця 2

**РОЗРАХУНКОВІ МІГРАЦІЙНІ ПОТОКИ
ЗА ПЕРІОД З 2000 ПО 2018 РОКИ, ТИС. ОСІБ**

| | 2000—2004 | 2005—2009 | 2010—2014 | 2015—2018 | Всього |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Російська Федерація | 9,8 | -53,0 | 524,8 | 180,1 | 661,7 |
| Італія | 105,0 | 101,9 | 20,4 | 32,8 | 260,1 |
| США | 28,9 | 38,8 | 72,3 | 43,4 | 183,5 |
| Казахстан | 48,0 | 48,3 | 34,5 | 26,4 | 157,2 |
| Німеччина | 39,1 | 35,4 | 20,8 | 31,8 | 127,1 |
| Чеська Республіка | 58,4 | 54,3 | -16,7 | 14,0 | 110,0 |
| Іспанія | 59,1 | 21,7 | 5,4 | 15,5 | 101,8 |
| Білорусь | 13,6 | 13,4 | 14,0 | 9,4 | 50,4 |
| Канада | 6,8 | 10,5 | 9,8 | 7,7 | 34,8 |
| Узбекистан | 7,3 | 1,2 | -1,5 | 2,4 | 9,3 |
| Ізраїль | -12,4 | -11,4 | 7,7 | -0,9 | -16,9 |
| Польща | -41,2 | -35,9 | 3,5 | 20,9 | -52,7 |
| ВСЬОГО | 321,1 | 223,3 | 673,4 | 374,9 | 1592,7 |

З отриманих результатів видно, що найбільше довгострокових мігрантів з України прибуло до Російської Федерації. Друге місце за кількістю мігрантів з України протягом цього періоду займає Італія, яка поряд з Іспанією та Чеською Республікою залишається

привабливою країною для українських заробітчан. Від'ємні значення у табл. 2 означають, що мігранти українського походження виїздили з цих країн до інших. Масова трудова міграція українців до Польщі поки що не мала такого ж сильного впливу на довгострокову міграцію. Можна оцінити, що за період з 2000 по 2018 роки близько 1 593 тисяч осіб емігрували з України до вказаних країн.

Список літератури

1. Грошові перекази 2019 рік. [Електронний ресурс] / Національний банк України. Режим доступу: <https://bank.gov.ua/statistic/sector-external/data-sector-external#1>
2. Платіжний баланс України 2019 рік. [Електронний ресурс] / Національний банк України. Режим доступу: <https://bank.gov.ua/statistic/sector-external/data-sector-external#1>
3. IndexMundi, CIA World Factbook. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=xx&v=26>
4. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. International Migrant Stock 2019. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

УДК 340.342

Зайцев Ю. К.

д.е.н., професор кафедри менеджменту та економіки
Міжнародний європейський університет, м. Київ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦИВІЛІЗАЦІЙНИХ ФУНКЦІЙ ПРАЦІ В УМОВАХ НАНОТЕХНОЛОГІЧНИХ РЕВОЛЮЦІЙ І ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Будь-яка суспільна форма існування людства напряму пов'язана з економічним життям, економічною діяльністю людини. Тому, коли мова йде про сутність, зміст, ключові ознаки будь-якої цивілізації слід виходити з аналізу специфіки історичних умов формування суспільного виробництва, процесу праці, системи економічних і соціально-трудова відносин. Не зважаючи на значну кількість визначень сутності та структурних складо-

вих поняття «цивілізація»¹, цивілізаційний підхід передбачає при дослідженні ключових ознак, характеристик, як загальнолюдської цивілізації, так і цивілізацій локальних, насамперед виявлення сукупності певних спільних загальнолюдських цінностей і вже на цій основі аналіз специфіки форм їх прояву та використання у всіх сферах суспільного життя народу, або народів з позицій визначення їх загальнолюдського потенціалу та можливостей використання іншими народами з метою забезпечення ефективнішого розвитку економіки та культури.

Як ми вже зазначали у своїх попередніх публікаціях, системне дослідження сутності рушійних сил цивілізацій і цивілізаційних чинників економічного розвитку дозволяє говорити про єдність їх субстанціональних, глибинних форм, серед яких провідну роль відіграють, насамперед, праця, культура² та пасионарність народу, тобто його здатність у процесі функціонування праці, у всіх її формах і різновидах, постійно знаходитися у розвитку (консервуючи, водночас, форми та ознаки, що визначають і зміцнюють конструктивну уособленість цивілізації), окреслювати перспективні стратегічні цілі та завдання даної цивілізації, забезпечувати їх досягнення шляхом ефективного використання попередніх цивілізаційних досягнень в системі соціально-економічних відносин. Адже, «Цивілізація, яка експлуатує, але не культивує, не має майбутнього» [4, с. 18].

І матеріальна, і духовна культура сприяють формуванню певної соціальної культури суспільства, і, тим самим, безпосередньо впливають на принципи та інституціональні форми виробництва, розподілу та привласнення продукту. Специфіка магістральних шляхів розвитку духовної культури окремих народів, країн, цивілізацій безпосередньо впливає не тільки на інтелектуальний зміст праці, межі її використання, які визначають можливості інноваційного розвитку людини, бізнесу, національної економіки, але й на визначення стратегічних цілей економічного та суспільного розвитку, характер засобів їх досягнення, сутність мотивів і стимулів виробничої та

¹ М. Б. Велижев, наприклад, вважає, що «Цивілізація — наукове та історіософічне поняття, яке окреслює сукупність матеріальних та інтелектуальних хрис, що притаманні великим людським спільностям у певну епоху. Воно використовується в глобальній історії для характеристики тривалих економічних і соціальних процесів, що відбуваються, або відбувалися, у світі. В ідеологічній перспективі цивілізація пов'язується з життєвими циклами масштабних культурних єдностей, які «народжуються» і «помирають» подібно біологічним організмам» [2, с. 1].

² На думку всесвітньо відомого вченого — академіка Ліхачова, саме культура перетворює людей на народ, націю. Натомість, на думку Д. Тросбі, «економіка, як інтелектуальна діяльність, не може бути вільною від культури». [10, с. 25].

економічної діяльності, етику відносин між суб'єктами господарської діяльності всередині окремого цивілізаційного поля та при взаємодії різних цивілізацій.

— Однак в умовах технологічних революцій, бурхливого розвитку роботизованої, цифрової економіки, потреба у деяких із названих вище цивілізаційних функцій праці або зникає, або до невпізнаності трансформується, набуває «зрадливих», спотворених форм. Уже сьогодні ряд провідних корпорацій, таких, наприклад, як Magic Leap, Microsoft, Hoaloha Robotics, Google, DeepMind) та інші почали перехід до наступного технологічного укладу, в Японії його називають Society 5.0 (четвертим був інформаційний, а третім — індустріальний), «який буде заснований на об'єднанні в єдиний комплекс технологій «фізичного простору» і «кіберпростору». Під цим мається на увазі «об'єднання робототехнічних систем, біо- і нанотехнологій, фотоніки, квантової техніки, людину — машинного інтерфейсу з новітніми досягненнями технічної кібернетики, штучним інтелектом, великими даними, Інтернетом речей тощо» [6, с. 22—23]. Велике коло європейських експертів вбачає у динамізації таких процесів виклики та загрози, що криються у «1) непрогнозованих технологічних змінах, які приведуть до різкої трансформації ринку праці (3D — принтери, роботизація — діджиталізація — замкнені цифрові системи тощо); 2) політичному факторі, пов'язаному з послабленням міжнародного співробітництва; 3) відсутності «західних цінностей» — демократії, солідарності, гуманності, нинішніх принципів євроінтеграції» [3, с. 123]. За цих умов, як справедливо зазначає провідний український теоретик-економіст А. А. Гриценко: «Розвиток процесів цифровізації та капіталізації економіки тільки тоді буде давати позитивний ефект для суспільства, коли буде поєднуватися з процесами соціалізації економіки. Це передбачає суттєві зміни у соціальній системі, розвиток видів діяльності, пов'язаних із сферою вільного часу і формуванням нових здібностей людини», що породжує «низку проблем і викликів для суспільства» [1, 15]. Таку пересторогу стосовно надто швидкого розповсюдження новітніх технологій висловлює і Го Кайтянь, старший віце-президент кампанії Tencent (провідна кампанія у сфері цифрових технологій — її вартість 256,6 млрд дол.), голова наглядової ради дослідницького інституту Tencent. Він вважає, що «розповсюдження технологій — процес зовсім не безкоштовний, а глибокий вплив їх на суспільство набагато складніший, ніж люди можуть собі уявити. Це не тільки підвищення ефективності виробництва. Вплив технологій простягається далеко за його межі, розхитуючи структуру суспільного поділу праці та розподілу». «Цифри

статистики показують, що на тлі показників повсякденного споживання продуктів науково-технічного прогресу втрачається головне — сама людина, її нужди та потреби. Факти свідчать про те, що більшість людей не встигає за шаленим розвитком технологій». Водночас Го Кайтянь підкреслює, що «суспільство як сукупність людських індивідуальностей змушене розвиватися, ставати більш зрілим і керованим». Адже, «зрештою, науково-технічний прогрес — одна з головних сил розвитку людського суспільства. ще одна така сила — це схильність людства до самоаналізу» [7, с. 13, 14, 16].

Головна проблема, на наш погляд, в умовах наукової революції та цифрової економіки, це падіння, або навіть втрата, тотальності такої цивілізаційної функції праці як її доступність і безперервність відтворення для значної кількості населення планети, що, безперечно, буде ускладнювати процеси соціалізації людини, умови її самореалізації та творчого розвитку, сприятиме перетворенню багатьох на ізгоїв, «вигнанців» у середині функціонуючого суспільства¹. Відбувається також значна якісна трансформація такої цивілізаційної функції праці як усвідомлення та визнання потреби у взаємодії різних людей, колективів, держав у процесі праці, адже, натомість з'являється нова форма взаємодії людини у процесі виробничої, економічної діяльності — людини із штучним інтелектом, роботом і системою роботів. Як це позначиться на адаптації людини до нових відносин у процесі праці, якими будуть ці відносини — суб'єктно-суб'єктними, або суб'єктно-об'єктними і хто у цих відносинах буде відігравати роль суб'єкта? На таке питання, якщо йти за логікою цитованого Го Кайтяня, сьогодні можна відповісти тільки силою самоаналізу. Потребує осмислення і спрямованість, межі такої цивілізаційної функції праці як створення та забезпечення простору довіри між суб'єктами господарського (та й соціального життя у нових його формах і умовах) життя, Як бути із довірою до штучного інтелекту, робота при прийнятті ними рішень управлінського, контролюючого або організаційного характеру? І як вони будуть ставитися до рішень прийнятих людиною у виробничому процесі? І чи не приведе це до падіння інституту довіри у соціально-трудових відносинах на усіх рівнях суспільного (?) поділу праці? А хто буде визначати ступінь і доцільність творчого характеру праці у

¹ Як зазначає відома дослідниця проблем функціонування та розвитку соціально-трудова відносин Т. Ю. Сидоріна, «...праця, що займала більшу частину часу та організувала життя людини, перестала виконувати смислоформуючі функції» [9, с. 160].

«новій» техно-економічній системі? Мабуть лише тепер ми починаємо розуміти: саме людська праця дійсно є «багатством народів», обов'язковою і єдиною умовою збереження людини, людської цивілізації. Однак для цього мало самоаналізу, потрібна довгострокова програма — прогноз їх збереження та розвитку.

Список літератури

1. Андрій Гриценко. Цифровий розвиток: структура, капіталізація та соціалізація // Економічна теорія. 2018. № 4. — С. 15. (С. 5—20).
2. Велижев М. Б. Цивілізація или война миров / Михаил Велижев. — Спб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2019. — 160 с.
3. К. Воронов. Привлекательный для современного человечества нордический путь // Мировая экономика и международные отношения. 2018, том 62, № 8, с. 123.
4. Ильин В.В. Философия истории. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 2003. — С. 18.
5. «Из жизни Рокфеллера» // Forbes. — 6(40). — 2015. — С. 130 — 135.
6. Лебедева, И. П. Японский рынок труда в XXI веке. Экономические и социальные проблемы. — М., Институт востоковедения РАН, 2019. — С. 22 — 23 (314 с.).
7. Ма Хуатэн и др. Цифровая трансформация Китая. Опыт преобразования инфраструктуры национальной экономики / Ма Хуатэн, Мэн Чжаоли, Ян дели, Ван Хуалей; Пер. с кит. — М.: Интеллектуальная литература, 2019. — С. 13, 14, 16. — 250 с.
8. Мудрость Конфуция: афоризмы и поучения / под ред. В. П. Бугромеева, В. В. Бугромеева. — М.: ОЛМА Медиа Групп, 2010. — 304 с.
9. Сидорина Т. Ю. Жизнь без труда или труд во спасение? / Т. Ю. Сидорина. — Спб.: Алетейя, 2018. — С. 160. (188 с.)
10. Тросби, Д. Экономика и культура [Текст] / пер. с англ. И. Кушнаревой. Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — С. 25.
11. Форд, Генри. Моя жизнь. Мои достижения / Генри Форд; пер. с англ. Е.А. Качелина. — Москва.: Издательство АСТ, 2018. — С. 12, 13, 17.

Кириленко В. І.

д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної теорії,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ В КООРДИНАТАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Збалансоване ставлення до теорії, розуміння її справжніх можливостей могло б сприяти вибору найраціональнішої стратегії реформ і напрямів дослідження нової економіки та глобальної соціально-економічної реальності.

Необхідно констатувати, що економічна теорія за півсторіччя змінила стандарти. З методологічної точки зору можна виділити кілька найважливіших аспектів розвитку економічної теорії:

- 1) удосконалення математичного інструментарію;
- 2) поглиблене вивчення і узагальнення базових моделей;
- 3) охоплення теорією нових сфер економічного життя;
- 4) нагромадження емпіричних даних;
- 5) зміна «стандарту строгості»;
- 6) колективний характер узагальнюючих робіт. Принцип співіснування. Тобто, принцип єдності теорії, поступився місцем принципу співіснування конкурентних концепцій;
- 7) «поведінковий» переворот у теоретичній макроекономіці;
- 8) організаційне зростання. Частота контактів, обмін науковими і викладацькими кадрами між університетами, нові технології обміну інформацією призвели до інтернаціоналізації економічної науки. Практично зникли національні школи.

Однак, в економічній теорії існують проблеми методологічного характеру. Щоб переконатися в справедливості цієї тези, розглянемо ряд ключових фактів теоретичної економіки.

А. Теорія суспільного вибору: неможливість раціонального узгодження інтересів. Результат Ерроу разючий: всім перерахованим вимогам задовольняють лише диктаторські правила. Іншими словами, потрібно вибрати якогось довільного члена суспільства і здійснювати громадський вибір відповідно до його переваг. Інших раціональних (у зазначеному вище сенсі) правил

не існує. Цей результат отримав назву теореми про неможливість. Йдеться про не існування раціонального правила суспільного вибору, що враховує думку всіх членів суспільства. Раціональний суспільний вибір не може бути компромісним — так можна інтерпретувати результат Ерроу.

В. Теорія загальної рівноваги: неможливість порівняльної статистики. В моделі рівноваги, яка претендує на відображення реальності, функції корисності повинні мати спеціальний вид. З'ясувати їх специфіку досі не вдається, а без цього відповіді на багато фундаментальних питань теорії не можуть бути отримані.

С. Економічна динаміка: свавілля раціональної поведінки. Відповіді на ряд фундаментальних питань економічної динаміки можуть бути отримані лише для спеціальних класів функцій корисності.

Д. Теорія фінансових ринків: неозора множинність рівноваг.

Е. Структура корпоративних паперів і фінансування дефіциту держбюджету: неістотність важливих рішень.

Ф. Монетарна теорія: нестійкість висновків щодо малих варіацій постулатів.

Економічна дійсність занадто багатоваріантна і швидкість її зміни випереджає темп її вивчення. Мінливість економічних реалій почасти корениться в зворотному впливі економічних теорій на економічну поведінку. Висновки з економічних теорій досить швидко стають надбанням маси економічних агентів і впливають на формування їх очікувань. Тут є (можливо, поверхнева) аналогія з принципом невизначеності Гейзенберга: процес пізнання впливає на пізнаваний об'єкт.

Щоб отримати опис системи в цілому, економічні теорії пов'язують воєдино моделі індивідуального вибору за допомогою того чи того організаційного принципу, зазвичай — вводячи поняття рівноваги. Тут виникають дві непереборні і, мабуть, принципово непереборні труднощі. По-перше, природні принципи не дозволяють однозначно визначити рух системи, рівноваг виявляється «занадто багато». Неповнота принципів рівноваги призводить до неозорої множинності рішень, про яку говорилося вище. Інша складність полягає в різноманітності правдоподібних принципів. З Вальрасовської і кейнсіанської моделей виходять абсолютно різні висновки, при цьому зовсім не ясно, яку схему слід застосовувати в тій чи тій ситуації. Перехідні економіки є джерелом численних прикладів такого роду.

Економічні висновки виявляються нестійкими щодо «малих» варіацій вихідних припущень. Швидкий темп економічних змін і

якісне різноманіття форм економічної організації — обставини, які були добре відомі на зорі виникнення економічної науки. Наведене обговорення показує, що ці обставини істотно проявляються в самій структурі економічного знання. У цьому відношенні теоретична економіка відрізняється як від природних наук (де знайдені фундаментальні закономірності), так і від інших гуманітарних дисциплін, де методи аналізу ще не відточені до такої міри, щоб виявити принципову обмеженість своїх можливостей. Мабуть, різноманітність економічних явищ не може бути з'ясовано на основі невеликої кількості фундаментальних закономірностей. Інтуїтивне розуміння цього положення призвело, як зазначалося вище, до заміни принципу єдності теорії на принцип співіснування конкуруючих концепцій.

Розвиток теоретичної економіки характеризується трьома незвичайними для природної науки рисами, які і обумовлюють певну кризу. По-перше, дуже багато найзагальніші результати теорії у певному сенсі негативні і, по-суті, свідчать про неповноту вихідних моделей. По-друге, більшість конкретних результатів нестійкі щодо правдоподібних варіацій вихідних гіпотез. В обох випадках справа йде так, як ніби після тривалої копіткої і витонченої роботи над моделлю дослідник отримує від неї наступне повідомлення: «Відповіді на Ваші питання залежать від неврахованих Вами обставин». Третя риса: виявлені емпіричні закономірності не нагромаджуються, а навпаки, спростовуються наступними дослідженнями. Крихкість фундаменту тягне за собою хиткість теоретичних конструкцій. Один з основних ознак прогресу в природничих науках полягає в тому, що старі теорії включаються в нові як окремих випадок. В економіці це якщо і відбувається, то лише на рівні абстрактних моделей, співвідношення яких з реаліями залишається неясним.

Невідповідність між цілями економічної теорії та її можливостями багатьма економістами сприймається як внутрішній конфлікт. Для його подолання було зроблено ряд спроб переформулювати мети, знизити рівень претензій. Самуельсон писав, що економічна наука може претендувати лише на якісне знання реакцій економічної системи на зовнішні впливи. Як уже зазначалося, ця програма виявилася нездійсненною. Здавалося б, мінімальне завдання економіки сформулював Френк Найт: з'ясувати, чого робити свідомо не слід. Пол Хейне приписує йому такі слова: «Найшкідливіше — це зовсім не невігластво, а знання чортової сили-силенної речей, які насправді невірні». Все питання, однак, в тому, в якій мірі ми можемо звукати безліч потенційно вірних

варіантів. На жаль, у багатьох випадках воно залишається досить великим. Інше формулювання основного завдання теорії пропонує Р. Лукас. По Лукасу теоретичні моделі необхідні як засіб «організації і використання емпіричних даних». Однак не очевидно, що цю функцію можуть виконувати моделі, які ніколи «не були зіставлені з спостереженнями».

Немає сумніву, що економічна теорія виконує корисні функції, створюючи необхідний інструмент для розуміння реальності. Безсумнівно також, що безпосередньо скористатися цим інструментом вдається лише в порівняно небагатьох випадках. Якщо вірно, що основна причина полягає у відсутності універсальних економічних законів, надзвичайному різноманітті і швидкої мінливості економічних об'єктів, то, можливо, вихід полягає в принципово іншій організації наукового дослідження. У даний час і в природничих науках, і в економіці провідна роль належить індивідуальним дослідникам. У фізиці, хімії, біології вони роблять відкриття, а в економіці немає. Можливо, що економічні відкриття за самою своєю природою мають носити короткостроковий характер. Таким відкриттям могло б бути, наприклад, виявлення причин нинішнього спаду в Україні і розробка ефективних заходів щодо її подолання. Але якщо період життя досліджуваного явища 4–5 років, то у індивідуального дослідника занадто мало шансів на успіх. Мають бути колективні організовані дослідження.

Автор найменше хотів би, щоб з його твердження про нинішній стан економічної теорії був зроблений висновок про її марність, або про те, що треба шукати свої шляхи, не звертаючи увагу на досягнуте. Такий підхід неминуче призведе до безглузлого повторення пройденого. З іншого боку, ми не думаємо, що повинні всього лише наздоганяти експрес, що мчить у невідому далечінь. Необхідно шукати свої шляхи у співпраці зі світовим співтовариством економістів.

Література

1. Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело. 1992
2. Arrow K.J. Social Choice and Individual Values. New York: Wiley. In 1963, 2nd ed. 1951.
3. Arrow K.J. and G.Debreu. Existence of Equilibrium for a Competitive Economy. *Econometrica*, v.25, 265—290. 1954.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.

5. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 8. — С. 8—14.

6. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97—125.

УДК 330.35:331.526]:330.34

Колядич О. І.

кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії
ДВНЗ «Київський національний університет
імені Вадима Гетьмана»
м.Київ, Україна

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ В СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В умовах нової економічної реальності, — поглиблення автоматизації та поширення роботизації виробничого процесу, стрімкого розповсюдження пандемії COVID 19, особливої актуальності набувають цілі та завдання Сталого розвитку, визначені ООН [1] і адаптовані у більшості країн світу. В Україні основою для планування розвитку є Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [2], яка створює бачення орієнтирів досягнення Цілей сталого розвитку і містить адаптовані завдання та індикатори для їх моніторингу. Сучасний світ перебуває в умовах невизначеності та під впливом імпульсів «чорних лебедів» що позначаються на нестабільності та кризовому характері в економічному, соціальному, технологічному середовищі. Значна частина дослідників вважає такий стан ознакою початку переходу до нової фази технологічного та соціально-економічного устрою.

Вагому роль у забезпеченні повної і продуктивної зайнятості в контексті досягнення Цілей сталого розвитку відіграє ринок праці, який перебуває у постійному русі, залежно від низки внутрішніх і зовнішніх чинників. Незначна стабілізація ринку праці України, що проявляється у вигляді зростання чисельності зайнятого населення, зниження загального рівня безробіття, на сьогодні-

ні змінюється на погіршення вказаних показників. Крім того, вже усталені проблеми: неформальна зайнятість, професійно-кваліфікаційний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, безробіття серед молоді з вищою освітою, невідповідність рівнів заробітної плати в Україні та в країнах Європейського Союзу, освітня і трудова міграції, обумовлюють необхідність його регулювання відповідно до цілей і завдань сталого розвитку.

З іншого боку, позиції українських компаній-працедавців знаходяться під великим тиском з боку політичних ризиків, фінансової нестабільності, коливань цін на світових ринках тощо. Специфікою функціонування українських підприємств є масове згортання процесів стратегічного управління та застосування управління поточними операціями. Це означає принципове зниження готовності до різних сценаріїв розвитку подій.

Окремим викликом для всіх суспільств постала проблема пандемії. Як зазначає адміністратор ПРООН Ахім Штайнер, «За останні 30 років світ бачив багато криз, включаючи Глобальну фінансову кризу 2007–09 років. Кожна з них завдала відчутної шкоди людському розвитку, але загалом приріст розвитку нарощувався в усьому світі щороку. COVID-19, маючи потрійний вплив на охорону здоров'я, освіту та доходи, може змінити цю тенденцію» [3]. ПРООН вважає, що глобальний людський розвиток — поєднання освіти, охорони здоров'я та рівня життя, може впасти цього року вперше з 1990 року, коли почалися вимірювання даних показників.

Сприяння сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для усіх (ціль 8 Цілей Сталого розвитку 2016–2030) передбачає виконання країнами таких завдань: підтримання економічного зростання, у тому числі зростання валового внутрішнього продукту на рівні не менше 7 % на рік; підвищення продуктивності в економіці шляхом диверсифікації, технічної модернізації та інноваційної діяльності; проведення орієнтованої на розвиток політики, яка сприяє продуктивній діяльності, створенню гідних робочих місць, підприємництву, творчості й інноваційній діяльності; забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей і людей з інвалідністю і рівну оплату за працю рівної цінності; викорінення примусової праці; захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості; розробка і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та імплементація Глобального пакту про робочі місця Міжнародної організації праці [4].

Виконання зазначених завдань у період ряду викликів сучасності для досягнення Глобальних цілей сталого розвитку в Україні полягає у функціональності національної системи Цілей сталого розвитку [5], з дотриманням позитивної динаміки індикаторів моніторингу [6] та системною проєкцією, імплементацією Цілей сталого розвитку на період до 2030 року до розробок прогностичних і програмних документів, нормативно-правових актів [7].

Таблиця 1

ІНДИКАТОРИ СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ ЩОДО ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ*

| Індикатор | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2025 | 2030 |
|--|----------|------|------|------|------|------|------|------|
| | орієнтир | | | | | | | |
| Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, % | 64,4 | 64,2 | 64,2 | 65,6 | 66,9 | 66,0 | 68,0 | 70,0 |
| Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, % | 17,2 | 17,8 | 15,9 | 14,5 | – | 17,0 | 16,5 | 15,5 |
| Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року | 100 | 104 | 101 | 97 | 91 | 75 | 60 | 55 |
| Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року | 100 | 107 | 98 | 109 | 113 | 70 | 60 | 59 |
| Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, % | 28,9 | – | 28,4 | – | – | 22,0 | 17,0 | 12,0 |
| Кількість зайнятих працівників у суб'єктів середнього та малого підприємства, млн осіб | 6,5 | 6,5 | 6,6 | 7,0 | – | 8,3 | 9,5 | 10,5 |

* Вибірку підготовлено на основі Добровільному національному огляді щодо Цілей сталого розвитку в Україні (2020).

Особливим завданням постає збереження та примноження людського капіталу, сформованого чи розвиненого і накопичений людьми (людиною) певного запасу здоров'я, знань, звичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій абот сфері суспільного виробництва.

Значна роль у стратегічному управлінні людським капіталом покладається на національний уряд і великий бізнес. На сьогодні діяльність цих суб'єктів на теренах України визначається значною асиметрією. Національний уряд не демонструє успішний рух щодо забезпечення економічного зростання та зайнятості населення в контексті досягнення цілей сталого розвитку. Прорахунки уряду лише частково компенсують місцеві громади, малий і середній бізнес. Щодо ініціатив великого бізнесу, то вони не є системними, становлять короткостроковий характер і спрямовані на швидкий результат, тобто далекі від стратегічного компонування.

Об'єктивну картину стану людського капіталу України є ряд ознак, які стримують розвиток суспільства в цілому та економіки зокрема. Серед них: скорочення населення; низька народжуваність; значна трудова міграція; зменшення частки працездатного населення та старіння нації; зниження якості освіти; криза системи охорони здоров'я.

Параметри та індикатори, відображені у Добровільному національному огляді щодо Цілей сталого розвитку в Україні [8], вказують на низку проблем щодо стану зайнятості населення в Україні.

З аналізу приведених індикаторів слідує ряд висновків:

Не зважаючи на підвищення рівня зайнятості з 64,4 % (у розрізі статі: жінок — 59,1 %; чоловіків — 70,2 %) у 2015 році до 66,9 % (61,6 % і 72,7 % відповідно) у 2019 році (при цільовому орієнтирі 66,0 % у 2020 році, слід враховувати новий фактор впливу, а саме поширення пандемії COVID-19, який може суттєво скоректувати цей індикатор за підсумками 2020 року і переглянути орієнтовні індикатори в бік зниження.

Зменшення рівня безробіття з 9,1 % у 2015 році до 8,2 % у 2019 році та кількості молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, з 17,2 % у 2015 році до 14,5 % у 2018 році зумовлено скоріше значним відтоком працівників до успішніших економік. Цю проблему найвірогідніше вирішувати у спосіб покращення легкості ведення бізнесу та захисту малого й середнього бізнесу в умовах згубних наслідків поширення COVID-19.

Нездоланною проблемою у сфері зайнятості є недостатня забезпеченість надійних і безпечні умови праці для працюючих,

про що свідчить недостатня динаміка показника щодо частки працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальній обліковій кількості штатних працівників (з 28,9 % у 2015 році до 28,4 % у 2017 році). Також за показником кількості загиблих від нещасних випадків на виробництві має місце негативна динаміка росту — протягом п'яти років (з 2015 року по 2019 рік) ріст становив 13,0 %. Основними причинами настання нещасних випадків, у тому числі зі смертельним наслідком, були організаційні, серед яких найпоширеніші — невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, порушення правил безпеки руху, технологічного процесу тощо.

Головним трендом національного огляду повинна стати активна політика зайнятості, що має забезпечити соціальне включення не тільки економічно активного населення, але й тих, хто є соціально відторгненим внаслідок об'єктивних причин. Важливим є забезпечення повної та легальної зайнятості: вона генерує доходи для всіх осіб працездатного віку, зменшує державні видатки (наприклад, на допомогу по безробіттю) та забезпечує соціальні внески, які, принаймні частково, дозволяють фінансувати соціальні послуги та пенсійні програми. Зайнятість із гідною оплатою праці скорочує як абсолютну, так і відносну бідність, зменшуючи завдяки цьому нерівність. Для забезпечення прогресу досягнення ЦСР необхідно пришвидшити реалізацію реформ з дерегуляції, децентралізації та податкової реформи і судової реформи. Також необхідним є розвиток конкуренції, гарантування та захист прав власності, прав кредиторів. Забезпечення стійкого зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості повинні стати основним чинником якісних змін сфери зайнятості. У свою чергу, вирішення питання щодо створення нових виробничих потужностей в Україні для налагодження повного циклу виробництва критично необхідних товарів і технологій з відповідним попитом на робочу силу, сприятиме подоланню асиметрії розвитку виробничої сфери зі сферою зайнятості.

Вирішення проблем окремих сфер економіки та підсистем суспільства унеможливує застосування класичного неоліберального інструментарію. Заслужують на увагу, аналіз і рекомендації, викладені У. фон Вайцзекером та А. Війкманом у співпраці з членами Римського клубу [9]. Автори пропонують нову парадигму, яка нівелює неоліберальний підхід до розвитку економіки та суспільства. У цілому, нова парадигма «Нового просвітництва»

ґрунтується на системі балансу між: людиною і природою, довгостроковими наслідками і тактичними завданнями, швидкістю і стабільністю, особистим та суспільним, релігією та державою, справедливою винагородою та соціальною рівністю, ринковими силами та законом.

Вирішення проблем економічного зростання та зайнятості населення, як і інших цілей сталого розвитку стане ефективнішим через призму нового мислення та усвідомлення домінанти антропоцентризму.

Список літератури

1. Програма розвитку ООН, «Цілі сталого розвитку», 2017, URL: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=8&Target>
2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна», 2017, URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
3. COVID-19 and the SDGs. How the ‘roadmap for humanity’ could be changed by a pandemic, 2020, доступ за адресою: https://feature.undp.org/covid-19-and-the-sdgs/?utm_source=web&utm_medium=sdgs&utm_campaign=covid19-sdgs
4. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
5. Sustainable Development Goals: Ukraine / National Report. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine, 2017. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
6. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: Розпорядження КМУ від 21 серпня 2019 р. № 686-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin-686r>
7. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. №722. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
8. Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні: Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>
9. Come On! Капіталізм, недалекоглядність, населення і руйнування планети. Доповідь Римському клубу / Ернст Ульріх фон Вайцекер, Андерс Вейкман; переклад з англ. Ю.Сірош; за наук.ред. В.Вовка, В.Бутка. — К.: Саміт-Книга, 2019. — 276 с.

Коробкин А. З.
заведующий кафедрой экономических
и правовых дисциплин Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов. Рычагами (инструментами) государственного регулирования оплаты труда являются: минимальная заработная плата; минимальный потребительский бюджет; бюджет прожиточного минимума; индексация заработной платы и другие элементы.

Минимальная заработная плата (МЗП) — это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, минимальная заработная плата (месячная и часовая) — государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора [3].

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января и в настоящее время по состоянию на 1.10.20г. составляет 375 белорусских рублей (около 150 долларов США).

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) — денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы работающих и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных членов общества. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины.

Потребительская корзина — научно обоснованный, сбалансированный набор товаров и услуг, который удовлетворяет конкретные функциональные потребности человека в определенные отрезки времени, исходя из конкретных условий и особенностей, сложившихся в Республике Беларусь.

МПБ пересматривается один раз в три месяца Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и с 1.08.20г. составляет США) [1]. 552,13 белорусских рублей для трудоспособного населения (около 220 долларов

МПБ применяется для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, формирования системы макроэкономических пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) — стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы. Прожиточный минимум — набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его здоровья.

БПМ рассчитывается в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам и раз в три месяца утверждается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. В настоящее время с 1.08.20г. для трудоспособного населения он составляет 285,04 белорусских рублей (около 115 долларов США) [2].

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

Бюджет прожиточного минимума в соответствии с законодательством применяется при определении размеров минимальных трудовых и социальных пенсий; надбавок, повышений к пенсиям и доплат людям старших возрастов; некоторых видов пособий и др. Он служит нормативом индексации доходов населения, выступает в качестве критерия нуждаемости при определении права граждан на государственную адресную социальную помощь в виде ежемесячного социального пособия и обеспечения продуктами питания детей первых двух лет жизни.

В связи с инфляцией, вызванной ростом потребительских цен, производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен.

Индексация заработной платы — метод компенсации уменьшения реальных доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни. Индексация заработной платы в Республике Беларусь производится в пределах 100 % БПМ на душу населения в том случае, если индекс цен нарастающим итогом с начала года превысит 5 %.

Список литературы

1. Минимальные потребительские бюджеты для различных социально-демографических групп населения: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
2. Бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в рублях в расчете на месяц: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26 июля 1999 г., № 296-3 / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 27.07.1999. — № 2/70.

УДК: 331.5+339.9

Кузнецова Н. Б.

докторант кафедры міжнародного менеджменту
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЦИФРОВА МОДЕЛЬ ЗАЙНЯТОСТІ У СВІТІ: ЗАГРОЗИ ТА НЕБЕЗПЕКИ

Технологічні інновації, демографічні зміни, глобалізація, що відбуваються внаслідок цифрової революції, зумовлюють кардинальні трансформації глобальних ринків праці, зміни їх інституційної структури внаслідок переміщення значної кількості його суб'єктів у цифровий простір; формують виклики раніше традиційним розумінням характеру праці, її продуктивності, організації та оплати, зайнятості, безробіття. Вони помітно трансформують моделі роботи, нівелюють і ліквідують одні робочі мі-

ся, натомість створюють нові, змінюють зміст фахових компетентностей і характер виконуваних завдань, специфікації посад.

Так, за оцінками Всесвітнього економічного форуму, нові технології до 2022 р. дозволять створити 133 млн нових робочих місць, замість 75 млн, які будуть переміщені, у т.ч. у цифровий простір. Пандемія COVID-19 прискорила цифрові тенденції та зумовила фундаментальні зрушення у навичках і знаннях. Більшість країн уже сьогодні відчувають проблеми внаслідок розриву у кваліфікації. За дослідженнями Відкритого університету (Open University) у Великобританії у 2019 р. дев'ять з десяти організацій визнали, що їм не вистачає цифрових талантів [3]. Унаслідок пандемії бізнес (роботодавці) і працівники вимушені активніше здійснювати переміщення у віддалений онлайн простір: перші з метою пошуку фахівців з цифровими навичками, другі — для пошуку джерел віддаленої роботи.

За останні десятиліття значних трансформацій зазнав світовий ринок праці внаслідок появи цифрових платформ зайнятості, що мало вплив не тільки на існуючі бізнес-моделі, а й на модель самої зайнятості, появу її нових профілів, таких як: краудворкінг (crowdworking), робота на вимогу за допомогою програмних додатків; самозайнятість; індивідуальна гібридна самозайнятість; фрілансерство; зайнятість через лізинг та аутстафінг; інсорсинг [1, с. 592—593].

Особливого динамізму сьогодні набирають цифрові форми зайнятості. У час пандемії COVID-19, коли посилюються карантинні обмеження, значна кількість людей, які втратили роботу, поповнюють ряди краудворкерів — дешевої робочої сили, яка виконує, зазвичай, нескладні мікро завдання за низьку вартість. Так, за даними британської компанії Prolific, у березні 2020р. у порівнянні з лютим, чисельність краудворкерів на платформі зросла на 13 %, що збільшило вартість транзакцій більш як на 50; а на платформі Mechanical Turk кількість нових учасників зросла на 20 % [5].

Перевагами цифрової зайнятості є можливість працювати з будь-якого місця і в будь-який час. Проте цифрова праця містить і певні ризики для працюючих. Виконуючи роль цифрових посередницьких інструментів між роботодавцями і робочою силою, цифрові платформи праці класифікують своїх працівників як самозайнятих, що нівелює право останніх на охорону праці та соціальний захист. Крім того, праця краудворкерів є нетиповою (виконується 7 днів на тиждень переважно у вечірні чи нічний час вдома), не потребує високого рівня освіти, оскільки більшість мі-

кро завдань є простими і повторюваними. Це свідчить про те, що цифрова зайнятість демонструє невідповідність професійних навичок краудворкерів типу виконуваної ними роботи, відсутність пільг щодо їх соціального захисту, справедливої і вчасної оплати праці, захисту від дискримінації, страхуванню на випадок безробіття, можливості кар'єрного росту.

Цифрова модель зайнятості характеризується переходом до мінливих робочих місць і має вагомий вплив на зростання значення інтелектуального капіталу працівників. За таких умов зникає ідея моделі «життєвого циклу» зайнятості; вирівнюються компанії на ринку праці та відбувається розмитість середнього рівня управління в них. Також цифрова зайнятість змінює у компаніях систему управління працею на автоматичне управління працівниками за допомогою комп'ютерного коду. Трудова практика, що раніше здійснювалася за допомогою режимів організаційного контролю менеджерами, все більше алгоритмізується через комп'ютерні програми, де практично майже відсутні системи спілкування та вирішення трудових конфліктів.

Крім того, зростання масової цифрової праці поширює нестабільну робочу силу, т.б. працю, яка є не просто неповною і тимчасовою, а як невизначену, непередбачувану, ризикову, що підриває основи надійності та безпеки у системі самої праці. Внаслідок цього спостерігається зростаюча ймовірність безробіття, зростання загальної незахищеності робочих місць, масштабування нестандартної роботи та перенесення трудових ризиків з роботодавця на працівника [2].

Таким чином, мінімізація ризиків і загроз, які несе цифрова зайнятість потребує консолідації спільних зусиль світової спільноти: урядів, політиків, роботодавців, працівників протистояти сучасним викликам цифровізації ринку праці. У зв'язку з цим Генеральна дирекція з внутрішньої політики Європарламенту [4] рекомендує зробити рішучі кроки для вироблення ефективної політики регулювання нетипових форм зайнятості щодо зміни фіскальної політики, перегляду трудового законодавства, боротьби з недекларування доходів або ухиленням від сплати податків цифровими платформами праці, розробки механізму захисту прав цифрових працівників тощо.

Список літератури

1. Плікус І.Й. Підприємництво та самостійна зайнятість в цифровій економіці: стан, проблеми та нові можливості // Young Scientist. № 11 (75). November, 2019. С. 591—595.

2. Arne L., Kalleberg (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review, Volume 74. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/ Precarious_Work_Insecure_Workers_Employment_Relati%20(1).pdf. (Last accessed: 30.10.2020).

3. Digital learning for the future of world // Digital Learning. № 0685. — 07.09.2020, p. 06.

4. Forde C, Stuart M, Joyce S, Oliver L, Valizade D, Alberti G et al. The social protection of workers in the platform economy. European Union [Internet] (2017). URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (Last accessed: 01.11.2020).

5. Newly Unemployed, and Labeled Photos for Pennies. 23.04.2020. URL: <https://www.wired.com/story/newly-unemployed-labeling-photos-pennies/>. (Last accessed: 04.11.2020).

УДК 331.5

Воскобойник Д. В.

аспірант

Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Київ, Україна

Ланська С. П.

доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Київ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЗМІНИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ВПЛИВУ ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Функціонування національного ринку праці відбувається під усе більшим впливом глобалізації, яка визначає його параметри, структурні пропорції, форми та напрямки подальшого розвитку. В умовах поширення глобалізаційних процесів, основним проявом їх впливу є поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), що безпосередньо впливає на всі сфери соціально-економічного системи держави, зокрема, й на соціально-трудова сферу [1, с. 29].

Поширення ІКТ призводить до суттєвих зрушень на вітчизняному ринку праці: змінюється характер праці, змінюється струк-

тура зайнятості, населення (щодо зростання зайнятості у сфері ІКТ, у сфері послуг), відбувається зміна форм організації праці, що проявляється у поширенні самозайнятості та часткової зайнятості, виникненні різноманітних проявів дистанційних форм зайнятості та створенні віртуальних підприємств.

Протягом тривалого періоду такі процеси були плавними і поступовими та впроваджувались лише на тих підприємствах, які мали для цього ресурси і могли легко повернутись до попередньої моделі в разі негативних наслідків. Проте світові події останнього року, зокрема явища, спричинені пандемією COVID-19, продемонстрували, що звичний порядок виробничих процесів, функціонування підприємств та організацій може зазнати суттєвих змін дуже швидко, при цьому унеможлиблюється варіант щодо вирішення проблем шляхом очікування на повернення до звичних умов. На жаль, не всі роботодавці вчасно це усвідомили, а у деяких сферах зайнятості побудувати альтернативний робочий процес просто не виявилось можливим. За даними Державної служби статистики України у другому кварталі 2020 року рівень безробіття зріс на 1,3 % — до 9,9 % з 8,6 % у першому кварталі, тобто чисельність безробітного населення склала 1,7 млн осіб [2].

Сфери зайнятості, в яких діяльність працівників базується на взаємодії з інформаційними технологіями та не потребує використання спеціального устаткування, були вимушені здійснити перехід до віддалених форм роботи. До цих сфер належать ІТ-сектор економіки, майже всі офісні підприємства, навчальні заклади та ті сектори, де основним робочим інструментом є комп'ютер або телефон. Підприємства ж, діяльність яких обумовлена використанням певного устаткування або обов'язковими фізичними контактами між людьми, не мали можливості перейти на віддалену роботу.

Найбільш постраждали від епідемії COVID-19 в Україні працівники сфери послуг. Адже процес функціонування цього сегмента вітчизняної економіки є вельми трудомістким, оскільки технологічні процеси у сфері послуг менше, ніж у багатьох інших сферах економічної діяльності піддаються механізації та автоматизації, унаслідок чого вони потребують значних питомих витрат саме живої людської праці для свого здійснення [3].

Слід зауважити, що однією з проблем віддаленої роботи стала організація робочого процесу вдома. Як виявилось, у багатьох працівників немає місця, де можна працювати так само, як в офісі, поширеною є проблема відсутності обладнаного робочого місця, де провести увесь «робочий» день. Крім того, суттєві труднощі виникли у людей, які не могли розподілити робочий і

вільний час вдома. Це певною мірою призводило до емоційного «вигорання» працівників. Найбільшою мірою це знайшло прояви в ІТ-сфері, зокрема таких ІТ-гігантів, як Google, Facebook, Amazon та інших [4]. Окрім того, локдаун негативно вплинув на командних працівників, для яких взаємодія з колегами є важливою складовою робочого процесу.

Важливого значення набуло завдання щодо забезпечення ефективності процесів віддаленого спілкування між працівниками. Основним інструментом стали саме інформаційно-комунікаційні технології, зокрема месенджери для швидкого спілкування за допомогою тексту, а також сервіси аудіо- та відеодзвінків для обговорення важливіших тем під час конференцій. Організації нарад стали приділяти більше уваги, оскільки це стало майже єдиним способом отримання оперативної інформації.

Поширення віддаленої зайнятості продемонструвало, що кардинальна реорганізація робочих процесів є цілком можливою, а зменшення частки традиційних форм організації робочих процесів не несе за собою негативних наслідків. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології відкривають великі можливості у сфері зайнятості населення, зокрема щодо форм організації праці. Спектр таких можливостей значно розширюється, оскільки ІКТ безперервно впливають на усі сфери людського життя: роботу, освіту, сім'ю тощо.

Отже, широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій розглядається як одна з найважливіших умов розвитку національного ринку праці та підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Список літератури

1. Сандугей В. Вплив інформаційних технологій на розвиток українського ринку праці. Україна: аспекти праці. 2014. №1. С. 29–34.
2. Зайнятість та безробіття населення в II кварталі 2020 року: Експрес-випуск. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.10.2020).
3. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. Україна: події, факти, коментарі. 2020. № 12. С. 43–57. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>.
4. Silicon Valley's workforce is feeling more burned out than before the pandemic, with nearly 70 % reporting work-from-home exhaustion. URL: <https://www.businessinsider.com/tech-workers-burnout-higher-than-before-coronavirus-pandemic-2020-10> (дата звернення: 17.10.2020).

Маршаєв Ю. М.

професор кафедри управління персоналом та економіки праці
м. Київ, Україна

Кицак Т. Г.

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ : НЕОБХІДНІСТЬ ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ

Результати аналізу свідчать, що роль соціального діалогу в соціальному розвитку країни протягом усього періоду ринкових трансформацій залишається низькою, що стало однією із причин низького рівня реальної зарплати, розмір якої при вимірі в євро залишається одним із найменших у Європі. Це стимулює відтік економічно активного населення у тіньову зайнятість і на роботу за кордон, спричиняє постійне скорочення середньооблікової кількості штатних працівників: у 2014 р. їх налічувалося 8959 тис., у 2018 р. — 7662 тис. чол., або на 14,5 % менше [4, с.50]. Одночасно серед населення зростає трудова пасивність: сумарно незадіяний у зареєстрованому сегменті вітчизняного ринку праці резерв робочої сили, за нашими розрахунками, складає 5–6 млн чол.

Соціальний діалог в основному зводиться до спільних засідань, консультацій, нарад та інших заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях, що створює ілюзію тісної взаємодії і бурхливої діяльності. Але державні органи та роботодавці, зазвичай самостійно, без участі найманих працівників та їх представницьких організацій, визначають зміст рішень у цій сфері. Типовими прикладами є проведення у 2011 і 2017 рр. реформування пенсійної системи, у 2015–2020 рр. — встановлення розмірів прожиткового мінімуму, мінімальної зарплати і тарифів єдиного соціального внеску, у 2019 р. — розроблення проекту закону про працю і т.п. Тобто, ми стверджуємо, що найгостріша проблема у здійсненні соціального діалогу полягає у звуженні його предмету до суто організаційних заходів, а деколи ще до акцій дрібного реагування на події в соціально-трудої сфері.

Вузьке розуміння предмету соціального діалогу сприяє тому, що урядова сторона бачить свою роль у соціальній сфері лише в

епізодичному підвищенні розміру мінімальної заробітної плати, не враховуючи, що характеристикою соціальної політики є не дрібні подачки працівникам, а політика, спрямована на забезпечення надійного доходу, який створює умови для фізичного і духовного розвитку, відпочинку населення. Також нічого не робиться для перетворення найманих працівників з безправних гвинтиків чужого механізму у відповідальних суб'єктів соціально-економічних процесів, зокрема шляхом їх залучення до участі в акціонерному капіталі, отриманні акціонерного доходу і представництва в органах управління корпораціями. Більш того, останнім часом відбулося урізання подібних прав профспілок. Якщо у попередніх Генеральних угодах містилися положення, які зобов'язували власників бізнесу залучати представників профспілкових організацій до управління суб'єктами господарювання, то в аналогічних документах останнього періоду ці положення були скасовані з посиленням не те, що данні питання нібито врегульовані законом України «Про акціонерні товариства». Однак у ньому передбачена лише можливість участі представників трудового колективу в засіданнях наглядової ради та колегіального виконавчого органу акціонерного товариства у разі запрошення, причому лише з правом дорадчого голосу [1, с. 51, 55].

Вважаємо за доцільне у подальшому передбачати в Генеральній і галузевих тарифних угодах не лише норму щодо залучення працівників в колегіальні органи управління господарських товариств, їх наглядові ради, а й встановити сувору відповідальність власників за порушення правил і норм виробничої демократії, особливо приватизованих підприємств і публічних товариств.

Значну перешкоду виконанню соціальним діалогом провідний ролі в соціальній політиці створює викривлення його принципів, що відповідають європейській практиці і чітко визначені у вітчизняному законодавстві [3, с. 3]. Перш за все ідеться про незалежність і рівноправність сторін. Насправді на всіх рівнях трипартитзму (національному, регіональному, галузевому) в соціальному діалозі переважає урядова сторона. Зокрема, це підтверджує порядок формування Національної тристоронньої соціально-економічної ради (далі — НТСЕР), яка не грає самостійної ролі в соціально-економічній політиці, оскільки створюється Президентом України, який також призначає її Голову та секретаріат — фактично виконавчий орган НТСЕР. Те ж саме відноситься і до аналогічних органів регіонального рівня, які створюють обласні державні адміністрації. Ці органи фактично виконують роль сво-

ерідного демократичного фасаду, камуфляжного прикриття свавілля влади та великого бізнесу в соціально-трудовій сфері. Одна із причин — наявність серйозних суперечностей у функціях НТСЕР. З одного боку, передбачається, що ця інституція виробляє консолідовану позицію сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення проблем у цій сфері, а з іншого — ці питання законодавством віднесені до компетенції Кабінету Міністрів України і РНБО [2, с. 4]. Доцільним є віднесення питань, пов'язаних із соціально-трудовою сферою, від РНБО до НТСЕР і надати останній право на аналіз відповідних законопроектів напередодні їх розгляду у Верховній Раді України з наступним інформуванням про висновки та зауваження народних депутатів України.

Роль держави має проявлятися не в намаганні піднятися над іншими партнерами, а в сприянні плідній взаємодії усіх сторін соціального діалогу, формуванні атмосфери соціальної взаємодії на засадах прийняття сторонами певних самообмежень, пошуку компромісів.

Також потребує перегляду принцип репрезентативності всеукраїнських профспілкових об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, що базується тільки на кількісних критеріях. Але внаслідок такого підходу не враховуються істотні інтереси і потреби багатьох категорій, верств і груп найманих працівників і роботодавців. Необхідно залучити до кола учасників соціального діалогу таких важливих суб'єктів соціально-трудових відносин, як нерепрезентативні організації найманих працівників і роботодавців, а також підприємці і наймані працівники малого бізнесу, самозайняті особи.

Список літератури

1. Про акціонерні товариства : Закон України від 17 вересня 2008 року № 514-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/514-17?find=1&text>
2. Про Раду національної безпеки і оборони України : Закон України від 5 березня 1998 року № 183/98-ВР — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/183/98-вр>.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
4. Статистичний щорічник України за 2018 рік. /за ред. І.Є. Вернера. — К.: Державна служба статистики, 2019. — 481 с.

5. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 8. — С. 8—14.

6. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5—25.

7. Кицак Т. Г. Українська модель соціальної політики: стан і доміанти розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: збірник наук. праць. : Київ. 2016. № 2 (12). С. 153—161.

8. Лопушняк Г.С. Економіко-організаційні аспекти забезпечення реалізації права на соціальний захист в Україні / Г.С. Лопушняк // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2011. — № 2 (31). — С. 10—15.

9. Гриненко А.М., Кирилюк В.В. Надмірна нерівність доходів населення України як дестабілізуючий фактор соціальної згуртованості суспільства. Соціально-трудові відносини: теорія та практика / збірник наукових праць. — К.: КНЕУ, 2015. — № 1(9). — С. 91-98.

10. Загорський В. Концептуальні засади державної соціальної політики / В. Загорський, Г. Лопушняк // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. — Вип. 21 / за заг. ред. член-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. В. Ліпенцева — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. — С. 17.

11. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

УДК 330:338.28

Москаленко О. М.

професор, д.е.н., професор кафедри економічної теорії
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ, Україна

ВИКЛИКИ ДЛЯ ПРАЦІ: ПРАЦЯ НА ПЛАТФОРМАХ ТА НЕРІВНІСТЬ

Майбутнє праці людини знаходиться під впливом цілої низки викликів і загроз, ризиків і можливостей. Цифровізація в умовах індустрії 4.0 та глобалізація змінили наше життя і формати праці. Разом з тим рецесія, викликана пандемією Covid-19, ще більше поглибила ці виклики та загрози, трансформувала підходи до

державного управління і колективної взаємодії на всіх рівнях. Криза Covid-19 стала «чорним лебедем», який пришвидшив і без того стрімкі процеси перетворення ринку праці в рамках цифрових платформ, де компанії і користувачі надають послуги за запитом. Економіка за запитом (on-demand economy), праця 4.0, платформи, непередбачувані події-акселератори трансформацій, нові бізнес-формати і моделі, призупинення глобалізації, глобальна рецесія, макроекономічні нескорельовані шоки і нестабільна зайнятість, нові ціннісні орієнтири розвитку людства, криза нео-лібералізму і політична поляризація – це далеко не повний перелік причин і трендів, що формують нову економічну та соціальну реальність, в Україні зокрема [1–4].

Очевидно, що теперішня глобальна рецесія, спричинена пандемією COVID-19 [2] у тандемі з 4IR, агресивно впливає на ринок праці – робочі місця переходять зі спадаючих сфер до нових ролей в індустрії 4.0. Водночас сучасна рецесія несе в собі колосальні загрози через подальше зростання бідності та зубожіння тих людей, доходи яких є низькими, на рівні «виживання». Тож технології 4.0 прискореними темпами вторгаються у світ праці. Професії стають гібридними: роботодавці та клієнти вимагають міждисциплінарних навичок і компетенцій. Стала очевидною нагальна потреба масової перекваліфікації та підвищення кваліфікації в усіх без винятку секторах економіки, що пов'язано з цифровізацією, дистанційними формами роботи.

Платформи та зайнятість. Цифрові платформи – це системи та інтерфейси, які утворюють комерційну мережу або ринок, що сприяє здійсненню транзакцій «бізнес для бізнесу» (B2B), «бізнес для споживача» (B2C) або навіть «споживач до споживача» (C2C) [5]. Вони можуть пропонувати певний набір інструментів, які дозволяють користувачам конструювати власні продукти, послуги або ринки.

Актуальною у контексті аналізу капіталізму платформ, як сформованої в останнє десятиліття моделі економіки, є праця британського вченого Ніка Срничека «Platform Capitalism» (Srnicsek, 2016). Тенденція норми прибутку до зниження призвела до того, що капіталізм зіштовхнувся з кризою, це сприяло його тяжінню до реструктуризації. Виникла потреба в побудові нового способу накопичення капіталу. У 1990-х роках компанії перейшли в Інтернет-сферу, однак вона виявилася надто переоціненою інвесторами, що знайшло свій прояв у бульбашках дот-комів. Однак зміни в економіці на основі технологій виявилися незворотними. Колективне співробітництво та знання стають джерелом створення вартості в нематеріальній або цифровій економіці. Поширення набули технологічні платфор-

ми, що стали центрами зайнятості для багатьох пошукачів роботи, джерелом товарів і послуг, проведення дозвілля, надали компаніям, громадським організаціям та урядам алгоритмічний контроль за мільярдами людей. Платформи як дистанційні формати організації економічного і соціального життя трансформують працю, яка «стає все більше нематеріальною, орієнтованою на маніпуляції з символами та відчуттями», хоча частка знань в матеріальних товарах неодмінно зростає. У міжнародній статистиці вони визначаються як наукомісткі послуги (knowledge intensive services). Світ праці став дуже залежним від функціонуючих платформ, їх відкритості, умов праці. Поряд з цим росте незахищеність користувачів платформ, а вплив алгоритмів, водночас, посилює соціальну несправедливість.

Отже, цифрові платформи на основі алгоритмів трансформують наше життя. Базова бізнес-модель, на якій ґрунтувався капіталізм, була переважно пов'язана зі сферою матеріального виробництва. Однак розвиток великих даних призвів до того, що «розвинений капіталізм XXI століття поступово вибудувався навколо завдання добування та використання особливого типу сировини — даних» [6; 7], що супроводжувалося потребою нівелювання закономірності норми прибутку до зниження. Відповідно, з'явилася нова бізнес-модель. Тім О-Райлі називає це новими бізнес-мапами, хоча, звичайно, у ширшому контексті щодо використання нових технологічних можливостей розвитку економіки з використанням платформ.

Отже, нова бізнес модель — це «потужний новий тип фірми □ платформа» [6, с. 75]. Окрім того вона виникла через внутрішню потребу ефективного управління даними. Як наслідок: платформи стали ефективним способом монополізації, виведення, аналізу і використовування зростаючих обсягів зареєстрованих даних. Особливості такої моделі – її швидке розповсюдження в економіці. Такі потужні технологічні компанії, як Google, Facebook, Amazon, динамічні стартапи Uber, Airbnb, промислові лідери GE, Siemens, провідні гравці в сільському господарстві John Deere, Monsanto та багато інших — усі вони використовують платформи. Масштабування, мережеві ефекти, доступ до більших видів діяльності, накопичення даних природнім шляхом перетворюють бізнес-моделі платформ на монополію, в чому й вбачається ризик і пересторога для економіки. Сучасні компанії на основі платформ використовують технології, знижуючи велику ієрархічну систему менеджерів (або фірм постачальників). Замість цього застосовується «однорангова мережа на основі алгоритмів, репутаційної системи і динаміки ринку» [7, с. 120].

Експерти наголошують на ризиках використання штучного інтелекту, застерігають щодо маловідомих алгоритмів, які керують економікою. Вони стверджують, що штучний інтелект забиратиме у працівників дедалі більше робочих місць, в інтелектуальній сфері зокрема. Як вихід пропонується універсальний базовий дохід, що є певним грошовим гарантованим мінімумом для життя. Отже, з часом прибутковий податок з фізичних осіб перестане бути джерелом доходу держави. Альтернативою можуть стати податки Пігу на економічну діяльність з негативними наслідками, «податок на фінансові транзакції чи перерозподіл корпоративних прибутків, що перешкоджають інвестиціям в людський капітал та реальну економіку» [7, с. 302—303]. Отже, алгоритмічні системи не тільки створюють нові послуги, а й трансформують суспільство.

До речі, в Україні, як країні з високим рівнем розвитку ІТ-сфери, локальні платформи набирають стрімких обертів (Uklon, Freelancehunt.ua, Upwork.com, Kabanchik.ua, globalfreelance.ua, Freelance.ua). За дослідженням International Labour Office (2018) в 2013—2017 рр. Україна лідирує за зайнятістю на цифрових платформах (перше місце в Європі та четверте місце у світі). Вимірниками тут є сума фінансових потоків і кількість завдань (macrotasks і microtasks). Як не дивно, за даними цього джерела наша країна водночас посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Зокрема, близько 3 % української робочої сили залучені до онлайн роботи, а 18 % вітчизняних офісних працівників спробували себе в цифровій роботі та розглядають можливість повністю перейти на неї; один із двох розглядає роботу на цифрових платформах як додаткове джерело доходу [8, с. 4].

Нерівність. Антропологи, проривні менеджери та експерти одностайні: «до людської праці не можна ставитися як до зайвих витрат», бо це призведе до важких наслідків. За даними Інституту McKinsey в останні три десятиліття відбулося колосальне падіння прибутків родин. Особливо це стосується розвинених країн. Там за 2005—2014 рр. скорочення доходів або відсутність їх зростання відчували 65—70 % родин, що складає 540—580 млн осіб [7]. Однак є люди, які отримали доступ до «супер грошей». Надвисокі прибутки для винагородження топ-менеджерів і «суперзірок» для компаній стали нормою. Але «звичайних працівників сприймають як зайві витрати», які потрібно мінімізувати, оптимізувати, урізати. Нині виконавчі директори українських державних компаній заробляють в 300—400, а той 1000 разів більше, ніж громадяни країни, на яку ці менеджери працюють [9]. Оплата

праці топ-чиновників в Україні чим далі стає абсолютно не пов'язаною з продуктивністю. У США виконавчі директори компаній мають доходи у 373 рази більші, ніж звичайні працівники. Зникає середній клас, причиною чого є нерівномірний розподіл результатів економічного і науково-технологічного зростання.

Висновок. На сьогодні ми маємо мультикаузальний характер проблем на національних ринках праці та в глобальних масштабах. Перша проблема витікає із глобальної тенденції розвитку капіталізму, перманентної економічної кризи, в якій він знаходиться, пов'язаний з падінням норми прибутку. Друга пов'язана з розгортанням четвертої індустріальної революції, її впливом на вимоги до технологічності праці, її характеру та форм. Третя проблема пов'язана із медичною проблемою COVID-19, що викликала рецесію в глобальних масштабах, створила новий світ праці — праці на платформах і праці в дистанційних форматах, посилила ризики для працюючих і підвищила безробіття. Четверта проблема – це взаємозв'язок і залежність подальшого розвитку «капіталізму платформ», розгортання четвертої індустріальної революції і адаптація економік, ринків праці зокрема, до міждисциплінарних викликів кризи COVID-19. П'ята проблема – це зростаюча нерівність. Водночас, слід визнати, що ринок праці піддається впливу внутрішньої кризи власне капіталізму, а отже й його ідеологічної кризи, яка викликана втратою суспільствами довіри до неоліберальної концепції управління економікою та бізнес-моделей, що на ній базуються.

Список літератури

1. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report. January 2016. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

2. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID 19) crisis? URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-platforms-done-to-protect-workers-during-the-coronavirus-covid-19-crisis-9d1c7aa2/>.

3. Геєць В. М. Феномен нестабільності — виклик економічного розвитку / В. М. Геєць; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». — Київ: Академперіодика, 2020. — 456 с.

4. Колот А., Герасименко О., Ярмолюк-Крьюк К. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 33 с.

5. Срничек Н. 2019. Капіталізм платформ. М.: Изд. дом. ВШЭ ; пер. с англ.: Srnicek N. 2016. Platform Capitalism. Cambridge: Polity. Экономическая социология. Т. 20. № 1. Январь 2019.

6. What is Digital Platform? IGI Global. URL: <https://www.igi-global.com/dictionary/beusin/55829>.

7. О-Райлі Тім. ХЗ. Хто знає, яким буде майбутнє / пер с англ. Юлія Кузьменко. К.: Наш формат, 2018. 448 с.

8. Марія Алексинська, Анастасія Бастракова, Наталя Харченко. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 2018. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf.

9. «Слуги народу» викликали Коболева та Смілянського на килим через надвисокі зарплати. 16 січня 2020. URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/stalo-vidomo-yak-slugi-narodu-viklikali-koboljeva-ta-smilyanskogo-na-kilim-cherez-nadvisoki-zarplati-653089.html>.

УДК 331.1

Непомнящий І. О.

магістр,

Ковтун О. І.

к.е.н., професор кафедри економіки,

Львівський торговельно-економічний університет

м.Львів, Україна

ВЛПИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПРОБЛЕМУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Глобалізація з кожним роком усе більше впливає на усі сфери життя. Прояви впливу глобалізації на економіку є особливо відчутними. Безумовно, не лишився осторонь цих процесів і ринок праці. Розглядаючи зайнятість населення у контексті глобалізаційних процесів перш за все слід звернути увагу на те, що глобалізація економіки впливає на ринок людського капіталу нашої країни у двох аспектах: прямо через міграційні потоки та посилення попиту на робочу силу з боку транснаціональних компаній, що спричиняє поступову інтеграцію національного ринку праці в глобальний; та опосередковано через різноманітні канали і чинники, до яких насамперед слід віднести прямі іноземні інвестиції і міжнародну торгівлю, зміну курсу національної валюти, зміну

цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті (особливо метал, продукція сільського господарства тощо) тощо, а відтак через чистий експорт, його зростання, або скорочення, на зростання або скорочення попиту на трудові ресурси на ринку робочої сили, і у підсумку на зайнятість населення країни, і в випадку негативних її трендів на зростання трудової міграції, що, нажаль, характерно і боляче для України.

Міжнародна трудова міграція є одним із найскладніших питань глобальної економіки, яке стосується проблеми використання людського ресурсу та забезпечення його економічного відтворення завдяки вирішення проблеми зайнятості в суспільному виробництві. Причинами міграції робочої сили є фактори як економічного, так і неекономічного характеру. До причин неекономічного типу належать: політичні, національні, релігійні, расові, сімейні та ін.

Сьогодні і в умовах глобалізаційної лібералізації міграційних процесів спонукальним фактором міжнародної трудової міграції з України є вивезення капіталу і відсутність, з одного боку, стимулів, з іншого, бажання власників капіталу і доходів від нього, їх реінвестувати в розвиток національної економіки. При цьому міграційні потоки з України через неможливість знайти роботу за фахом з адекватною до цін на споживчому ринку заробітними планами охоплюють як робітників, так і службовців, спеціалістів, учених.

Так, за даними соціологічного моніторингу, який щорічно проводиться Інститутом соціології НАНУ, на запитання, чи маєте ви або хтось із членів вашої сім'ї досвід тимчасової роботи за кордоном, у 2012 р. ствердно відповіли 13,7 % опитаних, а в 2018 р. — 25,2 %. Водночас свій намір найближчим часом виїхати на роботу за кордон у 2014 р. висловили 7,4 %, а в 2018 р. — вдвічі більше — 14,3 %. Із метою оцінки масштабів і вивчення характеристик трудової міграції українців за кордон Державна служба статистики України в 2008, 2012 і 2017 рр. проводила опитування понад 20 тис. домогосподарств. Відповідно до отриманих даних, хоча б раз виїздили за кордон з метою заробітку протягом 2,5 років до опитування або працювали за кордоном на момент його проведення у 2008 р. 1,5 млн осіб, тобто 5,1 % працездатного населення, у 2012 р. — 1,2 млн (3,4 %) громадян у віці 15—70 років, у 2017 р. — 1,3 млн (4,5 %) [1].

Слід також зазначити, що міграція робочої сили в умовах і під впливом глобалізації — явище складне і неоднозначне, вона мо-

же здійснювати не тільки негативний вплив, зокрема, через відтік найбільш кваліфікованих кадрів і зменшення податкової бази для формування необхідних обсягів «соціального податку» до Пенсійного фонду для забезпечення виплат теперішнім пенсіонерам, а також для формування доходної частини місцевих бюджетів за рахунок податку на доходи фізичних осіб тощо, але і позитивний вплив на соціально-економічний розвиток країн таких, як Україна, які «постачають» робочу силу закордон, в інші країни. З одного боку вона дає можливість вирішити проблему зайнятості населення України, хоч і закордоном, а відтак зменшити навантаження на фонди соціального страхування від безробіття і державний бюджет загалом, сприяє надходженню колосальних потенційних інвестицій у вигляді зароблених коштів трудовими мігрантами, які переказують чи привозять їх на батьківщину при поверненні і затим вкладають в житлове будівництво, в започаткування чи розвиток власної справи, освіту дітей і на збільшення попиту на внутрішньому споживчому ринку. А це, у підсумку, стимулюватиме вітчизняну економіку до зростання за принципом видаткового мультиплікатора згідно теорії Дж. М. Кейнса, яка стверджує, що зростання сукупного суспільного попиту є тим ключовим чинником і драйвером ринкової економіки, який власне і стимулює її зростання та розвиток, що підтверджується вже понад 90-літнім успішним досвідом функціонування та розвитку змішаної ринкової економіки, яка була відроджена після глобальної кризи 1932 року.

Однак у зв'язку з тим, що держава втрачає людські ресурси, постає питання здійснення контролю за міграційним рухом, а також необхідності оцінювання реальної ситуації щодо загальної чисельності й статевовікового складу населення України. Ситуація, яка виникла на внутрішньому ринку робочої сили у зв'язку з міграцією робочої сили насамперед з України, вимагає розроблення цілеспрямованої політики регулювання експорту й імпорту праці з урахуванням глобалізаційного впливу, що сприятиме захисту національних інтересів. Для цього необхідно перейняти міжнародний досвід.

З метою мінімізації негативних наслідків глобалізації на розвиток ринку праці в Україні необхідно сприяти залученню соціальних інвестицій у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на рівень інноваційної активності, посилити державний контроль за імпортом робочої сили, захистити права українських працівників за межами країни, здійснити кардинальні заходи щодо недопущення нелегальної трудової міграції, вдосконалити міграційну політику.

Список літератури

1. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> .

УДК: 331.5.024.5

Новікова О. Ф.

доктор економічних наук, професор,
заступник директора з наукової роботи,
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ, Україна

ОЦІНКА ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЄС: ПОЛІТИКА ПОДОЛАННЯ РИЗИКІВ ТА НЕБЕЗПЕК¹

Щирі вітання і вдячність усім організаторам конференції та їх ідейному лідеру — Анатолію Михайловичу Колоту за те, що конференція, незважаючи на нинішні обставини, відбувається, за можливість поділитися думками і обговорити найважливіші проблеми, які сконцентровані в сфері праці та зайнятості в нинішніх умовах — впливу пандемії COVID-19 і карантинних обмежень.

За розв'язання трудових проблем у період коронакризи взяли-ся біля 20 % учасників цієї конференції. У своїй доповіді я розкрию результати наукового дослідження, яке виконується в межах реалізації проекту Національного фонду досліджень України: «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19».

Велика вдячність провідним фахівцям КНЕУ імені Вадима Гетьмана за запропоновану ним «дорожню карту», яка за сприяння Фонду Еберта в Україні розміщена на сторінках солідної наукової публікації «Сфера праці в умовах глобальної соціоекономіч-

¹ Публікацію підготовлено в межах реалізації проекту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (реєстраційний номер проекту: 2020.01/0253, Національний фонд досліджень України)

ної реальності 2020: виклики для України»[1]. У цій ґрунтовній роботі міститься комплексна оцінка стану та наслідків коронакризи в Україні станом на березень-квітень 2020 р., систематизовано міжнародний досвід та обґрунтовано пропозиції з удосконалення державної політики у трудовій сфері. Але станом на листопад усе погіршилося і не тільки в Україні, а й в інших країнах. Так, падіння ВВП у країнах ЄС унаслідок пандемії COVID-19 і фінансової кризи зросло у 5 разів (з 3,7 до 15,1 %), а міжнародні торговельні відносини скоротилися на 21 %. В Україні падіння ВВП склало 13 % (за I півріччя 2020 р.). За офіційними даними безробіття складає 11,8 %, а за соціологічними даними — 24 % (у 2,5 разу більше). Частково зайнятих за даними статистики близько 500 тис. осіб, за соціологічними даними — 3 млн осіб (у 7,5 разу більше). Перейшли на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з корона кризою 29 % працюючих в Україні — майже третина зайнятого населення. Сергій Савчук, координатор Міжнародної організації праці (МОП) в Україні й активний учасник цієї конференції, звернув увагу на те, що Міжнародна організація праці оцінює стан ринку праці за показником втрати робочого часу. В Україні такі втрати становили 21 % від табельного фонду; у світі — 17 %, у ЄС — 16 %. Ці втрати на 71 % пов'язані з прихованим безробіттям.

Відбувається стабільне зниження трудових доходів. Реальний наявний дохід зменшився на 7,3 % тільки за II кв. 2020 р. Посилюється тенденція до значного зростання бідності в країні. На сайті Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України розміщено розгорнуту інформацію про рівень бідності населення України у зв'язку з наслідками пандемії COVID-19 [2]. Масове повернення трудових мігрантів через коронакризу несуттєво вплинуло на зростання пропозицій на вітчизняному ринку праці.

Посилення негативних наслідків у трудовій сфері очікується при жорсткіших карантинних заходах. Через їх запровадження зростуть ризики безробіття, прихованої та неформальної зайнятості, втрати доходів, втрати трудового потенціалу та людського капіталу, зросте соціальна незахищеність працюючих. Соціально-психологічний стан уже погіршується через втрату доходів, безробіття, незатребуваність, дезадаптацію, втрату мотивації до професійної самореалізації тощо; зростатимуть психічні захворювання.

Україна — не одна, всі країни світу шукають шляхи, як припинити та пом'якшити негативні наслідки пандемії. Особливих

зусиль до цього докладає Міжнародна організація праці, яка опікується проблемами праці та зайнятості світового рівня. Велика вдячність їм за це. Для всіх країн світу МОП рекомендує у державній політиці враховувати такі стратегічні пріоритети:

- забезпечення збалансованості та послідовності заходів у галузі охорони здоров'я з економічною й соціальною політиками в світлі поширення пандемії COVID-19 і зростання кількості заражень у багатьох країнах; в Україні така збалансованість визначених політик відсутня;

- посилення ролі національних урядів при виробленні політичних рішень, забезпечення умов для прийняття узгоджених ефективних і дієвих заходів, спрямованих на протидію поширенню пандемії; створений в Україні Фонд боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, та її наслідками складає 65,9 млрд грн. Розподіл коштів цього Фонду є таким — 53 % пішло на підтримку автодоріг; 16 % — на соціальний захист населення; лише 25,7 % — на цільові заходи боротьби з пандемією. Станом на 22 жовтня 2020 р. витрачено лише 35 % коштів на охорону здоров'я. Подальше розходження коштів має бути цільовим і адресним, спрямованим на безпосередню боротьбу з коронавірусною хворобою;

- формування стратегічних пріоритетів політики щодо підтримки малозахищених і найбільш постраждалих від пандемії соціальних груп — трудових мігрантів, неформально зайнятих, жінок, медиків, молоді;

- посилення міжнародної солідарності для підвищення ефективності заходів стимулювання економіки й підтримки країн, що розвиваються;

- протидія зростаючій нерівності в умовах пандемії COVID-19, наслідками якої є не тільки зростання ризиків зараження коронавірусом для окремих груп населення, а й наростання проблеми достатності ресурсів для подолання захворювання та здатності впоратися з серйозними економічними наслідками хвороби в подальшому;

- застосування механізмів соціального діалогу як ефективної платформи вироблення дієвої політики реагування на коронакризу.

Щодо останнього соціального пріоритету МОП — застосування механізмів соціального діалогу як ефективної платформи подолання кризових явищ у всіх сферах, найпроблемніший для України. Протягом останніх 6 років у країні майже втрачено усі надбання щодо розбудови конструктивного соціального діалогу.

Можливо це пов'язано зі збройним конфліктом на сході України, проте радикальне протистояння, ворожнеча, насильницькі дії стали нормою і в людських, і у владних відносинах. Профспілки після помилкової позиції влади щодо розгляду та обговорення законопроекту «Про працю», в якому було прагнення виключити їх як сторону соціального партнерства, притихли зовсім. Тому використання соціального діалогу як механізму суспільної злагоди та дій щодо подолання коронакризи є рятівним важелем для консолідації суспільства.

Одночасно є і позитивні зрушення у сфері зайнятості — 29 % працюючих в Україні перейшли на дистанційну форму зайнятості, що в умовах впливу санітарно-епідеміологічних загроз пандемії COVID-19 дозволило зберегти робочі місця і зарплати працівникам. Органи законодавчої влади активно почали готувати правові підстави для дистанційної зайнятості й реалізацію адаптаційних механізмів. Прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX, прийнято та реалізується Державна програма стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки. Ухвалено Постанову КМУ «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова КМУ від 22 липня 2020 р. №641. У першому читанні прийнято проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» (унормування питань дистанційної та домашньої праці).

Отже, науковці та освітяни, які спеціалізуються на проблемах праці та зайнятості й прагнуть до реалізації соціальної безпеки в умовах коронакризи, до новітніх процесів у суспільному і трудовому бутті, повинні на засадах солідарної відповідальності, спільними зусиллями шукати оптимальні шляхи протидії ризикам і загрозам пандемії COVID-19 й мінімізації їх негативних наслідків [3–5]. Результати наукових досліджень з цих проблем після 15.12.2020 р. будуть розміщені на сайті Національного фонду досліджень України.

Від імені колективу Інституту економіки промисловості НАН України щиро вітаємо кафедру управління персоналом та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана з її 55-тирічним Ювілеєм. Бажаємо творчих успіхів, процвітання, наснаг та реалізації сміливих наукових ідей.

Список літератури

1. Колот А., Герасименко О., Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України / Праця та соціальна справедливість. Ярмолюк-Крбок К. (ред.). Червень, 2020. Фонд Еберта в Україні. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
2. Вплив коронавірусної кризи на бідність: перші наслідки для України / Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С. та ін.; Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. — Електронне видання. — Київ, 2020. — Об'єм даних 1,43 МБ URL: https://idss.org.ua/archiv/poverty_forecast.pdf
3. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Шастун А.Д. Цифровий розвиток у процесах подолання ризиків та небезпек в умовах пандемії COVID-19. Бізнес-навігатор. Випуск 4(60), 2020
4. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Касперович О.Ю. «Коронакриза»: пошуки шляхів подолання наслідків для ринку праці. Економіка, менеджмент та бізнес-адміністрування в системі транскордонного співробітництва: збірник наукових праць I Міжнародної європейської науково-практичної конференції (м. Київ, 22-23 жовтня 2020 р.). К. : ПЗВО «Міжнародний європейський університет», 2020. — С.44-45 URL: <https://ie.u.edu.ua/images/cerfi/zbirnik.pdf>
5. Панькова О.В. Шастун А.Д., Паньков Д.В. Інформаційно-комунікативне забезпечення в процесах протидії ризикам та загрозам пандемії COVID-19 у трудовій сфері України / Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Science and practice of today», Анкара, Туреччина (16-19 листопада 2020 р.) DOI: 10.46299/ISG.2020.II.IX URL: https://isg-konf.com/uk/science-and-practice-of-today-ua/?utm_source=eSputnik-promo&utm_medium=email&utm_campaign=Zb%D1%96rnik%20mater%D1%96al%D1%96v%20konferenc%D1%96%D1%97%D1%94%20dostupnim.&utm_content=970129055&utm_term=aWlkPTVkJmE5MTViLWExZmUtNGI5ZC1iY2QzLTBiMWRmNWFiZGNmYw==

Новікова О. Ф.

доктор економічних наук, професор,
заступник директора з наукової роботи
Інститут економіки промисловості НАН України

Панькова О. В.

кандидат соціологічних наук, доцент,
зав сектором економічної соціології, пров. наук. співробітник
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Київ, Україна

ЗМІНИ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЙНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ¹

2020 рік відкриває нову «віху» в історії людства принаймні першої половини XXI століття. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом у всьому світі людський соціум зіткнувся з пандемією COVID-19. За даними Worldometers info, станом на 18 жовтня 2020 року в світі було підтверджено 40,3 млн випадків COVID-19, з них 1,1 млн — летальних, а кількість тих, хто одужав дорівнює майже 30,1 млн осіб [1]. Поширення коронавірусної хвороби призвело до системних змін соціально-трудова реальності-XXI, де, за визначенням А.Колота та О.Герасименко, «вірусний», чинник суспільного поступу-XXI став змінювати усі складові життєдіяльності людей, спільнот, соціуму в цілому. Економічна діяльність, суспільна організація праці, сфера безпосереднього докладання праці, ринок праці та багато іншого, що стосується людини, її життєдіяльності, добробуту набуває нового формату під впливом новітніх явищ, процесів [2, с. 4]. Ми є свідками формування нової соціоекономічної реальності, що викликана пандемією COVID-19, яка загострює виклики і загрози допандемічної епохи, породжує нові, посилюючи демографічні та глобалізаційні чинники, актуалізуючи запит на розвиток цифровізації економіки та суспільства, інформаційно-комунікативних та інших проривних технологій тощо. Нинішня повномасштабна

¹Публікацію підготовлено в межах реалізації проєкту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (реєстраційний номер проєкту: 2020.01/0253, Національний фонд досліджень України)

світова криза є водночас і епідеміологічною, і економічною, і соціальною, і геополітичною.

Пандемія коронавірусу COVID-19, яка протягом кількох місяців поширилася майже на всі континенти і охопила 90 % країн світу — це перевірка людства на здатність протидіяти загальноцивілізаційним загрозам, мобілізуватися для вирішення нагальних проблем і активно цілеспрямовано діяти. Тому активне й оперативне реагування кожної країни на ці виклики й загрози, розбудова колективної системи безпеки стають запорукою безпеки життя і здоров'я населення кожної держави, людства в цілому. Особливостями негативних наслідків пандемії COVID-19 є одночасний вплив та сполучення глобальних і національних ризиків і небезпек, різке загострення ситуації на ринку праці та зайнятості.

Нова соціоекономічна реальність змінює розклади, пов'язані з міграційними рухами. Так, викликами для міжнародної спільноти стала втрата українських трудових мігрантів, а для України — втрата грошових надходжень від них і зростання кількості безробітних. В Україні пандемія COVID-19 і карантинні обмеження значно поглибили економічну кризу, наслідки якої зразу відбилися на сфері праці та зайнятості. Різко знизилась економічна активність населення, припинилася й загальмувалася діяльність значної кількості секторів економіки, зросло безробіття, поширилася бідність, втрачаються можливості для повноцінної, якісної освіти. Суттєво зросло навантаження на медичні заклади, державні соціальні служби, правоохоронні органи тощо. Соціально-психологічний стан населення погіршився через посилення загроз втрати життя та здоров'я, обмежень свободи переміщення, умов життєдіяльності та життєзабезпечення тощо. Одночасно поглибилися внутрішні негативні явища через поширення часткової, неформальної та тіньової зайнятості, падіння продуктивності та ефективності зайнятості, зростання незахищеності оплати праці, втрат джерел життєзабезпечення, зниження рівня використання трудового потенціалу. На тлі руйнації механізмів соціального діалогу, застарілого трудового законодавства, ігнорування потреб соціального захисту працюючих різко зростатиме соціальна незахищеність зайнятих. Інституційні зміни, які відбулися наприкінці 2019 року, знизили відповідальність державних органів виконавчої влади за стан трудової сфери та зайнятості, показали слабку їх спроможність до правового забезпечення та стратегічного управління трудовою сферою. Так, у лютому 2020 року було відхилено проект Закону України «Про працю» через його дискримінаційний характер по відношенню до працівників, а доку-

менти стратегічного характеру щодо розвитку сфери праці та зайнятості в Україні протягом тривалого часу не розробляються та не приймаються. Це значно звужує можливості мінімізації соціальних ризиків і небезпек у сфері праці та зайнятості через пандемію COVID-19. Зазначений стан і проблеми загострилися та поглибилися через надзвичайні обставини, пов'язані з пандемією COVID-19. Але якісних та ефективних рішень — бракує.

Послаблення карантинних обмежень, повернення людей до пом'якшеного карантинного режиму роботи, нехтування санітарно-епідеміологічними нормами обумовило значне зростання захворюваності на коронавірус в Україні. Це викликало загострення ризиків і небезпек, які потребує своєчасного на них регування, а саме:

1) виникнення та поглиблення глобальної та національної фінансово-економічної кризи, зниження економічної активності секторів економіки, прекарізація економічно активного населення, падіння рівня доходів, падіння ефективної зайнятості тощо;

2) втрата роботи, зростання безробіття, незахищена зайнятість, вимушене переміщення, зниження рівня трудового та освітнього потенціалів;

3) скорочення можливостей соціального захисту, поширення часткової, неформальної та тіньової зайнятості, незахищеність оплати праці;

4) неготовність значної кількості працюючих до дистанційної форми роботи;

5) втрата джерел життєзабезпечення, падіння рівня доходу, поширення бідності;

6) соціальна дезадаптація, стійка соціальна напруженість, втрата соціального статусу, погіршення криміногенної ситуації;

7) слабкість державного регулювання процесами попередження та подолання соціально-економічних ризиків і небезпек, пов'язаних з системною кризою та пандемією COVID-19;

8) незорієнтованість системи державного управління на створення умов розвитку трудової сфери та зайнятості;

9) руйнація механізмів соціального діалогу, зростання конфліктного потенціалу в суспільстві, в тому числі — в сфері праці та зайнятості.

Особливості прояву ризиків і небезпек соціально-трудої сфери в умовах нової соціоекономічної пандемійної реальності та фінансово-економічної кризи ще не стали предметом комплексних наукових досліджень. Проте однозначно можна передбачати, що в більшості країн, якщо не вусіх, подолання наслідків «коронавірус-

ної» кризи буде процесом складним і довготривалим. Як зазначають А.Колот і О.Герасименко, «слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними будуть комбінації, як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції. Результати опитувань, що проведені серед бізнесових структур у березні-квітні 2020 р., вже засвідчили тренд до масштабних змін у ланцюгах світової кооперації, а отже, ландшафт глобальної економіки у найближчій перспективі набуде нового формату. Ці зміни будуть відбуватися у тандемі з новими бізнес-моделями» [2, с.10]. Вже у березні 2020 р. 56 % з 25 великих американських компаній заявили про можливе роз'єднання економік США та Китаю (проти 34 % у жовтні 2019 року). Про це повідомлялося у The Wall Street Journal з посиланням на результати опитувань Американської торгової палати [3].

Згідно з оцінками МОП, МБП в умовах пандемії COVID-19 найближчим часом порядок денний у сфері праці та зайнятості формуватимуть такі тенденції [4]:

- поширення нестандартних форм зайнятості — перехід на дистанційну зайнятість; на режим віддаленої роботи, неповної тимчасової зайнятості; поширення зайнятості на умовах строкових трудових договорів, договорів цивільно-правового характеру тощо;

- зростання попиту та швидкий розвиток систем дистанційного навчання та підвищення кваліфікації; поширення дистанційної зайнятості,

- зростання інтересу працівників до легальної зайнятості та офіційного працевлаштування із відповідним набором трудових і соціальних гарантій, навіть якщо це означатиме зменшення заробітку;

- підвищення ролі держави, розширення державних інтервенцій у економічні процеси, в першу чергу — в ті, що пов'язані зі сферою праці;

- суттєві зміни в структурі попиту на ринку праці, пов'язані із певним занепадом окремих галузей і розвитком інших — внаслідок пандемії COVID-19;

- зростання значущості безпеки, охорони та гігієни праці на виробництві;

- усвідомлення важливості та ефективності солідарних дій, соціального діалогу у боротьбі з пандемією COVID-19, створення умов для надійної колективної безпеки.

МОП пропонує базові засади політики мобілізації ресурсів для ефективної протидії ризикам і загрозам пандемії COVID на

національному та глобальному рівнях, яка ґрунтується на забезпеченні міжнародних трудових норм через: 1) стимулювання економіки та зайнятості; 2) підтримку життєдіяльності підприємств, збереженні робочих місць і доходів; 3) посилення захисту працівників на робочому місці; 4) опора на соціальний діалог для прийняття узгоджених рішень[4].

Для мінімізації ризиків і загроз пандемії Уряд України має у своїй діяльності орієнтуватися на рекомендації профільних міжнародних організацій — ООН, МОП, МБЮ, ОЕСР та ін. й виробити власну чітку комплексну стратегію виходу з коронакризи, забезпечити узгодженість дій законодавчої та виконавчої гілок влади, залучити для цього значний науковий дослідницький потенціал країни. Доцільним є проведення адресних досліджень діагностично-прогностичної спрямованості для оцінки секторальних соціально-економічних ризиків і небезпек та розробки обґрунтованої системи антикризових заходів, пропозицій і рекомендацій щодо попередження та мінімізації соціально-економічних ризиків і небезпек у національній економіці, зокрема у сфері праці та зайнятості України. Проте ми спільної думки з А.Колотом і О.Герасименко відносно майбутнього, що гряде. За умов повного, чи хоча б перманентного припинення нинішньої коронакризи повернення людства, світової і національних економік до того формату життєдіяльності, у якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., уже не буде. Життєдіяльність усіх і кожного відбуватиметься за іншими, постпандемійними сценаріями. Допандемійні ознаки соціоекономічної реальності зберігатимуться частково і впливатимуть обмежено, перманентно. Зміни у трудовій сфері будуть носити спонтанний характер залежно від розповсюдження коронавірусної хвороби. Але збережуться сталі тенденції до укріплення нестандартних форм зайнятості — дистанційної, платформної, неповної, тимчасової тощо, до сталого безробіття, до зростання зовнішньої міграції тощо.

Список літератури

1. Worldometers. COVID-19 Coronavirus Pandemic. URL: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
2. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
3. Pandemic Makes U.S.-China Economic Breakup More Likely, U.S. Businesses in China Say. URL: <https://www.wsj.com/articles/pandemic->

makes-u-s-china-economic-breakup-more-likely-u-s-businesses-in-china-say-11587113926

4. Монітор МОП: COVID-19 та сфера праці. 30 квітня 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

УДК 331.5

Пакунова К. Г.

студентка, 4 курс, освітня програма «Міжнародна економіка»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

Волобоєва І.О.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

У сучасному світі питання гендерної нерівності на робочих місцях все ще залишається досить актуальним. Незважаючи на те, що останнім часом усе більше держав і компаній спрямовують свою увагу і сили на те, щоб мінімізувати гендерну нерівність у сфері праці, експерти прогнозують, що розрив між чоловіками та жінками скоротиться в кращому випадку лише через 100 років.

Сьогодні жінки розширюють професійний спектр, у якому вони працюють, і рівень участі жінок на ринку праці поступово збільшується, особливо в розвинених країнах. Незважаючи на еволюцію жіночої ролі, деякі корпоративні культури досі відображають традиційний гендерний поділ на роботі та підсилюють традиційні ролі та очікування чоловіків і жінок.

Гендерна нерівність — характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи, в даному випадку — чоловіки та жінки, мають стійкі відмінності та, як наслідок, нерівні можливості в суспільстві. Якщо говорити про гендерну нерівність у сфері праці, то серед 5 млрд населення світу працездатного віку на жінок припадає майже половина цього населення, при цьому

тільки близько 50 % жінок задіяні в трудовій сфері в порівнянні з 70 % чоловіків. Причинами гендерної нерівності є дотримання традиційних чоловічих і жіночих ролей. Роботодавці пояснюють свою дискримінаційну корпоративну політику щодо жінок необхідністю компенсувати збитки або видатки, які виникають при наймі на роботу жінок. Маються на увазі збитки, спричинені меншою віддачою жінок роботі, оскільки вважається, що жінки більш орієнтовані на родину, дітей і виконання своєї ролі в якості матері, ніж на професійний розвиток. Іншим фактором є додаткові витрати, які може понести роботодавець, пов'язані з ймовірністю того, що жінки можуть піти у декретну відпустку. Хоч освіту має більша кількість жінок, ніж чоловіків, згідно зі звітом компанії McKinsey, перші з меншою ймовірністю будуть прийняті на роботу початкового рівня, ніж другі.

Гендерний розрив тільки збільшується з просуванням співробітників по кар'єрних сходах у їхніх компаніях — серед менеджерів на кожних 100 чоловіків припадає 79 жінок [1]. Це призводить до того, що менше кваліфікованих жінок може просуватися по службі в компанії, оскільки прийом на початкові позиції мінімальний і практично наближається до нуля. Навіть в офіційному секторі при однаковій освіті спостерігається різниця між оплатою праці жінок і чоловіків на користь других. Таким чином, склалася ситуація, що жінки проводять менше часу на ринку оплачуваної праці, що в майбутньому впливає на розмір їх пенсії та проводить до того, що жінки перебувають у зоні ризику бідності в літньому віці.

У останньому дослідженні МВФ оцінюється те, наскільки дорогим є гендерний розрив для світової економіки. Згідно зі звітом, скорочення розриву в зайнятості чоловіків і жінок призведе до вражаючих економічних наслідків для розвинених країн у вигляді збільшення на 9 % ВВП США і збільшення ВВП країн Євросони на 13 %. Також, наприклад, Азіатсько-Тихоокеанський регіон щорічно втрачає близько 50 млрд дол. США через обмежений доступ жінок до можливостей працевлаштування [2; 3].

До того ж, існує і ряд інших складнощів, з якими жінки стикаються на сучасному мінливому ринку праці. У всіх країнах світу та в усіх професійних напрямках жінки виконують більше рутинних завдань, ніж чоловіки, тому автоматизація, розвиток цифровізації та штучного інтелекту ставить під загрозу робочі місця. При цьому, чоловіки займають 62 % керівних посад у порівнянні з жінками — 38 %, тому є висока ймовірність, що більшість жінок залишатимуться білими комірцями, які потрапляють під загрозу зникнення у зв'язку з розвитком технологій [1; 3]. Ек-

сперти вважають, що протягом двох десятиліть уже при нинішньому стані технологій зникнуть близько 26 млн робочих місць жінок у 28 країнах ООН [4].

Сьогодні не існує єдиного підходу до вирішення проблеми гендерного розриву на ринку праці, і для кожної країни та / або компанії необхідна розробка індивідуального комплексу по боротьбі з нерівністю з урахуванням організаційних, культурних і політичних чинників. Компаніям необхідно проводити роботу з культурними змінами та розглядати гендерну різноманітність як невід'ємну частину своїх бізнес-стратегій і створювати корпоративну культуру, в якій і жінки, і чоловіки, зможуть відчувати свою приналежність і матимуть можливість рівного професійного розвитку.

Прозорі процедури найму та можливості для поліпшення балансу між роботою й особистим життям позитивного вплинуть на робочі умови для представників обох статей і дозволять, особливо жінкам, відігравати активнішу роль у корпоративному світі. Як свідчить досвід Швеції, можна сприяти рівності шляхом впровадження права на оплачувану відпустку по догляду за дітьми для матерів і батьків. Також необхідно розширення доступу до фінансування для жінок-підприємців, оскільки до них частіше висуваються жорсткіші вимоги щодо термінів погашення кредитів і висуваються вищі процентні ставки, ніж для чоловіків [5]. Наприклад, програма фінансування жінок-підприємців, яка впроваджена в Чилі, допомогла ліквідувати розрив по позиках. Ще одним дієвим методом у боротьбі з гендерною нерівністю може бути рівна та прозора оплата праці. В Америці планують впровадити «сертифікати рівної оплати праці» для компаній, в яких працює більше ніж сто працівників. Суть полягає в тому, що компанії повинні будуть проходити аудит на предмет рівної оплати праці між жінками та чоловіками, і за недотримання рівності компанії змушені будуть платити штраф у розмірі 1 % від заробітку за кожен 1 % необґрунтованої різниці в оплаті праці [6].

Проблема гендерного розриву на ринку праці є актуальною, а присутність жінок у світовому корпоративному світі збільшується дуже повільними темпами. У сучасному світі спостерігається нерівність між доступом до робочих місць, оплатою праці, можливостями просування по кар'єрних сходах для чоловіків і для жінок. З економічної точки зору скорочення гендерного розриву в складі робочої сили істотно збільшило б світової ВВП і дало б великий поштовх для розвитку не тільки для регіонів з найбільшими показниками розриву, але й для розвинених країн, тому існує об'єктивна необхідність у скороченні цього розриву та в прийнятті ефективних методів по боротьбі з ним.

Список літератури

1. Women in the Workplace 2020. McKinsey & Company. 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>.
2. Gender Diversity Journey. International Labour Organization. 2018. С. 70.
3. World Economic Forum Report: Global gender gap index. World Economic Forum. 2018.
4. M. Brussevich, E. Dabla-Norris, C. Kamunge, P. Karnane. Gender, Technology, and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note. International Monetary Fund. 2019.
5. Sarah Hendricks. Calculating the future of women. International Labour Organization. 2019. С. 67.
6. Skye Schooley. The Workplace Gender Gap. 2019.

УДК:331.5.024.5

Панькова О. В.

кандидат соціологічних наук, доцент,
зав сектором економічної соціології, пров. наук. співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ, Україна

Шастун А. Д.

кандидат економічних наук, наук. співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Київ, Україна

ВІД ВИКЛИКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ДО РИЗИКО-ВІДНОВЛЮВАНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО ТА ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ¹

Пандемія COVID-19, наслідки якої ще не є повністю усвідомленими, зрозумілими та прорахованими, призвела до радикального зниження економічної активності (подекуди — до фактичного припинення діяльності окремих секторів економіки) та засвідчи-

¹ Публікацію підготовлено в межах реалізації проєкту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (реєстраційний номер проєкту: 2020.01/0253, Національний фонд досліджень України).

ла фактичну неготовність світової спільноти протистояти таким загрозам

Надскладні, неоднозначні, невизначені за наслідками реалії початку XXI століття, які стали ще тривожнішими з настанням планетарного лиха — пандемії COVID-19, потребують з'ясування та усвідомлення чинників, які перебувають «за кадром» і зумовлюють нестійку соціально-трудова динаміку розвитку або її відсутність. Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на охорону здоров'я, освіту і доходи людей у всьому світі. Нинішня світова системна криза, що розгорнулася на початку 2020 року, несе потрійне навантаження — вона є водночас і епідеміологічною, і економічною, і соціальною, і геополітичною. Тому заходи, що вже прийняті національними інститутами влади, у т. ч. України, з метою обмеження поширення COVID-19 та уникнення масштабних втрат серед населення, мають, як мінімум, потрійні наслідки для соціально-економічної системи. За обґрунтуванням провідних вітчизняних учених-трудоваків — А.Колода та О. Герасименко, такими шоками виступають шок пропозиції, шок попиту шок міжнародної торгівлі [1, с. 16—17]. Це вносить суттєві зміни у всі складові глобального і національних ринків праці, впливаючи одночасно на попит, пропозицію та ціну послуг робочої сили» Одним із найсуттєвіших негативних наслідків пандемії COVID-19 стало різке загострення ситуації на глобальному та національних ринках праці та зайнятості й зростання рівня безробіття. Так, в Україні пандемія COVID-19 і карантинні обмеження значно посилили економічну кризу, наслідки якої зразу відбилися на сфері праці та зайнятості (різко знизилась економічна активність населення, припинилася й загальмувалася діяльність значної кількості секторів економіки, зросло безробіття, поширилася бідність, втрачаються можливості для повноцінної, якісної освіти, суттєво зросло навантаження на медичні заклади, державні соціальні служби, правоохоронні органи тощо). Соціально-психологічний стан населення погіршився через посилення загроз втрати життя та здоров'я, обмежень свободи переміщення, умов життєдіяльності та життєзабезпечення тощо. Одночасно поглибилися внутрішні негативні явища через поширення часткової неформальної та тіньової зайнятості, падіння продуктивності та ефективності зайнятості, зростання незахищеності оплати праці, втрату джерел життєзабезпечення, зниження рівня використання трудового потенціалу [2, с. 73].

Інституційну слабкість і фактичну неготовність вітчизняної політики зайнятості адекватно реагувати на нові виклики та екст-

раординарні обставини показала ситуація з поширенням пандемії COVID-19. Одним з фактів таких прорахунків у внутрішній економічній політиці стало те, що протягом трьох днів після запровадження загальнодержавного карантинного режиму (20 березня 2020 р.), Торгово-промислова палата України повідомила, що через карантин зупинили роботу близько 600–700 тис. підприємців, а також малих підприємств сфери послуг і установ сфери освіти, які дають роботу 3,5—4,0 млн українських громадян [3]. За підсумками 2020 р., як прогнозують вітчизняні та міжнародні експерти, шоковий вплив пандемії COVID-19 може спричинити стрімкий (від щонайменше 5 % до 15 %) спад реального обсягу ВВП України. Серйозним викликом для національного бізнесу та найманих працівників став той факт, що влада фактично усунула об'єднання роботодавців і профспілок від тристоронніх консультацій і переговорів не тільки з питань розвитку та збереження людського потенціалу, але й питань ринку праці, економічної та соціальної політики. Фактично відбувається демонтаж інституту соціального діалогу, що, на думку Міжнародної конфедерації профспілок, матиме практично незворотні наслідки для української економіки та суспільства [4], що є додатковою загрозою в умовах впливу пандемії COVID-19.

Українські вчені В. Костиця та Т. Бурлай характеризують нинішню ситуацію на українському ринку праці як украй нестабільну, що призводить до зростання рівня бідності серед працюючого населення, до дискримінації та нерівності українських громадян у доступі до освіти та гідної зайнятості, незалежно від віку або статі, стану здоров'я [5]. Ці фахівці зазначають, що діючі в останні роки уряди мали наміри без проведення обов'язкових консультацій з соціальними партнерами «радикально лібералізувати» трудове законодавство, замість того, щоб зробити його достатньо гнучким і таким, що захищає зайнятість в інтересах найманих працівників і роботодавців. Перешкоджає процесам розвитку трудової сфери в Україні, її адаптації до новітніх умов, активній протидії ризикам і загрозам пандемії відсутність Трудового кодексу. На сьогодні досі залишається чинним є ухвалений ще в 1971 р. Кодекс законів про працю, який не враховує низку сучасних викликів, зокрема, щодо прекарізації, цифровізації, тінізації, поширення атипових форм зайнятості тощо. За таких невиважених підходів внесений попереднім Урядом законопроект про працю [6] (відкликаний у березні цього року) викликав серйозне незадоволення серед працівників, їх профспілок, а також представників бізнесу, посилив песимізм людей щодо майбут-

нього, а це сукупно стало додатковим каталізатором втрати працівників для вітчизняного ринку праці через від'їзд молоді на навчання, а людей працездатного віку — на роботу за кордон. Пандемія лише загострила ці проблеми та підкреслила інституційну слабкість вітчизняної політики зайнятості адекватно реагувати на нові виклики та екстраординарні обставини [5]. Тому всі ці фактори мають бути адекватно враховані при виробленні Програми дієвих антикризових заходів у сфері зайнятості та соціального захисту людей.

Ситуація неспроможності існуючої системи взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку стабілізувати ситуацію у соціально-економічній сфері призводить до розуміння, що її відновлення потребує не просто повернення сфери праці та зайнятості до свого попереднього стану, а суттєвого оновлення та підвищення її стійкості до форс-мажорних ситуацій, подібних до пандемії COVID-19. Відповідно, пошук механізмів забезпечення такої стійкості стає чи не найактуальнішим завданням і необхідною умовою відновлення сфери праці та зайнятості в Україні [2, с. 73].

Не безпідставно за ініціативи Президента України В. Зеленського було здійснено аудит економіки держави, представлено його результати на платформі Центру економічного відновлення (6 листопада 2020 року). Зазначається, що нереалізований потенціал нашої країни складає 1 трлн дол. США. Уряд ставить перед собою амбіційне завдання — реалізувати цей потенціал. Це стало відправною точкою для розробки «Національної економічної стратегії України 2030». Реалізація візії проєкту Національної економічної стратегії України 2030 (далі — проєкту Стратегії) зводиться до такого [8]:

- 1) сформувані конкурентоспроможні умови для бізнесу та інвестицій і відновити довіру до держави,
- 2) виграти конкуренцію за капітал на світовому ринку,
- 3) стимулювати розвиток інновацій і модернізацію секторів економіки для забезпечення їх конкурентоспроможності на міжнародному ринку,
- 4) сприяти розвитку людського потенціалу і виграти конкуренцію за таланти.

Такий перелік вказує на те, що виставлений на обговорення проєкт «Національної економічної стратегії Україна-2030» не виправдано не містить сегментів «розвиток соціально-трудова сфери та ринку праці», «розвиток конструктивного соціального діалогу в системі соціально-трудова відносин», «розвиток державно-приватного

партнерства» тощо. Створити високі можливості для якісної життєдіяльності українців без забезпечення умов соціально-економічної стабільності й постпандемійного відновлення, без конкурентоспроможної сфери праці та зайнятості, конструктивного соціального діалогу та гідної праці нам видається неможливим

У зв'язку з тим, що пандемія COVID-19 завдала руйнівного удару по економіці та сфері праці як в Україні, так і в світі, зумовивши потрійні довгострокові наслідки для економічного відновлення, до проекту Стратегії необхідно додати окремий сегмент «Подолання ризиків, загроз та негативних наслідків впливу пандемії COVID-19 на національну економіку, сферу праці та зайнятості», а також бути врахований при подальшій розробці Плану заходів з реалізації Стратегії. За новою соціоекономічною реальністю ще в більшій мірі зростає значущість інституту соціального діалогу для всіх суб'єктів соціально-трудової взаємодії — держави, роботодавців, найманих працівників, громадянського суспільства. Високим є запит на «мистецтво керування усіма ланками — від домогосподарства до національної економіки» [1, с.36] через реальні спроможності організувати життєдіяльність в умовах форс-мажорних обставин, карантинних обмежень, і водночас зорієнтовувати «мистецтво керування» на відновлення підприємницької діяльності, її підтримку та розвиток для забезпечення визначеної в проекті Стратегії високої соціальної якості. Саме тому в основу «Національної економічної стратегії Україна-2030» має бути закладена ризико-відновлювана модель економічного та соціально-трудового розвитку.

Список літератури

1. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

2. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Потенціал цифровізації у відновленні сфери праці та зайнятості України в умовах пандемії COVID-19 // Theoretical and empirical scientific research: concept and trends. Volume 1. Oxford, UK. July 24, 2020. С. 72-76 doi.org/10.36074/24.07.2020.v1.26. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/download/3990/3924/>

3. Близько 700 тисяч українських бізнесів зупинили виробництво, — Торгово-промислова палата. 20.03.2020. URL: <https://rubryka.com/2020/03/20/blyzko-700-tysyach-ukrayinskyh-biznesiv-zupynylyvyrobnytstvo-torgovo-promyslova-palata/>

4. Ukraine's government puts oligarchs and multinational enterprises ahead of its own people. International Trade Union Confederation,

30.12.2019. URL: https://www.ituc-csi.org/ukraine-draftlaw?fbclid=IwAR39sA7INCt_GSXA7cZT0eyfY9YgYs5cpExkA2nNNp61oaB3gthgofOqrY&lang=en#_X_gn2aQ7TekQ.facebook

5. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання // Український соціум. — 2020. — №1. — С. 83—109. URL: <https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>

6. Проект Закону «Про працю». Реєстраційний № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

7. Уряд на платформі Центру економічного відновлення опублікував «Національну економічну стратегію 2030». URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3131102-kabmin-opublikuvav-nacionalnu-ekonomichnu-strategiu-do-2030-roku.html>

8. Вектори економічного розвитку до 2030 URL: https://nes2030.org.ua/?fbclid=IwAR2n7HwFWa2nptw7aID__If6j8neTGLRaMJOXyV1OQcmCf34NHsjAXiw9YUM#rec245890384

УДК 338.1:331.5(477)

Перегудова Т. В.

старший науковий співробітник відділу
соціально-економічних проблем праці,

Державна установа «Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України»
м. Київ, Україна

ІНКЛЮЗИВНА ПОЛІТИКА ЯК НАПРЯМ РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Дослідження національних тенденцій ринку праці [2; 3] дозволяє зробити такі висновки: характерними ознаками є стагнація та трудова вичерпність; економічне зростання не сприяє масштабному створенню робочих місць, а розрив між ростом ВВП і зайнятістю збільшується протягом років. Окрім послабленого зв'язку між економічним ростом і рівнем зайнятості, важливо вказати на той факт, що в умовах економічної кризи попит на працю є еластичнішим, а в умовах економічного підйому еластичність є незначною. Тобто, кожний процентний пункт зменшення ВВП супроводжується зниженням рівня зайнятості приблизно на

0,7 %, відбувається масштабне скорочення зайнятості населення. У той час як подальший ріст економіки не призводить до масштабного підвищення рівня зайнятості.

Уповільнення темпів економічного зростання, негативні тенденції зміни продуктивності праці та реальної заробітної плати [1], збільшення диференціації доходів призводить до нерівності та послаблення соціальної захищеності, що викликано не тільки нездатністю ринкових механізмів забезпечити справедливий перерозподіл ресурсів та доходів, а й слабкою дією державних інститутів. Подальше ігнорування цих проблем і штучне рішення деяких із них тільки посилює пастку соціально-трудоваї ексклюзії та спотворює національну соціальну політику, що обмежує інклюзивний економічний розвиток. Означене потребує наукових розробок щодо пошуку моделі стійкого розвитку, спрямованої на мінімізацію екстрактивних ризиків і посилення залучення населення до суспільно-корисної діяльності, що й обумовило в науковому, політичному та бізнес-середовищі активне обговорення концепції інклюзивного розвитку, на що наголошують світові організації, уряди розвинених країн світу та провідні вчені, які порушують питання інклюзивного розвитку для забезпечення сталого зростання економіки з другої половини двадцятого століття.

Посилення дискусій стосовно того, що економічне зростання не є абсолютним рушієм соціально-економічного розвитку та покращення добробуту населення, призвело до формування певної платформи концептуального розуміння інклюзивного розвитку. Відповідно до основних ідей, які обговорюються, пріоритети економічної політики мають бути переорієнтовано на ефективніші механізми протидії незахищеності та нерівності, що є характерним для сучасного суспільства. Основною метою економічного розвитку має стати такий прогрес, який супроводжується ростом доходів населення з одночасним збільшенням економічних можливостей, рівня захищеності та якості життя. Тому подальші наукові дослідження мають спиратися не стільки на відслідковування значення ВВП, скільки на показники інклюзивного зростання, низькі значення за яким говорять про наявність інституційних та інфраструктурних проблем, недостатність у диверсифікації економіки та загроз для інвестиційного клімату [4].

У системі заходів прискорення темпів економічного розвитку необхідним є збільшення участі населення у робочій силі, що відповідає інклюзивним стратегіям економічного розвитку розвинених країн світу. У підсумковому звіті «Inclusive Growth Commission Making our Economy Work for Everyone» розгляда-

ються докази політики залучення громадян. Цей звіт визначив рекомендації щодо досягнення інклюзивного зростання. Розвинені країни розробляють стратегії інклюзивного зростання, які на відміну від інших економічних стратегій виходять за межі ВВП та орієнтуються на інвестування в соціальну інфраструктуру, яку розглядають як невід'ємний рушій зростання, коли якомога більше людей можуть вийти з пастки бідності та отримувати користь від зростання [8]. Поділяючи та адаптуючи принципи інклюзивного зростання до національних особливостей соціально-економічного розвитку України, слід наголосити на тому, що економічна та соціальна політика мають стати інтегрованими системами і взаємно доповнювати одна одну.

Формуються стратегічні програми інклюзивного росту в усіх розвинених країнах світу. Наприклад, «The US economy: An agenda for inclusive growth» у США [9]. Відповідно до «Inclusive Growth — an Agenda for Germany Five action areas for a new growth strategy» цілями інклюзивного зростання стали: поліпшення якості та захисту соціального капіталу на локальному рівні; збільшення участі населення на ринку праці; сприяння створенню багатства, підприємницькій діяльності та інноваціям [7]. Розглядають розвиток інклюзії як ключовий політичний пріоритет у Канаді [6].

Огляд стратегій і наукової літератури з даного питання показав спрямованість досліджень на зменшення бар'єрів соціально-трудової інклюзії; на визначення нормативно-правових, економічних, соціальних і політичних причин необхідності удосконалення інститутів задля інклюзивного економічного розвитку.

Однією з актуальних проблем для України є підвищення рівня зайнятості та збільшення чисельності зайнятого населення для забезпечення інклюзивного економічного розвитку.

Серед 74 країн Україна посіла 49 місце (3,42) і характеризується низхідною тенденцією за динамікою розвитку, втративши 6,8 % оцінки [5].

Забезпечення повної та продуктивної зайнятості та в умовах послаблення дії чинників економічного характеру та посилення дії чинників інституційного характеру, потребує на узгодження політики державного регулювання економічного розвитку в Україні шляхом розвитку інклюзивних інститутів. У даному разі слід звернути увагу й урахувати в політиці макроекономічного зростання та зайнятості населення України стратегію економічного зростання, яка обумовлена розширенням зайнятості (employment-led growth, population-led growth) (Sachs, 2004) і

сутністю якої є стимулювання державою зайнятості населення за допомогою створення робочих місць. Країнами, що вибрали дану стратегію, є Індія та Китай [10]. Збільшення участі громадян у суспільно-корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання інтеграції та реінтеграції на формальний ринок праці та створення умов реалізації трудового потенціалу з формуванням стійкої норми соціально-трудова відносин на засадах гідної праці, сприятиме інклюзивному соціально-економічному розвитку.

Список літератури

1. Огляд ринку праці. Міністерство економічного розвитку. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=ec35ad2c-c1d3-4e64-806d-341566bdfb68&tag=OgliadRinkuPratsi>
2. Перегудова Т.В. Інституційні особливості еластичності зайнятості в Україні: тренди та детермінанти. Економіка України. 2020. № 9. С. 80—92. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.09.080>
3. Перегудова Т.В. Криза національного ринку праці: стагнація та трудова вичерпність // Дзеркало тижня. — Випуск №32 (428), субота, 31 серпня — 6 вересня 2019. / Видавець «ЗН УА» — 16 с. — С. 8.
4. Индекс инклюзивного развития: Будущее оценки потенциала страновых экономик. URL: <https://www.avcadvisory.ru/blog/indeks-inklyuzivnogo-razvitiya-budushhee-otsenki-potentsiala-stranovykh-ekonomik>
5. Индекс инклюзивного развития Украины. URL: https://biz.censor.net.ua/columns/3051027/indeks_inklyuzivnogo_razvitiya_ukrainy
6. Drummond, D. Capeluck E., and Calver, M. (2015). The Key Challenge for Canadian Public Policy: Generating Inclusive and Sustainable Economic Growth // CSLS Research Report, 11, September. URL: <http://www.csls.ca/reports/csls2015-11.pdf>
7. Inclusive Growth — an Agenda for Germany. Five action areas for a new growth strategy. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BSt_Broschuere_anAgenda_for_Germany_ENG_web.pdf
8. Inclusive Growth Commission Making our Economy Work for Everyone / Stephanie Flanders, Giles Andrews, Henry Overman, Indy Johar, Julia Unwin, Naomi Eisenstadt, Richard Reeves, Rob Whiteman, Sir John Rose, Ben Lucas, Charlotte Alldritt. — 53 p. URL: https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_inclusive-growth-commission-final-report-march-2017.pdf
9. Manyika, J., Pinkus, G., Ramaswamy, S. Woetzel, J., Nyquist, S., and Sohoni, A. (2016). The US economy: An agenda for inclusive growth // Briefing paper, November, McKinsey Global Institute. URL:

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Employment%20and%20Growth/Can%20the%20US%20economy%20return%20to%20dynamic%20and%20inclusive%20growth/MGI-US-Economic-Agenda-Briefing-paper-November-2016.ashx>

10. Sachs I. (2004). Inclusive development and decent work for all. *International Labour Review*, Vol. 143, No. 1-2, pp. 161-184.

УДК 331.5.024.54

Петюх В. М.

к.е.н., професор кафедри управління
персоналом та економіки праці,
м. Київ, Україна

Щетініна Л. В.

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СТАТУС ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Стан зайнятості населення є одним з головним індикаторів розвитку будь-якої країни. Тому в програмах соціально-економічного розвитку, як правило, встановлюються бажані нормативи зайнятості населення. Наприклад, згідно зі стратегією розвитку країн Європейського Союзу, загальний рівень зайнятості населення вікової категорії від 20 до 64 років мав сягнути 75 % до 2020 року [2]. Подібна стратегія є бажаною і для України. Проте, на наш погляд, є спроба підвищити рівень зайнятості населення України штучним шляхом, не завдяки збільшенню чисельності зайнятих у реальному секторі економіки, а через віднесення до зайнятого населення осіб, які лише умовно можна віднести до зайнятих. Так, згідно із Законом України «Про зайнятості населення» [1], прийнятому в 2013 році, до категорій зайнятого населення додатково були віднесені:

— непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю І групи

або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

— особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства;

— батьки — вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомних батьків, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства.

Розглянемо, наскільки кожна з наведених категорій населення відповідає визначенню поняття «зайнятість». Так, за Законом України «Про зайнятість населення» «зайнятість — не заборонена діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [1]. Отже, на перший погляд, зазначені категорії осіб могли б бути віднесені до зайнятих, оскільки їх діяльність не є забороненою, а також пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб. Але дискусійним є задоволення їх особистих потреб, оскільки йдеться, як правило, лише про моральний обов'язок.

Такі висновки щодо першої з зазначених категорій населення підтверджуються інформацією про втрату чинності всіх нормативно-правових акти, які встановлювали б грошову компенсацію за догляд: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.92 р. № 691 «Про цільову грошову допомогу громадянам з мінімальними доходами», Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2004 р. № 558 «Про затвердження Порядку призначення і виплати компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги», Стандарт надання послуги з призначення щомісячної компенсаційної виплати непрацюючій особі, яка здійснює догляд за інвалідом I групи або за особою, яка досягла 80-річного віку, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 23.03.2012 № 158 тощо. Отже, навіть за формальними ознаками — відсутність грошового доходу — ця категорія непрацюючих працездатних осіб не може бути віднесена до зайнятого населення через відсутність доходу (заробітної плати).

Друга наведена категорія населення — батьки — вихователі дитячих будинків сімейного типу та прийомні батьки — отримує грошовий дохід на рівні одного прожиткового мінімуму для працездатної особи на кожну дитину-вихованця та кожну прийомну дитину. Ця правова норма встановлена Постановою Кабінету Міністрів України від 26 червня 2019 р. № 552 «Деякі питання виплати державної соціальної допомоги на дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, грошового забезпечення батькам-вихователям і прийомним батькам за надання соціальних послуг у дитячих будинках сімейного типу та прийомних сім'ях за принципом «гроші ходять за дитиною», оплати послуг із здійснення патронату над дитиною та виплати соціальної допомоги на утримання дитини в сім'ї патронатного вихователя, підтримки малих групових будинків». Такий розмір цього грошового забезпечення, хоч і виплачується, але є нижчим порівняно із мінімальною заробітною платою. Така державна оцінка діяльності з виховання дітей знецінює її суспільне значення, а також не мотивує збільшувати масштаби такої важливої діяльності.

Особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, також здійснює не заборонену законом діяльність і задовольняє суспільні потреби. Але розмір доходу від такої діяльності відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 2 серпня 2000 р. № 1192 «Про надання щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за нею, не може бути більше, ніж прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць. Подібна грошова компенсація не мотивує залишати осіб з психічними розладами в сім'ях, оскільки, як правило, тільки медичні препарати для лікування можуть коштувати більше ніж прожитковий мінімум. Тобто, як наслідок, догляд за особами з психічними розладами може перекладатися на спеціалізовані медичні установи, де їх утримання буде коштувати державі ще дорожче.

Можна зробити висновок, що категорії населення, додатково віднесені до зайнятого населення, не повною мірою відповідають визначенню поняття «зайнятість», штучно збільшують показники зайнятості населення, а також знецінюють суспільне значення зазначених видів діяльності. Доцільніше було б збільшувати в Україні рівень зайнятості завдяки збільшенню чисельності осіб, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контрак-

ту) або на інших умовах, передбачених законодавством, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

Список літератури

1. Закон України «Про зайнятість населення», available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

2. Рівень зайнятості у ЄС досяг рекордного показника у 2016 році — Євростат, available at: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2017/04/25/7064976/>

3. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97—125.

4. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. № 10(1).

УДК 338.24:343.37

Пискун Л. М.

аспірантка Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України, м. Київ, Україна

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

На ринку праці України спостерігаються негативні явища переміщення зайнятого населення з офіційного сектора економіки до неофіційного. Неформальна зайнятість не підпадає під облік та оцінку результатів діяльності, що зумовлює можливість отримувати більші прибутки, ніж в офіційному секторі, і тому для певної категорії населення є основним джерелом доходу[1]. Високі ставки податків на офіційній роботі та поблажливе ставлення громадськості до неформальної зайнятості створюють передумови для тривалого існування неформального сектора в національній економіці.

Такі тенденції пов'язані із структурним дисбалансом між попитом і пропозицією робочої сили, поширенням трудової бідності, зниженням економічної активності працездатного населення, розбалансованістю ринку праці тощо. Також у 2020 р. в Україні через

пандемію COVID-19 і глобальну кризу, пов'язану зі світовою економічною рецесією, загострилась проблема безробіття в умовах скорочення економічної активності та зменшення мобільності населення [2]. Сучасні реалії ринку праці потребують поглибленого аналізу сегментації зайнятості за характером праці, що спостерігається у формальному та неформальному секторах економіки. Показники неформальної зайнятості включені до системи індикаторів гідної праці за ключовим виміром «Можливості зайнятості».

На 90-й сесії Міжнародної конференції праці, яка відбулась у червні 2002р., ухвалено Резолюцію про гідну працю та неформальну економіку, де під неформальною економікою розуміється будь-яка економічна діяльність працівників або виробничих одиниць, яка не охоплена або недостатньо охоплена інституційними та правовими нормами. Неформальна економіка часто визначається як «сіра» економіка, коли доходи і способи їх отримання залишаються поза межами регулювання державних інституцій і дії законодавства. При цьому в Резолюції зазначено, що неформальну економіку слід відрізняти від злочинної та нелегальної діяльності [3; 4].

Термін «неформальна економіка» був введений англійським антропологом Кейтом Хартом в 1971—1972 рр. К. Харт вказував, що «...різниця між формальними та неформальними можливостями доходу базується на різниці між роботою за зарплату та самозайнятістю...» [5, с. 63]. Міжнародна організація праці ввела терміни «неформальна економіка» («informal economy») та «неформальний сектор» («informal sector») [6]. У 2003р. на 17-й Міжнародній конференції статистики праці запропонована інша концепція неформальної зайнятості. Введене поняття «неформальна економіка» замість терміну «неформальний сектор», що дозволило віднести до неформальної зайнятості додаткові її типи. Під термін «неформальна економіка» потрапили всі види економічної активності з огляду на робочі місця, які кваліфікуються як «неформальні», коли зайнятість осіб не регулюється національним трудовим і податковим законодавством, а також системою соціального забезпечення й захисту, тобто є невідконтрольними державним органам [7]. Як свідчать дані табл. 1, в Україні рівень зайнятості в неформальному секторі економіки в 2017—2019рр. почав знижуватись.

Але порівняно із загальною кількістю економічно активного населення, рівень неформальної зайнятості є високим. При цьому найбільш ризикованими галузями залишаються: торгівля, діяльність готелів і ресторанів, промисловість, сільське господарство.

**НЕФОРМАЛЬНО ЗАЙНЯТЕ НАСЕЛЕННЯ ЗА ВИДАМИ
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ***

| Показники | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, усього, тис. осіб | 3961,2 | 3695,6 | 3541,3 | 3460,4 |
| у т.ч. за видами економічної діяльності, у % до підсумку | | | | |
| сільське господарство, лісове, рибне господарство | 40,8 | 42,1 | 42,9 | 42,3 |
| промисловість | 6,1 | 5,6 | 5,5 | 5,9 |
| будівництво | 15,5 | 16,1 | 15,9 | 17,0 |
| оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 20,9 | 19,6 | 18,2 | 17,3 |
| транспорт, складське господарство, поштова діяльність | 3,5 | 3,3 | 4,2 | 3,9 |
| тимчасове розміщування й організація харчування | 2,6 | 2,4 | 2,2 | 2,6 |
| інші види економічної діяльності | 10,6 | 10,9 | 11,1 | 11,0 |

* без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: систематизовано за даними Державної служби статистики України

З урахуванням викладеного можна зробити висновок, що одним із пріоритетних завдань державної економічної політики є зниження рівня неформальної зайнятості і тіньового ринку праці, щотісно пов'язані між собою. Тому науково-теоретичне обґрунтування факторів, причин виникнення, аналіз тенденцій і наслідків впливу тіньової економіки на розвиток національного господарства та ринок праці є надзвичайно важливим для подальших наукових досліджень.

Список літератури

1. Трифонов М. Неформальна зайнятість населення України: кількісні та якісні виміри // Спільне: журнал соціальної критики. 2015/5. Режим доступу: <https://commons.com.ua/ru/neformalna-zajnyatist-naselennya/>

2. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України»//Національний інститут стратегічних досліджень. 2020. Режим доступу: <https://niss.gov.ua/publikacii/poslannya-prezidenta-ukraini>

3. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0016832-13>

4. Кашуба Я.М. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України//Ефективна економіка. № 8. 2015. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4233>

5. Hart K. Informal urban income opportunities and urban employment in Ghana / K. Hart // J. of modern African studies. L. 1973. Vol.11, № 1. P. 61—90. № 427.

6. Головченко О., Ніценко В. Еволюція парадигми тіньової економіки в економічних дослідженнях // Часопис економічних реформ. 2015. № 2. С. 6—13.

7. Плисенко Г.П. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України //Ринок праці та зайнятість населення. 2018. № 1. С. 49—52.

УДК 331.105:334

Поплавська О. М.

к.е.н, доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
м.Київ, Україна

Данилевич Н. С.

к.т.н, доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
м.Київ, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Досягнення цілей сталого розвитку в умовах невизначеності, поглиблення економічної кризи та проявів неекономічного характеру, як то пандемія, вимагає консолідації зусиль не лише держави, але й суспільства в цілому. Така консолідація може і повинна здійснюватися на засадах соціальної відповідальності, що дозволить максимально розподілити ролі між акторами ринку, узгодити їхні інтереси та досягти нового соціального договору.

Авторські дослідження [1, 5] доводять, що соціальну відповідальність не можна розглядати лише як інструмент залучення роботодавців до вирішення соціальних проблем суспільства, важливо посилити роль недержавних установ для реалізації цілей сталого розвитку. Також зауважимо, що цілі сталого розвитку автор розуміє як основу нового соціального договору, в якому базовими принципами є доступність ресурсів і послуг, всеохоплення й інклюзивність усіх учасників. Водночас, спільна діяльність по досягненню цілей сталого розвитку всіх авторів вимагає розмежування «зон відповідальності», «ролей», права, тощо. Зокрема, ґрунтуючись на засадах економіки знань, взаємодія учасників соціального договору має відбуватися постійно використовуючи інструменти соціального діалогу. Взагалі, автор пропонує прийняти до уваги дослідження закордонних учених [4, 6], які довели необхідність посилення особистої відповідальності кожного за результати власної праці та діяльності компанії. У той же час соціальна відповідальність компаній передбачає захист прав людини в рамках Глобального договору, реалізацію антикорупційної політики, сприяння ефективному ринку праці та захист навколишнього середовища. Тому традиційна, пірамідальна модель соціальної відповідальності передбачає спрямованість вектору відповідальності та рішень компанії на працівника і суспільство [2]. Але беручи до уваги останні реалії соціально-економічного середовища, на думку автора, найадекватнішою сучасним умовам соціоекономічної реальності є модель 3C-SR. Остання дозволяє з'єднати етичні, соціальні і економічні цілі, а також пов'язати колективні та корпоративні інтереси [3].

Відтак, соціальна відповідальність сьогодні — це індивідуальна відповідальність кожного члена суспільства, кожного актора ринку. При цьому, колективну відповідальність пропонуємо розуміти як усвідомлення та добровільні дії щодо досягнення цілей сталого розвитку основними акторами ринку; рівність відповідальності за спільно прийняті рішення (як у сфері соціально-трудова відносин, так і пов'язаних з екологією, встановленням зрілого громадянського суспільства тощо). Фактично, така соціальна відповідальність вимагає від кожного розуміння стратегічних цілей суспільства та наслідків у довготривалій перспективі від прийнятих рішень. Вигоди не можуть бути одномоментні та односторонні, оскільки в перспективі лише погіршать ситуацію. Тому, зважаючи на віддалені вигоди для всіх сторін, важливо йти на компроміси сьогодні.

Підсумовуючи, автори пропонують звернути увагу на інструментарій оцінювання рівня соціальної відповідальності, який необхід-

но удосконалювати. Адже чітких меж і граней відповідальності не існує. Як наслідок — різновекторність пропозицій і візій партнерів, що пояснюється їхнім розумінням соціальної відповідальності (а вона знаходиться в межах сформованих соціокультурних та етичних норм у суспільстві). Тому коректне розуміння стратегічних цілей, які будуть закладені у новий суспільний договір, меж втручання держави в економіку, рівня залученості та впливовості на прийняття рішень громадськості, тощо, вимагає побудови чіткої моделі індикаторів, показників, а також еталонів або стандартів.

Список літератури

1. Chala N., Poplavska O. Transforming the relations between state and society in context of the 4th industrial revolution: Ukraine's experience. *Public Policy and Administration*. № 1, 2020. URL: <http://vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/view/25990>
2. Kanji R., Agrawal R. Models of Corporate Social Responsibility: Comparison, Evolution and Convergence. *IIM Kozhikode Society & Management Review*. 2016. №5(2) 141–155 URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/5b94/528e0f8e44211e344aba905d2f19bbdce017.pdf>
3. Meehan J., Meehan K. and Richards A. Corporate social responsibility: The 3C-SR model. *International Journal of Social Economics*. 2006. Vol. 33 No. 5/6, pp. 386-398 URL: https://www.researchgate.net/publication/23954450_Corporate_social_responsibility_The_3C-SR_model
4. Ondari-Okemwa E. The strategic importance of identifying knowledge-based and intangible assets for generating value, competitiveness and innovation in sub-Saharan Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*. January 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/272996116_The_strategic_importance_of_identifying_knowledge-based_and_intangible_assets_for_generating_value_competitiveness_and_innovation_in_sub-Saharan_Africa
5. Poplavska O, Danylyevych N. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *Revista de Estudios Cooperativos*. Vol. 135 (2020). URL: <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/69185>
6. Stahle, P., Stahle, S, & Lin C. (2015) Intangibles and national economic wealth — a new perspective on how they are linked. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 16, Iss: 1, pp. 20-57. URL: https://www.researchgate.net/publication/270736532_Intangibles_and_national_economic_wealth_-_a_new_perspective_on_how_they_are_linked
7. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 8. — С. 8—14.
8. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / А.М. Колот // Соціально-трудої

відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5-13.

УДК 331.28

Цимбалюк С. О.

д.е.н., професор, професор кафедри
управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ОКРЕМИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Однією з наймасштабніших реформ останніх п'яти років в Україні вважається реформа децентралізації влади, яка має на меті формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади, надання якісних і доступних публічних послуг. Ефективне місцеве самоврядування та забезпечення розвитку відповідних територій має супроводжуватися ефективною соціально-економічною політикою, зокрема створенням можливостей для продуктивної зайнятості, безпечних умов праці та забезпеченням гідної оплати праці.

Порівняльний аналіз оплати праці здійснено на прикладі таких регіонів: Вінницька, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Сумська, Харківська, Херсонська та Чернігівська.

Серед показників, що характеризують політику оплати праці, чільне місце посідає розмір і динаміка реальної заробітної плати (табл. 1). Як свідчать дані табл. 1, найбільші темпи зростання реальної заробітної плати у 2019 р. простежувалися у Миколаївській області, найнижчі — у Львівській.

Згідно з даними Держстату України у 2018 у розрізі досліджуваних регіонів середньодушовий еквівалентний загальний дохід нижче фактичного прожиткового мінімуму одержувало: 26,3 % населення Вінницької області, 18,8 % — Дніпропетровської, 23,3 % — Івано-Франківської, 27,3 % — Луганської, 17,5 % — Львівської, 31,9 % — Миколаївської, 37,5 % — Сумської, 32,1 %

— Харківської, 42,5 % — Херсонська, 21 % — Чернігівської областей. Наявність працівників, які одержують доходи нижче прожиткового мінімуму, негативно характеризує політику доходів, зокрема політику оплати праці, оскільки значній частині населення бракує засобів для відтворення їхньої робочої сили, професійного, особистісного та культурного розвитку.

Таблиця 1

РОЗМІР НОМІНАЛЬНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ДОСЛІДЖУВАНИХ РЕГІОНАХ

| Регіон | Номінальна заробітна плата, грн | | Індекс цін до 2019, % | Реальна заробітна плата у 2019, грн | Темпи зростання реальної заробітної плати у 2019, % |
|-------------------|---------------------------------|-------|-----------------------|-------------------------------------|---|
| | 2018 | 2019 | | | |
| Україна | 8865 | 10497 | 104,1 | 10083,57 | 13,7 |
| Вінницька | 7801 | 9299 | 102,4 | 9081,05 | 16,4 |
| Дніпропетровська | 8862 | 10751 | 103,7 | 10367,41 | 17,0 |
| Івано-Франківська | 7551 | 8817 | 104,5 | 8437,32 | 11,7 |
| Луганська | 7365 | 8731 | 104,3 | 8371,05 | 13,7 |
| Львівська | 8001 | 9271 | 104,2 | 8897,31 | 11,2 |
| Миколаївська | 8160 | 9976 | 103,8 | 9610,79 | 17,8 |
| Сумська | 7324 | 8579 | 104,8 | 8186,07 | 11,8 |
| Харківська | 7657 | 9081 | 104,8 | 8665,08 | 13,2 |
| Херсонська | 7058 | 8187 | 103,3 | 7925,46 | 12,3 |
| Чернігівська | 6995 | 8206 | 104,3 | 7867,69 | 12,5 |

Складено за даними Державної служби статистики України

Щодо частки основної заробітної плати в оплаті праці, то у всіх досліджуваних регіонах у 2019 році цей показник був невисоким — меншим від 60 %. Найвищим цей показник був у Харківській області, найнижчим — у Дніпропетровській та Івано-Франківській областях. У зв'язку з тим, що основна заробітна плата є постійною складовою доходу, то структура заробітної плати не сприяє задоволенню потреб працівників у захисті та стабільності, що належать до базових потреб.

Одним з основних показників, котрі характеризують політику оплати праці, є заборгованість з виплати заробітної плати. Заборгованість з виплати заробітної плати має місце у всіх досліджуваних регіонах (рис. 1), причому в окремих з них вона має тенденцію до зростання протягом останніх років. Це насамперед стосується Луганської, Харківської, Дніпропетровської та Сумської областей. Наявність заборгованості з виплати заробітної плати негативно характеризує політику оплати праці, оскільки не дає змоги працівникам задовольнити різноманітні й насамперед базові потреби.

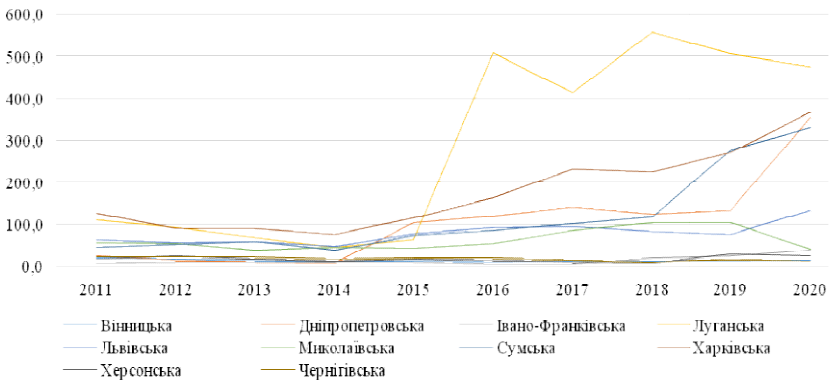


Рис. 1. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у досліджуваних регіонах на 01.01 відповідного року у 2011—2020 рр., млн грн

Складено за даними Державної служби статистики України

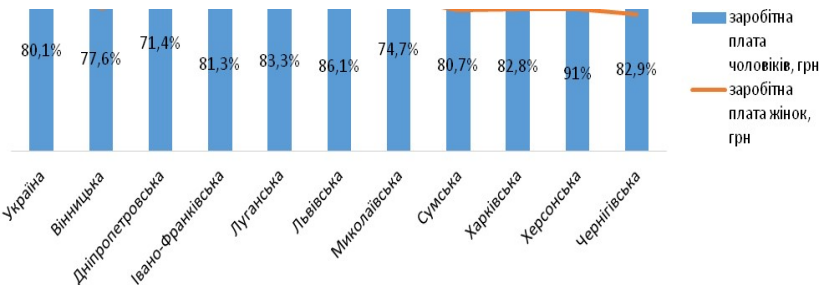


Рис. 2. Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків у досліджуваних регіонах України у II кварталі 2020 р.

Складено за даними (Державна служба статистики України, 2020).

Важливим індикатором оцінювання політики оплати праці є співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків. Як свідчать дані рис. 2, найвищим цей показник був у Херсонській і Львівській областях (91 і 86,1 % відповідно): у регіонах з найнижчим рівнем заробітної плати серед чоловіків. Найнижче співвідношення — у Дніпропетровській і Миколаївській областях (71,4 і 74,7 % відповідно): у регіонах з найвищим рівнем заробітної плати.

Отже, показники, що характеризують рівень і динаміку, заборгованість і структуру заробітної плати в досліджуваних регіонах негативно характеризують політику оплати праці. Низький рівень заробітної плати, негативно впливає на мотивацію працівників, спричиняє втрату інтересу до професійної діяльності як способу одержання доходів, провокує нелегальну зайнятість. Це призводить до відтоку людського капіталу за кордон. Наявність значних гендерних розривів у доходах працівників негативно характеризує політику оплати праці з погляду створення рівних умов і можливостей, що не відповідає основних засадам гідної праці.

УДК 331.1

Чуб О. В.

директор Центру сприяння працевлаштуванню
«Перспектива»,
старший викладач кафедри управління персоналом
та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЦИФРОВА ЗАЙНЯТІСТЬ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ МОЛОДІ

Пандемія, викликана коронавірусною інфекцією COVID-19, стала черговим викликом для глобального ринку праці. І до цього ринок праці перебував під впливом суттєвих змін, що пов'язані з появою нових форм зайнятості та професій. У цьому контексті слід виділити такі тенденції: глобалізація; цифровізація та використання мережевих технологій; індивідуалізації праці, що забезпечує гнучку зайнятість. За таких умов молодь має ряд переваг на ринку праці завдяки високому рівню інноваційності при викори-

станні цифрових технологій, готовності до нестандартної зайнятості, мобільності як у виробничому, так і територіальному плані, гнучкості та високій адаптивності до швидкозмінного зовнішнього середовища.

Молоде покоління прагне знайти роботу, яка забезпечить реалізацію його інтересів. На відміну від представників старших поколінь, які подекуди бояться цифрових пристроїв, не готові вчитись новому і сприймати швидкий темп змін — представники нового покоління на ринку праці сприймають інформаційно-мережеві технології позитивно, краще володіють комп'ютерними технологіями і частіше мають доступ до Всесвітньої мережі.

У попередніх дослідженнях констатовано, що більшість молодих фахівців, розглядають технології цифрової економіки як фактор, що представляє нові можливості для розвитку і кар'єрного росту, розуміють, що технологічний прогрес сприятиме підвищенню ефективності праці, покращуватиме умови ведення бізнесу і буде сприяти створенню комфортного ділового середовища [4].

Колот А.М. та Герасименко О.О. акцентують, що з розвитком цифрових платформ спостерігається тренд посилення асиметрії прав і обов'язків роботодавців, з одного боку, і працюючих за наймом, з іншого. Зарубіжна і вітчизняна практики переповнені свідченнями, що роботодавці за нового формату економіки та притаманними їй відносинами усе частіше не виконують зобов'язань щодо надання працівникам соціальних гарантій, здійснення відрахувань у соціальні фонди, створення умов для розвитку персоналу. Реалії є такими, що цифрові платформи створюють додаткові можливості для роботодавців уникати законодавчих зобов'язань перед працівниками, змінювати статус працюючих за наймом, зокрема, переводити останніх до складу самозайнятих, зберігаючи з ними трудові відносини [2, с. 44].

Водночас поширення цифрової зайнятості супроводжується зниженням соціального захисту працюючих, відзначає у своїх дослідженнях Азьмук Н.А. Це потребує адаптації державної політики регулювання національного ринку праці. Головною метою державної політики зайнятості в умовах цифрової економіки має стати розвиток цифрового трудового потенціалу країни та підтримка зайнятих у цифровій формі. Реалізація названої політики потребує адаптації наявних механізмів регулювання ринку праці, розробки впровадження активних заходів з використанням цифрових інструментів [1, с. 56].

У результаті подвійного удару від Четвертої промислової революції та COVID-19 цифровізація зробила великий крок уперед,

виконавши перехід до віддаленої роботи та електронної комерції. За таких умов з'явилися додаткові ризики для молоді при переході від навчання до ринку праці, а також для молоді, що навчалась і змушена зробити перерву через неможливість продовження навчання дистанційно або онлайн. Молоді люди й до пандемії мали більшу ймовірність бути не зайнятими або ризикували мати менший заробіток і бути звільненими у першу чергу, а також частіше погоджувалися працювати у неформальному секторі.

Питання зайнятості молоді постійно перебувають у колі уваги науковців, державних, громадських і міжнародних організацій. Проте, дослідження поточного року та прогнози демонструють негативні тенденції щодо збільшення чисельності безробітної молоді. Так, за даними Державної служби зайнятості скорочення рівня зайнятості відбулося серед громадян усіх вікових груп, за винятком осіб віком 50—59 років, серед яких цей показник зріс з 67,0 % до 68,6 %. Найвищий рівень зайнятості спостерігається серед осіб віком від 30 до 50 років (від 76 % до 79 %), а найнижчий — серед осіб у віці 60—70 років (13,6 %) та у віці 15—24 роки (26 %). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб цього віку навчається та не входить до складу робочої сили [6].

У дослідженні Центру Розумкова акцентовано увагу на істотному впливі цифровізації й визначено, що у майбутньому успішними стануть ті країни, які зламають бар'єри між людьми, робочими місцями й технологіями та розширять можливості своїх громадян, давши їм можливість бути ефективними та творчими незалежно від місцезнаходження [3].

В Україні ситуація на ринку праці в перспективі 10 років може бути менш драматичною, ніж у розвинутих країнах. У найближчі 3—5 років цифровізація та автоматизація, навпаки, дадуть змогу розв'язати проблему дефіциту трудових ресурсів [3].

У цифровому світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць — вони стають цифровими, мобільними, тобто такими, що зовсім не потребують постійного перебування працівника на робочому місці [3]. Це саме ті умови, до яких прагне сучасна молодь у трудовій сфері. Дітей, що народилися після 2000 року називають поколінням «Z» і вони «технічні», бо все їхнє життя пов'язане з різноманітними гаджетами. Вони є активними користувачами соціальних мереж. Для них важливо бути постійно онлайн.

Таким чином, цифровізація та розвиток цифрової економіки в Україні так чи інакше супроводжуватимуться на першому етапі негативними процесами через втрату роботи або труднощами у пошуку першого робочого місця, проте саме цифровізація і створить нові

напрямки, котрі уже через кілька років (а то й менше) зумовлять новий попит, що, як показує досвід промислових революцій, буде набагато більшим за попит на «руки та мізки» минулого періоду.

Список літератури

1. Азьмук Н. А. Цифрова зайнятість у системі регулювання національної економіки. Проблеми економіки. 2020. №1. С. 52—58.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. 2020. В.10 (1). С. 33—54.
3. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf
4. Чуб О.В. Цифрова зайнятість: виклики та можливості для молоді. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 23—24 жовт. 2019. — С. 195—197.
5. Державний центр зайнятості. Режим доступу: file:///D:/Users/User/Downloads/zvaynyatist_ta_bezrobittya_i_pivrichchya_2020neformalka.pdf
6. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудова сфери / А.М. Колот // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5—13.

УДК 331.1

Шамілева Л.Л.

провідний науковий співробітник

Хандій О.О.

провідний науковий співробітник

Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ, Україна

ЗМІНИ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ¹

Карантинні обмеження, обумовлені протидією держави поширенню коронавірусної хвороби, мали як соціальні, так і економічні негативні наслідки для відносин у соціально-трудова сфері.

¹ Дослідження виконано в рамках проекту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпеку сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (2020.01/0253)

Відбулись кількісні зміни попиту та пропозиції на ринку праці, якісні трансформації вимог роботодавців до професійних знань і вмій працівників, зросла інтенсивність прояву ризиків, пов'язаних з трудовою діяльністю.

Спад обсягів виробництва практично за всіма видами економічної діяльності супроводжувався зростанням офіційного та прихованого безробіття, втратою доходу населенням. За умови подолання пандемії коронавірусу існує висока вірогідність збереження зазначених тенденцій на ринку праці на найближчі 2—3 роки.

За офіційними даними рівень безробіття за 1—2 квартал складає 9,2 % (за методологією МОП), або 1630,6 тис. ос., у той же час за соціологічними опитуваннями під час карантину кількість безробітних досягла 4,4 млн осіб (24 % робочої сили), а втратили роботу через карантин 2,8 млн осіб (16 % робочої сили) [2]. Результати за офіційними джерелами державних органів статистики та соціологічними опитуваннями різняться в рази в силу високого рівня вивільнення неформально зайнятих працівників.

Вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці за період січень—серпень порівняно з 2019 р. за той же період зросло на 54 %. На перших місцях за кількістю осіб, які втратили роботу, знаходяться м. Київ, серед областей — Львівська, Житомирська та Чернігівська [4].

За даними Державної служби зайнятості у другому кварталі приховане безробіття склало 66,8 тис. осіб у вигляді відпусток без збереження зарплати та 158,7 тис. осіб у вигляді неповного робочого дня (тижня) [4], а за соціологічним опитуванням — майже 3,1 млн осіб (17 % робочої сили) [2]. Компенсацію роботодавцям виплат заробітної плати працівникам, які вимушено працюють менше, ніж до карантину, станом на 9.07.20 отримали 312 тис. працівників, що також характеризує приховане безробіття [2].

Безробіття повне або приховане супроводжується втратою доходів і засобів до існування. За офіційними даними у зв'язку зі зростанням безробіття у 2 кварталі 2020 року знизився реальний наявний дохід населення на 7,3 % (у % до відповідного кварталу попереднього року) [1]. За експертними оцінками та результатами соціологічних опитувань фактично ця цифра в 5 разів більше, оскільки офіційні статистичні дані не враховують тіньову та неформальну зайнятість, у якій перебуває від 20 до 25 % населення. За період карантину близько половини опитаних українських підприємств скоротили зарплати на 20—30 %, а 35 % роботодавців планували і надалі зменшувати оплату праці [3].

Щодо якісних змін попиту на ринку праці, то змінилися вимоги до потенційних працівників. За результатами опитування кадрові служби 48 % підприємств почали висувати більше вимог до претендентів на робоче місце, пропонуючи ту ж саму чи меншу оплату праці, в тому числі 11 % з них стали вимогливіші до професійних навичок, а 22 % підприємств розширили перелік вимог до непрофесійних навичок [3].

Зміни відбулись і в структурі та обсягах попиту на ринку праці, — скорочення вакансій під час карантину порівняно з минулим роком відбулось за всіма видами економічної діяльності майже вдвічі [4].

Світова пандемія коронавірусу внесла суттєві корективи в оцінку ризиків у системі соціально-трудових відносин і на ринку праці країни, зросли ризики у сфері трудової міграції, особливо для тих мігрантів, які зайняті на сезонних роботах або працюють без юридично оформлених трудових відносин. Складна та невизначена ситуація склалася з платформенною та онлайн-зайнятістю. Зростання платформенної зайнятості супроводжувалось поглибленням ризиків соціальної незахищеності та соціальної дезадаптації, невпевненості в стабільності майбутніх доходів.

Певний відсоток ризиків на ринку праці має системний характер. Особливості їх прояву протягом карантинних обмежень пов'язані з інтенсивністю поширення та рівнем розповсюдження. Ризики втрати роботи або ризики безробіття, соціальної незахищеності, неповна або часткова зайнятість у тій чи тій мірі існують у системі соціально-трудових відносин за різних умов, але в умовах карантинних обмежень вони можуть перерости в соціальні загрози, охоплювати широкі верстви населення в економічно активному віці, супроводжуватися дестабілізаційними процесами в суспільстві.

Карантинні заходи під час поширення коронавірусної хвороби призвели до трансформації попиту і пропозиції на ринку праці, зниження рівня доходу населення, зростання інтенсивності прояву ризиків у трудовій сфері та поглибили кризові явища в економіці країни.

Список літератури

1. Доходи та витрати населення в II кварталі 2020 року. Експрес-випуск / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/09/122.pdf>
2. Михайлишина Д. Якою була ситуація на ринку праці під час карантину та чи відбувається відновлення? Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/labor-market-during-quarantine-ukraine/> .

3. Пандемія трансформувала ринок праці: як змінились зарплати, підхід до роботи і співробітників. URL: <http://budport.com.ua/news/18655-pandemiya-transformovala-rinok-praci-yak-zminilis-zarplati-pidhid-do-roboti-i-spivrobotnikov-infografika> .

4. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-серпні 2020 року / Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/all>.

УДК 331.5

Шевчук О. В.

старший викладач кафедри управління персоналом
та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м.Київ, Україна

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

Ринок праці є невід’ємною частиною функціонування економіки будь-якої країни. Його стан залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, а також від традицій участі населення в економічній діяльності, можливостей вибору її видів і системи цінностей, які превалюють у суспільстві [1]. Це допомагає нам побачити не лише інтереси роботодавців і працівників, але й загальний стан соціально-економічних, демографічних і політичних процесів у суспільстві.

Теперішній 2020 рік приніс ускладнення для світової економіки. Пандемія коронавірусу, COVID-19, не оминула й Україну. Вона негативно вплинула на український ринок праці за кількома напрямками. По-перше — це внутрішній ринок праці, по-друге — це зовнішній ринок праці, по-третє — це ситуація, що склалася із неможливістю еміграції робочої сили через закриті кордони з певними державами.

Виходячи зі статистичних даних, що надані Державним комітетом статистики, ми бачимо, що відхилення в динаміці ринку праці не є значними, але за останній рік мають тенденцію до погіршення (рис. 1).

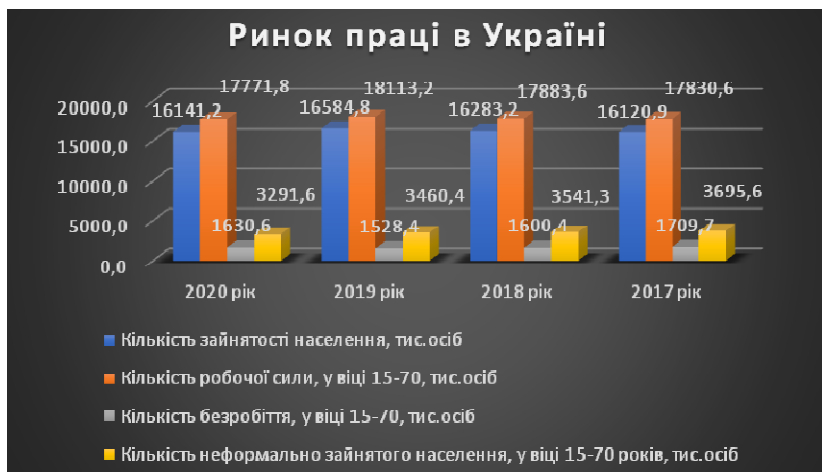


Рис. 1. Структура ринку праці в Україні у 2017—2020 рр.^{1,2}

Так ми бачимо, що за період січня—червня 2020 року кількість зайнятого населення склала 16141,2 тис. осіб, що відповідно на 2,7 % менше в порівнянні з таким же періодом 2019 року. Якщо порівнювати такий же період 2019 року з 2018 роком, то ми бачимо збільшення зайнятого населення на 1,85 %.

Якщо порівнювати кількість робочої сили, ми бачимо, що у 2020 році вона склала 17 771,8 тис. осіб, а саме зменшилась на 1,9 % у порівнянні з 2019 роком. А от порівнюючи 2019 рік з 2018 роком, ми бачимо збільшення робочої сили на 1,3 %.

Щодо кількості безробітного населення, у січні—червні 2020 року вона склала 1630,6 тис. осіб, а це на 6,3 % більше ніж у 2019 році. Порівнюючи той самий період 2019 року з 2018 роком, ми бачимо зменшення кількості безробітних на 4,7 %.

Порівнюючи дані, щодо кількості неформально зайнятого населення ми бачимо його зменшення з 2017 року. Так порівнюючи 2020 рік з 2019 роком кількість неформально зайнятого населення зменшилась на 5,1 %, і склала 3291,6 тис. осіб, а у період 2019–2018 роками — зменшилась на 2,3 %.

Така статистика може говорити про те, що пандемія коронавірусу мала значний вплив на ринок праці України. А також ми

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

² Дані взяті за проміжок січня-червня місяців відповідних років.

помітили, що відхилення є не значними, а це може свідчити про існування прихованого безробіття.

Щоб покращити ситуацію на ринку праці, потрібно державі попіклуватися про малий і середній бізнес в Україні наданням фінансової допомоги або зниженням податкових відрахувань для збереження ними робочих місць. А відповідно підприємствам продумати вирогідність переведення працівників на дистанційну роботу з можливістю використання її в майбутньому. А при неможливості використання дистанційних технологій — максимально подумати про засоби захисту на робочому місці та зробити умови праці працівників безпечними. Такі дії можуть підвищити статус і рівень поваги до українських компаній.

Література

1. Мангуш, О. «Проблеми ринку праці в Україні.» (2020). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/27068/%D0%D1%82.2_p27.pdf?sequence=1
2. Державна служба статистики: офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / А.М. Колот // Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5—13.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудої відносини: теорія та практика. 2020. №10(1).
5. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 1. — С. 3—11.

УДК 331.526

Безтелесна Л. І.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
Національний університет водного господарства
та природокористування
м. Рівне, Україна

НАСЛІДКИ ВИМУШЕНОЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Суть дистанційної зайнятості як феномену соціально-трудових відносин та атипової форми трудової діяльності добре відображені в наукових працях українських та іноземних учених. Як зазначається у праці [1], дистанційна зайнятість поширена серед виконавців креативно-аналітичних робіт. Час виходу праці у світ 2018 році, підтверджував істинність цієї тези. Проте, глобальні виклики впродовж наступного періоду, значно розширили коло робіт, що виконуються на засадах дистанційної зайнятості. Яскравим свідченням цього є робота працівників системи освіти.

На виклики, що виникли упродовж останніх років у зовнішньому середовищі, зреагували всі учасники соціально-трудових відносин. Держава запровадила загальні епідеміологічні обмеження, а роботодавці з орієнтацією на них, максимально обмежили of-line контакти у виробничому процесі, впровадили використання засобів захисту та дотримання соціальної дистанції. Працівники, які ж функціонують за правилами, що визначають роботодавці, змушені діяти за ними. Звісно, що дотриманню цих умов найбільш сприяло запровадження та максимальне поширення формату взаємодії on-line між учасниками виробничих процесів, де це є можливим або ж позмінної праці з меншим обсягом міжособистісних контактів. Проте, впровадження таких умов істотно трансформувало виробничий процес, а головне відображається на здоров'ї працівників.

Працівники почали жити в умовах, що докорінно змінюються. Для сучасних соціально-трудова відносин характерним є високий темп, використання інформаційних технологій, де режим праці 24/7, відсутність довгострокових трудових контрактів, тимчасова зайнятість, низька соціальна підтримка на роботі, міжособові конфлікти та низька участь у прийнятті рішень. Сукупність усіх цих умов впливу на працівників породжує у них як стрес, як відповідь на різноманітні екстремальні види впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, що виводять із рівноваги фізичні чи психологічні функції людини, так і вигорання. Стрес породжується надмірною залученістю, а вигорання відстороненням (незалученістю) працівників до виробничих процесів. Існування стресових умов у соціально-трудова сфері спричиняють зростання затрат. За останні 3 роки затрати із-за стресу виросли на 16 %, а ціна стресу в мільярдах у Великобританії складає 45 фунтів у рік, в Україні – \$4,2, у Росії – \$30 [2].

Звісно, що стрес і вигорання відображається на психічному здоров'ї працівників і їх благополуччі.

Працівники починають усе більше мати проблеми з психічним здоров'ям, яке визначається ВООЗ як стан психічного і психологічного благополуччя, в якому людина реалізує свій потенціал і може справлятися з нормальними життєвими навантаженнями, може працювати продуктивно і плідно, і здатна вносити свій внесок у життя суспільства. Благополуччя визначається Міністерством охорони здоров'я Великобританії як добре самопочуття і хороше функціонування і включає життєвий досвід кожної людини у порівнянні з соціальними нормами і цінностями. Благополуччя може бути об'єктивним і суб'єктивним.

Працівники, які працюють у режимі вимушеної дистанційної зайнятості все частіше страждають лівізмом. Це наростання тенденцій, коли люди не здатні «відключитися» від роботи, бо робота завдяки технологіям стала менш витратною у часі та видатках на добування до робочого місця та місця помешкання, легшою/важчою залежно від рівня володіння інформаційними технологіями і може приводити до перевтоми, зниження морального духу і перегорання.

Стверджують, що лівізм виникає, коли співробітники використовують надані їм вихідні дні відпочинку для роботи, коли вони фактично нездорові, працівники беруть роботу додому, яку можна виконати під час звичайного робочого часу, працівники працюють під час відпустки чи в свято, щоби наздогнати упущене [2].

Робота працівників у високому темпі з постійним напруженням обумовлює не лише їх швидке вигорання, але й психологічне виснаження, яке згодом відобразиться і на фізичному стані та здоров'ї. Проте, цей новий вимушений формат організації праці та реалізації соціально-трудова відносин забезпечує безперервність процесу, але з якими наслідками. Адже відбувається прихована трансформація витрачання ресурсів, певна економія фінансових роботодавця (держави, підприємства) у короткостроковому періоді. Підтвердженням цього є результати опитування компанії Gfk Ukraine. 90 % керівників підтвердили, що дистанційна робота забезпечує відчутні вигоди, 14 % опитаних визнали ефект від її застосування як сильний, а 48 % — як середній [3]. Принагідно зауважимо, що опитування проводилося ще до початку застосування епідеміологічних обмежень. Під час дистанційної зайнятості відбувається наростання витрат людських ресурсів, або ж навіть виснаження їх психологічного здоров'я, втрати благополуччя працівників, що для відновлення потребує значно більше ресурсів, але уже не за рахунок роботодавця, а власних коштів працівника. А самим складним є те, що відновлення психологічного здоров'я іноді може бути навіть неможливим або відновним дуже в тривалому часовому проміжку, а головне має діагностуватися на перших етапах самим працівником, але в умовах обмеженості ринку праці і невисоких рівня життя стає неможливим на ранніх стадіях.

Список літератури

1. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудова відносин <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320> (дата звернення: 03.11.2020).
2. Работа со стрессом и выгоранием в компании URL: <https://pritula.academy/tpost/xlm8fprpe8-rabota-so-stressom-i-vigoraniem-v-kompan> (дата звернення: 03.11.2020).
3. Всеволод Некрасов. Как сэкономить миллиарды на отдаленных работниках URL: https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2016/03/3/583966/view_print/ (дата звернення: 03.11.2020).

Bielova O.

PhD, Associate professor at Marketing
and Behavioral Economics department
«KROK» University
Kyiv, Ukraine

PECULIARITIES OF PROJECT TEAM'S MOTIVATION IN STRATEGIC PERSPECTIVE

The decisive factor for any enterprise in the implementation of projects is a well-selected, strategically active staff. And, since the focus of the development of the motivational mechanism of project management was a person, there is a need to analyze the motivational impact on staff during the project.

Depending on the working conditions provided to employees of enterprises that implement the project approach, will depend on the employee's desire for career growth in the enterprise. The percentage of employees dissatisfied with working conditions is constantly increasing. Slightly slower, but still decreasing the percentage of those who are fully satisfied or partially satisfied with working conditions. This suggests that companies do not pay enough attention to this factor. But, despite the fact that a large proportion of employees are not satisfied with working conditions at all, and do not see their further development in these enterprises, there is still a potential majority who are partially satisfied. It is on them that the main attention should be focused, in order to motivate them for career advancement and strategic orientation during the implementation of projects [1].

Companies that apply the project approach should pay more attention to the material motivation of employees, because if the majority of respondents are partially satisfied or not satisfied with wages and only a little more than a tenth of all employees are satisfied with their pay, it means that wages in enterprises are not competitive and most of the needs of workers are not able to meet. Thus, one of the main conditions for the formation of a system of employee motivation in strategically oriented enterprises is not met.

Such a motivating factor as interpersonal relationships with superiors, colleagues, subordinates can be interpreted so that if the team is quite good friendly atmosphere, the employee seeks to perform those tasks that require a high degree of responsibility. That is, the better the

atmosphere in the project team, the more willing employees are to take action, and the more acutely they feel their responsibility for its implementation to members of the project team. Because there is a lot of trust and confidence in each other. After all, if the team is fully distributed responsibilities and employees are quite friendly to each other, it is more likely that team members will perform the work assigned to them quickly and efficiently [3].

The effectiveness of projects largely depends on the psychological climate in the team and the evaluation of the project team by its stakeholders.

No less important is the degree of self-control. Here we can say that if a member of the project team has the opportunity to directly control the work performed, has the right to give orders to other employees and feels important and those in power, it gets the potential for creative and business growth. As it remains indisputable that if a person has the opportunity to manage and feel the status and responsibility, one of the motives begins to be the desire for career growth, and consequently for the disclosure of creative potential.

Therefore, in our opinion, we can draw the following conclusion. The most priority motivating factor for employees of enterprises implementing the project approach is interpersonal relationships. This factor is followed by the factor «Working conditions». After that — «Policy of the enterprise and administration». In fourth place — «Earnings» and only in fifth place — «Career growth» [2].

Having identified the main motives of the project team members, it should also be noted that they all affect the effectiveness of strategic management. And the effectiveness of strategic management is determined primarily by its successful implementation and achievement of all goals.

Thus, meeting the needs of employees of enterprises implementing the project approach, you can influence their strategic behavior, which is defined as the behavior of a legal or natural person, which the person chooses as a reaction to external and internal environmental factors; it is a manifestation of strategic thinking and finds expression in the mechanisms of strategy development and implementation.

Strategic behavior can and should be consciously formed on the basis of certain incentives, which, influencing a certain subject from the outside, direct its activities to achieve certain goals, create behavioral norms, standards and boundaries of activity. The effectiveness of the process of creating appropriate strategic behavior depends on the system of compensation for certain efforts and actions. The formation of strategic behavior is associated with the type of organizational cul-

ture that has developed and is formed in the enterprise, which implements the project approach.

To date, well-selected staff and not just staff, but each employee is indispensable. If the enterprise in the conditions of modern high competition wants to «survive and grow», it cannot afford dispersion both in selection of the personnel, and in motivation of the personnel.

REFERENCE:

1. Bielova O.I., Goncharov D.D. Basic principles of forming a motivational mechanism for managing IT project teams. Project, Program, Portfolio P3Management: materials of the Fourth International Scientific and Practical Conference, Kyiv, 2019, pp. 18-19.

2. Bielova O.I. Innovative activity of staff and ways to stimulate it in enterprises. Scientific notes of KROK University. 2018. Vol. 51. pp. 125-134.

3. Petrova I.L. Strategic human resource management. Tutorial. Kyiv National University of Economics, Kyiv, 2013. 466 p.

УДК 331

Василик А. В.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
Київ, Україна

WELL-BEING-ОРІЄНТОВАНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВИХ ВИКЛИКІВ

Сучасні глобальні тенденції і загрози у зв'язку з пандемією COVID-19, технологічними зрушеннями і процесами діджиталізації економіки тощо підвищують актуальність дослідження нових трендів у менеджменті персоналу, забезпеченні професійної безпеки працівників, психології здоров'я і благополуччя персоналу організацій у цих нових умовах тобто проблематики Well-being-орієнтованого менеджменту.

Турбота про здоров'я співробітників і благополуччя працівників є одним із сучасних трендів менеджменту персоналу. Якщо ще рік тому wellbeing програми були просто трендом, то зараз

вони фактично мають стати обов'язковою складовою менеджменту компаній, які піклуються про майбутнє свого бізнесу. В умовах пандемії, локдауну та віддаленої роботи компанії зіштовхнулися з додатковим викликами: стан стресу, виснаження і невизначеності, перехід життя з офлайн в онлайн, щоденні зміни в світі та інформаційна перевантаженість, *work from home* [3].

Зокрема, технологічні зміни продовжують впливати на *well-being* персоналу, пов'язаний з роботою. Хоча деякі зміни є позитивними і призводять до автоматизації рутинної діяльності, можливостей працювати віддалено та ширшого доступу до інформації, інші ж представляють загрози для благополуччя працівників. Адже інформаційні технології збільшують навантаження, призводять до погіршення балансу «робота-приватне життя», впливають на якість часу відновлення від робочої втоми, призводять до підвищеного стресу тощо.

Zeike S., Bradbury K., Lindert L., Pfaff H. зазначають, що хоча діджиталізація та її наслідки часто є предметом наукових дискусій, але фактичні наслідки для здоров'я, пов'язаного з роботою, ще не дуже добре досліджені. Це стосується, зокрема, потенційних наслідків цифрової трансформації для здоров'я менеджерів. Метою їх дослідження було перевірити зв'язок між цифровими лідерськими навичками менеджерів вищого рівня та психологічним благополуччям [2].

Результати їх наукового дослідження підтвердили, що менеджери з нижчими цифровими лідерськими навичками частіше мають низьке психологічне благополуччя (*psychological well-being*). Оцінка психологічного благополуччя нижче 13 є першим показником депресії і позначає «психічне здоров'я, що перебуває під загрозою». У їх дослідженні 21,5 % опитаних менеджерів були класифіковані з благополуччям нижче цього порогу. Ці висновки можна порівняти з результатами інших досліджень, що вивчають психологічне благополуччя за допомогою WHO-5. П'яте європейське опитування умов праці показало, що 19,5 % менеджерів з усіх країн ЄС повідомляють про рівень психічного благополуччя нижче 13 (цит. за [2]).

Зазначене вимагає приділення уваги *well-being* на робочому місці, особливо в часи діджиталізації та нових викликів у роботі.

Багато компаній, у тому числі і в Україні, почали фокусуватися на концепції *well-being*. Наприклад, компанія DataArt подала на здобуття Премії HR-бренд 2020 свій проєкт «DataArt Wellbeing Weeks». У DataArt *wellbeing* — це частина корпоративної культури. Орієнтуючись на фахівців як на головну цінність і

капітал компанії, у DataArt створюють умови праці і програми, які спрямовані на персональне благополуччя працівників і їх ментальне здоров'я, всі комунікації на зовнішню і внутрішню аудиторії побудовані для формування стейтменту «Wellbeing — норма в сучасному суспільстві» [3].

David E. акцентує, що в сучасних умовах дійсно потрібен альтернативний підхід до управління персоналом, який надасть пріоритет практикам, спрямованим на підвищення well-being персоналу та позитивних трудових відносин [1]. Адже раніше застосування більшості HR-практик для підвищення ефективності роботи призводило до активізації роботи і зростання продуктивності, не надаючи працівникам ресурсів, щоб справлятися із зростаючими навантаженнями [1, с. 23].

Перша група HR-практик стосується інвестицій у працівників. Підвищення компетентності за допомогою навчання та розвитку і забезпечення привабливої майбутньої кар'єри сприяють відчуттю захищеності та розвитку самоефективності, що є важливою передумовою well-being персоналу. Крім того, інвестиції в персонал збільшують ресурси працівників у рамках моделі «попиту на роботу — ресурси». Для цього потрібні ефективні практики управління персоналом, такі як ретельний відбір, навчання та розвиток і підтримка кар'єрних заходів. Інвестиції у працівників переключаються з теорією людського капіталу, але з основною спрямованістю на добробут працівників, а не на віддачу [1, с. 30].

Другий набір HR-практик стосується забезпечення залученості персоналу в роботу (важливість можливостей контролю, використання навичок і різноманітності на роботі, автономії як ключового ресурсу).

Третій набір HR-практик фокусується на створенні позитивного соціального та фізичного середовища, пріоритеті здоров'я співробітників і безпеки, надаючи можливості для соціальної взаємодії на роботі, уникаючи залякування і переслідувань, просуваючи рівні можливості і різноманітність, забезпечуючи справедливу винагороду і забезпечення гарантій зайнятості, включаючи заходи для збереження стабільності працевлаштування.

Четвертий набір практик управління персоналом стосується права голосу, що передбачає широке двостороннє спілкування, можливості для індивідуального вираження думки, включаючи опитування, і відповідні форми колективного представництва [1, с. 31].

Останній набір HR-практик відображає важливість організаційної підтримки для забезпечення well-being персоналу. Сюди входять участь в управлінні, підтримка та організаційний клімат,

що сприяє залученню працівників. Він також включає участь та розвиток, а не осуд та потенційно каральне управління продуктивністю (potentially punitive performance management), підтримку сімейних та гнучких робочих умов [1, с. 31].

Таким чином, well-being-орієнтований менеджмент персоналу в умовах нових викликів має стати новою філософією та культурою управління, бути спрямованим на збереження та якнайкраще використання людського потенціалу, за умови забезпечення професійного здоров'я і благополуччя персоналу. Менеджери з персоналу мають розробляти економічно обґрунтовані заходи щодо підтримання високої працездатності і профілактики перевтоми працівників; сприяти залученості персоналу та кар'єрному розвитку, уміти діагностувати і розробляти заходи з профілактики стресів та подолання професійного вигорання працівників (Professional Burnout); досліджувати та розробляти програми забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компаніях, знати особливості тайм-менеджменту працівника в цифрову епоху, основні втрати часу, сприяти використанню персоналом інструментів тайм-менеджменту на індивідуальному рівні; розробляти велл-бінг-стратегію організації у роботі з персоналом.

Список літератури

1. David E. Guest. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework *Human Resource Management Journal*, Vol 27, no 1, 2017, pages 22—38. doi: 10.1111/1748-8583.12139
2. Zeike, S.; Bradbury, K.; Lindert, L.; Pfaff, H. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 2628. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
3. Інновації, тренди та кращі HR-рішення роботодавців 2020. URL: <https://prichernomorie.com.ua/press/3131.php> (дата доступу 05.11.2020)
4. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5—13.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2020. № 10(1).
6. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

Вітюнін В. О.

здобувач кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОРГІВЛІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В сучасних умовах функціонування національної економіки на розвиток соціально-трудових відносин на формування професійної компетентності працівників здійснюють вплив різноманітні чинники, серед яких і загальний стан економіки та окремих галузей.

Торгівля є важливим видом економічної діяльності, оскільки серед основних функцій має забезпечення необхідними товарами й послугами населення держави. Для здійснення торгівлі персонал підприємств має набувати певні знання, уміння й навички, які й формують його професійну компетентність.

Вагомий внесок у теорію професійної компетентності працівників внесли Ю.В. Варданян, О.А. Грішнова, О.А. Дороніна, А.Я. Кібанов, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.С. Лопушняк, Л.В. Шаульська та інші. Не зважаючи на достатню увагу їх досліджень, тема професійної компетентності працівників торгівлі залишається недостатньо розкритою, оскільки має галузеву специфіку.

На думку О.А. Грішнкової, «компетентність працівника (професіоналізм) — це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються» [1].

На нашу думку, працівники мають володіти специфічними знаннями, уміннями та навичками, які б забезпечували розвиток товарообороту та інших результативних показників торгівлі.

Проведене дослідження стану основних показників торгівлі дає підстави стверджувати, що упродовж 2014—2018 рр. показ-

ники у даному виді економічної діяльності мали тенденції до зростання. Про це свідчить аналіз показників оптового та роздрібно-го товарообороту підприємств торгівлі (табл. 1).

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ОПТОВОГО ТА РОЗДРІБНОГО ТОВАРООБОРОТУ
ЗА 2014—2018 рр.**

| Показники | Роки: | | | Динаміка 2018 р. у % до: | |
|---|-----------|-----------|-------------|-----------------------------|---------|
| | 2014 | 2017 | 2018 | 2014 р. | 2017 р. |
| Оптовий товарооборот підприємств, млн грн | 987 957,0 | 908 670,6 | 2 215 367,7 | 224,2 | 243,8 |
| Оборот роздрібної торгівлі, млн грн | 901 923,7 | 815 344,3 | 930 629,2 | 103,2 | 114,1 |

Згідно з розрахунками, оптовий товарооборот у 2018 р. значно перевищував показники 2014 р. (у 2,2 разу) та показники 2017 р. (у 2,4 разу). Обороти роздрібної торгівлі зростає. Але не такими високими темпами: у 2018 р. порівняно з 2014 р. на 3,2 % і на 14,1 % порівняно з 2017 р. Такі тенденції зумовлюють і специфіку розвитку професійної компетентності працівників, які зайняті в торгівлі (рис. 1).

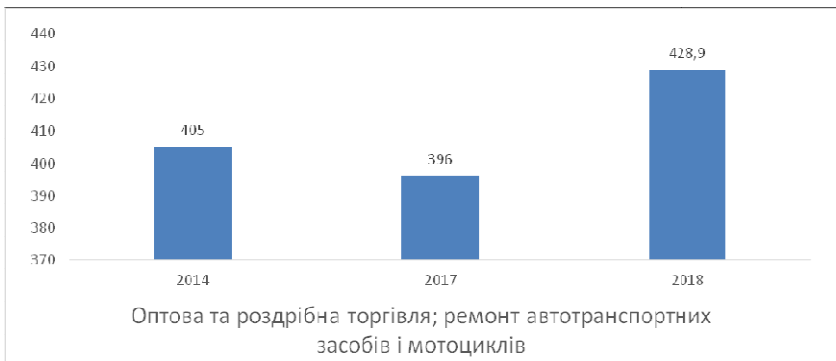


Рис. 1. Динаміка чисельності працівників торгівлі за 2014—2018 рр., тис. осіб

У 2018 р. спостерігається підвищення чисельності працівників оптової та роздрібної торгівлі, що є позитивною тенденцією.

Зростання показників оптової, роздрібно́ї торгівлі, а також зростання найманих працівників цього виду економічної діяльності свідчить про позитивні тенденції розвитку, але висуває нові вимоги до професійної компетентності працівників.

Детальне вивчення компетентностей, що необхідні конкурентоспроможним працівникам торгівлі, дозволить підвищувати ефективність діяльності підприємств і здійснювати загальний економічний розвиток.

Література

1. Грiшнова О.А. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : практикум : навч. посіб. / О.А. Грiшнова. О.М. Білик. — К.: Знання, 2012. — 280 с.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика. 2020. № 10(1).

УДК 331.53

Вонберг Т. В.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Баніт О. В.

магістрантка
ІБО ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
м.Київ, Україна

JOB OFFER ЯК СКЛАДОВА ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Беззаперечно, процес пошуку, відбору й залучення персоналу є важливим і значущим як для роботодавців, так і для кандидатів на вакантні робочі місця. На практиці під час означеного процесу його учасники можуть зіштовхуватися з численними ризиками та перешкодами. Так, для роботодавця ризик полягає в тому, що кандидат на певному етапі рекрутингу може змінити рішення щодо працевлаштування в компанію або вимагати вигідніші умови, ніж

ті, про які домовилися напередодні. Ризиками для кандидата можуть бути, зокрема, ситуації, коли на пропоноване кандидатові робоче місце працевлаштовують іншого кандидата, або під час працевлаштування пропонують меншу заробітну плату, ніж була обіцяна на етапі співбесіди тощо. Фахівці з рекрутингу також потрапляють у неприємну ситуацію, коли обраний кандидат в останню мить відмовляється від пропозиції. Іншими словами, доки трудовий договір не підписаний, у невизначеному стані знаходяться всі учасники процесу — роботодавець, кандидат і рекрутер. У цьому випадку Job-offer (дзоб оффер) покликаний хоча б частково знизити тривожність і непередбачуваність та засвідчити серйозність намірів сторін.

Job Offer уже давно увійшов у практику зарубіжних фахівців з добору персоналу. В Україні традицію підписання цього документу між кандидатами й роботодавцями започаткували іноземні міжнародні компанії, які почали відкривати свої регіональні офіси. Згодом й українські компанії почали запроваджувати цю процедуру в практику роботи з персоналом.

Загалом, Job Offer — це оформлена в письмовому вигляді пропозиція роботи. Опис домовленостей між роботодавцем і кандидатом, як письмове підтвердження умов праці, обумовлених під час співбесіди, дає можливість зафіксувати основні положення, які потім будуть продубльовані в трудовому договорі. Таким чином, підписаний двома сторонами Job Offer дає можливість роботодавцю закрити вакансію, а кандидату — спокійно і впевнено почати процедуру звільнення та підготовки до нової трудової діяльності.

Разом з тим, під час використання цього інструменту виникає два питання. Перше пов'язане з оформленням, друге — з його юридичною силою. Як засвідчує аналіз літературних і нормативних джерел, Job Offer не має усталеної форми. На практиці найчастіше він оформлюється на фірмовому бланку організації і фіксує основні положення, що були обговорені роботодавцем і кандидатом під час усної співбесіди. Цих положень може бути різна кількість: у публікаціях зустрічається їх перелік від 10 до 18 [1; 2]. Однак, ключовими можна вважати такі: чітка назва посади та її місце в організаційній структурі компанії, рівень підпорядкованості (назва відділу, департаменту, підрозділу чи проекту, де кандидат буде працювати, за потреби прізвище, ім'я, посада безпосереднього керівника), перелік функціональних обов'язків (зони відповідальності), умови роботи (графік, форма зайнятості, відрядження, можливість працювати віддалено, відпустка та ін.),

місце роботи (адреса, якщо є кілька офісів в одному місті), дата виходу на роботу, умови випробувального терміну, перелік документів, необхідних для оформлення на роботу, ключові показники ефективності роботи тощо.

Важливим пунктом Job Offer є фінансова сторона домовленостей. Якщо в організації грейдова система оплати праці, варто одразу вказати, який грейд має посада. Обов'язково повинно бути вказано чи включає сума заробітної плати податки та інші відрахування. Крім того, може бути вказаний розмір заробітної плати в період випробувального терміну та після його закінчення. Окрім заробітної плати доцільно вказати й інші складові компенсаційного пакету. У Job Offer вказуються також певні конфіденційні застереження. Наприклад, кандидату може бути заборонено розголошувати факт переходу на нову роботу до першого робочого дня або до офіційного прес-релізу компанії.

Job Offer, зазвичай, готується HR-менеджером компанії-роботодавця, який надсилає документ потенційному працівнику з проханням підтвердити його отримання. Також для підписання Job Offer можна запросити кандидата в офіс. Якщо якісь важливі пункти були пропущені чи неправильно записані роботодавцем, то кандидат має право попросити уточнити або виправити. Сторони знову обговорюють умови працевлаштування, вносять корективи. Якщо кандидата все влаштовує, він приймає пропозицію і підписує Job Offer, тим самим зобов'язується вийти на роботу в означений день і годину й надалі дотримуватися усіх пунктів.

Друге питання, на якому хочеться зупинитися, це правовий статус Job Offer. На жаль, в Україні такий документ не має юридичної сили, оскільки в чинному трудовому законодавстві немає згадувань про нього, а отже, обов'язкової вимоги його підписувати. Виходить, навіть при підписаному Job Offer кандидат може не вийти на роботу, так само як і роботодавець може відмовити запрошеному фахівцеві. Разом із тим, на наш погляд, це письмове підтвердження певних домовленостей може вважатися непрямим доказом, особливо це стосується тих випадків, коли треба захистити свої права, адже докази судом оцінюються у їх сукупності. Залежно від справи суд буде вирішувати, приймати цей документ як доказ, чи ні. І в цьому випадку роботодавець захищений набагато менше кандидата. Так, якщо компанія порушила свої обіцянки і не працевлаштувала фахівця, той може поскаржитися або, як мінімум, розмістити інформацію в інтернеті. Зараз усе більше компанії піклуються про свій імідж і зайві скандали в мережі ні-

кому не потрібні. А ось у зворотний бік це правило не працює. Якщо здобувач в останню хвилину відмовився від працевлаштування, керівник нічого зробити не зможе, оскільки кожен громадянин України має право вільно вибирати місце працевлаштування. Утім, судові позови, пов'язані з підписанням Job Offer, швидше виняток ніж правило [2]. Це радше моральний аспект, угода про те, що сторони виконають взяті на себе зобов'язання. Відомі зарубіжні компанії намагаються дотримуватися цих моральних гарантій, підтримуючи свій імідж та репутацію.

Отже, можемо підсумувати, що Job Offer на сьогодні — це документ, що немає юридичної сили, а отже, зробити його частиною механізму залучення персоналу можуть лише відповідні нормативно-правові зміни. Варто наголосити, що впроваджувати Job Offer є сенс лише тим компаніям, які дотримуються законодавства про працю. Підписаний Job Offer є скоріше моральною гарантією того, що і роботодавець, і претендент на посаду виконають свої зобов'язання. Загалом Job Offer показує серйозні наміри компанії, культуру найму, повагу до кандидатів і працівників, високі стандарти компанії та впевнену позицію на ринку праці.

Список літератури

1. Березова Н. Job Offer: важливі пункти та переваги для роботодавця. URL:<https://prohr.rabota.ua/job-offer-vazhlyvi-punkti-ta-perevagi-dlya-robotodavtsya/>
2. Shyshenko Y. Що таке Job Offer? URL: <https://www.shyshenko.com/blog/job-offer>
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5-13.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. №10(1).
5. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 1. — С. 3—11.

Gechbaia B. N.

Doctor of Economics, Associate Professor,
Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia.

Muskudiani Z. I.

Doctor of Business Administration,
Associate Professor, Batumi Navigation Teaching University,
Georgia.

Goletiani K. G.

Doctor of Business Administration, Professor,
Batumi Navigation Teaching University, Georgia

HR IMPACT ON FIRM ORGANIZATIONAL CULTURE

Even though it is already the 21st century and the models and methodology of human resource management are significantly more sophisticated, we still encounter such «diseases» as nepotism, bullying, degradation of social instruments, monarchical or dictatorial forms of management in the systems of government of local companies. Therefore, to improve private or public activities, these «diseases» should be eliminated, which in turn ensures economic development.

These issues should be actual for both employers and employees. A social instrument should possess accurately and thoughtfully not only the obligations but also the rights it has in the company where it works.

The fact that employers and employees in local companies often have incorrect communication and views on rights and responsibilities is a problem in terms of developing the level of organizational culture, which in itself hinders the development of business and the economy.

The research on this issue is essential to identify and further address the shortcomings identified in local companies.

Based on research conducted in companies, we were able to identify what causes these shortcomings and formulate tips in the form of recommendations that will help us to further refine and improve this area. The correct and purposeful management of human resources conditions a perfect organizational culture, by choosing the right management style.

The research value of the topic is the development of the ability to selectively and result-oriented selection of the determinants of organizational culture.

Paying more attention to the social tool in the company and developing a result-oriented management style will bring the desired result

faster. When it comes to human resources, companies need to focus on the following issues:

- Develop human resource awareness under the profession;
- Providing developmental training and courses;
- Providing a comfortable environment for employees, this ensures employee motivation;
- Employee satisfaction with working conditions, which ensures a stable employee;
- The refinement of the listed issues and the implementation of local companies in practice is of practical value to the community.

In order to better visualize this area, we conducted bibliographic research in relevant areas, using selected monographic books based on the content of the topic, and developing content-relevant websites. Both Georgian and foreign literature and websites were used.

We used both qualitative and quantitative methods in the research process. Qualitative research was mainly guided by the principle of in-depth interviews, while quantitative research was guided by the principle of content analysis. For the research, we used the tests specially designed for the research objects, and then the results obtained based on the tests were processed.

In the interests of the research topic, we conducted a survey of local companies in relevant areas of the topic, comparing the results with the situation in companies operating in neighboring countries.

The ability to improve organizational culture and organizational outcomes through proper human resource management in local companies is a research topic hypothesis.

If the above mentioned obstacles to the success of the above-mentioned company are eliminated and the development of healthier and more complete human resources and organizational culture management systems is started, the companies will be able to get quality and desired results faster.

As a result we expect that of the research we have developed some kind of recommendations that will help us to eliminate the above-mentioned governance gaps. Management representatives from local companies will focus more on the social tool and create a comfortable work environment for them, in order to further their productivity.

In conclusion, it can be said that the research topic is focused on improving the level of human resource management and organizational culture development in Georgian companies. Further research will allow us to identify the existing weaknesses and opportunities in these areas, and by combining them, we will formulate results in the future in the form of recommendations for Georgian companies.

LIST OF REFERENCES

1. Gechbaia B., Tchilaia N., Goletiani K., Mushkudiani Z., Ways And Characteristics Of Employee Motivation In Modern Conditions. Social and Labour Relations: Theory and Practice, Volume 10, Issue 1, 2020. P., 26-27.
2. Gechbaia, B., & Devadze, A. (2015). Human resource management. Tbilisi, 2015.
3. Gechbaia, B., Mushkudiani, Z., & Shonia, N. (2018). The Modern Trends of Improvement Employee Motivation and its Impact on Their Performace Management in Georgian Reality. International Journal of Current Advanced Research, 7(3), 10743-10745.
4. Mushkudiani, Z., & Dzotsenidze, T. (2019). Modern human resource management trends. Proceedings of the International Scientific Conference «Modern Maritime Technologies, Problems of Social-Economic Development and Ways for Solving Them» (160-165 pp.). Georgia.
5. Mushkudiani, Z., Gechbaia, B., Gigauri, I., & Gulua, E. (2020). Global, economic and technological trends in human resource management development. Access Journal, 1(1), 53-60. [https://doi.org/10.46656/access.2020.1.1\(4\)](https://doi.org/10.46656/access.2020.1.1(4)).
6. Paresashvili, N., Gurbanov, N., Gechbaia, B., Goletiani, K., & Edzveradze, T. (2020). Significant issues of organizational conflict management. The 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development dedicated to the 90th anniversary of the Azerbaijan State University of Economics (UNEC) (pp. 457-464).
7. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behavior (15th edition). New Jersey: Prentice Hall.

УДК 351

Дурман М. О.

професор кафедри державного управління
і місцевого самоврядування

Дурман О. Л.

доцент кафедри державного управління
і місцевого самоврядування
Херсонський національний технічний університет,
м. Херсон, Україна

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА «РОСЛІСК» ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Забезпечення ефективності державного управління в сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства не може бути досягнуто без упровадження «цифрових» технологій у цій сфері.

Сьогодні всі говорять про підхід до державного управління, що отримав назву «держава в смартфоні». Цей підхід не новий — він є продовженням і розширенням застосування концепцій електронного урядування у державному управлінні. Інформаційна система управління людськими ресурсами в органах державної влади є одним з інструментів електронного урядування, впровадження якого сприятиме створенню умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій з метою формування нового типу держави, політика якої орієнтована на задоволення потреб громадян [1].

Але на сьогодні інформаційно-аналітичне забезпечення органів державної влади у сфері управління людськими ресурсами не відповідає ні потребам держави у проведенні реформи управління, ні її європейському вибору. До того ж європейські стандарти належного управління державою вимагають розвитку сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і відповідного рівня їх запровадження у діяльність органів державної влади.

Так, Кабінет Міністрів України розпорядженням від 1 грудня 2017 року № 844-р схвалив Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах і затвердив план заходів щодо реалізації цієї Концепції [3]. Метою Концепції є визначення напрямів, механізму і строків впровадження ефективної інформаційної системи управління людськими ресурсами. І вже у I-ому півріччі 2019 року Кабінетом Міністрів України було затверджено пілотний проєкт із впровадження інформаційної системи «PoClick».

Інформаційна система «PoClick» [4] — це сукупність організаційних і технічних засобів, які забезпечують формування інформаційного ресурсу щодо управління персоналом у державних органах, включаючи інформацію про структуру та штатний розпис державних органів, посади державної служби, особові справи державних службовців відповідно до частини першої статті 37 Закону України «Про державну службу» [2], нарахування і оплати праці, заохочення, відпустки, службову кар'єру, службову дисципліну, професійну компетентність і професійне навчання.

Система PoClick складається з двох частин. Перша — це внутрішня система управління людськими ресурсами (back-office). У ній розміщується організаційна структура, в якій знаходяться блоки персоналу, штатного розкладу, службової кар'єри, рекрутингу, наказів, табелів, особистих кабінетів державних службовців тощо. Тобто вся паперова робота всередині установ державної служби буде переведена в єдину електронну систему.

Друга частина системи — це публічний портал (front-office). На ньому буде відкрита переважна більшість тієї ж інформації, що розміщена у внутрішній системі, за винятком персональних даних. Але ця інформація буде структурована і агрегована для зручного порівняння та аналізу експертами чи просто зацікавленими громадянами (фактично, ми будемо мати справу з технологією «відкритих даних»).

Без сумніву, запровадження інформаційної системи «PoClick» дасть змогу:

— узагальнити інформацію про людські ресурси між усіма державними органами та покращить показники їх результативності та ефективності діяльності;

— забезпечити електронний обмін інформацією між державними органами та поліпшити процес ухвалення рішень за результатами аналітичної звітності інформаційної системи;

— удосконалити робочі процеси і процедури та підвищить продуктивність робочого процесу кадрових служб за рахунок швидкої обробки даних;

— підвищити прозорість діяльності державних установ по відношенню до своїх працівників і громадян.

Список літератури

1. Впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (PoClick) в державних органах України. URL: <http://www.center.gov.ua/en/component/k2/item/3456-впровадження-інформаційної-системи-управління-людськими-ресурсами-poclick-в-державних-органах-україни>

2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

3. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації: постанова КМУ від 1 грудня 2017 року № 844-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptsiyi-vprovadzhennya-informacijnoyi-sistemi-upravlinnya-lyudskimi-resursami-v-derzhavnih-organah-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>

4. Уряд запускає сучасну автоматизовану систему управління персоналом на держслужбі HRMIS. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/uryad-zapuskaye-suchasnu-avtomatizovanu-sistemu-upravlinnya-personalom-na-derzhsluzhbi-hrmis>

Дяків О. П.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ЗРОСТАННЯ РОЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯКА САМОНАВЧАЄТЬСЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Щоби бути успішним на ринку, займати лідерські позиції в умовах швидкого зростання конкуренції, організації необхідно оперативно сприймати нововведення, чітко реалізувати взяті зобов'язання та діяти ефективно. Саме тому сьогодні компанії всього світу зосередили увагу на пошуку важелів, вплив на які давав би змогу досягати переваг на новому етапі конкурентної боротьби.

Здатність навчатися краще та швидше від своїх конкурентів має стати надійним джерелом конкурентних переваг. Але організаційне навчання можливе, лише якщо компанія сама розробляє його стандарти, має аргументований підхід до нього, спільні терміни та інструменти, уміло використовує високу культуру корпоративного навчання, може діяти як єдина команда, рухаючись до єдиної мети, а довіра як інша важлива умова навчання розвивається у процесі співпраці.

Удосконалюючи свої здібності й таланти, компанії, в яких розвинута система управління знаннями, завжди створюватимуть щось нове, креативне, яке сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівника, а також організації в цілому.

При цьому головною проблемою, що постає перед традиційними ієрархічними організаціями з усталеними функціями і кваліфікаційними вимогами до працівників, є досягнення цих цілей і, як результат, забезпечення стійких конкурентних переваг. Базою для ефективного практичного застосування концепції управління знаннями стали організації, що самонавчаються. Число таких компаній невпинно зростає як у світі в цілому, так і в Україні зокрема.

Як стверджує А. Савченко, «...в організації, що навчається, відбуваються зміни у ставленні працівників до навчання, в них формується внутрішня мотивація «постійно вчитися» з метою забезпечення конкурентних переваг як для себе, так і для організації в довготерміновій перспективі. У такій організації змінюються роль і функції керівників усіх рівнів управління. Вони є рушійною силою подальшого розвитку організації, ініціюючи впровадження інновацій, розробляючи спільно з працівниками служби персоналу навчальні плани та програми, оцінюючи ефективність їх реалізації» [3, с. 44].

Для організації, яка самонавчається, властивим є підвищення зацікавленості всіх категорії персоналу в безперервному навчанні, планування й управління трудовою кар'єрою персоналу з метою його подальшого професійно-кваліфікаційного переміщення та інноваційного розвитку.

Сьогодні ні в кого не викликає сумнівів той факт, що саме знання є джерелом продуктивності, інновацій і забезпечення стабільних конкурентних переваг вищого рівня. Тому «пропуском у майбутнє» для організації служать її інтелектуальний капітал, чи не найголовнішим елементом якого є людський потенціал. Якщо раніше висока якість продукції давала компанії змогу стабільно утримувати позиції лідера на ринку, то тепер відмінна якість стала просто неодмінною загальною умовою функціонування фірми, а не однією з рис. Реальні конкурентні переваги набагато поглибшали. Вектор їхньої пріоритетності змістився в бік «сучасних знань» потенціалу людських ресурсів. Причина цього — значна кількість проблем, які виникають через нестачу необхідних знань у потрібний момент.

Економіка знань створює умови для зростання творчості, інновацій та конкурентоспроможності організацій, що характеризується високим ступенем розвитку демократичної корпоративної культури, яка спроможна швидко реагувати на зміни зовнішнього турбулентного середовища й повністю забезпечує потреби в оновленні людського капіталу, постійно його розвиваючи за допомогою навчання персоналу, створення нових знань і забезпечення поширення останніх між усіма членами організації, яка самонавчається [2, с.124].

Щоби зберегти конкурентоспроможність, компанія повинна володіти конкурентними перевагами, які відрізняють її від інших суб'єктів ринку. Такі переваги для кожної організації мають свої особливості й перебувають на певному рівні розвитку інтелектуального капіталу. Механізм формування останнього полягає у

порівнянні бажаного рівня компетентностей, необхідних для виконання намічених стратегічних цілей компанії, з фактичним станом якості людських ресурсів і подальшим доведенням теперішнього кваліфікаційного рівня працівників до необхідного рівня. Основною ідеєю організаційного навчання є формування команд, які мають виконувати такі завдання: розв'язувати проблему або виконувати проекти та вдосконалювати знання у процесі виконання завдань, зробити набуті знання надбанням усіх учасників, надати отримані результати керівництву для подальшого використання. Найважче завдання організаційного навчання – створити в організації таку культуру, завдяки якій кожний робітник був би здатний проявляти ініціативу, ділитися з іншими інформацією, генерувати нестандартні шляхи виконання налічених завдань, відповідати за них.

В умовах інноваційного розвитку підприємства вимушені постійно удосконалювати свої підходи до роботи з персоналом не лише наймаючи нових ефективних працівників, а й, передусім, для утримуючи існуючих, насамперед тих, які збагачені досвідом роботи у цій сфері. Адже розвиток працівників сьогодні — це інвестиції підприємства в майбутнє. Особливої уваги заслуговують талановиті працівники, які мають високий рівень компетентності, постійно вчаться і розвиваються, застосовують тайм-менеджмент, охочі до інновацій» [1, с. 140].

Серед переваг організацій, що самонавчаються, варто відзначити:

- зменшення протягом довготермінового періоду фінансових витрат і затрат часу на отримання необхідної інформації;
- підвищення креативності та ініціативності персоналу;
- зростання швидкості прийняття рішень та ефективного виявлення потреб споживачів;
- компетентнісно-орієнтоване навчання (робота в малих групах);
- підхід до стратегії як до процесу навчання;
- можливості для саморозвитку і кар'єри усіх членів організації;
- гнучкі винагороди та гнучка структура управління.

Отже, можна зробити висновок, що майбутнє належить компаніям, які на всіх рівнях ефективно використовуватимуть здатність людських ресурсів до навчання. З урахуванням цього розробки щодо формування і застосування концепції управління знаннями на вітчизняних організаціях слід вважати перспективними, і вони потребують значнішої постійної та пильнішої уваги з боку діячів науки і практиків.

Список літератури

1. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань. Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку. 2017. С. 139–141.
2. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Випуск (1) 95. С.113–125.
3. Савченко А. В. Розвиток персоналу: підручник; вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ, 2015. 505 с.

УДК 351/354

Казік Т. В., Гнілуша С. І.

аспіранти

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
м. Київ, Україна

ПРОЦЕС ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ HRMIS ЯК КЛЮЧОВА ІНІЦІАТИВА РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Наміри щодо введення сучасної системи HRMIS (анг. Human Resource Management Information System) у пріоритетні підрозділи державної служби України вперше було закріплено у розпорядженні, затвердженому Кабінетом Міністрів України «Деякі питання реформування державного управління України» від 24.06.2016 р.[1].

Пізніше забезпечення автоматизації процедури управління людськими ресурсами у державному секторі, як одне зі стратегічних завдань реалізації ефективного врядування, згадується у Звіті про виконання у 2016 році «Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки» [2], безпосередньо у підрозділі щодо планів втілення реформи державного управління на наступні роки.

Мета впровадження системи HRMIS — формування єдиної бази даних і спрощення доступу до інформації у ній про людські ресурси, що, в подальшому, сприятиме ефективному та коректному прийняттю рішень в аспекті управління персоналом структурних підрозділів державної служби, як, наприклад, прозоре нарахування заробітної плати співробітникам. Реалізація пілотного

проекту «Зміцнення управління державними ресурсами» [3] забезпечується за рахунок коштів донорів: Європейської Комісії, що виступає від імені Європейського Союзу та Міжнародного банку реконструкції та розвитку.

Від запуску системи HRMIS в Україні вбачається такий ряд основних переваг: сприяння швидкісному обміну інформацією, комунікації, стандартизації; зменшення кількості помилок; посилення моніторингу та загальна взаємодія між урядовими міністерствами для сприяння у розробці відповідних поставлених їм завдань.

У рамках використання система HRMIS буде зберігати такі групи даних про співробітників, до яких будуть мати доступ фахівці з управління персоналом:

- дані про програми пільг/заяви про пільги, права на відпустку;
- кар'єрні плани, навички;
- сертифікати, плани щодо проведення освітянських заходів, тести і навчальні курси;
- списки скарг від громадян і колег;
- стан здоров'я і безпека співробітників, повідомлення про нещасні випадки, допуски по безпеці/надійності;
- інформація про заробітну плату, пенсійне забезпечення.

У плані дій, що додається до згаданого вище розпорядження № 474-р [1], визначається результат і строк виконання передбаченого заходу, що стосується саме впровадження системи HRMIS. Відповідно до пунктів 12, 13, 14 і 28 повноцінний запуск повинен бути завершений у III кварталі 2021 року.

Слід зауважити, що на сьогодні, згідно із зазначеними строками у плані заходів повинно бути виконано розроблення пріоритетних модулів системи та розпочато навчання щодо використання даної системи у міністерствах і центральних органах виконавчої влади. За підсумками наради, яка відбулася 29.07.2020 р., можна зробити висновки, що завдання завершення та забезпечення провадження HRMIS активно виконуються та, навіть, передбачено створення окремого комплексного програмного забезпечення для захисту доступу до відкритої інформації у системі HRMIS.

Отже, процес здійснення введення сучасної інформаційної системи управління людськими ресурсами на рівні державних органів знаходиться в активній фазі запуску: навчання фахівців користуватися зазначеною системою та інтеграція з існуючими державними реєстрами. Повне впровадження HRMIS дозволить не тільки автоматизувати та покращити якість управління людськими ресурсами/посилити контроль за витратами державного

бюджету, а й відкрити вільний доступ громадян України до державної служби.

Список літератури

1. Деякі питання реформування державного управління України: Кабінет Міністрів України. Розпорядження від 24 червня 2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 04.11.2020).

2. Звіт про виконання у 2016 році Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки. Урядовий портал: веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-u-2016-rotsi-strategii-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-na-2016-2020-rr.pdf> (дата звернення: 04.11.2020).

3. Проект зміцнення управління державними ресурсами. Міністерство Фінансів України: веб-сайт. URL: <https://mof.gov.ua/uk/proekt-zmicnennja-upravlinnja-derzhavnimi-resursami> (дата звернення: 04.11.2020).

УДК 005.963:005.5-051

Кицак Т. Г.,

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці

Кулінич І.

здобувач магістерського рівня
вищої освіти за освітньою програмою
«Менеджмент персоналу»

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
мені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

КОУЧИНГ В РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ

У реаліях сьогодення активно запроваджуються нові управлінські технології, які сприяють підвищенню рівня ефективності управління персоналом на підприємствах різних форм і видів діяльності. Особливої популярності набули семінари та тренінги інформаційного та практичного спрямування, зокрема з питань покращення комунікацій між працівниками та визначення рівня

їх задоволеності якістю трудового життя, розширенням змісту трудових функцій, розроблення широкого спектра заходів щодо впровадження та закріплення корпоративної культури тощо.

У зарубіжних компаніях особливого визнання набув коучинг, сучасний інструмент розкриття трудового потенціалу та людського капіталу. В останні 20 років коучинг зарекомендував себе як один з найважливіших інноваційних інструментів розвитку менеджменту в світі. Майже всі великі світові компанії активно користуються цим видом консультативних послуг. У країнах Європейського союзу налічується більше трьохсот освітніх центрів з коучингу. В останні роки розвиваються наукові дослідження в області коучингу, які підтверджують його актуальність та ефективність у розвитку персоналу компаній.

Однак коучинг ще не набув популярності серед вітчизняних компаній через недостатню кількість наукових досліджень, низьку активність у сфері його практичного вираження, теоретичного обґрунтування вагомості результатів у системі інноваційного розвитку персоналу.

Коучинг в Україні, поки що, тільки починає свій шлях розвитку як на практиці, так і в теорії. На сьогоднішній день коучинг у реаліях бізнес-практик ще перебуває на стадії «поширення» (друга стадія в еволюції розвитку коучингу), тоді як окремі країни світу вже стоять на сьомій — фазі поглибленої професіоналізації.

Згідно з дослідженнями Metrix Global, у багатьох організаціях, що входять у топ-рейтинга Global 500, повернення від вкладених інвестицій у коучинг дорівнює 129 %.

Сутність коучингу як одного з інструментів розвитку управлінського персоналу полягає в тому, що тренер-консультант з розвитку топ-менеджерів, дотримуючись умов повної конфіденційності, активно бере участь в повсякденному житті клієнта (присутній на нарадах, переговорах, публічних виступах, при виробленні та прийнятті рішень), і в результаті дає рекомендації щодо ефективного вирішення тих чи тих виробничих та особистих питань. При цьому завдання професійного коуча — допомогти клієнту (керівнику, власнику) в усвідомленні і реалізації важливих для нього рішень.

Коучинг задіяний на найважливіших напрямках і може стосуватися різних сфер життєдіяльності людини. У своїй роботі бізнес-тренер використовує елементи менеджменту, організаційної психології, тренерської підготовки. У той же час він не має бути ні психотерапевтом, ні тренером-наставником. Психотерапевт за-

звичай «виліковує» клієнта, звертаючись до його минулих негативних подій і їх наслідків [1, с. 72].

Принципова новизна цього методу і його перевага в управлінні персоналом полягає в тому, що він допомагає відкривати і надалі розвивати в працівниках нові здібності та навички, які впливатимуть на посилення їх компетенцій [3, с. 297]. Коучинг працює не з розкритим потенціалом, а його резервами, спрямовуючи при цьому свою активність на підвищення ефективності співробітника і виховання в ньому його лідерських якостей.

Згідно з даними міжнародної федерації коучингу (ICF), коучинг у роботі з персоналом допомагає досягти таких показників: підвищення усвідомленості — на 69 %; збалансованіше життя — на 65 %; постановка масштабніших цілей — на 63 %; зниження рівня стресу — на 54 %; велика впевненість у собі — на 53 %; відкриття в собі більшого потенціалу — на 53 % [3, с. 298].

Однак, незважаючи на ефективний вплив коучингу, існують певні труднощі, пов'язані з упровадженням та підтриманням коучингу на вітчизняних підприємствах :

- 1) відсутність досвіду співпраці між менеджером і коучем;
- 2) недовіра підлеглих до ефективності коучингу на підприємстві і, як наслідок, — опір щодо його впровадження;
- 3) страх менеджера втратити повагу серед своїх підлеглих а отже, і авторитет через можливе висловлювання ними критики щодо його рішень або дій;
- 4) укоріненість традиційних поглядів на статус керівника в організаціях (керівник завжди правий або остаточне рішення має залишатися виключно за керівником тощо);
- 5) опір з боку персоналу внаслідок відсутності належної мотивації для зміни рівня продуктивності їх праці [3, с. 301].

Отже, в сучасних умовах нових соціально-економічних викликів для бізнес-організацій тема коучингу набуває важливого значення, сприяючи поширенню нових підходів до розвитку персоналу.

Література

1. Завьялов В.Ю. Инновационный коучинг: жизнь как открытие себя, работа как вдохновение / В.Ю. Завьялов, С.А. Хамаганова. — 2015. — № 9. — С. 72.
2. Жуковська В. М. Система оцінки та напрями підвищення ефективності управління персоналом / В. М. Жуковська // Вісник Донецьк. держ. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Вип. 4. — Ч. 1. — Донецьк : ДонДУЕТ, 2009. — С. 101—111.

3. Логвиновський Є. І. Функціональна та змістовна сутність коучингу на підприємстві / Є. І. Логвиновський // Європ. вектор екон. розвитку. — 2012. — № 2 (13). — С. 297–301.

УДК 331.1

Kondo Ugboğa Ogana
PhD Student, Krok University
Kyiv, Ukraine

MATERIAL AND NONMATERIAL MOTIVATION: RISKS AND OPPORTUNITIES

In all enterprises whether private or state owned, motivation plays a key role in driving employees towards achieving their goals, organizational goals and to a certain extent the dreams of their nations. There are many theories of motivation, and they mostly give a relation or influence the outcomes of employee job satisfaction.

Rewards as the main factor of motivation can also encourage retention within the organization, and the broader employment relationship and social exchange are significant. Motivation's whole idea is to provide employees with sureties of job security, nice working condition, loyalty and belonging to the enterprise.

Organizations must be seen to support employees in their daily work in order to bring about loyalty and improve retention by removing elements that may create dissatisfaction [1].

The term motivation refers to a process of encouraging ourselves and others to take action achieve personal goals or business objectives. The primary purpose of the motivational methods is to gain the maximum benefit from the use of the existing workforce, which improves the overall performance and profitability of a company.

Increasing employees' motivation is a complex and consistent process. When creating a motivational system, we must take these factors into consideration: technical, organizational, social and economic.

The basic forms of motivation are material and nonmaterial. Both forms have risks and opportunities.

Many managers consider the material motivational system as the best motivation. It is true to some extent because a competitive salary is a fundamental element of staff retention. However, just tapping into the material motivation of employees does not always bring expected results. It is a relatively complex instrument of influence, which should be used very carefully, efficiently and skillfully.

The material motivation of employees is based on a financial reward system. There are several types of incentives which have an impact on increasing productivity at work: Salary raises, Bonuses and additional allowance, Paid holidays, Paid sick leave, Surcharge for pension and welfare fund.

When using money (salary, bonuses, sanctions, etc.) as the only way to motivate new employees, it is possible to reach an acceptable level of compliance with standards; however, it is not feasible to achieve excellent results. Someone's wage should not be looked at as is a solitary motivator, and it is like a «carrot and stick», which define the scope of employee's activities (what he can and cannot do, what will be supported). Financial incentives have their limits, such as someone who 'rewards' employees for proper work and 'punishes' them for violations of rules and requirements. The trouble is that, just performance standards do not guarantee positive results. For example, dissatisfied workers at one European Ford automobile factory organized an unusual strike by operating in strict accordance with standards, regulations and nothing more. The performance decreased by 25 %.

A motivational system that includes work stimulation is crucial. First and foremost one must address the preservation and control of labor standards, and only then stimulate the achievement of results. A reward increase associated with performance indicators (the result, volume of performed work and responsibility) is a short-time solution. An employee can quickly get accustomed to a higher wage for the same amount of work and the higher salary's impact on one's motivation will diminish.

Thus, by using only financial incentives, maximal efficiency cannot be attained. To achieve new heights, one need to tap into the intrinsic motivation of its employees. It results from an understanding of common goals and values, having an inspiring and cooperative atmosphere, stimulating work and having respect for the manager, these are unrelated to material motivation.

Another advantages and disadvantages are given by non-material motivation.

There are many ways to motivate employees immaterially: corporate events, training, subsidized vouchers, promotion or new

status in the organization, gifts, letter of thanks, certificate of merit, social contributions, invitations to major holidays, discounts, etc. The question is only for which option and based on what to decide.

To avoid unpleasant situations when selecting the manner of appreciation, the manager should imagine how the employees would react to the chosen method. It is better to ask the employees themselves, what has the motivation power for them. They can best express which 'reward' would lead to more efficient work, what they would like to get in recognition for their merits and achievements.

An ideal choice of motivational system is the identity of an organization or department's objectives with employee's goals. It is true, that no activity can be worthwhile unless it is based on one's interest. More specifically, when performing a task, the employee reaches the result not only for the organization but also for himself.

It is important for managers to understand the interests and priorities of their employees, what are they driven by and what they want to achieve.

List of literature

Irina Petrova and Mohamed Albrane (2019). Peculiarities of staff motivation at small food industry enterprises. Social and labour relations: theory and practice, 9(1), 27-36. doi:10.21511/slrtp.9(1).2019.03

УДК 005.95/.96:331.1:658.3

Кравчук О. І.

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м.Київ, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ 4.0: ФУНКЦІОНАЛЬНА ТА ТЕХНОЛОГІЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ

Четверта промислова революція вимагає вагомих змін у діяльності з менеджменту персоналу, які стосуються як функціональної, так і технологічної трансформації. Очевидною є необхід-

ність змін у характері та організації роботи в умовах цифровізації [4, 5], а також у використанні сучасних цифрових технологій, штучного інтелекту, великих масивів даних [8] у діяльності служб персоналу. В умовах глобальної пандемії організації переосмислюють роботу, спосіб підтримки своїх працівників, роль технологій і нову роль керівництва. Усе це залежить від здатності менеджменту персоналу в організаціях трансформуватися задля відповіді викликам збереження стратегічної функції в епоху 4.0. Впровадження інноваційних підходів до дизайнерського мислення як частини організаційної культури і, отже, як місії менеджменту персоналу вважається функцією, яка має сприяти співпраці в організаціях 4.0 [1]. Сучасна наукова думка сформувала модель факторів, що впливають на формування «розумного» менеджменту персоналу за трьома сферами: технологія, організація, люди [2]. Проте наразі ще відсутні ґрунтовні теоретичні основи функціонального наповнення й технологічного забезпечення менеджменту персоналу, які б відповідали викликам Індустрії 4.0.

Досягнення в академічній галузі цифровізації менеджменту персоналу суттєві, але потребують більшої уваги питання переходу від електронного до цифрового менеджменту персоналу, за якого сфера реалізації його функцій поширюється на розумний бізнес, де людський, цифровий і високотехнологічний виміри все більше зближуються і від менеджменту персоналу вимагається формування власного розумного майбутнього. Технологічний розвиток і взаємозв'язок з «Інтернетом речей» ставлять нові завдання перед функцією менеджменту персоналу. Тому на часі конкретизація відповідей на питання щодо оптимального функціонального наповнення менеджменту персоналу 4.0 і нових тенденцій розвитку технології, які дозволять створити людино-орієнтований підхід при реалізації HR-процесів. Функціональна структура менеджменту персоналу 4.0, на нашу думку, має виходити із ситуації безпрецедентної невизначеності, підтримки спілкування, співпраці, здібностей та культури персоналу, які необхідні в епоху 4.0 як ніколи раніше. Для цього будуть потрібні нові способи роботи, орієнтація на перекваліфікацію та безперервний розвиток робочої сили. Саме тому трансформація функціональної структури менеджменту персоналу 4.0 має відбуватися у безпосередньому взаємозв'язку з технологічною трансформацією шляхом використання штучного інтелекту, дизайну досвіду персоналу та цифрових технологій для пришвидшення інновацій. Усе це допоможе підвищити залученість і продуктивність праці працівників, стимулюватиме перекваліфі-

кацію робочої сили та переосмислення способів роботи, які необхідні для Індустрії 4.0.

Оптимальну, на нашу думку, функціональну модель менеджменту персоналу 4.0 з вдалою імплементацією у неї сучасних цифрових технологій відображає дослідження IBM [7], згідно якого служби персоналу сучасного розумного бізнесу перетворюють менеджмент персоналу на гнучку консалтингову функцію, яка не лише надає ефективні послуги, а й практикує дизайнерське мислення для просування в організації інноваційних рішень, використання високоінтелектуальних когнітивних інструментів і зосереджені на прозорості, включенні та управлінні змінами. Бізнес-середовище Індустрії 4.0, яке характеризується майже постійними зривами, вимагає від менеджменту персоналу відповідного еволюційного розвитку, що представляє значну зміну його парадигми. Це буде вже операційна модель нового покоління.

Аналіз сучасних наукових досліджень та оцінок експертів щодо трансформацій у сфері праці в умовах Індустрії 4.0 [3, 4, 6, 7] та висновки попередніх досліджень автора [5, 8] дозволяють сформулювати основні напрями трансформації у структурі функцій і технологій менеджменту персоналу 4.0. Так, у менеджменті продуктивності персоналу відбуватиметься зсув до систематичності, регулярності та прозорості вимірювання результатів роботи працівників. Змінюватимуться підходи до ідентифікації та розвитку лідерства через впровадження інструментів штучного інтелекту та аналітики. Зміни у компенсаційному менеджменту відбуватимуться через удосконалення моделей оплати праці для стимулювання розвитку, інновацій і залучення найкращих талантів. Трансформація управління навчанням і розвитку персоналу має бути націлена на постійне вдосконалення компетентностей персоналу в процесі роботи через організацію безперервного навчання як формального так і неформального, впровадження практик «глибокого» навчання. Управління досвідом персоналу ставатиме все більше персоналізованим і реагуватиме на потреби працівника. Виникне значна потреба у використанні HR-аналітики, керованої великими даними, для розуміння, управління, постійного вдосконалення та підвищення продуктивності діяльності організацій 4.0. Управління талантами вийде на стратегічний рівень і буде реалізовуватись через проектування нових внутрішніх і зовнішніх джерел їх залучення, використання інноваційних технологій рекрутингу для наймання найкращих працівників.

Індустрія 4.0 у цілому вимагає виведення функції менеджменту персоналу на стратегічний рівень шляхом перекваліфікації та

переорієнтації суб'єктів управління персоналом. Останнє відкриває перед менеджерами з персоналу можливість виконання функцій стратегічних радників, надійних коучів і вирішення проблем, керованих даними. В управлінні кадровими процесами необхідне формування agile-менеджменту персоналу, який передбачає реалізацію планування, проектування роботи з персоналом, формування команд для забезпечення високої адаптивності функції до мінливих умов ринку праці та бізнес-середовища. Agile-менеджмент персоналу актуальний для Індустрії 4.0 завдяки здатності демонструвати позитивні результати у його використанні для управління людьми в умовах швидких і непередбачуваних змін через вироблення найефективніших стратегій для успішного використання та швидкої зміни при вирішенні проблем підвищення ефективності та продуктивності персоналу, особливо в компаніях, які працюють у сфері високих технологій. Для менеджменту персоналу 4.0 функціонально це означає просування планування та проектування HR-процесів з фокусуванням на результатах та досвіді, формування у HR-команд здатностей до дизайнерського мислення, швидкого виконання роботи, сприяння формуванню оперативно самостворюваних команд для спринтерських проєктів; технологічно — це перехід до програмного забезпечення, яке дозволяє оцінити індекси лояльності та залученості персоналу.

Модернізація технологій менеджменту персоналу має бути націлена на забезпечення їх швидкості, масштабованості та гнучкості через перехід до хмарної архітектури та використання технологій штучного інтелекту. Розвиток HR-технологій та інструментів має базуватися на послідовній та інтегрованій архітектурі HR-даних для підтримки прийняття кадрових рішень. Перехід до хмарних систем пропонує масштабованість і гнучкість, яких раніше було дуже важко досягти в менеджменті персоналу, і забезпечує керівників і працівників безпечним, стабільним доступом до даних у будь-який час і в будь-якому місці. Уже сьогодні у технологіях менеджменту персоналу відбувається широке використання аналітики та штучного інтелекту. Подальша технологічна трансформація, на нашу думку, відобразиться через: використання аналітики для точного прогнозування ймовірних результатів нових найманих працівників; активне залучення у процеси добору персоналу віртуальних агентів і чат-ботів на основі штучного інтелекту, формування компенсаційних моделей на основі штучного інтелекту для виявлення нерівності та упередженості в оплаті праці, використання в управлінні комунікаціями

спеціалізованих чат-ботів, які стануть доступні для обслуговування персоналу 24/7. Такі зміни вимагають від суб'єктів менеджменту персоналу зміцнення цифрових компетентностей у сфері штучного інтелекту та аналітики.

Технологічна трансформація менеджменту персоналу 4.0 має бути націлена на переміщення HR-системи у хмару для масштабованості та гнучкості, використання штучного інтелекту для покращення досвіду працівників, розвиток високотехнологічних цифрових компетентностей менеджерів з персоналу в галузі аналітики, штучного інтелекту та машинного навчання.

Список літератури

1. Bissola, R., Imperatori, B. (2018). HRM 4.0: the digital transformation of the hr department, in Cantoni, F., Mangia, G. (ed.), Human Resource Management and Digitalization. The Effects of Industry 4.0 on Human Resource, Routledge, Abingdon-on-Thames: 51—69. URL: <http://hdl.handle.net/10807/121548> (Last accessed: 25.10.2020)/

2. Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 28, 98131.

3. Kolot A. & Herasymenko O. (2020). Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment. *Social and labour relations: theory and practice*, 10(1), 33-54. Doi:10.21511/slrtp.10(1).2020.06

4. Kolot, A. & Herasymenko, O. (2020). Labor 4.0 concept: theoretical-applicable principles of formation and development. *Economy and Forecasting*, Valeriy Heyets, issue 1, pages 7-31.

5. Kravchuk, O. (2019). Personnel management professional standards: development and implementation in Ukraine. *Social and labour relations: theory and practice*, 9(1), 71-84. Doi:10.21511/slrtp.9(1).2019.07

6. Lopushnyak, G. & Mylyanyk, R. (2019). The influence of digital technologies on the formation of competencies of management personnel. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 24, pp. 10–16. DOI: 10.32702/2306-6814.2019.24.10

7. Wright, A., Bersin, J., Gherson, D., Mertens, J. (2020). Accelerating the journey to HR 3.0. IBM. URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/hr-3> (Last accessed: 25.10.2020)

8. Кравчук О.І. (2018). Цифрова компетентність менеджера з персоналу. Соціально-трудові відносини: теорія і практика : № 1. С. 172—191.

9. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5—25.

Лопушняк Г. С.

доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

Галушка О. П.

студентка

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м.Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Розвиток держави, її економіки та суспільства значною мірою залежить від ефективності діяльності органів публічного управління. Адже вони визначають політику держави за усіма напрямками та встановлюють «правила гри» за допомогою відповідних законодавчих і нормативно-правових актів.

Водночас, якість прийнятих документів залежить від професійних та особистісних компетентностей персоналу.

Для сучасного розвитку суспільства характерним є зростання попиту на висококваліфікованих фахівців і значне посилення ролі людських ресурсів у стратегічному управлінні організацією, що передбачає посилення вимог та уваги не лише до компетентностей кожного працівника, а й до результатів його діяльності. Усе це зумовлює потребу у постійному моніторингу відповідності кількісних та якісних характеристик персоналу новим вимогам та у розробці та впровадженні дієвих систем оцінювання персоналу.

Загалом, під оцінюванням персоналу Данюк В.М. пропонує розуміти комплексну програму повної оцінки результатів праці, здібностей, характеру, здатностей до певного виду діяльності працівника [5]. Вчений стверджує, що справедливе оцінювання за такого підходу слугує основою для вирішення питань управління кар'єрою персоналу, що, в свою чергу, має важливе значення для мотивації працівників. У наукових працях з державного управління та права доволі часто зустрічається поняття «оцінювання діяльності». Його трактують як «процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади» [1, с. 27—28]. Водночас, В.А. Савченко розуміє під цим поняттям процедуру, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей праців-

ника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам [4].

На нашу думку, ці визначення не є повними, оскільки не повною мірою враховують мету оцінювання персоналу у сфері публічного управління, яка полягає як у визначенні відповідності усіх якостей працівника та результатів його діяльності визначеним вимогам, так і в необхідності прийняття рішень щодо його професійної кар'єри та преміювання.

Досліджуючи сферу публічного управління, варто пам'ятати, що визначальним фактором у пошуках сучасних підходів до оцінювання результатів діяльності державних службовців, має бути відповідність стратегії управління персоналом стратегічним цілям державної політики. Допоміжними факторами, на нашу думку, будуть: рівень дотримання принципів державної служби (верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості та стабільності) на практиці, а також виявлення потенційних можливостей працівника з метою горизонтального та вертикального його переміщення на службі.

Одним із видів оцінювання у сфері публічного управління є оцінювання професійних компетентностей та особистих якостей кандидатів під час проходження конкурсу на зайняття посад державної служби, яке здійснюється на основі порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А».

Зауважимо, що вимоги у чинному законодавстві визначені для осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», проте такі вимоги відсутні до осіб, які претендують на зайняття посад місцевого самоврядування та посад, які визначені як політичні.

Оцінювання під час проведення конкурсу на заміщення посад державної служби здійснюється за допомогою тестувань на знання законодавства і на абстрактне, вербальне та числове мислення, а також за допомогою ситуаційних завдань і співбесіди.

Інший вид оцінювання державних службовців — щорічне оцінювання результатів службової діяльності, метою якого є «визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри» [2]. Даний вид оцінювання проводиться на підставі ключових показників, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Залежно від мети можна виокремити ще такий вид як оцінювання під час випробувального терміну державного службовця, який має право встановлювати суб'єкт призначення з метою перевірки відповідності прийнятого працівника займаній посаді. Загальний строк такого випробування відповідно до Закону України «Про державну службу» не може перевищувати 6 місяців.

Варто зазначити, що у 2017 р. було запроваджено ще один вид оцінювання — атестацію осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою, проте у кінці 2019 р. [3] дію нормативного акту, який регламентував порядок проведення зазначеної атестації було скасовано.

Ефективним інструментом у системі правління персоналом є ще один вид оцінювання — оцінювання під час підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Законом України «Про державну службу» передбачено можливість проведення стажування державного службовця з метою підвищення рівня його професійної компетентності. Відповідно до наказу НАДС «Про затвердження Порядку стажування державних службовців» оцінювання здійснюється керівником стажування щодо: обсягу та своєчасності виконання завдань, передбачених індивідуальним планом стажування; здатності удосконалювати власні професійні знання, уміння та навички, поєднувати їх з практичною діяльністю відповідного державного органу; рівня виконання вказівок і доручень керівника стажування, дотримання правил професійної етики та культури поведінки, а також щодо ділових і моральних якостей державного службовця.

Таким чином, у сфері державного управління можна виділити два основних види оцінювання: оцінювання під час проходження конкурсу на державну службу та оцінювання службової діяльності. При цьому варто зазначити, що оцінювання службової діяльності за своїм змістом поділяється на щорічне оцінювання діяльності державних службовців; оцінювання під час випробовування та підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (стажування та підвищення кваліфікації).

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Даниленко Ю. С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання : дис... канд. юрид наук : 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с.
2. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова КМУ від 23.08. 2017 р. № 640 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text>

3. Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою: Постанова КМУ від 26.04.2017 р. № 301 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF#Text> (втратила чинність 27.11.2019р).

4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с

5. Управление персоналом: учебник : [пер.с укр.] / [В.М. Данюк, А. М. Колот, Г. С.Суков и др.]; под общ. и науч. ред. к.е.н., проф., В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорск: НКМЗ, 2013. 693с.

6. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5—25.

7. Кицак Т. Г. Українська модель соціальної політики: стан і доміанти розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: збірник наук. праць. : Київ. 2016. № 2 (12). С. 153-161. УДК 331.5:331.101.

8. Лопушняк Г.С. Економіко-організаційні аспекти забезпечення реалізації права на соціальний захист в Україні / Г.С. Лопушняк // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2011. — № 2 (31). — С. 10—15.

УДК 331.5

Лелюк О. Ю.

завідувачка відділу навчально-методичної роботи,
ліцензування та акредитації освітньої діяльності
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості

Калінін В. В.

аспірант
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості
м. Київ, Україна

КОРПОРАТИВНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ВИЗНАЧЕННЯ

Сучасний етап розвитку економіки пов'язаний з визнанням особливої ролі людини як носія знань, умінь, досвіду, інтелектуальних і фізичних можливостей у забезпеченні економічного зростання, що зумовлює постійний інтерес до сфери управління людськими ресурсами. Трансформації, які відбуваються зазначеній сфері під впливом кризових явищ, вимагають пошуку нових підходів до вирішення проблем управління людьми.

Міжнародний ринок праці (ринок праці ТНК) —

система відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які склалися через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили по країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення



Національний ринок праці — система відносин, що виникають на рівні окремих країн з приводу узгодження попиту та пропозиції трудових ресурсів, яка формується з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку національних економік, та зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами

Моделі ринків праці, залежно від національних особливостей:

1. **Патерналістська (Японія):** регулювання зайнятості й соціального захисту населення реалізовується переважно на макрорівні; трудові відносини базуються на принципах «довічного найму» та «довічної зайнятості»; підготовка і підготовка кадрів здійснюється в самій організації; висока тривалість робочого часу.
2. **Ліберальна модель (США, Канада, Австралія):** децентралізація управління людськими ресурсами на рівні країни; висока мобільність робочої сили; субсидіарний тип соціально-трудових відносин, який спрямовано на збереження у людини намагання до самовідповідальності й самореалізації; професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи; при скороченні потреб у робочій силі роботодавці вкладаються до звільнень, а не до переводу на режим неповної зайнятості.
3. **Соціал-демократична модель (Швеція, Німеччина, Франція, Австрія, Фінляндія):** активна політика на ринку праці у сфері зайнятості, спрямовану на зниження безробіття; підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці; проведення відповідної фискальної політики; підтримка менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних, проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однукову працю, підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які мали низькі показники діяльності, проте забезпечували вирішення соціальних завдань



Регіональний (кластерний) ринок праці — сукупність соціально-економічних та суспільно-географічних відносин, що забезпечують формування попиту і пропозиції на працю (робочу силу) в межах регіону, з урахуванням його територіальної специфіки

В процесі еволюційного розвитку поглядів на визначення сутності ринку праці, відбулось поступове розширення розуміння ринку праці за межі підприємств (організацій) чи територій і у підсумку дозволило поділити ринок праці на такі рівні (рис. 1): міжнародний ринок праці; національний ринок праці; регіональний (кластерний) ринок праці; внутрішньофірмовий ринок праці.

Як можна бачити з рис. 1, внутрішньофірмовий ринок праці окреслено суто межами одного підприємства. Але з огляду на те, що на сучасному етапі розвитку національної економіки відчувається активна трансформація організаційних форм діяльності господарюючих суб'єктів, виникає необхідність у рамках класифікації ринку праці виокремити поняття «корпоративний ринок праці».

Корпоративний ринок праці, як поняття, охоплює окремі частини як міжнародного, так і національного та регіонального ринків праці. Ринок праці корпоративних структур, на відміну від внутрішньофірмового ринку праці, має певні особливості: вищий ступінь стійкості до загроз зовнішнього та внутрішнього середовища; гнучкіший процес перерозподілу фінансових ресурсів; розгалуженіший процес перерозподілу людських ресурсів; розвинутішу та розгалуженішу систему розвитку людських ресурсів. Зважаючи на ці особливості, в умовах активізації кризових проявів, підвищується значення корпоративного рівня як основи оперативного реагування на виклики кризи.

При формуванні корпоративних стратегій управління людськими ресурсами необхідно враховувати особливості ринку праці кожного рівня, що створить можливість оптимального визначення складових політики трудових ресурсного забезпечення корпорацій, у кризовій ситуації.

Список літератури

1. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Навчальний посібник із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» для студентів напрямів підготовки галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво» усіх форм навчання. Полтава : Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2013. 226 с. URL: <https://studfiles.net/preview/5725487/page:24/>

2. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. Ринок праці: навч. посібник. Рівне : НУВГП, 2012. 270 с. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/МЕО/25.htm>

3. Сайчук В.С. Регіональний ринок праці як об'єкт суспільно-географічного дослідження. Регіональні проблеми України : Географічний аналіз та пошук шляхів вирішення : зб. наук. пр. Херсон : ПП Вишемирський, 2009. 488 с. URL: <http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/123456789/5360/1/%D0%92.%20%D0%A1.%20%D0%A1%D0%B0%D0%B9%D1%87%D1%83%D0%BA.pdf>.

Леонтенко О. М.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

За сучасних умов функціонування інноваційної економіки беззаперечним є твердження, що людський потенціал є найважливішим чинником конкурентоспроможності організації. Ставлення до людини як до найвищої цінності закладається в основу сучасних концепцій управління та стратегічного розвитку бізнесу. Прогресивність цих концепцій полягає у створенні таких умов організації праці, які дають змогу кожному працівникові проявити свої професійні та ділові здібності з метою досягнення максимальної ефективності роботи.

Еволюція концепцій управління людськими ресурсами засвідчує поступове зростання тенденції гуманізації управління. Як спеціалізована функція — управління персоналом почало формуватися із виникненням великих за обсягом і чисельністю працівників підприємств і компаній. До цього часу більшість рішень стосовно найму, звільнення, професійної підготовки та стимулювання праці працівників вирішувалися безпосередньо власниками. Із поступовим зростанням масштабів та ускладненням виробництва ці функції невпинно відокремлювалися і виконувалися спеціально призначеними фахівцями.

На великих підприємствах і компаніях створюються департаменти (служби, відділи) по роботі з персоналом, діяльність яких не обмежується одним лише наймом і звільненням працівників. До кола їх професійних обов'язків входить реалізація програм соціального розвитку трудового колективу у сфері організації навчання та підвищення кваліфікації, розроблення механізму кар'єрного просування, пошук можливостей удосконалення систем стимулювання та мотивації праці, розв'язання виробничих конфліктів та суперечок.

Створення окремих підрозділів з управління персоналом свідчить про підвищення ролі і значення кадрової політики у вироб-

ничій діяльності. Служби управління персоналом утворюються як підрозділи, що мають допомагати керівництву розробляти й реалізовувати програми розвитку персоналу, забезпечувати формування високопрофесійного та конкурентоспроможного трудового колективу.

З 80-х років ХХ століття швидко розвиваються великі транснаціональні компанії, які розміщують власне виробництво на території кількох країн у різних регіонах світу. Перед службами управління персоналом ТНК постає проблема управління значними людськими ресурсами у різних країнах світу, часто відмінними за рівнем життя, релігійними та національними традиціями. В економічній науці з'являються такі терміни, як «трудові мігранти», «полювання на інтелект», «відплив інтелекту», які характеризують тенденції у розвитку новітніх технологій у пошуку та вербуванні висококваліфікованої робочої сили за кордоном [1, с. 20—23].

У сьогоdnішніх реаліях розвитку інноваційної економіки провідні країни світу, США, Німеччина, Велика Британія та інші, починають відчувати брак спеціалістів у різних сферах діяльності. Отримання підготовлених фахівців, швидке заповнення вакантних робочих місць, економія коштів на навчанні та підготовці, можливість сплачувати трудовим мігрантам відносно меншу порівняно з місцевим населенням заробітну плату мотивують керівництво великих корпорацій масово залучати до виробництва іноземну робочу силу. Економічний зиск від залучення іноземної робочої сили є вельми високим, оскільки на бажанні трудових мігрантів жити і працювати у розвинених країнах роботодавці разом з кадровими агентствами створюють потужну інтелектуальну міграцію, швидко і відносно дешево отримуючи підготовлених високопрофесійних фахівців.

Показовим є приклад Німеччини, яка з березня 2020 року відкриває свої кордони для працівників з країн, які не є членами Євросоюзу. За підрахунками німецьких експертів дефіцит на ринку праці складає понад 2 млн осіб. До цього часу у Німеччині існувала практика, коли місцеві підприємці при наявності вакантних робочих місць, спочатку мали запропонувати їх місцевим жителям, і тільки потім вихідцям з країн, які є членами Євросоюзу. Але вже з березня ситуація кардинально зміниться [2].

Згідно з новим законом про працевлаштування суттєво спрощується система видачі дозволів на роботу та пошук самого місця роботи, а робочу візу можна буде отримати на шість місяців

без попереднього запрошення. Отже, для наших заробітчан недовзі відкриється найбільший ринок праці Європи — Німеччина, і це звичайно призведе до збільшення міграції трудових ресурсів з України.

Названі тенденції у розвитку трудової міграції ще раз переконують, що в сучасній світовій економіці наявність природних ресурсів або вигідного геополітичного розташування країни, ще не є визначальним чинником економічного процвітання. У формуванні конкурентоспроможного та високотехнологічного виробництва пріоритетного значення набуває наявний «людський капітал».

Саме людський чинник стає тією рушійною силою, яка забезпечує конкурентні переваги на ринку та стратегічний розвиток організації. Роботодавці всього світу зацікавлені, аби їхній персонал мав високий рівень професійної освіти, володів сучасними технічними засобами, розумівся на прогресивних технологіях, був здатен на розроблення та реалізацію нових креативних рішень і проєктів.

Список літератури

1. Леонтенко О. М. Служба управління персоналом: Навч. посіб. / О. М. Леонтенко. — К. : КНЕУ, 2011. — 478, [3] с.
2. Німеччина відкриває ринок праці для робітників із третіх країн / Голос України. Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/325413>
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / А.М. Колот // Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5—13.
4. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5—25.
5. Лопушняк Г.С. Економіко-організаційні аспекти забезпечення реалізації права на соціальний захист в Україні / Г.С. Лопушняк // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2011. — № 2 (31). — С. 10—15.
6. Лопушняк Г. С. Системи забезпечення та технології бюджетного процесу : навч.-метод. посіб. / Г. С. Лопушняк, В. Г. Дем'янишин. — Тернопіль : Економічна думка, 2006. — 175 с.
7. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

Махсма М. Б.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Мудренко Н. В.

студентка групи ФФ-201

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА ЦИФРОВОЇ ЕПОХИ

Цифрова епоха — це сучасна ера, в якій соціальна, економічна та політична діяльність залежить від інформаційно-комунікаційних технологій. Причиною виникнення інформаційної ери, стала необхідність передавати інформацію швидко та легко між користувачами. Сучасні організації у господарській діяльності широко використовують комп'ютерну техніку та застосовують цифрові технології з метою досягнення конкурентоспроможності на ринку. Ось чому багато роботодавців звертають свою увагу на обізнаність працівника щодо користування певним програмним забезпеченням. Безперервне професійне навчання співробітника здійснюється шляхом підвищення його кваліфікації із застосуванням сучасних технологій. Добре освічений персонал повинен мати такі технічні навички:

Аналіз великих даних. Основним завданням працівника є збір та систематизація даних, а потім інтерпретація цих даних. Спроможність здійснювати: моделювання, модифікацію, документацію, кількісні звіти, статистичний аналіз тощо.

Кодування та програмування. Вміння кодувати та розуміти кілька мов програмування, програмувати економічні процеси та явища. Робота з операційними системами, технічним обслуговуванням, серверами.

Управління проектами. Часто вимагає від працівника використання складних програм і систем, які не завжди легко засвоїти. Серед них найважливішими є: планування проекту, бенчмаркінг, огляд продуктивності та інші.

Управління соціальними медіа та цифровий маркетинг. Здатність робітника працювати з певним медіа-платформами: блоги, веб-аналітика, цифрові медіа, система управління змістом. Платформи соціальних медіа (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Medium).

Технічне письмо, грамотна ділова мова. Вміння співробітника чітко висловлювати свою думку, пояснювати складні речі таким

чином, щоб це було зрозуміло не тільки фахівцю, а й будь-якій особі. Навик конструктивної комунікації, насамперед, важливий під час роботи з клієнтами через електронну пошту [1].

Виникає питання: яким чином сучасна компанія повинна розширювати технічні можливості своїх працівників? Залежно від бюджету, структури організації її спеціалізації, категорій персоналу, застосовуються різні практики навчання співробітників. На нашу думку, заслуговують на увагу такі види навчання персоналу наступного покоління:

- проведення одноразових семінарів, тренінгів, майстер-класів та інших освітніх зустрічей, де колеги з команди, або з іншого структурного підрозділу передають один одному навички роботи та обмінюються прогресивним досвідом;

- запрошення експертів з навчальних закладів і професійних асоціацій для консультування персоналу щодо нових методів, прийомів, технологій роботи, зміни законодавчої бази, домінуючих тенденцій та прогресивних практик ведення бізнесу;

- створення підручників для навчання, складання рекомендованих списків літературних джерел, інвестування в онлайн-курси, які команді доцільно періодично проходити;

- адаптація корпоративного навчання до різних стилів освіти. Оскільки є працівники, які краще сприймають інформацію зорово, слухово та кінестетично, власникам бізнесу потрібно адаптувати навчальні курси до відмінностей у способі сприйняття та засвоєння учбового матеріалу командою;

- електронне навчання. Можливості віртуального світу відкриті сьогодні для усіх зацікавлених осіб. Нині створена значна кількість веб-сайтів, платформ, які пропонують різноманітні курси, орієнтовані на надання сучасних освітніх послуг. Хмарні технології навчання, онлайн-курси виявляються сьогодні дешевшою альтернативою традиційним курсам, і так само надають діючі сертифікати та ступені, що робить освітні послуги більш доступними для широкого кола працівників [2];

- реалізація концепції безперервного навчання протягом усього трудового життя працівника. Необхідність останнього зумовлена масштабними різновекторними змінами, що відбуваються у професійній сфері сучасного фахівця [3, с. 326—327].

Постійна увага власників бізнесу на навчанні працівників новим технологіям, методам, прийомам і способам роботи дозволяє їм бути інноваційними, розвивати навички, необхідні для створення проєктів нового покоління. На основі підвищення кваліфікації співробітників, роботодавець створює сильну, обізнану команду, яка буде

віддана компанії та забезпечуватиме високу економічну ефективність діяльності організації. Навчання та постійний розвиток персоналу відповідно до мінливих вимог ринку і надалі будуть дуже важливими для компаній, які ставлять на меті залишатися конкурентоспроможними на конкурентному світовому ринку.

Список літератури

1. The balance careers [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.thebalancecareers.com/top-skills-employers-want-2062481>
2. Demos cloud [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://semoscloud.com/blog/employee-training-encourage-employees-self-improvement/>
3. Махсма М.Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання. Монографія. Київ. КНЕУ, 2017. — 383 с. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/21906/Makhsma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5—25.
5. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76—97.
6. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70—85.

УДК 33.334.02

Лопушняк Г. С.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

Милян Р. В.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Вагому роль у процесі формування і розвитку управлінських компетентностей державних службовців відіграє його організаційно-правове забезпечення, оскільки саме на основі відповід-

них законодавчих актів встановлюються певні правила та норми у будь-якій сфері, в тому числі і у сфері підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. А за допомогою суб'єктів регулювання цих процесів здійснюється реалізація відповідних програм і заходів.

Основними суб'єктами такого регулювання є Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України, Національне агентство України з питань державної служби, Міністерство освіти і науки України, Державне управління справами, а також непрофільні міністерства, відомства та установи, які реалізують освітні програми за спеціальностями «Публічне управління та адміністрування», «Національна безпека», а також інші програми, за якими проходять підвищення кваліфікації державні службовці.

До основних законодавчих актів, які становлять основу правового забезпечення професійного навчання державних службовців, у першу чергу відносимо Конституцію України, Закон України «Про державну службу» [5] та Закон України «Про вищу освіту» [4]. Зокрема, у Конституції визначено, що «органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України» [1]. Згідно з Основним Законом утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, а отже і органів державної влади. Виконання цього обов'язку потребує від державних службовців високого професіоналізму, включаючи і управлінські компетентності.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» вони повинні «постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності» [5], маючи при цьому право на «професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу» [5].

У 2019 р. було затверджено нове Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [3], яким визначено організаційні засади функціонування системи професійного навчання.

Окремої уваги потребують постанови Уряду від 29 липня 2009 р. № 789 і від 1 квітня 2013 р. № 255, що визначають питання порядку прийому, проведення навчання та стажування осіб за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» в НАДУ та її регіональних інститутах й інших закладах вищої освіти, а також постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681 «Про

центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій», якою врегульоване питання діяльності центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Оскільки підготовка та підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється значною мірою за рахунок коштів Державного або місцевих бюджетів, то до основних законодавчих актів, які встановлюють певні правила функціонування фінансового механізму формування та розвитку управлінських компетентностей державних службовців варто віднести й Бюджетний і Податковий кодекси. Положеннями Бюджетного кодексу регламентуються процеси складання проєктів відповідних бюджетів на поточний рік і середньострокову перспективу, визначається основні засади формування та використання бюджетних коштів, здійснення контролю за дотриманням бюджетного законодавства тощо. Податковий кодекс визначає основні засади функціонування податкової системи, завдяки якій акумулюються кошти до відповідних бюджетів. Також цим законодавчим актом визначено певні стимули для суб'єктів провадження освітньої діяльності, що дозволяє їм мати певні преференції за умови надання відповідних послуг за встановленими правилами.

Фінансування відповідних програм підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування здійснюється за наявності паспорта бюджетної програми, який розробляється відповідності із Наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2002 р № 1098 (із змінами та доповненнями) «Про паспорти бюджетних програм».

Розрахунок вартості надання освітніх послуг і орієнтовної середньої вартості навчання одного слухача за державним замовленням здійснюється відповідно до Методичних рекомендацій, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби [2].

Досліджуючи організаційно-правове забезпечення варто звернути увагу і на новий порядок акредитації освітніх програм, у т.ч. і за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Цей інструмент призначений для покращення якості надання освітніх послуг. Проте критерії, за якими проводиться акредитація освітніх програм, є доволі суб'єктивними, що призводить в окремих випадках до викривлення поточної ситуації у рамках реалізації окремої освітньої програми.

Професійне навчання здійснюється через систему закладів освіти, установ, організацій, незалежно від форми власності, які мають право надавати відповідні освітні послуги, та проводиться за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел, не заборонених законодавством.

Загалом по Україні зазначені освітні програми реалізуються у 129 закладах вищої освіти. За спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» в ЗВО України у 2020 р. вступили 2816 слухачів (студентів), з них 1808 слухачів (студентів) здобувають ступінь «магістра», а 1008 — ступінь «бакалавра».

Аналіз інформації про набір студентів (слухачів) на навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2020 р. свідчить про неефективну процедуру розподілу державного замовлення.

Зокрема, у 21 ЗВО за державним замовленням вступили по 1—2 особи, при цьому загальна кількість зарахованих на навчання склала не більше 3-х студентів. Ще у 6-ти ЗВО було зараховано по 4 студенти, з них 1—2 за державним замовленням.

Лише у ЗВО системи НАДУ при Президентіві України та ще у 13 навчальних закладах можна створити групи, які будуть економічно не збитковими для ЗВО. Адже середня вартість навчання 1 слухача (студента) за державним замовленням у системі МОНУ у 2020 р. запланована відповідно до паспорту бюджетної програми у розмірі 55180,9 грн, а максимальна вартість 1 року навчання за контрактом на даній програмі (за винятком КНУ та НАДУ) — 27450 грн.

Таким чином, вважаємо за недоцільне надавати місця державного замовлення ЗВО (менше 8 осіб). Отже потребує удосконалення методика щодо розподілу державного замовлення і коригування процедури фінансування за принципом «гроші ходять за студентом». Вважаємо, що підготовка державним службовців повинна здійснюватися окремими навчальними закладами, які мають вагомий здобутки у цій сфері та є затребуваними з боку споживачів зазначених послуг.

Зважаючи на наявність великої різниці у вартості підготовки фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» потребує удосконалення і методика розрахунку ціни вартості освітньої послуги для розміщення державою відповідного замовлення та навчання за контрактом.

Викликає занепокоєння факт відсутності державного замовлення на підготовку фахівців за спеціальністю «Національна безпека». Адже саме держава має забезпечити захист національних інтересів

та гарантування в Україні безпеки особи, суспільства і держави від зовнішніх іта внутрішніх загроз увсіх сферах життєдіяльності.

Вважаємо, що відсутність державного замовлення на вище-згаданих фахівців є неприпустимим і потребує негайного вирішення. На нашу думку, доцільно доручити Національній академії державного управління при Президентові України розробку освітніх програм за видами національної безпеки, за винятком безпеки у воєнній сфері та сфері безпеки державного кордону України. Їх реалізацію варто доручити спеціалізованим закладам вищої освіти: Національній академії Державної прикордонної служби; Національній академії Служби безпеки України та ЗВО Міністерства оборони України.

Підсумовуючи наведене можемо стверджувати, що в Україні в основному сформовано нормативно-правове забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, проте за окремими напрямками воно потребує удосконалення. Зокрема, потребують удосконалення: законодавчі акти щодо формування державного замовлення на підготовку державних службовців, удосконалення критеріїв оцінки якості реалізації освітніх програм, а також законодавчі актив частині порядку фінансування підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування.

Список літератури

1. Коституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254 %D0 %BA/96-вр](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-вр)
2. Методичні рекомендації щодо здійснення розрахунків вартості надання освітніх послуг і орієнтовної середньої вартості навчання одного слухача за державним замовленням: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 27.01.2020 р. № 9-20 URL: [https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/PROFF %20NAVCHANNJA/metod-rek-9-20.pdf](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/PROFF%20NAVCHANNJA/metod-rek-9-20.pdf)
3. Про затвердження положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників: Постанова КМУ від 06.02.2019 р. № 106. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text)
4. Про вищу освіту : Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page2>.
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
6. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5—25.

Мотузенко О. В.

аспірант кафедри менеджменту
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна

ЛІДЕРСТВО В КОЛЕКТИВІ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТОСПРОМОЖНОСТІ КАДРІВ

Для підвищення ефективності підприємства, малого чи середнього бізнесу, в усі часи головним є і був, розвиток людського потенціалу, кожне підприємств хоче мати професійно підготовлених фахівців, які вміють своєчасно адаптуватися до потреб підприємства, позбуватись успадкованих непродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на соціально-орієнтовані вимоги, які ставлять до фахівців стосовно їхнього професіоналізму в сучасних умовах праці; чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, незгодженості нормативно-правового забезпечення; проводити аналіз та глибоко осмислювати свої поразки і професійні надбання, оцінюючи ефективність їх використання в процесі управлінської діяльності, приділяючи при цьому особливу увагу безперервному професійному розвитку.

Одним з основних компонентів професійної підготовки фахівців для будь-якого підприємства, малого чи середнього бізнесу є вміння професійно спілкуватись, так зване комунікування — це вміння суттєво підвищує конкурентоздатність майбутніх робітників на регіональному ринку праці, що значно розширює їх можливості працевлаштування, підвищує ефективність їхніх виважених рішень як на регіональному ринку, так і на міжнародному. Головною потребою суспільства є потреба у фахівцях, які здатні співпрацювати та налагоджувати ділові стосунки з партнерами, як зовнішніми, так і внутрішніми, організувати діяльність для досягнення спільної мети, долати комунікативні бар'єри, кваліфіковано здійснювати професійне спілкування під час виконання професійних завдань, уміти здійснювати самопрезентацію, бути лідерами тощо. Заохочення та особисте мотивування бути першим закладено в людину природно. Проте одні наполегливо йдуть вперед, працюють, пробиваючи власний шлях і досягаючи певних успіхів, а інші воліють працювати в комфортному для се-

бе середовищі, у теплому місці, заздрячи чужим перемогам [1, с. 20—24].

Напевно, кожен мріє стати лідером, але кожному також відомо, що стати ним не так просто. Важливим фактором до успіху лідера є саморозвиток і наполеглива праця. Щоб стати лідером потрібно читати побільше книжок, не обов'язково тільки з того фаху, яким Ви хочете займатися. Не соромитись вчитися чогось в інших людей, запитувати, переймайте досвід у тих, хто, на вашу думку, досяг позицій лідерства. Справжній лідер повинен володіти розвинутими комунікативними навичками. Лідер повинен вміти не тільки чітко і ясно висловлювати свої думки, а й володіти вмінням зацікавити своєю мовою присутніх, об'єднати всіх під загальною основою.

Ще одна якість, без якої справжній лідер просто не існує, — впевненість у собі, своїх діях. Витривалість — це та якість, якою повинен бути наділений справжній лідер. Щоб стати лідером, потрібно розуміти закони природи і керуватися дарованими вічними цінностями, розвивати культуру взаємної довіри і поваги, адже коли різні люди працюють в одній команді, над одним проектом, дуже важливо працювати злагоджено, поважати відмінності, надавати творчий простір для інших людей, показувати особистий приклад. Справжні лідери ведуть за собою своїм прикладом, а не штовхають інших іти вперед, прокладаючи йому шлях. Організованість колективу — це передусім єдність дій усіх його членів, різних за вдачею, темпераментом, фізичними і психічними даними, їхня загальна спрямованість на розв'язання завдань підвищення ефективності праці і якості надання послуг. Ось чому керівник колективу, як лідер, як організатор його трудової діяльності має вміти ставити перед колективом конкретну мету і виділяти головну і другорядну, раціонально розподіляти в часі і просторі зусилля колективу для досягнення поставленої мети, визначати засоби і методи розв'язання конкретних завдань, розвивати ініціативу та здібності членів колективу, ефективно використовувати їхні знання і досвід при розподілі завдань конкретним працівникам. Важливим завданням лідера є умова вміло делегувати повноваження, дивитися вперед на кілька кроків.

Щоб стати лідером, треба багато вміти. У кожній ситуації треба вміти швидко зорієнтуватись, зробити зважений правильний вибір, ухвалити правильні рішення, подумати про інших колег. Розуміючи взаємозв'язок, лідер чітко бачить мету і згуртовує людей, створює команду, в якій індивідуальності розкриваються і доповнюють один одного. Можна зробити висновок, що сутність

лідера полягає не тільки у власному розвитку, а ще у вмінні надихати людей навколо себе та переконувати їй у їхніх надзвичайних здібностях і цінностях. Лідер — це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити [2, с. 12—18].

Список літератури

1. Винославська О. В. Дослідження типології управлінських конфліктів у технічному університеті // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. / О. В. Винославська, Л. М. Карамушка. — К.: Тво конфліктологів України, 2002. — Вип. 3. — С. 20—24
2. Janinks D. On Becoming a Leader / D. Janinks. — Cambridge, 1995. — P. 12—18.

УДК 332.025.12:332.055.2:332.144
УДК 331.5

Мохамад М.

аспірант

Аль-Газалі А.

стажист кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності,

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ (ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ)

Процес виробництва нових знань, здатних збільшувати споживчу цінність призначених для кінцевого споживання товарів/послуг — домінуючий науковий напрям менеджменту компетенцій (Knowledge management) у конкретних умовах функціонування інноваційно активних підприємств (ІАП) як продукуючих екосистем. Особливості управління інтелектуальним потенціалом персоналу ІАП більшості європейських країн визначаються напрямками та специфікою здійснення державної науково-інноваційної політики (НІП).

Цілісну НПВ Великої Британії сучасного вигляду було сформовано 2008 року [1]. Сьогодні у країні створено розвинену систему суб'єктів управління НПВ у складі: Управління науки і інновацій (Office of Science&Innovation) в структурі Департаменту торгівлі і промисловості (Department of Trade&Industry); 8 дослідних рад (Research Councils); Ради з науки і технологій (Council for Science&Technology); Парламентського комітету із взаємодії з науковою спільнотою (The Parliamentary&Scientific Committee); Парламентської консультативної служби з науки і технологій (The Parliamentary Office of Science&Technology); Комітету палати лордів з науки і технологій (The House of Lords Science&Technology Committee); Комітету палати громад з науки і технологій (The House of Commons Science&Technology Committee).

Широкомасштабними заходами критичного впливу владних структур на формування навичок діяльності персоналу ІАП країни опікується Рада з технологічної стратегії (Technology Strategy Board — TSB) — фінансована DIUS позавідомча організація з компетенціями просування технологічних інновацій у галузях, що мають найбільший потенціал для прискороного зростання британської економіки в ситуаціях, коли ринкові механізми не спрацьовують. Функціями TSB визначено: участь у запуску «показових виробництв» для демонстрування технологічних рішень на практиці; надання малим і середнім підприємствам регіональних інноваційних ваучерів для оплати співпраці з самостійно обираними дослідницькими організаціями; наділення DIUS повноваженнями щодо забезпечення інноваційних компаній доступним фінансуванням на всіх стадіях розвитку з наданням потрібного методологічного супроводу; подвоєння спільними зусиллями DIUS і TSB обсягу укладених партнерських угод у сфері фінансованого державою трансферу знань від університетів, державних і приватних НДІ до британських компаній; спільний стратегічний аналіз інноваційної діяльності у сфері послуг зусиллями TSB, DIUS і фондом інвестування компаній на ранніх стадіях існування NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Art); удосконалення зусиллями Офісу з інтелектуальної власності (Intellectual Property Office — IPO) можливостей надання допомоги малим підприємствам у сфері отримання інвестицій через удосконалення обліку нематеріальних ресурсів.

Самостійним напрямом розвитку інтелектуального капіталу ІАП стає посилення міжнародного вектору інноваційної діяльності, підвищення рівня мобільності учасників-фізичних осіб з метою отримання грантів у межах Рамкової програми ЄС, опанування лідерських ринків високотехнологічних досягнень (інформаційні

технології, сенсори, передові й функціональні матеріали, біотехнології, «зелені» технології, Big Data, інтернет речей, продвинута й автономна робототехніка, аддитивне виробництво, хмарні обчислення, мобільний інтернет 5G), об'єднання інтернаціональних аспектів кадрової політики у сфері вищої освіти, професійного навчання і підвищення кваліфікації, науки та інновацій.

Особливі зусилля зосереджуються на підвищенні професійних навичок інноваторів у рамках реалізації висновків масштабного дослідження «Професійні навички у Великобританії: довгостроковий виклик» («Skills in UK: the long-terms challenge»). В основу цього напрямку діяльності покладено феномен «самовідтворюваного» позитивного економічного ефекту від залучення комерційними екосистемами креативних і висококваліфікованих інноваторів, зосереджених на кар'єрних перспективах саме в цій сфері діяльності. Практичні дії реалізуються у напрямі створення Національних кваліфікаційних академій (National Skills Academy) в кожному крупному секторі економіки, деталізованому описі професійних кваліфікацій інноваційно активних дослідників у підприємницькій сфері у «Higher Level Skills Strategy» [2].

В узагальненому вигляді, організаційно-економічний механізм регулювання інтелектуальних ресурсів персоналу ІАП як знаннємістких соціоцентричних мереж — структурована система акцентованих на поведінкових аспектах діяльності суб'єктів виробництва нових знань засобів розпорядно-індикативного впливу на конфігурацію об'єктів регулювання, що підпорядковані меті реалізації продукуючої функції постіндустріальних екосистем Великої Британії в умовах розгортання та загострення глобальної конкуренції [3].

Список літератури

1. The White Paper, Innovation Nation. 2008. [www.gov.uk. URL: https %3A %2F %2Fwww.gov.uk %2Fgovernment %2Fpublications %2Finnovation-nation&usg=AOvVaw3q6N_Io4SBFB3PRHU0YR6J](https://www.gov.uk/government/publications/innovation-nation)

2. Малаховський Ю.В., Кансо А., Хайдура Х. Теорія та практика формування соціального капіталу науково-освітнього кластеру регіональної інноваційної екосистеми на базі технічного університету. Центральнотраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2018. Вип. 1 (34). С. 269—280.

3. Жовновач Р.І., Малаховський Ю.В., Мохамед М.М.Г. Стратегічні імперативи управління інтелектуальними ресурсами персоналу інноваційно активних підприємств (зарубіжний досвід). Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.12.17>

Новак І. М.

к.е.н., провідний науковий співробітник
відділу досліджень людського розвитку
Інституту демографії та соціальних досліджень імені
М.В.Птухи НАН України
м. Київ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В ЦИФРОВІЙ ЕКОСИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Цифрова трансформація (digital transformation) означає зміну культури та мислення організації при переході від традиційних процесів до цифрових технологій у внутрішній, орієнтований на персонал (employee-facing), і зовнішній, орієнтований на клієнта (customer-facing), функціях компанії, та дозволяє адаптувати організацію до швидкого розвитку технологій. Процес цифрової трансформації поєднує в собі оцифрування (digitization), або перехід від ручних до цифрових процесів, і цифровізацію (digitalization), тобто впровадження цифрових технологій і цифрових інструментів в управління організацією та її діяльність, формування культури використання нових технологій ведення бізнесу [3]. Розвиток цифрової екосистеми організації передбачає управління трансформацією відносин з клієнтами (Customer Relationship Management, CRM), створенням нового корпоративного контенту (Enterprise content management, ECM) і бізнес-процесами (Business Process Management, BPM), технологіями планування ресурсів ([https://ru.wikipedia.org/wiki/ %D0 %90 %D0 %BD %D0 %B3 %D0 %BB %D0 %B8 %D0 %B9 %D1 %81 %D0 %BA %D0 %B8 %D0 %B9 %D1 %8F %D0 %B7 %D1 %8B %D0 %BA](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA)Enterprise Resource Planning, ERP) та аналізу великих даних (Big Data Analysis). Процес цифрової трансформації організації стосується таких елементів цифровізації, як цифрова інформація, цифрова операційна модель, цифрове лідерство, цифрове залучення, цифрове робоче місце [1, с. 32—36] (табл. 1).

Основними завданнями цифрової трансформації в сфері менеджменту персоналу (human resources management, HRM) є: забезпечення мобільності працівників і соціальної взаємодії, управління знаннями і людьми, зміна організаційної структури, культури і системи управління, реалізація політики сприйняття

змін і розвитку нових компетенцій персоналу. З огляду на це, традиційні HRM-системи трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком працівників [2, с. 394].

Таблиця 1

ЕЛЕМЕНТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

| Елементи цифровізації | Характеристика |
|---------------------------|---|
| Цифрове лідерство | формування цифрової організаційної культури на основі зворотного зв'язку, корпоративних цінностей, принципів взаємодії та залучення персоналу до процесу впровадження цифрових технологій |
| Цифрове залучення | на основі цифрових технологій, персонал отримує можливість використовувати цифрові й соціальні канали у своїй роботі |
| Цифрове робоче місце | цифрові технології забезпечують інтеграцію корпоративних бізнес-додатків і сервісів, комп'ютеризацію сповіщень і повідомлень, централізоване збирання аналітичних даних і візуалізацію звітів, що підвищує мобільність персоналу, безпеку і керуваність |
| Цифрові комунікації | забезпечують оперативність і своєчасність передачі інформації, ефективну взаємодію в умовах багатозадачності й розширення відповідальності |
| Цифрова операційна модель | включає принципи, процеси, організаційні структури і показники ефективності, елементи проектування (досвід клієнтів, пропозицію продуктів і послуг, механізми контролю та узгодження, способи роботи) |

Джерело: складено за [2, с. 396].

Зміни в HRM, викликані процесом цифрової трансформації організації, охоплюють стратегічний та операційний аспекти. Перший пов'язаний з реалізацією ролі HRM команди фахівців у цифровій трансформації для забезпечення організаційного розвитку і командної взаємодії щодо надання працівникам цифрових можливостей поліпшення процесів праці та підвищення продуктивності, другий — виходить з необхідності власної трансформації HRM за допомогою нових цифрових інструментів і процесів.

Реалізація стратегічних завдань HRM охоплює формулювання мети цифрової трансформації в контексті загальної ділової мети організації та розвитку цифрової організаційної культури; визначення керівників і персоналу, відповідальних за реалізацію цифрової трансформації та обґрунтування необхідності залучення додаткових ре-

курсів для її здійснення; визначення часових рамок оцінки ефективності інструментів цифрової трансформації та процесів, які будуть припинені із запровадженням цифрових інструментів.

Цифрова трансформація включає технологічні, освітні та комунікаційні зміни в системі управління, що потребують розуміння і залучення з боку персоналу. Саме тому концепція цифрової трансформації HRM має передбачати розвиток цифрових компетенцій персоналу, його здатності до швидкого навчання, гнучкості й навичок командної роботи. При цьому інструментами управління змінами є прозора інформаційна політика, демонстрація успішних прикладів і переваг цифровізації, формування цифрової системи управління компанією та цифрової організаційної культури.

Список літератури

1. Логунова И.В. Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами организации. Экономинфо. 2018. Т. 15. №1. С. 32—36.

2. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики. Вестник ВГУИТ. 2019. Т. 81. №2. С. 393—399.

3. Lalwani P. What Is HR Digital Transformation? Definition, Strategies, and Challenges [Електронний ресурс] / Lalwani // HR technologist. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/what-is-hr-digital-transformation/>

УДК 331.1

Петрова І. Л.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки
Університету економіки та права «КРОК»
м. Київ, Україна

МАРКЕТИНГОВІ ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах високо конкурентного середовища зростає роль людських ресурсів як найвищої цінності та ключового фактору ділового успіху організації [1]. Водночас досвід вітчизняних підприємств свідчить про серйозні проблеми в реалізації ціннісного

підходу до управління персоналом. Подолання цих проблем можливо на основі новітніх маркетингових технологій.

Фактично визначились три стратегії взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками: споживацька, партнерська та ідентифікаційна [2]. Критерієм їх класифікації є ставлення працівників до організації та її керівників, що проявляється у їх трудовій активності, та ставлення керівників організації до персоналу, що відбивається у кадровій політиці [3, с. 82–86].

За споживацької стратегії в організації і співробітника відсутні загальні цілі й цінності, але є взаємні інтереси; відбувається експлуатація організацією трудового потенціалу працівників, а персонал використовує можливості організації для задоволення своїх потреб, при цьому спільного розвитку не відбувається. За умов партнерської стратегії між організацією та співробітником створено взаємовигідні партнерські відносини, узгоджено цілі та цінності; організація сприяє розвитку співробітника, який своєю чергою, збільшує свій внесок у її розвиток. При ідентифікаційній стратегії соціально-трудова відносина будуються на основі єдності цілей і цінностей; фактором самореалізації співробітника є розвиток організації, а з іншого боку, організація розвивається за умови найповнішого розкриття потенціалу кожного її співробітника. Негативним варіантом є випадки, коли співробітники та організація не визнають цінності один одного, реалізуючи свої ситуативні інтереси; розвиток організації та співробітника відбувається незалежно. У крайньому випадку формується деструктивний характер відносин, за якого співробітник або організація навмисно підривають репутацію один одного.

Для більшості підприємств властивими є перші дві стратегії. Це підтверджується дослідженням Gallup, згідно якого тільки 27 % працівників вірять у декларовані цінності і тільки 23 % погоджуються із тим, що можуть застосувати їх на практиці в щоденній роботі. Третя, ідентифікаційна стратегія, представлена успішними підприємствами нової економіки. Наприклад, компанія Google створила творчу атмосферу, що сприяє розробці та втіленню нових ідей у практику. Співробітники компанії 70 % часу займаються основними обов'язками, 20 % — іншими проектами компанії, які їх можуть зацікавити, 10 % — узагалі усім, що викликає їх інтерес.

На наш погляд, у формуванні ідентифікаційних стратегій управління персоналом суттєву роль мають зіграти маркетингові інструменти, зокрема внутрішній маркетинг, який докорінно змінює ставлення до персоналу з боку власників і топ-менеджменту.

Внутрішній маркетинг персоналу — це філософія та стратегія управління людськими ресурсами, яка розглядає персонал як внутрішнього клієнта компанії. Метою є найкраще використання людських ресурсів шляхом створення сприятливих умов праці, системи ефективних внутрішніх комунікацій, розвитку кожного співробітника, формування лояльного ставлення до підприємства.

Інструменти внутрішнього маркетингу створюють атмосферу довіри та згуртованості, сприйняття корпоративних цінностей кожним співробітником. Так, ефективними є регулярні та змістовні зустрічі All-hands meetings, які включають і тих, хто працює віддалено), із інформацією про новини для всіх працівників: вакансії та найми, проекти та виклики на них, продажі та фінансові результати, рішення, які були прийняті та контекст, в яких вони приймалися. Іншим прикладом є відкриті зустрічі meet up, де працівників компанії можуть прийти та послухати всі охочі; дні відкритих дверей для студентів або ж навіть і школярів (як це роблять Приватбанк, Планета Кіно, Артеріум, Елекс та інші) [4].

Першорядна увага до персоналу стає головною умовою ділового успіху компанії. Як зазначає Герб Келлегер, CEO в Southwest Airlines, спочатку слід думати про працівників. Якщо ставитися до них належним чином, клієнти будуть повертатися до компанії, що задовольнить усіх стейкхолдерів. Треба починати із співробітників, а решта успіху прийде через них [4].

Таким чином, через повноцінне задоволення потреб співробітників, які взаємодіють з кінцевими споживачами, підприємство розширює свої можливості задовольняти потреби клієнтів, перетворювати їх на постійних і лояльних, що гарантує йому діловий успіх і економічну стійкість.

Список літератури

1. Колот А. М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 1. — С. 8—29. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_1_3.
2. Могилевкин Е., Богдан Н. Бизнес-стратегия есть. Нужна ли HR-стратегия и какая? Типы кадровой стратегии в современной организации: выбери правильно // Персонал-микс. — 2005. — № 7.
3. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. — 466 с.
4. Головченко А. 20 практичних ідей як додати правдивості корпоративним цінностям. — Режим доступу: <https://executives.com.ua/korporatyvni-tsinnosti-20-idei-yak-dodaty-yim-pravdivosti/>

Скібська К. О.

канд. екон. наук, доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ПІДХОДИ ПРИ ВИБОРІ ПОСЛУГ РЕКРУТИНГОВОГО АГЕНТСТВА ДЛЯ КОМПАНІЙ

Перші професійні рекрутингові агентства з'явилися в Україні в 1990 році і кількість їх щорічно змінюється. Оскільки процес створення агенції і вхід у професію рекрутера не вимагає великих фінансових інвестицій і професійної якісної освіти, це сприяє створенню великій кількості агентств на ринку. З іншого боку, надання неякісних послуг, демпінг цін, знецінення праці рекрутера, недостатня рекламна підтримка і невміння вести бізнес на високому конкурентному ринку, веде до швидкого закриття агентств.

Рекрутингове агентство — посередник на ринку праці, організація, що надає послуги роботодавцям з пошуку і підбору персоналу, а також інші супутні послуги. На ринку рекрутингу України можна виділити три основні види агентств: ті, що спеціалізуються на доборі вищого керівного складу і ексклюзивних фахівців (Executive Search Agency); агентства з добору персоналу середнього і нижчого рівнів (Recruiting Agency); спеціалізовані агентства та аутсорсингові агентства (добір масового персоналу).

Також агентства можна розділити за сферою діяльності:

— мережеве агентство — має філіальне покриття, працює в декількох країнах, забезпечує безперебійну роботу над вакансіями, оперативно реагує на будь-які прохання клієнта, так як є ресурси для взаємозамінності персоналу, може залучати команду для виконання проекту, швидко розгортатися і скорочуватися під потреби клієнта, список послуг досить широкий;

— агентство середнього розміру — може мати кілька спеціалізованих відділів або бути універсальним, мати обмеження по завантаженню, бути більше орієнтованим на виконання якихось певних вакансій, за рахунок попереднього досвіду, встановлювати з клієнтом більш індивідуальні відносини;

— агентство-бутик — вузькопрофільне агентство, де працюють фахівці, які знають певну сферу діяльності досконально, можуть надати професійну консультацію, надати зріз ринку кандидатів і компаній.

Компанії звертаються за послугами в рекрутингові агентства у випадках, коли: потрібно підібрати персонал у найкоротші терміни; внутрішній рекрутинговий відділ перевантажений; є необхідність порівняння рівня професійної підготовки між внутрішніми кандидатами і зовнішніми; компанія хоче найняти вузькопрофільного фахівця з конкретних компаній, які не відгукуються на оголошення в інтернет-ресурсах; пошук потрібно вести в інших регіонах чи країнах; пошук на відкриту вакансію конфіденційний і потрібно провести роботу так, щоб співробітник, який займає цю посаду, не дізнався про пошук заміни; недостатній рівень професійної підготовки внутрішнього рекрутера; скорочення витрат тощо.

Компанії критерії вибору агентства складають самостійно, виходячи зі своїх потреб, бюджетів, політики добору персоналу. Критерії вибору агентства наступні: рейтинг рекрутингових компаній; відгуки, які публікують компанії-клієнти, кандидати і колишні співробітники; тривалість роботи агенції на ринку; рекомендації компаній / колег, які мали досвід співпраці з конкретним агентством; кількість і якість опублікованих вакансій від імені даного агентства.

Провівши аналіз вакансій, які знаходяться в роботі у агентстві, компанії мають можливість оцінити якість його роботи, тривалість виконання вакансій по датах публікації і зняття вакансій в архів; рівень вакансій, які переважають у роботі даного агентства. Розділ вартості послуг активним чином впливає на вибір: наскільки агентство гнучке в своєму ціноутворенні, від чого залежить вартість послуг, чим вона обумовлена, які послуги клієнт може отримати за цю ціну. Також умови і строки оплати, наявність штрафних санкцій, додаткових послуг.

Послуги рекрутингових компаній у більшості 80 % оплачуються по факту виходу кандидата на роботу. Таким чином компанія може скористатися послугами рекрутингового агентства без фінансових вкладень, спробувати дану послугу і прийняти для себе рішення по використанню у майбутньому.

Компанія від співпраці з рекрутинговим агентством отримує такі зиски:

- сильних кандидатів, які не перебувають в активному пошуку роботи, і до яких вона не мала доступ без допомоги агентства.

- незалежну оцінку бренду роботодавця, згідно з відгуками кандидатів;

- незалежну оцінку конкурентоспроможності зарплат у компанії;

— сегмент діяльності компаній аналогічної сфери, який допоможе оцінити реальну роль, яку компанія займає на ринку.

Тому такі підходи компаній у виборі послуг рекрутингових агентств сприяють забезпеченню стійкості та конкурентоспроможності бізнес-діяльності.

Література

Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посібник / С. О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2009. — 213 — 219 с.

Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5–25.

3. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.

4. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70–85.

5. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

УДК 330.341.1

Смалійчук Г. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»,
м. Київ, Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ РОЗВИТКУ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

«Нова економіка» як еволюційний етап висуває вищі професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників, які, у свою чергу, змінюють структуру їхніх інтересів у контексті посилення моти-

вації щодо розвитку соціальних та інтелектуально-культурних цінностей. Посилюються такі особистісні якості працівника, як соціальна відповідальність, толерантність, соціальний колабораціонізм, інтелектуальна самодостатність. Розвиток інтелектуальних видів діяльності та зміна соціальної структури суспільства супроводжується зміною структури форм власності, появою нових її об'єктів, зміною відносин з приводу способів її реалізації, в створенні умов для вільного розвитку особистості безпосередньо в процесі виробництва. Вирішальним стає не саме володіння інформацією, а її ефективне використання.

Основою сучасного бізнесу стають підприємці, які володіють високим інтелектуальним потенціалом, знаннями і професійними компетенціями, креативністю та новаторським мисленням, що забезпечує бізнесу виживання і економічний успіх. На думку Квятковського С., концепція інтелектуального підприємництва передбачає, що підприємництво не обмежується лише бізнесом [2]. Таке підприємництво діє в межах синергії академічного середовища, держави і приватного бізнесу, а також сприяє науковим, культурним, політичним, соціальним і економічним змінам. Інтелектуальні підприємці ризикують, здійснюють відкриття і нововведення, створюють знання, співпрацюють і вирішують проблеми у різних сферах — у комерційних і некомерційних організаціях, державному секторі та в освітньому середовищі [2].

Технології нової економіки модифікують основні характеристики підприємництва, надають нового змісту і трансформують його в інтелектуальне. Тип нового типу інтелектуального підприємця має певні специфічні особливості його поведінки [1]:

- широкий світогляд;
- здатність до вільного і незалежного мислення і дій;
- оперування глобальними категоріями;
- особлива значимість етичних аспектів ведення справи і розвитку персоналу, інформаційна грамотність (здатність швидко знаходити потрібну інформацію і вміння обробляти різноманітну інформацію);
- толерантність до інформаційної надмірності і невизначеності (здатність приймати рішення в умовах високої невизначеності і дефіциту інформації);
- мотивація до генерування нових знань;
- наявність мережі складних зв'язків, що мають відношення не тільки до бізнесу, але й до різних соціальних інститутів.

Інтелектуальне підприємництво — це не лише набір вище зазначених талантів і здібностей підприємця, які необхідні для ве-

дення бізнесу в умовах економіки, заснованої на знаннях. Важливим аспектом інтелектуального підприємництва в новій економіці є вміння організувати спільну діяльність інтелектуальних працівників, створивши доступ до досвіду і знань, що створить умови для нових можливостей і стимулюватиме інновації. Розвиваючи бізнес із залученням інтелектуальних працівників, підприємець має враховувати, що такий працівник є мобільним, зміна робочого місця провокує, те що він забирає свої знання і навички з собою, а тому — є менш залежним від роботодавця і організації, у якій зайнятий.

Сучасні тренди у сфері підприємництва формують нові запити і до якостей працівників. Глобальному ринку праці, новій сфері праці та зміненій системі трудових відносин потрібен новий тип працівників. Вимоги до нового типу інтернаціонального працівника є універсальними і не залежать від особливостей професії [3, с. 206—208]. Такими вимогами є: гнучкість (флексибільність), здатність до постійного навчання протягом життя та професійного перепрограмування, готовність освоювати нові знання і професії, готовність до жорсткої конкуренції на ринку праці, толерантність, мультикультуралізм, активна творчість.

З огляду на нові тенденції формується попит на працівника, який, з одного боку, міг би дотримуватися точних вимог відповідної посади, і з іншого, повинен бути гнучким і вміти самостійно приймати оперативні (часто нестандартні) рішення у межах своїх компетенцій.

У новій економіці професіоналізм означає не лише компетентність людини у тому, що зачіпає його особисті інтереси [4]. За сучасних умов у висококласних фахівців поступово формуються нова шкала цінностей, у якій все більше місце займають нематеріальні аспекти буття, а його діяльність відповідає вимогам освітньої сфери, моральним ідеалам і суспільними поглядам.

Список літератури

1. Gang W. , Linwei L., Jiang X. Article Entrepreneurial Business Ties and New Venture Growth: The Mediating Role of Resource Acquiring, Bundling and Leveraging. — Open Access Journal, vol. 11(1). — MDPI. — 2019. — p. 1—19.
2. Johannisson B., Kwiatkowski S., Dandridge T. Intellectual Entrepreneurship — Emerging Identity In A Learning PerspectiveWorld Values Survey. Retrieved from [http://www.nowybiznes.edu.pl/s/p/artykuly/92/926/Intellectual %20Ent. %20Defined.pdf](http://www.nowybiznes.edu.pl/s/p/artykuly/92/926/Intellectual%20Ent.%20Defined.pdf)

3. Smaliychuk, G.V. (2018). Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці [zovnishnya trudova migratsiya naseleennya ukrayini ta yiyi vpliv na transformatsiyu rinku pratsi] (289 p.). K: KNEU

4. World Values Survey. Retrieved from <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>

5. Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку // Економічна теорія. — 2015. — №1. — С. 5—25.

6. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76—97.

Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70—85.

УДК 338

Степанова Л. В.

доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії

Карпенко Ю. В.

доцент кафедри туристичного та готельного бізнесу
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКА ПІД ВПЛИВОМ ВИМОГ ТА ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦІВ

Поняття «компетенція» вже давно є предметом наукових дискусій. Проте з наявних її дефініцій можна вибрати ті, які дозволяють з'ясувати її зміст і значення для підготовки майбутніх фахівців.

Компетенція — інтегративна сукупність характеристик (знання, уміння, навички, здібності, мотиви, цінності), яка забезпечує виконання професійної діяльності на високому рівні й досягненні певного результату.

У сучасному світі роботодавці все частіше потребують від молодих фахівців-економістів загальних компетенцій, визначених Стандартом вищої освіти України:

— здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

— здатність зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;

— здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, наукових узагальнень;

— здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

— здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;

— здатність спілкуватися іноземною мовою;

— навички використання інформаційних і комунікаційних технологій [1].

Але вимоги роботодавців до фахових компетенцій працівників різняться залежно від сфер прикладання та від ринкових умов функціонування підприємств. У цьому разі слід враховувати і вимоги цифрової епохи, які передбачають набуття компетенцій як загальних, так і фахових, але таких, що забезпечували б конкурентоспроможність працівника саме у цифровій сфері.

Так, серед фахових компетенцій менеджера по персоналу (освітня програма «Управління персоналом та економіка праці») після публічних обговорень і дискусій з академічною спільнотою, студентами та роботодавцями з'явилися такі, як:

— здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з урахуванням економічних ризиків і можливих соціально-економічних наслідків;

— здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування, організації, фізіології та психології праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємств;

— здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом і комплексного проектування праці;

— здатність аналізувати та планувати показники з праці, виявляти міжнародні тенденції в організації праці; застосовувати методи регулювання, формування та використання трудового потенціалу;

— здатність розвивати лідерські якості та застосовувати їх в управлінні командами та персоналом.

В освітній програмі «Туризм» на вимогу ринку та потреб роботодавців з'явилися такі фахові компетенції працівників:

— вміння використовувати етнографічні та демогеографічні матеріали в процесі популяризації національного туристичного продукту;

— здатність використовувати знання, уміння і практичні навички в галузі етики, естетики, культурної антропології та суміжних гуманітарних галузей знання при проведенні туристично-краснавчих досліджень;

— здатність оцінювати економічну ефективність туристичних продуктів і ресурсного потенціалу туристичних підприємств.

Отже, фахові компетенції, які пропонуються в освітніх програмах, з одного боку, забезпечують вимоги цифрової економіки, а з іншого, потреби роботодавців та підвищують конкурентоспроможність працівників на ринку праці.

Список літератури

1. Стандарт вищої освіти України : електронний ресурс. — Джерело доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/051-ekonomika-bakalavr.pdf>

УДК 331.53

Столярук Х. С.

кандидат економічних наук, доцент кафедри
управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЄКТУ: РОЛЬ ТА ІНСТРУМЕНТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТАНТА

Ефективне командоутворення є сучасним трендом бізнес-організацій. З'являються нові типи команд, різні їх розміри, склад, особливості діяльності тощо. Непростою задачею є задовільнити кар'єрні бажання кожного учасника команди окремо так,

щоб це приносило вигоду як самій команді безпосередньо, так і організації в цілому. Надзвичайно складним є і сам механізм інтеграції особистісних цілей учасника команди з цілями та цінностями інших колег по команді, її лідером, а також корпоративною системою цінностей.

Кар'єрне консультування відіграє важливу роль у плануванні кар'єри працівника, а ключовою задачею кар'єрного консультанта є допомога у формуванні траєкторій і маршрутів задля службового просування. Якщо робота працівника передбачає стратегічно важливу його участь у команді, інструменти кар'єрного консультанта мають виходити за межі розвитку одноосібної кар'єри, а кар'єрний план — враховувати особливості посадової та особистісної ієрархії чинної команди. Крім того, розвиток кар'єри може передбачати її переходи від команди в команду, а це призводить до змін і в плані професійного розвитку, адже такі переходи вимагають або розвитку нових професійних компетенцій, або оволодіння новими особистісними навичками, або включати обидва ці аспекти.

Однією зі значущих компетентностей працівника цифрової епохи є вміння працювати в команді. Розвиток ключових навичок та особистісних якостей, які підтверджують можливість ефективної командної взаємодії людини, має бути оцінено на етапі прийому її на роботу. Однак, на цьому етапі не має завершуватися її розвиток як учасника команди. Кар'єрні плани розвитку мають враховувати формування нових умінь і навичок працівника як члена команди.

Важливим завданням менеджменту проекту є формування команди. Створюючи команду проекту, керівник об'єднує людей у групу, спрямовуючи їхню діяльність на реалізацію поставлених завдань для досягнення єдиної мети. На цій стадії проект-менеджеру доводиться вирішувати важливі завдання, пов'язані і з владою, лідерством, конфліктами, мотивацією праці, організаційною культурою, комунікаціями, контролем, розподілом повноважень тощо [1]. Власне, в цій площині лежить багато кар'єрних проблем і потреб членів команди, які допоможе вирішити кар'єрний консультант.

Кар'єрний супровід члена команди проекту може бути представлено такими напрямками: 1) консультування з питань розвитку кар'єри, що передбачає обговорення ситуацій можливого просування в рамках проектної команди і поза її межами; 2) кар'єрний асесмент, під час якого аналізується кар'єрний потенціал члена команди, оцінюється об'єктивність його ролі в коман-

ді проєкту, можливий внесок, особистісні цілі та їх співпадіння із цінностями та загальною командною метою.

Зазначені напрямки мають на меті дати рекомендації члену команди які навички розвивати, визначити перспективні командні резерви, підтвердити чи спростувати, у чому його сильні та слабкі сторони як командного гравця в бізнесі.

Загалом кар'єрний консультант відіграє роль на кожному етапі проєктного менеджменту. На етапі формування команди — консультування щодо зон відповідальності учасника команди; робота із проєкт-менеджером щодо його управлінського потенціалу та роботи з різними кар'єрними запитами членів команди; участь в організаційному розвитку команди як радника з питань перестановки кадрів з урахуванням оцінки їх кар'єрного потенціалу. На етапі організації діяльності — оцінка відповідності цінностей члена команди корпоративним цінностям організації і можливого подальшого його кар'єрного розвитку; консультування з питань організації спільної діяльності в частині досягнення кар'єрних цілей кожного члена команди. На етапі управління персоналом компанії — участь у реалізації стратегії управління; кар'єрному плануванні та розвитку персоналу; допомога у виявленні мотивів до праці та розвитку кар'єри; робота із тайм-менеджментом персоналу команди з урахуванням індивідуальних кар'єрних планів.

Наскільки важливо враховувати аспекти індивідуального розвитку та взаємодії, що напряму пов'язані із питаннями, яких у своїй роботі торкається кар'єрний консультант, демонструє перелік показників ефективності управління командою. З-поміж них: цілепокладання; досягнення мети командної діяльності; формування у команді ефективної взаємодії; процес делегування повноважень; командна робота над проєктом; конкурентоспроможність команди; гнучкість та адаптивність команди; удосконалення та зростання компетенцій членів команди [2].

Фахівці у сфері кар'єрного консалтингу є важливою ланкою в процесі реалізації командного менеджменту в організації, оскільки надають допомогу специфічного характеру, здійснюючи вплив на кожного окремо учасника команди, працюючи із його індивідуальними поглядами, мотивами, прагненнями, самооцінкою, рівнем домагань, особистими та професійними ролями, в тому числі й чітко оцінюючи його роль та місію в команді, виходячи навіть за межі фахової компетенції і актуалізуючи такі важливі на сьогодні soft-навички та якості.

Література

1. Євтушенко Г.І. Формування команди проекту та організація її ефективної роботи (теоретичний аспект) / Г.І. Євтушенко // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 4(21). — 2019. — С. 77—82.
2. Калініченко Л.Л. Формування та оцінювання ефективності проектного менеджменту. [Електронний ресурс]. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2016. № 4. С. 169–179. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.
3. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.
4. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70—85.

УДК 331.1

Тужилкіна О. В.

доцент кафедри управління персоналом, економіки праці
та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ОСНОВІ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасних моделях економіки, які засновані на різних формах власності і видів господарської діяльності, нові економічні відносини виникають як в економіці в цілому, так і на мікрорівні. Внутрішні відносини зумовлюються змінами, що відбуваються в економіці в цілому. Саме людський потенціал є основним виробничим ресурсом, навіть якщо витрати на нього займають невелику частку в загальному обсязі витрат.

Ефективне використання грошових і матеріальних ресурсів є результатом раціонального використання робочої сили та її активності. У сучасних моделях економіки зовнішнє середовище все більш орієнтує підприємства на максимізацію прибутку, як результату господарської діяльності. При цьому можливості збі-

льшення прибутку за рахунок зростання цін знижуються і раціональне використання ресурсів, засноване на ефективному використанні робочої сили, стає головним джерелом максимізації прибутку.

Традиційні методичні підходи до управління працею в нових умовах не дають бажаного ефекту. Вони потребують модернізації та оптимізації. Практика показує, що на робочу силу слід впливати одночасно адміністративними, економічними, соціально-психологічними і моральними методами. Причому сукупність методів повинна спрямовуватися на розкриття наявних у працівників здібностей, сприяти зростанню їхнього потенціалу.

Дослідженню проблем управління працею у рамках регулювання соціально-трудоких відносин присвячено багато робіт авторів: В. Антонюк, М. Волгін, Д. Гелбрейт, О. Грішнова, Р. Джакман, Д. Кейнс, А. Колот, В. Куліков, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Безтелесна, К. Макконнелл, К. Микульський, О. Новікова, П. Самуельсон, Р. Сміт, Г. Слезингер, А. Філіпс, О. Шубін, Р. Еренберг та ін. Слід зазначити, що роботи цих авторів відрізняються неоднорідністю суджень з даної проблеми.

Сучасні економічні умови характеризуються різким знеціненням вартості робочої сили, тобто сукупності знань, навичок і умінь працівника, які можуть бути реалізовані в процесі трудової діяльності.

Це знецінення є наслідком дії багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів. На відміну від європейських країн, де скорочення чисельності працівників у процесі трансформаційних перетворень було адекватно падінню обсягів виробництва, у вітчизняній практиці падіння обсягів виробництва продукції не позначалося істотно на рівні зайнятості працівників. У результаті працenaдлишковості на багатьох підприємствах відмовилися від вдосконалення організації праці, регламентації у процесі поділу і кооперації праці, нормування праці персоналу, впровадження нових технологій, сучасних технічних засобів, необхідних у процесі управління працею. Низька заробітна плата гальмує розвиток матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності та результативності своєї праці.

Ефективність управління працею всередині підприємства знижується через низьку мобільність працівників при їх працевлаштування. Однією з основних причин низького рівня мобільності є наявність у найманого працівника обмежених можливостей вибору високооплачуванішого робочого місця відповідної кваліфікації.

Структурні зміни в економіці призвели до того, що значна кількість найманих працівників з високим людським потенціалом стали отримувати заробітну плату набагато менше, ніж індивіди з низьким людським капіталом.

Одним з важливих проблем у ході трансформаційного періоду є фактичне зниження ролі держави в регулюванні відносин зайнятості. В результаті ефективність використання ресурсу «праця» не має надійних орієнтирів і залишається внутрішньою справою підприємства.

Для всіх учасників соціально-трудова відносин актуальною є проблема оптимального розподілу робочої сили. Також актуальною є проблема гармонізації трудових відносин, оскільки рівень оплати праці і показники безробіття є одними з пріоритетних параметрів державного регулювання [1].

Оскільки людський потенціал підприємства є не тільки комплексною характеристикою трудових ресурсів, а й соціальним явищем, можна відзначити, що формування його на підприємстві залежить від рівня соціально-економічного розвитку регіону. Отже, формування людського потенціалу визначається галузевою, професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих, рівнем життя населення регіону, також розвитком систем охорони здоров'я, освіти і соціального забезпечення [3].

Дотримання кількісних, якісних, структурних, часових пропорцій між основними засобами і людським потенціалом працівників має виражатися в двох взаємодоповнюючих аспектах: відповідність чисельності та потенціалу найманих працівників кількості використовуваних активних основних засобів; відповідність рівня розвитку активних основних засобів і технологій рівню людського потенціалу.

Слід зазначити, що в сучасних умовах в зміні співвідношення трудових і матеріальних чинників виробництва на підприємстві існують дві протилежні тенденції. Одна з них виражається в прагненні підприємств використовувати трудові ресурси з високим людським потенціалом (проте низька ціна праці не забезпечує адекватного винагороди за працю, тому результативність праці працівників навіть з високим потенціалом залишається на низькому рівні). Інша тенденція пов'язана з низькою орієнтацією української економіки на експортоорієнтовані галузі.

В сучасних умовах розвиток людського потенціалу іноді випереджає процес технічного оновлення активних основних засобів підприємств. Водночас сталий розвиток підприємства забез-

печується відповідністю рівня розвитку працівників підприємства і їх потенціалу техніко-технологічного вдосконалення засобів виробництва.

Комплекс заходів з управління людським потенціалом на підприємстві як мета управління працею включає в себе такий спосіб формування мотиваційного поведінки, як планування ділової кар'єри.

Ефективне управління діловою кар'єрою направлено на те, щоб працівник став частиною підприємства, поділяв внутрішньо-корпоративні цінності, поєднував свої інтереси з внутріфірмовими інтересами. Ефективне управління діловою кар'єрою сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів, повнішому розкриттю здібностей працівника, тобто, підвищує людський потенціал підприємства.

Слід зазначити, що в ринкових умовах основною ланкою виробничої структури будь-якої підприємства, незалежно від галузевої належності та форми власності є робоче місце, яке виступає основним елементом системи управління персоналом і об'єднує в єдиному процесі живу працю, знаряддя та предмети праці.

Таким чином, нові економічні умови потребують удосконалення традиційних підходів до управління працею, комплексного застосування адміністративних, економічних, соціально-психологічних, мотиваційних методів з урахуванням пріоритетності людського потенціалу як провідного виробничого ресурсу.

Список літератури

1. Бабич Д.В., Бабич С.М. Інструменти державного регулювання зайнятості. Соціальна економіка. 2016. № 1. С. 94-103.
2. Безтелесна Л.І., Пляшко О. С. Конкурентоспроможні людські ресурси механізм забезпечення в національній економіці: монографія. Київ. 2017. 184 с.
3. Лісогор Л.С., Руденко Н.В. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 3. С. 24—36.
4. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтовної держави: колект. монографія / за заг. ред. к.е.н., 44 доц. Мельничука Д. П. Житомир: ЖДТУ. 2013. 419 с.

Урдуханов Р. І.
аспірант кафедри економіки та соціальних наук
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНДИКАТОРА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Виявлення загроз кадрової безпеки і їх наслідків відбувається на основі моніторингу спеціальних показників, іншими словами систематичного співставлення наявного стану кадрової безпеки з бажаним. Безпосередній вибір показників (індикаторів) для аналізу вимагає фахового опрацювання. Для якісного визначення стану кадрової безпеки, виявлення і усунення небезпечних тенденцій необхідна комплексна оцінка пірогових значень усіх показників (індикаторів). Одним з індикаторів є рівень лояльності персоналу, який визначений у даному дослідженні.

Теоретичні основи виявлення лояльності персоналу та індикаторів кадрової безпеки досліджені в наукових роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. Значний внесок у вивчення ключових проблем зробили вчені Алавердов А. Р. [1], Геєць В. М. [2], Іващенко Г. В., Кібанов О. Я., Кизим М.О., Клебанова Т. С., Козаченко Г. В. [3], Петров М. І., Черняк О. І., Чумарін І. Г., Швець Н. К. [4] та інші.

Важливе питання, яке й досі потребує вдосконалення при розробці методики діагностики кадрової безпеки, — побудова систем кількісних і якісних показників кадрової безпеки та встановлення їх пірогових значень.

Лояльність у перекладі означає «відданість, вірність». Під лояльністю персоналу варто розуміти доброзичливе, коректне, щире, поважне відношення до керівництва, співробітників, інших осіб, їхніх дій, відносно компанії у цілому; усвідомлене виконання співробітником своєї роботи відповідно до мети і завдань компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, відносно компанії, керівництва, співробітників й інших суб'єктів взаємодії [5, с. 251].

Також лояльність — це задоволеність співробітника умовами, винагородою, ростом і перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз (наприклад, фізичні загрози співробітникові і його близьким) [3, с. 120].

Лояльний співробітник завжди прагне бути чесним і щирим з компанією, щиро переживає і турбується за її успіхи, прагне виконати свою частину роботи щонайкраще переживаючи почуття гордості за її перемоги. Лояльні співробітники ретельно охороняють комерційні таємниці фірми. Вони контролюють можливі загрози й зупиняють їх. Для лояльного співробітника зрадництво інтересів фірми просто не можливе.

Ряд факторів можуть надавати подвійне значення на лояльність. Локус контролю працівника, тобто приписування причин того, що відбувається внутрішнім або зовнішнім обставинам, може як сприяти, так і заважати розвиватися лояльності працівника (сприяють при успіхах організації і зовнішньому локусі та особистих успіхах і внутрішньому локусі контролю).

Екстраверсія, соціальна орієнтованість, товариськість, балакучість і впевненість у собі при сприятливих умовах роботи в організації сприяють зростанню лояльності, при несприятливих допоможуть працівникові швидше підшукати нове місце роботи. Та ж ситуація і з такою якістю, як сприйнятливість до придбання нового досвіду. Сумлінність працівника буде зміцнювати його лояльність, якщо вона буде помічена, затребувана і оцінена гідно. У протилежному випадку з'явиться розчарування і незадоволеність, які аж ніяк не зміцнюють лояльність.

Зростаюча економічна нестабільність, швидкозмінна економіка і висококонкурентне середовище спонукають роботодавця не чекати від своїх співробітників прояву лояльності та прихильності, а зробити ряд вимог обов'язковими, ввівши їх у документи, що регулюють взаємовідносини працівника і роботодавця [4, с. 180].

Тому, для визначення рівня лояльності персоналу підприємства слід проводити дослідження спираючись на розроблення відповідних анкет щодо визначення рівня лояльності персоналу і анонімно опитувати працівників підприємств. Краще, якщо це анкетування буде проводитись серед працівників, які займають різні посади саме з метою більшої відвертості і адекватності оцінки. Результати опитування відповідним чином обробляються та висуваються певні висновки. На основі цих висновків проводять інтегральну оцінку рівня лояльності персоналу підприємства.

Конкретний склад визначених показників оцінки кадрової безпеки може бути скорегований виходячи з великого спектру можливих індикаторів стану кадрової безпеки та значної кількості розходження у потребах аналізу для підприємств різної спеціалізації і розмірів.

У випадку великої розмірності вихідної системи показників для побудови моделі фільтра можуть бути використані методи

факторного аналізу, зокрема метод головних компонент, що дозволяє виділити латентні фактори, які впливають на кадрову безпеку підприємства, а потім здійснити ранжирування показників усередині виділених груп.

Список літератури

1. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя // Современная конкуренция. — 2007. — № 1. — С. 51—57.
2. Гасць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: Монографія / [В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.]. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. 240 с.
3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко: Монографія. — К.: Лібра, 2003. — 280 с.
4. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск №36-1. — 2009. — С. 179—184.
5. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. — Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. — 326 с.

UDC 316.4:005.95/96

Shkoda Tetiana

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Personnel Management and Labor Economics,
SHEE «Kyiv National Economic University named
after Vadym Hetman»,
Kyiv, Ukraine

Stefanita Anastasia

PhD Student, Academy of Public Administration,
Chisinau, Republic of Moldova

SOCIAL RESPONSIBILITY OF YOUNG SCIENTISTS DURING COVID-19

The COVID-19 pandemic has been a major challenge for the world community and has significantly transformed social responsibility at various levels. In particular, such a professional

group as young scientists has also faced the need to change their own social responsibility in various manifestations of social responsibility.

The most successful scientific development of social responsibility of a human is the following structure [3, p. 21]: a responsible family man, a responsible employee, a responsible and law-abiding citizen, a responsible consumer, a responsible inhabitant of the planet Earth. For example, before the pandemic, researchers of the scientist social responsibility developed their researches in the context of social responsibility of the employee [6], thus revealing the professional responsibility of the young scientist. However, with the beginning of the COVID-19 pandemic, the focus of attention was somewhat transformed, in particular, in the direction of socially responsible interaction [2, p. 109] of a young scientist with different social groups and a broader disclosure of such components of social responsibility of a human as a responsible family man, a responsible citizen and a responsible inhabitant of the planet Earth.

This modification of the manifestations of social responsibility of the young scientist is confirmed by the results of the all-Ukrainian sociological survey «Scientific communications of young scientists during quarantine», conducted by the Council of Young Scientists at the Ministry of Education and Science of Ukraine in 2020 [4]. In particular, 64.3 % of respondents are fully aware of the recommendations of the Ministry of Health Care of Ukraine on quarantine [1]. Also, 94.5 % of young scientists wear a mask in public places. This indicates a fairly high level of social responsibility of young scientists of Ukraine as responsible citizens. In addition, 91.5 % of respondents follow the rule of regular hand washing to prevent the spread of the pandemic, which, according to the authors' point of view, is the most pronounced in the family, and thus indicates an increase in social responsibility of young scientists in the direction of family responsibility. The professional responsibility of young scientists has grown the most in the direction of intensifying the preparation of scientific publications (abstracts, articles, etc.), as noted by 84.6 % of young scientists surveyed.

To a large extent, the development of social responsibility of young scientists during quarantine in Ukraine was facilitated by the active position of the administration of the majority of higher educational establishments, which introduced appropriate policies governing the actions of employees during COVID-19. It proves the scientific conclusions [5] that CSR policies towards COVID-19 are created by organizations, but are implemented by individual

employees in their specific way that determines CSR's implementation and success.

Thus, the study confirms the intensification of social responsibility of young scientists in the context of diversifying the manifestations palette of social responsibility of a human. A comparative analysis of the social responsibility of young scientists in Ukraine and Moldova can be a potentially interesting area of research on this topic.

References

1. Міністерство охорони здоров'я України. Рекомендації щодо карантину. 2020. Режим доступу: <https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>
2. Семенець-Орлова І.А., Скакальська І.Б., Шкода Т.Н., Ключко А.О. Інноваційні підходи до управління якістю вищої освіти. В: Конкурентоспроможність вищої освіти в умовах інформаційного суспільства: колективна монографія. За заг. ред. д.е.н., доц. Н.І. Холявко. Чернігів: ЧНТУ, 2020. Т.ІІ. Науково-практичні засади підвищення конкурентоспроможності національної системи вищої освіти. 192 с. С. 95—112.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія. [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колода. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с.
4. Рада молодих учених при Міністерстві освіти і науки України. Результати соціологічного опитування «Наукові комунікації молодих вчених під час карантину». 2020. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nauka/rada%20molodikh%20uchenikh/2020/07/komunikatsii-molodikh-vchenikh-pid-chas-karantinu.pdf>
5. Aguinis H., Villamor I., Gabriel K.P. Understanding employee responses to COVID-19: a behavioral corporate social responsibility perspective. *Management Research: Journal of The IberoAmerican Academy of Management*. 2020. Vol. 18, No. 4, pp. 421-438. DOI 10.1108/MRJAM-06-2020-1053
6. Hansen T.B. Academic and Social Responsibility of Scientists. *Journal on Science and World Affairs*, Vol. 2, No. 2, 2006, pp. 71-92.
7. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. 15 (3). 76–97.
8. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. 2020. 13 (2). 70–85.

Шушпанов Д. Г.

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ІНТЕРНЕТ-ФРІЛАНС В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ: МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Потужний інтенсивний розвиток інформаційних та інтернет-технологій суттєво змінює сучасний ринок праці та форми зайнятості населення у напрямі поширення дистанційної зайнятості, самозайнятості і інших формах, які знижують залежність працівника від роботодавця. При цьому стабільно збільшується часта осіб, праця яких пов'язана з інноваціями, креативністю, самодисципліною тощо.

Часто дистанційна зайнятість асоціюється із фрілансом — формою організації праці, за якою працівник є незалежним фахівцем, тобто не перебуває у штаті будь-якої організації. Априорі праця у сфері фрілансу не завжди є дистанційною. Однак сьогодні фріланс найбільше асоціюється власне з віддаленою роботою через інтернет. Фрілансер може спілкуватися з замовником за допомогою електронної пошти, соціальних мереж або інших сучасних засобів зв'язку, які забезпечують текстовий, голосовий і відеозв'язок через інтернет між комп'ютерами, планшетами, смартфонами тощо. Таким чином, власне інтернет-фріланс зараз є основною, переважаючою формою фрілансу.

Серйозним викликом для світової економіки і зокрема для ринку праці стала пандемія COVID-19. За прогнозами МОП криза, породжена пандемією, може призвести до зростання світового безробіття майже на 25 мільйонів осіб. За прогнозами, суттєво зростуть і масштаби часткового безробіття: економічними наслідками пандемії буде крім іншого, скорочення тривалості робочого часу та зменшення розмірів оплати праці. У країнах, що розвиваються, пом'якшити наслідки потрясінь нерідко допомагає самозайнятість, але на цей раз через обмеження на пересування людей (наприклад, постачальників послуг) і товарів цей чинник може не мати відповідного ефекту, за виключенням інтернет-фрілансерів [1].

Яким чином розвиватиметься ринок праці в інтернетпросторі спрогнозувати не просто. Можливі два варіанти. Перший, коли попит на роботу в Інтернеті зростатиме і компанії надалі переходитимуть від реальних робочих місць офлайн до роботи із віддаленими фрілансерів. За другим варіантом, попит на роботу в Інтернеті навпаки зменшуватиметься, оскільки компанії, через скорочення доходів, зменшують незначні витрати, включаючи зовнішніх працівників.

Певним індикатором розвитку Інтернет-фрілансу є Індекс Інтернет-праці [2], який вимірює попит і пропозицію вільної робочої сили в Інтернеті в різних країнах і професіях шляхом відстеження кількості проєктів і завдань на різних платформах у реальному часі. Цей індекс протягом останніх кількох років демонструє чітку сезонну закономірність: попит на працю падає під час курортного сезону та особливо на початку (січень) календарного року, а потім знову зростає, досягаючи апогею в квітні-травні. У 2020 році ситуація була схожа, але з значно більшими амплітудами: досить суттєвим зростанням у травні та спадом у серпні. Це може вказувати на нестабільність на інтернет-ринку праці. Хоч це попередній висновок, але він окреслює певні наслідки як для працівників, так й для політиків. Для працівників, які втрачають роботу та займаються фрілансом, цей висновок свідчить про те, що вихід в Інтернет для пошуку проєктної роботи, на жаль, не завжди гарантуватиме стабільність і не завжди може бути повноцінною заміною втраченого доходу. Для тих, хто формує політику на ринку праці, це означає те, що багатьом Інтернет-фрілансерам, буде потрібна фінансова підтримка для виходу з кризи [3].

В Україні, за даними платформи HeadHunter, за перші місяці осені найбільші темпи зростання по кількості вакансій мав «домашній персонал», тобто працівники, які працюють дистанційно, — ріст 363 %. При цьому не всі напрями взаємодії з дистанційними працівниками відомі і зрозумілі роботодавцям, адже робота з такими працівниками є для них новим явищем. Одним із таких напрямів є мотивування.

Варто зауважити, що багато класичних способів мотивації персоналу, які застосовуються для працівників локально, будуть доцільними для інтернет-фрілансерів. Насамперед це стосується матеріальних способів мотивації, зокрема преміювання. Однак, при цьому часто у фрілансерів відсутній фіксований оклад та соціальний пакет (оплата лікарняного листа, відпускних тощо). Разом з цим є низка мотиваційних аспектів, які мають бути робото-

давцем виконані обов'язково. Передусім це стосується нематеріальної мотивації: розроблення графіку роботи дистанційного працівника, акцентування уваги на особистому внеску працівника в загальний результат діяльності компанії; заохочення творчого розвитку; надання самостійності і свободи в роботі та прийнятті рішень; керування досягненнями, а не активністю; планування кар'єри (з урахуванням специфіки дистанційної праці) тощо.

Донедавна дистанційна зайнятість практично не була представлена у вітчизняному законодавстві. Однак, зростання чисельності працівників, які працюють віддалено, яке стрімко прискорилось через пандемію COVID-19, спонукало законотворців посилити роботу в цьому напрямі. Результатом стало прийняття 4 листопада 2020 р. Верховною Радою України в першому читанні законопроєкту, який повинен врегулювати дистанційну зайнятість українців. Ним передбачено визначення віддаленої роботи, права і обов'язки роботодавців і працівників.

У підсумку варто зазначити, що розвиток інтернет-фрілансу попри низку мінусів (відсутність окладу, простої в роботі, відсутність контролю, ризик невиплати за виконане замовлення та інші) має багато плюсів, як для самого працівника (вільний графік роботи, економія часу, потенційно високі заробітки, тощо), так і для розвитку суспільства (нівелювання різниці в рівні зайнятості та оплати праці між містом і селом, чоловіками та жінками, країнами з різним економічним розвитком).

Список літератури

1. Almost 25 million jobs could be lost worldwide as a result of COVID-19, says ILO. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_739003/lang--ru/index.htm.
2. The Online Labour Index. URL: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index>.
3. Pandemic's effects on online freelance work: distancing dividend or downscaling loss? URL: <https://www.oii.ox.ac.uk/blog/pandemics-effects-on-online-freelance-work>.

Кицак Т. Г.

канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці

Боса А. С.

здобувач магістерського рівня
вищої освіти за освітньою програмою
«Менеджмент персоналу»

ДВНЗ «Київський національний економічний університет мені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Інтеграція українського бізнесу в глобальний економічний простір зумовлює формування нових ділових практик вітчизняних компаній відповідно загальноприйнятим міжнародним правилам і стандартам, які в значній мірі продукують нові інструменти забезпечення конкурентоспроможності та стійкості економічної діяльності. Традиційні методи досягнення конкурентних переваг, такі як, наприклад, цінова політика чи якість товарів і послуг, потребують доповнення новими засобами, які містять у своїй основі «соціальні компоненти» та генерують наявність етичних норм у корпоративній поведінці. В якості одного з найефективніших способів досягнення вищезначених цілей сучасна наука розглядає корпоративну соціальну відповідальність (КСВ), основними цінностями якої являється участь бізнесу у вирішенні соціальних, екологічних та економічних проблем, гармонізації суспільних відносин задля формування базових засад збалансованого суспільного розвитку.

Дослідження всесвітньовідомих наукових шкіл переконливо доводять ідеї про те, що екологічна і соціальна активність бізнес-організацій істотно впливає на їх ділову репутацію, формує прогресивний бренд роботодавця, знижує ризики фінансового характеру, поліпшує відносини зі стейкхолдерами. Результативні практики у сфері соціальної відповідальності сприяють залученню додаткових інвестицій, оскільки будь-який портфельний інвестор, приймаючи рішення щодо купівлі пакетів акцій тієї чи іншої компанії, оцінює весь спектр ризиків, об'єднуючи в своєму фон-

довому аналізу економічні, екологічні та соціальні показники. Тому набуває поширення тенденція, коли все більше інвесторів починають розглядати КСВ у якості одного з основних критеріїв інноваційної та орієнтованої на майбутній розвиток бізнес-організації.

Дослідженням соціальної відповідальності бізнесу були присвячені фундаментальні праці таких зарубіжних учених-економістів, як: Дж. Акерлоф, Г. Боуен, П. Друкер, Ф. Котлер, М. Фрідмен, Дж. Пост, Д. Сігель та ін.

Першовідкривачем у науковій обробці цієї проблематики та ідеологічним прихильником того, що соціальна відповідальність має статус важливого соціального інституту, був Г. Боуен, який в 1953 році видав монографію «Соціальна відповідальність бізнесмена». Ця публікація, в якій висвітлені основи, рамки соціальної активності та визначені напрямки розвитку феномену соціальної відповідальності бізнесу, принесла вченому заслужену славу батька корпоративної соціальної відповідальності.

У світі відбуваються значні зміни в корпоративній соціальній відповідальності бізнесу, викликані низкою факторів і «викликів» часу, що дозволяє ставити питання про принципову трансформації управлінських принципів та інструментів КСВ. Найзначнішим за рівнем впливу на КСВ і можливостей, що відкриваються, стає «цифровізація» суспільного життя: розвиток цифрової економіки та її нових інструментів (принцип «розподіленого реєстру» або блокчейн, онлайн-платформи, цифрові комунікації).

Також актуальним трендом корпоративної соціальної відповідальності є посилення значимості соціальної сфери, оскільки все більший вплив на бізнес орієнтири здійснюють міленіали, які ставлять під сумнів основні стандарти корпоративної поведінки, економічні та соціальні цінності. Для них величезну роль у визначенні їх поведінки відіграє соціальний капітал, а також те, де вони працюють, що купують. Вони вважають (86 %), що успіх в бізнесі слід оцінювати не тільки фінансовими показниками. Оскільки міленіали формують основну частину економічно активного населення, їх вплив з часом буде зростати, тому компаніям доведеться враховувати їх переваги і інтереси.

Очільник відомої в Україні наукової школи з управління персоналом та економіки праці А. М. Колот висловлює ідею про те, що бізнес-організації мають активніше втілювати в управлінські процеси принципи соціальної відповідальності, які за своєю сутністю, на його думку, у найзагальнішому, «приземленому» тлу-

маченні розуміються як система економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які в сукупності забезпечують суспільну корисність її діяльності, реалізуються на основі постійної взаємодії із заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації компанії, а також на набуття конкурентних переваг і стратегічної стійкості бізнес-структури [1, с. 77].

Соціальні інвестиції мають стати наріжним каменем, навколо чого формуватиметься імідж і репутація сучасного бізнесу, оскільки вони являються ефективним інструментом вирішення соціальних проблем і їх спрямованість орієнтована на ефективний і інноваційний соціально-економічний розвиток.

Таким чином, сучасна ситуація в Україні характеризується необхідністю розробки та поширення практик соціальної відповідальності як на рівні компанії, так і на рівні ділового співтовариства в цілому. Основним пріоритетом, при цьому, має бути забезпечення взаємовигідних інтересів бізнесу та суспільства. Головними цілями бізнесу в соціальному аспекті має бути сприяння сталому суспільному розвитку та підвищенні своєї привабливості для головних стейкхолдерів. Соціальна діяльність бізнесу сприятиме формуванню соціальної та громадянської активності суспільства. У свою чергу держава за допомогою своїх власних інститутів повинна стимулювати діяльність бізнесу в інтересах суспільства. Мають створюватися нові інституціональні умови для найпрогресивніших моделей соціального інвестування.

Ефективні практики соціально відповідального бізнесу консолідуватимуть суспільство, сприятимуть його згуртованості та поширенню солідарності. Соціальна відповідальність бізнесових організацій формуватиме головні засади соціально орієнтованої економіки. Інтегруватиме в єдину систему соціальні функції держави, соціальні цілі і механізми підвищення ефективності діяльності підприємств, територіальну соціальну політику місцевих органів влади, сприятиме підвищенню ефективності функціонування економіки і трудових відносин на всіх рівнях.

Список літератури

1. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук. пр. — К. : КНЕУ, 2013. — № 2(6). — С. 6—16.

2. Bowen H. (1953). Social responsibilities of the businessman / H. Bowen // Harper & Row. — N.Y.
3. Carnegie A. (2012). The gospel of wealth // Revija za socijalnu politiku. — T. 19. — Vol. 2. — P. 199-206.
4. Carroll A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders / A. B. Carroll // Business Horizons. — Vol. 34(4). — P. 43.
5. Davis K. (1967). Understanding the social responsibility puzzle: what does the businessman owe to society / K. Davis // Business Horizons. — Vol. 10 (4). — P. 46—47
6. European Commission. (2010). Sustainable and responsible business. Corporate Social Responsibility (CSR). Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-socialresponsibility/index_en.htm
7. Friedman M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits // New York Times Magazine. Vol. 13. — P. 32-33.
8. Druker, P. (2012). Menedzhment. Vyzovy XXI veka (Management. Challenges of the XXI century). — Moscow: Mann, Ivanov I Ferber.
9. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
10. Кицак Т. Г. Українська модель соціальної політики: стан і домінанти розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: збірник наук. праць. : Київ. 2016. № 2 (12). С. 153-161.

Соціальна сфера: виклики та детермінанти розвитку

УДК 316.4»737»

Бережний Я. В.

к.держ.упр., головний консультант відділу соціальної стратегії
центру економічних і соціальних досліджень
Національний інститут стратегічних досліджень
м. Київ, Україна

ВИКЛИКИ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Україна декларує свою соціальну спрямованість і заявляє високі соціальні зобов'язання перед громадянами. Проте не здатна структурувати соціальне середовище для задоволення інтересів громадян [4]. Виникнення гострих, не передбачуваних (кризових) ситуацій викликає розгубленість у діях службовців та управлінців [3]. Спостерігається перманентна відсутність відповіді на виклики управління у соціальній сфері. Серед них ключові такі:

- планування сталого розвитку. Загострення міжнародних соціальних і екологічних проблем у світі спонукали міжнародну спільноту до пошуку економічних, а також інших шляхів, спільного подолання крайньої бідності та загострення нерівномірного розвитку країн. Відтак на рівні ООН просувається ініціатива «Цілей розвитку тисячоліття до 2015 року» (2000) і наступних «Цілей сталого розвитку до 2030» (2015), що ґрунтуються на «Декларації тисячоліття ООН» (2000), схваленій державами-членами ООН.

Україна учасник ініціативи та робить спроби досягти визначених цілей [2]. Цілі мають проблемний характер. Основним комплексним механізмом з реалізації спільних зусиль вбачається побудова «good governance», що передбачає запровадження стратегічного планування та управління розвитку. У більшості випадків йдеться про планування соціально-економічного розвитку шляхом середньострокового бюджетного планування

(medium term budgetary framework). Практику поширює Міжнародний валютний фонд.

В ЄС — реалізується як Програма стабільності та зближення (Stability and convergence programmes, 1996 і 2009). Вона полягає у складанні плану бюджету держав на кілька років уперед з урахуванням низки цільових індикаторів і прогнозу економічного розвитку країни на основі наявних ресурсів та/або їх заощадженні у майбутньому. Спроби запровадити такий механізм в Україні здійснювалися кілька разів поспіль з 2001 року, проте до цього часу вони не досягли бажаного успіху, управлінську технологію належно не застосовано;

- високі міжнародні соціальні зобов'язання уряду. У більшості держав функціонування моделей соціального захисту відбувається почасти інерційно під впливом моделей провідних держав світу. У Європі до такої моделі належить конструкт закладений у Європейській соціальній хартії Ради Європи (1961, уточнена 1996) і Соціальній хартії ЄС (1989, уточнена 1991). Україна з 2006 року декларує прагнення досягти визначених стандартів соціальних прав першої і сподівається відповідати нормам другої у випадку приєднання до ЄС. Зокрема — ратифікувала Соціальну хартію із застереженнями та є повноправним учасником низки попередніх (до 1961) конвенцій ООН про дотримання прав працюючих. В Угоді про асоціацію України і ЄС Україна зобов'язується координувати свою соціальну політику з політикою ЄС (Глави 6, 21-25).

Натомість механізму досягнення високих соціальних вимог ні хартії Європи, ні чинні щодо їх реалізації в Україні закони не пропонують. Зі здобуття незалежності сформовано дилему для уряду щодо параметрів встановлення справедливого балансу між європейськими соціалістичними стандартами і спроможностями української економіки;

- нові інформаційні потоки. Динамічний розвиток електронних систем і мереж прискорює генерування різнопланової інформації та інформаційного «сміття». Масштаб даних значно перевершує фізичні спроможності службовців та управлінців до їх лінійної обробки. Наприклад, у світі кожного року кількість інформації на одну людину зростає на 28-30 %. На цей час, кожен споживає у 5 раз більше інформації ніж 20 років тому [5]. Виникає і постійно підтримується загрозлива інформаційна асиметрія в управлінському та соціально-економічних середовищі. Урядовці фізично не розуміють природу процесів, що відбуваються у власних суспільствах і економіках [1].

Виникає явище неспроможності держави та розгортається соціальне напруження. Запровадження будь-яких реформ лише додає невизначеності та сприяє безвідповідальному ставленню управлінців до роботи. У цьому контексті якість управління стає залежною від здатності органами державної влади здобувати повноту інформації шляхом застосовування систем і алгоритмів обробки т. зв. «великих даних» для різних соціальних підсистем, ринків, галузей тощо. Зокрема мати належний рівень аналітичних навичок і вмінь до фахового опрацювання нової інформації та її використання у процесі формування і реалізації державної політики.

Також зростає роль швидкості обміну інформацією. Зі швидкістю генерування інформації потреба у застосуванні низки новітніх соціальних і управлінських технологій стає вкрай важливою. У першу чергу, технології обробки «великих даних» пов'язані із захистом даних, повсюдного обліку, правами власності, аналітичними системами та технологіями для управління.

На сьогодні, фізичні та організаційні можливості державних службовців та управлінців в Україні обмежені традиційними підходами.

Відповідь на ці виклики спроможна стати фундаментом для досягнення тривалої соціальної стійкості в Україні і належного соціального урядування.

Список літератури

1. Бережний Я. В. Державне управління в умовах інформаційної асиметрії на внутрішньому ринку після кризи / Я. В. Бережний // Збірник наукових праць ДонДУУ: Серія «Державне управління». — Донецьк: ДонДУУ, 2012. — С. 22-28
2. Цілі сталого розвитку та Україна. Офіційний «Урядовий портал». URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
3. Україна після коронакризи — шлях одужання: тези аналітичної доповіді / Я. Б. Базиліук, С. В. Ковалівська, О. О. Коломієць, О. В. Собкевич [та ін.] / за ред. Я. А. Жаліла — К.: НІСД, 2020. — 35 с.
4. Яценко Л. Д. Профспілки в Україні та нові виклики сучасному профспілковому руху / Л. Д. Яценко // Аналітична записка. Серія «Соціальна політика», № 13. — К.: НІСД, 2020. — 12 с.
5. Hilbert, M., López, P. (2011). «The World's Technological Capacity to Store, Communicate, and Compute Information», Science, vol. 332, pp. 60-65

Березинець А. В.

аспірант кафедри економіки та менеджменту,
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Київ, Україна

КОНВЕРГЕНЦІЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ОСНОВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН ЄС ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Сучасний світ побудований таким чином, що кожна окрема держава не може бути включеною в існуючий соціально-економічний процес без усвідомлення себе та свого місця в процесі глобалізації. У подібних умовах все більшого значення набуває взаємозалежність і взаємовплив держав світу.

Процеси взаємного наближення, які характеризуються взаємним впливом і взаємозв'язком між об'єктами зближення визначається терміном «конвергенція» (від лат. *convergo* — «зближаю»). Сам термін використовується у багатьох суспільних, гуманітарних і технічних науках, зокрема: біології, геології, лінгвістиці, математиці, політології, праві, фізіології, економіці, медицині, тощо. Теорія конвергенції є принципово важливою для вирішення прикладних завдань управління соціальною політикою України в умовах інтеграції нашої країни до Європейського Союзу.

В Україні впродовж усього періоду незалежності спостерігається тенденція до послаблення соціальної захищеності громадян, посилення просторово-структурних деформацій соціальної сфери держави. Це обумовлено невисоким рівнем якості життя та соціальної захищеності громадян (зокрема малими трудовими доходами населення, посиленням його розшарування за рівнем доходів, міграції, а також соціально-економічних ризиків прямої та опосередкованої дії, високим рівнем бідності та розбалансуванням продуктивної зайнятості), монополізацією та тінізацією економічних відносин, украй низьким використанням інтелектуально-кадрового та ресурсного потенціалу економічного розвитку територій [1, с. 14-19].

Важливим інструментом конвергенції інституційних основ соціальної політики в країнах Європейського Союзу та в Україні є Європейська інтеграція та співробітництво. У даному випадку корисним є дослідження можливостей довгострокових програм

інституційного розвитку — TWINNING, TAIEХ, які пропонує ЄС країнам-партнерам через інституційне співробітництво, придбання необхідних навичок і досвіду для зближення з законодавством ЄС. Впровадження інструменту Twinning було започатковано Європейською Комісією в 1997 році у контексті розширення Європейського Союзу. Цей новий інструмент інституційної розбудови був створений з метою інтеграції законодавства ЄС у законодавство країн-бенефіціарів [2].

Twinning (TWG) — це інструмент інституційного будівництва, форма прямої технічної співпраці між центральними органами виконавчої влади країни, що виступають бенефіціарами цього виду зовнішньої допомоги ЄС, та органами влади країн — членів Європейського Союзу. Крім того, функціонування проєктів Twinning в Україні повинно передбачати елементи наближення до *acquis communautaire* (законодавства ЄС) та елементи інституційного розвитку та наближення законодавства до норм та стандартів ЄС [3, с. 24].

Таким чином, реалізація програм інституційного розвитку стала одним зі складових аспектів євроінтеграції для України. При цьому, беручи на себе зобов'язання стати успішною країною, Україна почала пошук найцілеспрямованіших і найперспективніших шляхів вирішення проблемних питань. Дійсно потужною допомогою, за час реалізації якої стало можливим удосконалення кількох сфер і підвищення професійного рівня представників органу-бенефіціара, став інструмент Twinning. При цьому, серед переваг зазначеного інструменту інституційної розбудови — підтримка інституційної та структурної реформи шляхом надання експертної оцінки та консультування у відповідній сфері державного управління, навчання персоналу ефективним методам і процедурам роботи, допомога в розробленні законодавства та його наближенні до *acquis communautaire*. Досить важливим є те, що в процесі реалізації Twinning не копіює системи країн — членів ЄС, а здійснює їх адаптацію до наявних умов таким чином, щоб ефективно функціонувати в Україні.

Список літератури

1. Лупак Р. Л. Стратегічні пріоритети конвергенції соціальної безпеки України та ЄС / Р.Л. Лупак, Т. Г. Васильків // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: зб. наук. пр. 2018. Вип. 5(133). С. 14—19.
2. Технічна допомога Європейської Комісії TWINNING, TAIEХ TWINNING: офіційний веб-сайт Міністерства соціальної політики

України — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/content/tehnichna-dopomoga-evropeyskoi-komisii-twinning-taiex-twinning.html>

3. Щербак Н.В. Інституційна підтримка модернізації державного управління в умовах реалізації політики європейської інтеграції // Н.В. Щербак // Аспекти публічного управління. — 2016. — № 3. — С. 21–28.

УДК 331.5 : 330.341.1

Вітер В. І.

старший науковий співробітник
НДІ праці і зайнятості населення
Мінсоцполітики України і НАН України
м. Київ, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ТРЕНД ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Україна взяла курс на інноваційний тип економіки, який передбачає існування гнучкого, ефективно функціонуючого ринку праці. Проте її сучасна конкурентна позиція є нестійкою, що відображено у ряді світових рейтингів. Так, за даними Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2017-2018 рр. Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), Україна посіла 81 місце серед 137 досліджуваних держав. За ефективністю ринку праці наша країна зайняла 86, а за готовністю до адаптації технологій та інновацій — 81 місце. Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2018 р., Україна на 53 місці серед 60 досліджуваних країн. При цьому наша держава виявилася найгіршою за продуктивністю праці — 60 місце, — що свідчить про низький рівень застосовуваних технологій і виробництва товарів з низькою доданою вартістю. Водночас вона на 28 місці за ефективністю вищої освіти та на 35 місці за патентною активністю, тобто має потенціал до розвитку. За даними Глобального індексу інновацій, у 2018 р. Україна посіла у рейтингу найвищу позицію за останні сім років і зайняла 43 місце [4].

Серед конкурентних переваг України варто виділити: висока ємність ринку; якість вищої, середньої та професійної освіти; ефективна реалізація людського капіталу, тобто знань та навичок

людей, що дають їм змогу створювати цінність у світовій економічній системі.

У звіті ВЕФ 2018 р. «Майбутнє робочих місць» розглядається стратегія зайнятості, навичок і робочої сили у майбутньому. Четверта промислова революція через автоматизацію і роботизацію, штучний інтелект та інші сучасні технології продовжує впливати на ринки праці, економіку країн, виробництво і цінність продуктів. Уже через чотири роки 75 млн робочих місць будуть ліквідовані, але їх замінять інші 133 млн. Сьогодні 71 % робочого часу складають трудовитрати людини і лише 29 % припадає на машини. До 2025 р. це співвідношення може змінитися до 48:52, тобто більшу частину роботи виконуватимуть машини. За результатами звіту очевидно, що творчість має стати однією з основних навичок, які потрібні працівникам. Адже навіть враховуючи той факт, що з розвитком робототехніки звичні завдання, які ставить перед собою компанія, будуть досягатись швидше та ефективніше, штучний інтелект не може бути таким творчим, як людина [3; 7].

Сьогодні у різних галузях економіки ми спостерігаємо зміни у характері праці, підвищенні загального професійного рівня, характерного для сучасного виробництва. Розвиток НТП впливає на появу нових аспектів трудової діяльності: впровадження сучасних цифрових технологій; розширення дистанційного підходу в роботі; підвищення мобільності працівників.

Цифрові технології трансформують не тільки економіку, а й суспільство. Покоління людей, народжених на початку ХХІ ст., — це люди, для яких такі технології і доступність інформації є природним і буденним явищем. Представники цього покоління в майбутньому будуть працювати по-новому. Сьогодні ряд професій трансформуються або перестають існувати, що нерідко впливає на професійні вимоги. Наприклад, деякі традиційні професії у галузі зв'язку, які протягом багатьох років були найконсервативнішими за своїми функціями, сьогодні перестали бути затребуваними, деякі — вимагають вищого рівня професійної підготовки (цифрових знань і навичок, включаючи роботу в глобальній мережі). Натомість з'являються нові професії [1; 5].

Таким чином в умовах четвертої промислової революції виникає необхідність постійного розвитку професійних знань, умінь, навичок і компетенцій працівників, швидкого реагування на зміни вимог до рівня їх кваліфікації. Перед економікою постають завдання зі створення національної системи професійних стандартів (ПС), які б відповідали сучасним вимогам до працівників, що

пред'являються на ринку праці в умовах застосування нових механізмів господарювання та управління.

Професійні стандарти розробляються на певний вид трудової діяльності, носять комплексний характер і розкривають необхідні знання та вміння для виконання працівником трудових функцій. Тобто це модель професійної діяльності, узагальнена через набір трудових функцій. Підтримка в актуалізованому стані інформації про затребувані перспективні професії, сучасні вимоги до працівників і облік цих вимог у системі підготовки кадрів мають забезпечуватися державою. Підвищення професійного рівня працівників позитивно вплине на продуктивність праці, зниження витрат роботодавців на адаптацію працівників при працевлаштуванні, а також — на конкурентоспроможність працівників на ринку праці. ПС мають розроблятися за найперспективнішими, актуальними видами трудової діяльності, професіями та кваліфікаціями, що користуються реальним попитом на ринку праці. Випускниками українських закладів освіти часто важко влаштуватися на роботу за фахом через невідповідність знань і навичок вимогам сучасного роботодавця. І в результаті за більшістю професій роботодавці змушені перенавчати нові кадри вже безпосередньо на виробництві [2; 6]. Зі створенням системи ПС ця проблема може бути вирішена.

Якісно нові ПС сприятимуть формуванню кваліфікаційних вимог, систематизації єдиних вимог до трудових функцій професій, охоплених тим чи тим профстандартом, створенню галузевих рамок кваліфікацій, вдосконаленню діяльності організації з підбору, атестації і навчання фахівців у конкретній галузі. На початку XXI ст. у країнах ОЕСР відбувається розгортання системи професійної стандартизації. При цьому її основні області застосування включають: виявлення дефіциту компетентностей працівників; підвищення конкурентоспроможності та продуктивності праці; підбір кадрів і планування їх професійного росту; розробка програм підвищення кваліфікації; визнання компетентностей, отриманих на виробництві, і кваліфікацій, отриманих за кордоном тощо. У країнах ОЕСР політика в сфері ПС є пріоритетною і спрямованою на задоволення потреб ринку праці та підвищення конкурентоспроможності економіки [5; 7]. Очевидно, що Україна повинна в цьому питанні орієнтуватися на європейський досвід.

ПС необхідні для ефективного формування освітніх програм підготовки за затребуваними спеціальностями і адаптації робочих місць до цифрового навчання працівників підприємств і ор-

ганізацій. Вони дозволяють створити ефективну взаємодію сфери праці і сфери освіти, забезпечать раціональне використання людських ресурсів.

При впровадженні ПС у різних сферах діяльності можуть виникнути деякі проблеми організаційно-правового характеру, що ускладнюють їх широке застосування, зокрема: 1) розбіжність кваліфікаційних вимог в ПС і кваліфікаційних довідниках; 2) неповна відповідність ПС вимогам законів та інших нормативно-правових актів; 3) неточність формулювань ПС у частині визначення кваліфікаційних вимог до освіти, навчання і досвіду практичної роботи; 4) масова невідповідність кваліфікації працівників положенням ПС і поява потенційного ризику порушення трудових прав працівниками у зв'язку з відсутністю чіткого правового механізму переходу до ПС тощо [2]. Тому впровадження ПС потребує чіткого організаційного і нормативно-правового регулювання, особливо в частині обов'язковості або рекомендаційності їх застосування; врахування специфіки розвитку галузей економіки; професійно-громадського їх обговорення; їх визнання роботодавцями, професійним співтовариством і кадровими службами тощо.

Отже розвиток науково-технічного прогресу та інноваційних технологій вимагає постійного удосконалення професійних знань, умінь, навичок і компетенцій. Освічена і кваліфікована робоча сила, заходи з підвищення рівня кваліфікації в умовах глобалізації сприяють зростанню конкурентоспроможності національної економіки, досягненню високої продуктивності праці, відновленню економічного росту та інноваціям. Тому політика в сфері ПС, яка відповідає потребам ринку праці, має бути одним із пріоритетів уряду. Впровадження національної системи ПС в умовах четвертої промислової революції сприятиме розвитку видів діяльності з високою наукоємністю, тобто переходу від низькотехнологічної ресурсної до високотехнологічної інноваційної економіки, створюватиме сприятливі умови для розвитку виробництва інтелектуальних продуктів, що створить стабільні економічні умови для зростання доходів населення, посилить соціальний захист, поліпшить якість життя і приведе до покращення добробуту населення України.

Список літератури

1. Актуальные тенденции в сфере HR [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.hrmedia.ru/node/1564>

2. Головина С. Ю., Новикова Н. В. Проблемы применения работодателями профессиональных стандартов (на примере образовательных организаций высшего образования) // Право и образование. 2017. №8. С. 4—16.

3. Мироненко-Шульган О. Правник нової ери: які професійні якості потрібні світу на порозі четвертої промислової революції [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.unba.org.ua/publications/5921-pravnik-novoi-eri-yaki-profesijni-yakosti-potribni-svitu-na-porozi-chetvertoi-promislovoi-revoljucii.html>

4. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>

5. Сюткина В. Профстандарты связи на финальной стадии [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.comnews.ru/content/121626/2019-08-27/profstanda-rti-svyazi-na-finalnoy-stadii>

6. Колесникова О. Чому нашій економіці потрібні профстандарты? [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.fedmet.org/activity/chomunashij-ekonomici-potribniprofstandarti/>

7. The Future of the Jobs Report 2018. Insight Report. World Economic Forum [Electronic resource]. — URL: http://www3.weforum.org/docs/wef_future_of_jobs_2018.pdf

УДК 331.108.4

Волковська А. І.

асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадим Гетьмана»
м. Київ, Україна

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗА УМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

В сучасних умовах навчання працівників є важливою складовою системи управління персоналом. Працівникам необхідно оновлювати свої знання, постійно вчитися, підвищувати психологічну обізнаність та рівень своєї кваліфікації. Саме тому, теорія «безперервної освіти» відповідає сучасним переконанням, тобто працівники мають навчатися та розвиватися впродовж всієї трудової діяльності.

В.В. Олійник зробив вагомий внесок у розвиток теорії безперервної освіти. Його праці «Підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти: концептуальні та організаційно-методичні засади», «Управління підвищенням кваліфікації профтехосвіти в умовах трансформації суспільства», «Менеджмент розвитку фахового зростання педагогічних працівників профтехосвіти в сучасних умовах» обґрунтовують механізм забезпечення якості підвищення кваліфікації та методіку управління нею на цільових засадах. Основні підходи, теоретичні положення щодо управління підвищенням кваліфікації працівників проаналізовано з позиції соціально-системного явища, обґрунтовано його особливості в умовах ринкових відносин [5].

Сьогодні тривають дискусії про модернізацію професійного навчання в умовах освітньої галузі в Україні. На нашу думку, найважливішою умовою для покращення умов конкурентоспроможності держави на світовому ринку — є створення високоефективної системи професійної освіти. Професійне навчання не є досконалим, воно потребує системної модернізації.

Інформаційно-технологічний розвиток спричинив активне застосування інформаційно-комунікаційних технологій, що вдало позначився на ефективності освітнього процесу. Людина має бути готовою до життя й успішності діяльності у такому суспільстві, тобто бути «мережевою людиною», — йдеться у доповіді В. Кременя «Освіта, особистість і соціальний поступ» [4].

Сучасна професійна освіта активно реалізує усі засоби та підводить результати навчання до забезпечення належного рівня сформованості «мережових» знань і вмінь кваліфікованих працівників. Доволі прогресивно увійшли в наше життя електронні ресурси, зайнявши чільне місце як у навчанні, так і в роботі. Майже кожен місяць у мережі з'являються все більше і більше відеоуроків, онлайн курсів, майстер-класів з різних видів діяльності. Дистанційне навчання бере на себе функції традиційного.

Дистанційне навчання (електронне дистанційне навчання) — різновид дистанційного навчання, який базується на принципах відкритої освіти і за якими учасники навчально-виховного процесу здійснюють переважно індивідуалізовану навчально-виховну взаємодію як асинхронно, так і синхронно в часі, переважно і принципово використовуючи електронні транспортні системи доставки засобів навчання та інших інформаційно-комунікаційних технологій [3, с. 195].

На сьогоднішній день однією з популярних електронних платформ являється система дистанційного навчання Moodle, яка своєю простотою і доступністю забезпечує модульну системати-

зацію навчальної інформації, що в свою чергу надає здатність доповнювати основним виклад матеріалу додатковими складовими (модулі, блоки, пакети).

Головним пріоритетом професійного навчання є досягнення працівником заданого рівня кваліфікації і професійної компетентності, підвищення рівня її власної професійної та соціальної мобільності [1, с. 840]. Для роботодавця основними критеріями претендента на робоче місце є трудовий досвід і кваліфікація працівника. Проте часто роботодавець не задоволений рівнем якості наданого навчання: перевантаженість програми (курс, який не має прямого відношення до конкретної трудової діяльності), що в свою чергу приводить до довготривалого навчання та відсутності трудових навичок.

Щоб визначити сучасний рівень системи професійного навчання, можна виділити кілька аспектів:

- формування знань і вмінь фахівця, окреслених колом майбутньої професії;
- формування стійких, когнітивних, психомоторних, афективних трудових навичок, необхідних для кваліфікаційного виконання професійних обов'язків на конкретному робочому місці;
- розвиток особистості працівника, що забезпечує його професійну компетентність, професійну і соціальну мобільність [2, с. 8].

Отже, модернізація професійного навчання має здійснюватися за умови комплексного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, які розширюють функції освіти і формують компетентного й «мережевого» кваліфікованого працівника, здатного до самореалізації в інформаційному просторі.

Список літератури

1. Аніщенко В.М. Соціальна мобільність / Енциклопедія освіти: головний ред. В.Г.Кремень. — К.: Юринком Інтер, 2008. — 1040 с.
2. Аніщенко В. Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи. Досягнення якості професійної підготовки виробничого персоналу в сучасних умовах. 2016. №8. С. 6—14.
3. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні — інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. — К.: Грамота, 2005. С. 184—211.
4. Кремень В.Г. Освіта, особистість і соціальний поступ / В.Г.Кремень // Доповідь на VI Українсько-польському форумі «Освіта для сучасності» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/777>
5. Олійник В.В. Підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти: концептуальні та організаційно-методичні засади / В.В. Олійник; АПН України, Ун-т менедж. Освіти. — К., 2009. — С. 88.

Кирилюк В. В.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет мені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПОСЛУГАМИ В ПЕРІОД ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Питання розвитку соціальної сфери на сьогоднішній день актуалізуються у зв'язку з децентралізацією соціальних послуг, зміни традиційного для нашої країни відомчого принципу фінансування, залучення громадських та інших організацій до фінансування соціальних послуг. Разом з тим, на ці процеси опосередковано мають впливи глобалізаційного характеру, які зумовлюють зміни у нормативно-правовому полі, пов'язані з трансформацією соціально-трудової сфери та розвитку співпраці державного і приватного капіталів.

Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах і постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, домінант розвитку. Симбіоз нових технологій, інститутів організації праці, виробництва та управління; нова структура ресурсів і чинників набуття незаперечних конкурентних переваг і багато іншого докорінно змінюють усі складові соціально-трудової сфери. [2, с. 5].

Наразі в Україні переважає бюджетне фінансування за всіма соціальними галузями, для більшості з них бюджетні кошти залишаються єдиним джерелом фінансування. Загалом модель управління соціальними видатками можна охарактеризувати як досить централізовану і складну. Україну також можна охарактеризувати як країну з багаторівневою моделлю управління соціальними послугами, особливістю якої є віднесення більшості послуг до всіх трьох рівнів управління та фінансування [1, с. 57].

Оскільки складна структура, як правило, призводить, поперше, до збільшення кількості суб'єктів, що впливають на методи надання послуг, фінансові умови та бажані соціальні наслідки,

по-друге, до ускладнення процедур потрапляння на ринок приватних організацій надавачів послуг. Розподілення повноважень і відповідальності між кількома рівнями може ускладнювати співпрацю з приватним сектором, а відсутність узгодженості між рівнями управління викликає труднощі у вимірюванні оцінки вартості наданих соціальних послуг, а відповідно ускладнює надання відшкодування. Крім того складна структура як правило характеризується більшим розміром трансакційних витрат [1, с. 57].

Значний вплив у сучасному світі мають інститути соціальних інвестицій та соціального підприємництва. Це зумовлено двома ключовими факторами: збільшується попит одразу на кілька послуг з боку найуразливіших категорій населення, скорочення наявних фінансових ресурсів у результаті рецесії.

Наслідком розвитку соціального підприємництва є соціальні інвестиції або інвестиції соціального впливу. Social Impact Investment — приватні інвестиції, що орієнтовані на суспільну вигоду, тобто інвестори готові надати фінансування для організацій, які не можуть генерувати прибуток на рівні, що вимагають традиційні інвестори, проте створюють соціальний ефект. До складу цих інвесторів входять приватні особи з високим рівнем доходу, сімейні офіси, фонди та інституційні інвестори, зацікавлені у вкладанні коштів у проекти, що забезпечують соціальну та фінансову віддачу [3].

Перспективи розвитку інвестицій соціального впливу залежить від того, наскільки інноваційні форми фінансування соціальних послуг можуть бути вбудовані в інституційну структуру національної економіки — узгоджуватися як з інститутами соціальної сфери, її державного регулювання, так і з такими економічними інститутами, як фондовий ринок [1, с. 58].

Варто підсумувати, що пошук ефективних інститутів розвитку соціальної сфери та управління соціальними послугами в період трансформаційних змін є актуальними не лише для нашої країни, а й країн Європейського союзу, інших країн світу. Розвиток інститутів регулювання, фінансового забезпечення галузей соціальної сфери потребує ресурсів та якісної співпраці державного та громадського капіталів. Сучасні тенденції розвитку соціальної сфери виокремлюють такі принципи регулювання цих процесів: пріоритет соціальних цілей у межах співпраці різних стейкхолдерів, процес надання соціальних послуг повинен постійно удосконалюватися через інновації у цій сфері, пріоритетність одного рівня управління бюджетними коштами, етапність і комплексна оцінка наслідків впровадження нових моделей управління соціальними послугами.

Список літератури

1. Багмет К.В. Розвиток соціальної сфери через призму інституційних змін. Економічний вісник. 2019, № 2. С. 53—62
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. 2020. 36 с.
3. Financing Social Impact. Funding social innovation in Europe — mapping the way forward. European Commission, 2012 — 54 pp.
4. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудова відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. — Режим доступу : www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/.
5. Кицак Т. Г. Українська модель соціальної політики: стан і домінанти розвитку. Соціально-трудова відносини: теорія та практика: збірник наук. праць. : Київ. 2016. № 2 (12). С. 153-161.
6. Кирилюк В.В. Соціальна згуртованість як інститут розвитку громадянського розвитку // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Том 3. — Хмельницький, 2013. — № 3 (200). — С. 166—171.
7. Загорський В., Лопушняк Г. Концептуальні засади державної соціальної 189 політики / В. Загорський, Г. Лопушняк // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. — Вип. 21 / за заг. ред. член-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. В. Ліпенцева. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. — С. 17.

УДК 325.455

Кравець Г. В.
доцент кафедри соціальної роботи
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна

СОЦІАЛЬНІ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ СФЕРИ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ

Актуальність вибору теми зумовлена наявністю наслідків глобалізації економіки, які детермінують ряд соціальних змін у суспільстві, долати які має держава через свої виконавчі органи влади. Тому для більшості країн світу та для України зокрема постає проблема вибору такої моделі держави, яка б поєднувала оптимальне застосування державних важелів в економіці, сприяючи одночасно вирішенню соціальних проблем суспільства.

Сама держава як інститут влади трансформується, а тому і всі пов'язані з ним поняття так само зазнають змін, при цьому соціальна функція держави зростає за обсягами і перетворюється поступово на основну.

Окремо від процесів і наслідків глобалізації перед кожною державою та Україною зокрема, стають такі виклики, як старіння населення, що є основною причиною демографічних змін у суспільстві.

Формування та розвиток інформаційного суспільства призводить до постійних змін на ринку праці, що також виставляє до кожної людини нові вимоги. Однією з пріоритетних функцій держави у регулюванні соціально-трудової сфери є подолання перманентної активізації міграційних процесів і зниження їхнього впливу на показники демографічних зрушень [1, с. 105].

Так, соціальна ринкова економіка передбачає створення сприятливих умов для включення в ринковий механізм усіх верств населення на мікроекономічному рівні, а також встановлення розміру мінімальної заробітної плати не нижче прожиткового мінімуму, надання субсидій малозабезпеченим категоріям населення, розвиток усіх видів соціального страхування, забезпечення механізму соціального партнерства [3, с. 67].

За результатами дослідження, проведеного фахівцями МВФ, доведено, що заходи з боку уряду спрямовані на скорочення державних видатків, мають менш стримуючий вплив на темпи розвитку економіки, ніж заходи, спрямовані на збільшення податкового навантаження на економіку країни. При цьому важливу роль відіграє структура видатків, які підлягають скороченню, так званому «бюджетному стисненню». Якщо збалансування бюджету буде відбуватися за рахунок скорочення статей видатків, що мають «політичне значення», зокрема державні трансферти, або статей державного споживання, наприклад, фонд оплати праці державного сектору економіки (бюджетна сфера), то таке корегування буде мати позитивний вплив на економіку. Крім того, скорочення «політично вагомих» статей видатків сигналізує для учасників фінансового ринку про зростання довіри до дій уряду щодо зниження дефіциту бюджету в довгостроковій перспективі, що, у свою чергу, сприятиме зростанню сукупного попиту у країні. Що стосується трактування поняття видатків, що мають політичну вагу, зокрема державні трансферти, то під державними трансфертами в розвинених країнах розуміють безповоротні видатки на створення суспільних благ. Частково до них включаються видатки на медицину та пенсійне забезпечення, оскільки у

цих державах існує спеціальна система соціального страхування, своєрідні податки на соціальні послуги [2, с. 32].

Таким чином, дії держави, як інституту подолання глобальних загроз у сфері праці і зайнятості, повинні сприяти створенню безпечних умов праці, належної її винагороди, дотримання прав людини, розвитку можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальної захищеності від ризиків, які постійно відтворюються.

Список літератури

1. Колот А. М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97—125.

2. Кравець Г.В. Теоретичне підґрунтя та сучасний зміст поняття «соціальна держава». Науковий журнал «Політикус». Випуск 4. 2019. С. 30—33.

3. Музиченко Г.В. Глобалізаційні виклики сучасної держави: соціально-філософський аспект. Перспективи. Соціально-політичний журнал. 2014. № 3(61). С. 65—69.

УДК 336.22:351.713

Кузьменко Г.І.

доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПУБЛІЧНІСТЬ ТА ПРОЗОРИСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ЯК ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Важко заперечувати, що саме права та обов'язки підприємств як платників податків мають суттєвий вплив на рішення користувачів різних рівнів. При цьому цей вплив проявляється з двох сторін: з одного боку, він є наслідком загального підходу до забезпечення прозорості та публічності державних та місцевих фінансів відповідно до міжнародних документів, розроблених МВФ [3]; з іншого, взаємодія зі зацікавленими сторонами або «стейк-

холдерами» (stakeholder) є однією з основних складових впровадження практик соціальної відповідальності, і в повній мірі має застосовуватися до сфери податкових відносин. Співпраці з зацікавленими сторонами приділяється величезна увага, зокрема найбільшу цікавість мають стандарти серії AA1000 (The AA1000 Series), які розроблені Інститутом з соціальної та етичної відповідальності (ISEA) — (Institute of Social and Ethical Accountability).

Можна виділити три підходи до забезпечення публічності та прозорості у сфері податкових відносин: формування окремих видів звітності; включення відповідної інформації до фінансової звітності; розробка окремих узагальнюючих документів.

За першим підходом така інформація може бути представлена в інтегрованій або соціальній звітності. Згідно з вимогами стандарту AA1000 SES [2] основними етапами процесу складання соціальної звітності є: планування (ідентифікація зацікавлених сторін, визначення цінностей і завдань компанії та ін.); звітність (виявлення найактуальніших питань, визначення індикаторів оцінки, збір і аналіз інформації); підготовка звіту; проведення аудиту зовнішньою організацією.

За другим підходом важлива роль відводиться розширенню наповнення традиційної фінансової звітності. Зміст фінансової звітності стосовно розкриття інформації про місце підприємства в складній системі податкових відносин не в повній мірі відповідає інформаційним потребам її користувачів, її якісним характеристикам і принципам підготовки. Слід враховувати, що значна частина подій, які відбуваються у фінансово-господарській діяльності підприємства і пов'язані з виконанням обов'язків платника податків, є умовними, або ж можуть бути класифіковані як події після дати балансу, що вимагає уважного ставлення до них при визначення порядку їх відображення в обліку та звітності. Модель нормативного регулювання бухгалтерського обліку, яка застосовується на Україні [1], чітко встановлює формати всіх компонентів фінансової звітності та перелік статей, тому основна інформація про якісні характеристики податкових відносин підприємства повинна відображатися в примітках до фінансової звітності як додаткова з урахуванням вимог суттєвості.

Баланс підприємства та інші форми фінансової звітності, на наш погляд, не надають повної інформації про податкові взаємовідносини підприємства. Доцільним є введення окремого розділу до складу типової форми №5 «Примітки до фінансової звітності» окремого розділу «Характеристика виконання підприємством своїх обов'язків як платника податків та дотримання його прав»,

в якому слід виділити три таблиці: Табл. 1. Якісна характеристика стану оподаткування на підприємстві; Табл. 2. — Характеристика нарахованих та сплачених податків (зборів та обов'язкових платежів), фінансових санкцій в звітному році; Табл. 3. Результати звіряння стану розрахунків з бюджетом з органом державної податкової служби. Орієнтовний перелік узагальнених груп показників, якими доцільно наповнити першу таблицю, слід формувати з урахуванням вимог Податкового кодексу України. Відповідно вони повинні надавати таку інформацію: характеристика підприємства як платника податків; склад і структура зобов'язань по розрахункам з бюджетом і державними цільовими фондами по податкам, зборам та обов'язковим платежам; склад і структура дебіторської заборгованості по розрахункам з бюджетом; податкові консультації; перевірки контролюючих органів; податкові повідомлення — рішення; незакінчені процедури адміністративного оскарження та судових процесів з приводу податкових питань; податкові вимоги; податкова застава; адміністративний арешт майна; розстрочення та відстрочення грошових зобов'язань або податкового боргу; безнадійний податковий борг.

Можливою є і інша модель забезпечення інформаційної прозорості функціонування підприємства як учасника податкових відносин (третій підхід): запровадження такої форми публічної інформації, як податковий паспорт підприємства — документ, у якому представлено всі види податків, що сплачуються суб'єктом господарювання в процесі господарської діяльності. Поєднання у податковому паспорті важливих економічних показників та оцінка динаміки їх зміни сприятимуть розробці об'єктивних висновків щодо причин зниження та резервів нарощування складових, які формують податкову базу суб'єкта господарювання.

Викладені пропозиції дозволять підвищити рівень інформаційної насиченості публічної інформації про підприємство в системі податкових відносин і допоможуть її користувачам робити обґрунтовану оцінку податкового потенціалу конкретного підприємства.

Список літератури

1. Національне положення (стандарт) фінансової звітності 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджене наказом Міністерства фінансів України 07.02.2013 р. № 73 (зі змінами та доповненнями). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення 10.10.2020).

2. AA1000SES Stakeholder Engagement Standard 2011. URL: [http://www.accountability.org/images/content/3/6/362/AA1000SES %202010 %20PRINT.PDF](http://www.accountability.org/images/content/3/6/362/AA1000SES%202010%20PRINT.PDF) (дата звернення 10.10.2020).

3. OECD (2017), OECD Budget Transparency Toolkit. URL: <http://www.oecd.org/governance/budgeting/Budgeting-Transparency-Toolkit.pdf> (дата звернення 10.10.2020).

УДК 338.48

Лебедєв І. В.

д.е.н., доцент кафедри туристичного
та готельно-ресторанного бізнесу
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

СТАЛИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ТУРИЗМ ЯК ФАКТОР ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Особливістю сучасного туризму є те, що він є не тільки ефективним сектором економіки, але й впливовим фактором людського розвитку. Соціальна роль туризму проявляється через виконання ряду специфічних функцій: оздоровчої, пізнавальної, виховної, комунікативної, культурно-просвітницької, естетичної, спортивної та інших. Стан туристичної сфери, її результативність, стійкість і динамічність вирішальною мірою залежить від соціально-економічної ситуації у суспільстві, прогресу в досягнення стального розвитку.

Україна приєдналася до глобального процесу забезпечення стального розвитку відповідно з резолюцією ГА ООН від 25.09.2015 р. № 70/1, у якій було визначено 17 Цілей Стального Розвитку, 169 відповідних завдань і 232 показники [1], які потім були конкретизовані для окремих країн. Для України визначено 86 завдань і 183 показники [2], передбачено періодична звітність про їх виконання.

На першому етапі (2015—2019 роки) були отримані позитивні результати у виконанні 15-ти з 17-ти цілей, що дозволило Україні зайняти 41 місце у світовому рейтингу. У реалізації цілі «Гідна праця та економічне зростання», яка має вирішальне

значення для досягнення сталого розвитку, за світовим рейтингом 2019 р. Україна знаходилася на 111 місці, хоча відбулися деякі позитивні зрушення: ВВП у фактичних цінах за ПКС у дол. США збільшився на 1,4 %; рівень безробіття зменшився на 0,9 %; середньомісячна заробітна плата штатних працівників зросла з 4195 грн до 10407 грн; середній розмір пенсії — з 1573 грн до 3474,16 грн.

У виконанні завдань, пов'язаних з подоланням бідності, досягнуто зменшення з 2,4 % до 0,3 % частки осіб, добове споживання яких є нижчим за 5,05 долара США за ПКС. Частка витрат на харчування у сукупних витратах домогосподарств зменшилася з 54,6 % до 48,5 %, але значною мірою це відбулося не завдяки підвищенню доходів населення, а через збільшення частки витрат на оплату послуг житлово-комунального господарства. Значна частка населення України за міжнародними стандартами залишається бідним: частка людей, чій середньодушові еквівалентні сукупні витрати є нижчими за прожитковий мінімум, перевищує 40 %, а частка витрат на харчування і оплату житлово-комунальних послуг у сукупних витратах домогосподарств складає близько 75 %.

За результатами виконання цілі «Подолання голоду, розвиток сільського господарства» у глобальному індексі продовольчої безпеки 2019 р. Україна посіла 76 позицію із 113. Зростання цін на продукти харчування за період 2015—2019 рр. склало 86 %. За рахунок продукції тваринного походження калорійність раціону забезпечується лише на 29 % при оптимальному рівні 55 % [3, с. 24]. Розвиток таких видів туризму, як сільський, фольклорний, кінський, гастрономічний, винний та ін. може доповняти традиційну сільськогосподарську діяльність і призвести до стійкішого розвитку сільського господарства, збільшенню виробництва і реалізації продукції, наданню робочих місць, благоустрою територій і підвищенню їхньої привабливості для відвідувачів.

Значна роль туризму і в реалізації цілі «Міцне здоров'я і благополуччя» шляхом використання сприятливого впливу природних факторів на стан організму, що сприятиме зміцненню здоров'я населення, фізичних і психічних сил працівників і тим самим — підвищенню продуктивності праці. Це особливо важливо для України, враховуючи незадовільні показники захворюваності населення, насамперед за такими соціально небезпечними захворюваннями, як COVID-19, туберкульоз, серцево-судинні, психічні, за якими Україна посідає одне з перших місць у Євро-

пі. 39,2 % сільських домогосподарств не забезпечені послугами швидкої медичної допомоги.

Більше ніж 24 % проб питної води не відповідають стандарту за санітарно-токсикологічними показниками, тільки 30 % сільського населення має доступ до централізованого водопостачання і 2,5 % — до централізованого водовідведення.

Підвищення добробуту населення сприяло зростанню попиту на туристичні послуги, завдяки чому в досліджуваній період дохід від надання туристичних послуг збільшився у 4,46 разу, кількість туристів зросла у 3 рази. Однак у 2019 р. кількість виїзних туристів перебільшила кількість в'їзних у 64 рази і внутрішніх — в 11 разів [4]. Це свідчить про наявність в Україні суттєвої нерівності громадян, оскільки зарубіжний туризм дорогий і недоступний малозабезпеченим громадянам, а дешевого практично немає. Ключем до вирішення цієї проблеми може стати розвиток соціального туризму, що має включати широкий комплекс заходів, таких як поширення недорогих видів туризму (пішохідного, велосипедного, автомобільного, човнового тощо), відновлення мережі недорогих закладів лікування та відпочинку (санаторіїв, туристичних баз, дитячих літніх таборів), надання пільг малозабезпеченим і непрацевдатним особам (дітям, інвалідам і пенсіонерам). Соціальний туризм має отримати пільги в системі оподаткування і субсидії за кошти державного і місцевих бюджетів, підприємств і організацій, благодійних фондів тощо.

Список використаних джерел

1. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1. URL: <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015> (дата звернення: 26.10.2020).
2. Інтернет-портал «Цілі Сталого Розвитку в Україні». URL: <http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-governments> (дата звернення: 26.10.2020).
3. Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні. URL: <https://bit.ly/3e7iz0u> (дата звернення: 26.10.2020).
4. Розраховано автором за даними Державної служби статистики України: Туристична діяльність в Україні у 2019 році. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.10.2020).

Лисенко А. М.

доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У широкому розумінні соціальна відповідальність — це «відповідальність суб'єктів громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну корисність їхньої діяльності» [2, с. 20]; «соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів, соціальних норм, а у випадку їхнього порушення — застосування до порушників заходів впливу, передбачених цими нормами» [3, с. 10].

Виходячи з цього, соціально відповідальною структурою у системі вищої освіти слід вважати заклад, який надає якісні освітні послуги здобувачам вищої освіти з дотриманням законодавства й морально-етичних норм при продукуванні знань і з урахуванням інтересів інших стейкхолдерів — держави, регіональних органів влади, роботодавців, абітурієнтів, науково-педагогічних працівників, навчально-допоміжного та адміністративно-управлінського персоналу вищого навчального закладу.

Управління соціальною відповідальністю закладів вищої освіти є процесом реалізації загальних функцій менеджменту (планування, організації, мотивації, контролю), спрямованим на задоволення інтересів внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів, які беруть на себе відповідальність за вплив їхньої діяльності на якість знань і конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Ефективність функціонування закладів вищої освіти знаходиться у прямій залежності від якості роботи науково-педагогічних працівників, творчий характер праці яких зумовлює необхідність застосування обґрунтованих підходів до оцінки їх потреб і належної мотивації. При цьому об'єктом мотивації є знання та набутий досвід науково-педагогічних працівників, накопичення яких неможливе без самодисципліни, значних витрат часу та коштів. Тому в процесі формування мотиваційних чинни-

ків важлива роль повинна відводитись системі матеріального заохочення.

Рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу в сучасних умовах значною мірою залежить від контингенту студентів. Так, у закладах вищої освіти України у 2019—2020 році навчалось 1439706 осіб, тоді як у 2010—2011 навчальному році — 2418111 [1]. Однією з вагомих причин значного скорочення контингенту студентів стало зниження інтересу молоді до навчання внаслідок нівелювання значення вищої освіти у суспільстві.

Особливо гостро ця проблема відчувається у «депресивних регіонах». Вирішити її виключно на рівні університетів, без підтримки держави, органів влади на місцях і бізнесу (на основі розробки програм підтримки розвитку вищої освіти у регіонах, формування привабливої інфраструктури, створення робочих місць, забезпечення можливостей для професійного зростання молоді), адміністрації шкіл (шляхом сприяння проведенню заходів щодо залучення абітурієнтів у регіональні заклади вищої освіти) неможливо.

У переважній більшості випадків науково-педагогічних працівників, окрім низького рівня заробітної плати, не задовольняють умови праці (передусім, застаріла матеріально-технічна база) та перспективи професійного зростання (проходження стажування за кордоном, друк наукових праць і т. ін. у переважній більшості випадків здійснюються за власний рахунок працівника).

Важливу роль у мотивації науково-педагогічних кадрів займають нематеріальні стимули, зокрема, повага до працівника з боку керівництва та колег, публічне визнання його цінності, запровадження гнучкого графіку (зважаючи на творчий характер праці), фінансова допомога у вирішенні питань щодо поліпшення здоров'я, придбання житла тощо.

Отже, раціональна система мотивації науково-педагогічних працівників — невід'ємна складова управління соціальною відповідальністю закладів вищої освіти. Вона поєднує сукупність матеріальних і нематеріальних стимулів, спрямованих на підвищення заінтересованості персоналу у результатах власної праці й задоволення потреб вищого порядку. Результатом мотивованої праці професорсько-викладацького складу є висока якість надання освітніх послуг, що забезпечує конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Список літератури

1. Вища освіта в Україні у 2019 році : статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.11.2020).

2. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.

3. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Київ: НТУ «КПІ», 2015. 180 с.

УДК 33.334.01:37.378

Лопушняк Г. С.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

Жлобецька О. М.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

м. Київ, Україна

ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНА МОДЕЛЬ ОСВІТИ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Впровадження інноваційних розробок у виробничі та управлінські процеси щоразу зумовлюють необхідність оновлення програм, змісту та форм навчання. Зокрема, в сучасних умовах гостро постає питання щодо посилення практичної складової у більшості освітніх програм. Це зумовлено зацікавленістю представників бізнесу у молодих фахівцях, які не лише володітимуть певним набором теоретичних знань, але й матимуть відповідні практичні навички, що дозволять їм швидше адаптуватися у відповідному професійному середовищі.

Незважаючи на посилення вимог щодо практичної складової у змісті освітніх програм, що реалізуються вищими навчальними закладами, у більшості випадків це обмежується проходженням виробничої практики та проведенням тренінгів із залученням фахівців відповідного профілю. Проте, підготовка окремих фахівців, наприклад, агрономів чи інженерів-механіків, потребує додаткової практичної підготовки безпосередньо на робочому місці, що дозволить майбутнім фахівцям ознайомитися із сучасною технікою, яка використовується у виробничих процесах, а також із новітніми технологіями.

На жаль, сучасний стан матеріально-технічного забезпечення більшості закладів вищої освіти не відповідає вимогам практико-орієнтованої моделі підготовки фахівців і через обмежене фінансування не може бути суттєво покращене.

Вирішення даної проблеми вбачається авторами через активне впровадження дуальної освіти, під якою розуміють «спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 % до 60 % загального обсягу освітньої програми на основі договору» [2].

Стандартна модель вищої дуальної освіти, наприклад у Німеччині, передбачає, що практичні знання й навички (75-80 % загального обсягу навчального часу) здобуваються на підприємстві. Навчальний заклад же дає тільки необхідні теоретичні й основні практичні знання (20—25 % часу) [1].

Перевагами запровадження дуальної освіти є:

- наявність тісної постійної співпраці між роботодавцем і закладом вищої освіти як рівноправних партнерів;

- можливість для роботодавця брати участь у розробці не лише освітніх програм, але й у складанні робочих та індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти, та й оцінювати їхні результати навчання;

- можливість для здобувача освіти прокачувати свої навички на практиці та усвідомлювати, яких саме знань ще не вистачає. Зазначене дозволить виваженіше підійти до вибору дисциплін із вибіркової компоненти освітньої програми задля формування індивідуальної освітньої траєкторії;

- отримання закладами освіти додаткових інвестицій у вигляді плати за навчання від конкретного роботодавця;

- залучення кваліфікованого персоналу (практиків) до педагогічної діяльності;

- гарантоване працевлаштування за фахом для здобувача освіти;

- роботодавець отримує висококваліфікованого фахівця із розумінням специфіки роботи конкретного підприємства та інші.

Незважаючи на низку переваг від запровадження дуальної форми освіти, вона поки не знайшла широкого застосування у закладах вищої освіти України. Водночас у професійно-технічних закладах така форма навчання активно впроваджується.

Вважаємо, що основними перешкодами на шляху впровадження дуальної форми освіти у системі вищої освіти є:

- недостатня інформованість роботодавців, потенційних здобувачів освіти про можливість підготовки фахівців за такою формою навчання;

- надто бюрократизована процедура переходу здобувача на навчання за дуальною формою;

— небажання роботодавців вкладати кошти у навчання своїх працівників;

— існування стереотипів щодо невідповідності сучасної освіти вимогам ринку праці та інші.

Проте зазначені проблеми можливо вирішити за умови активної співпраці органів влади, закладів вищої освіти, роботодавців і громадських організацій. Водночас, слід пам'ятати, що рішення про широке впровадження дуальної форми здобуття освіти має прийматися виключно на засадах соціального партнерства та з урахуванням потреб роботодавців і особливостей функціонування національної економіки.

Список літератури

1. Дуальна освіта в Німеччині або «Навчайся працюючи» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://studys0.ua/ua/news/dualna-osvita-germaniya>.

2. Про вищу освіту : Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page2>.

УДК 338.222:338.242.4

Малаховський Ю. В.

к.е.н., професор кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

Набулсі Хусейн

доктор філософії з економіки (PhD), професор,
Американський університет культури та освіти (AUCE),
м. Бейрут, Ліван

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ РЕГІОНАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ЕКОСИСТЕМ

Успішне запровадження практики державно-приватного партнерства (ДПП) у соціальній сфері національної економіки базується на вдосконаленні його організаційно-економічного механізму. Зміст удосконалення полягає в імплементації до складу

традиційних елементів механізму — цілей і завдань використання, особливостей виконання функцій у процесі виконання ролі управляючої системи та спеціальної області управління інфраструктурою секторів надання індивідуальних споживчих послуг у соціальній сфері, принципів, комплексу систем регулювання, методів забезпечення ефективності, інструментів і важелів, конкретних форм і моделей — модернізованих вимог, формування яких відбувається під впливом особливостей адаптування інституційними акторами національної економіки реалій участі у послідовності формування глобальних ланцюгів вартості як матеріальної основи функціонування соціального сектора, що відбувається паралельно до процесів локалізації процесів надання переважної більшості індивідуалізованих соціально значимих послуг у межах функціонування регіональних (територіальних) інноваційних екосистем — Р(Т)ІЕС.

Особливої уваги заслуговує необхідність акцентування дій зацікавлених осіб на формуванні в рамках розгортання Р(Т)ІЕС технологічних платформ (ТП) розвитку соціальної сфери. Особливо це стосується систем охорони здоров'я та вищої освіти як найсприйнятливіших до інноваційних методів оновлення. ТП у соціальній сфері — добровільний, самофінансований і самоврядний ринковий комунікативний інструмент прибуткової реалізації інноваційних проєктів, який передбачає залучення альтернативного фінансування R&D, максимальне орієнтування на комерціалізацію радикальних новацій і технологій, розвиток інноваційної інфраструктури у секторі надання громадських послуг суб'єктами господарювання приватної/змішаної власності за міноритарної державної участі. Вони мають складний внутрішній устрій, адже їхнім призначенням є розроблення комерційно перспективних результатів дослідницької діяльності в рамках створення наукомістких технологій вищих технологічних укладів. Стосовно проєктів розвитку соціальної сфери, ТП може бути втілено у вигляді регіональної ТП (РТП) у рамках функціонування Р(Т)ІЕС з метою формування «регіону/території конкурентних переваг».

Ключовими принципами створення ТП є: створення платформи «знизу» («bottom-up process»), переважно з ініціативи крупного бізнесу (місцевої влади) та галузевих/секторальних об'єднань виробників; забезпечення балансу попиту та пропозиції, наявність серед фундаторів платформи замовників та споживачів нової продукції і технологій; інформаційна прозорість; щоквартальне інформування учасників ТП про її діяльність; відкритість

для нових учасників, у т. ч. з-за меж регіону; ротація членів консультативних комітетів.

Основними видами діяльності РТП виступають: розроблення галузевих стратегічних досліджень та інноваційних технологій, подальших планів щодо їхньої реалізації; залучення приватного бізнесу до участі у Рамковій програмі ЄС досліджень та інновацій «Горизонт-2020» та співпраці з країнами-членами союзу; розвиток можливостей мережевої співпраці з іншими європейськими ТП, іншими партнерами по ланцюжку вирішення міжсекторальних проблем, переходу до максимально відкритої моделі інновацій у рамках реалізації проектів публічно-приватного партнерства; визначення можливостей для міжнародної співпраці; запуск крупних проектів ДПП у рамках програми «Горизонт-2020» як каналів зовнішнього консультування.

Максимально придатною для практичного використання із врахуванням специфіки вітчизняного законодавства у сфері ДПП ми вважаємо інноваційну модель «змішаного контракту життєвого циклу» (ЗКЖЦ), що на відміну від традиційного «контракту життєвого циклу» (КЖЦ) — модифікації PFI, що є аналогом до DBFO (Design-Build-Finance-Operate) ДПП, передбачає його використання у поєднанні з «мікстом структурних та інвестиційних фондів», застосування яких є превалюючим у ЄС протягом програмного періоду 2014—2020 рр. Сутність моделі ЗКЖЦ може бути визначено як контрактну форму ДПП, за якої державний партнер на конкурсній основі укладає з приватним партнером угоду на проектування, будівництво та експлуатацію об'єкту протягом всього життєвого циклу, здійснює оплату проекту рівними частинами лише після його введення в експлуатацію за умови підтримання приватним партнером об'єкту у відповідності до визначених функціональних вимог. Залучення інвестиційних коштів за одним з можливих варіантів регламентується за аналогією до блендингу структурних та інвестиційних фондів з проектами ДПП, що розроблені Європейським центром експертизи [1].

Перевагами для ОВВ(ДУ) у випадку реалізації моделі ЗКЖЦ у соціальній сфері Р(Т)ІЕС є: делегування процесу справляння соціально значимих функцій приватному капіталу; мінімізація ризиків неякісного проектування; уникнення ризику розриву відповідальності приватного партнера за етапи проектування та будівництва об'єкта інфраструктури; усунення фінансових ризиків неналежної експлуатації та непередбачуваних майбутніх витрат на підтримання інфраструктури.

Список літератури

1. European PPP Expertise Centre (2014). Managing PPPs during their contract life: Guidance for sound management. [www.eib.org](https://www.google.com.ua/search?client=safari&rls=en&q=European+PPP+Expertise+Centre+(2014).+Managing+PPPs+during+their+contract+life:+Guidance+for+sound+management.+Luxembourg&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei). URL: [https://www.google.com.ua/search?client=safari&rls=en&q=European+PPP+Expertise+Centre+\(2014\).+Managing+PPPs+during+their+contract+life:+Guidance+for+sound+management.+Luxembourg&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei](https://www.google.com.ua/search?client=safari&rls=en&q=European+PPP+Expertise+Centre+(2014).+Managing+PPPs+during+their+contract+life:+Guidance+for+sound+management.+Luxembourg&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei)

УДК 331.1

Машталер О. В.

аспірантка

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості
Міністерства соціальної політики України
м. Київ, Україна

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ ЯК ФАКТОРА ІННОВАЦІЙНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В ГЛОБАЛЬНИХ РЕЙТИНГАХ

На сучасному етапі розвитку економіки України відбулися кардинальні зміни національних пріоритетів, орієнтованих на глобальні інтеграційні процеси в інституції ЄС [3]. В умовах Четвертої промислової революції перехід до інноваційної моделі розвитку економіки стає стратегічним напрямом державної політики. Хоча на сьогодні стан конкурентоспроможності національної економіки оцінюється як незадовільний, в Україні є реальний потенціал для активізації інноваційної діяльності. Перш за все, це стрімкий розвиток людського капіталу, про що свідчать індикатори та індекси України в Глобальних рейтингах у частині оцінки інноваційної активності суб'єктів національної економіки.

У 2020 році в Глобальному індексі інновацій (Global Innovation Index) [4] Україна посіла 45 місце із 131 країни. Основою інноваційної конкурентоспроможності України у 2020 році стали три чинники: «результати використання знань і технологій» — 25 місце; «людський капітал і дослідження» — 39 місце, «результати креативної діяльності» — 44 місце.

З 2016 року ці складові інноваційної конкурентоспроможності розташовується у трійці лідерів у ГІІ, де Україна оцінюється серед 7 підіндексів: «інституційне середовище», «людський капітал

і дослідження», «інфраструктура», «розвиток ринку», «розвиток бізнесу», «результати використання знань і технологій», «результати креативної діяльності».

Як відзначали відомі українські вчені В.М. Геєц і В.П. Семиноженко у науковому дослідженні «Інноваційні перспективи України», вплив людського капіталу на конкурентоспроможність держави може бути визначальним: «...саме людський фактор може і повинен забезпечити державі високі рейтинги серед провідних країн світу у недалекому майбутньому ...» [1].

Якість людського капіталу в глобальному вимірі, в тому числі, ресурси та зусилля, що забезпечують рівень освіти, навичок і впливають на інноваційну конкурентоспроможність, оцінюється в Глобальному індексі конкурентоспроможності талантів (Global Talent Competitiveness Index, GTCI) [5]. Міжнародна бізнес-школа INSEAD у партнерстві з Adecco Group та Google, щорічно з 2014 року визначають здатність держав розвивати, залучати та утримувати таланти. У Звіті GTCI-2020 р., з урахуванням викликів Четвертої промислової революції, з'явилися нові індикатори та представлено рейтинг 132 країн (125 країн — у 2019 р.). GTCI розраховується як середнє арифметичне шести індексів: ринкові і нормативні умови на ринку праці, можливості для кар'єрного росту, можливості залучати таланти з усього світу (Індекс приваблювання талантів), здатність утримувати кваліфікований персонал (Індекс утримання талантів), виробничі навички співробітників та глобальні знання (табл. 1), які, в свою чергу, складаються з 70 індикаторів [5].

Таблиця 1

**ГЛОБАЛЬНИЙ ІНДЕКС КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТАЛАНТІВ
(GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX) ДЛЯ УКРАЇНИ ЗА 2016-2020 РР.**

| Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів, в тому числі складові | Роки | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| | 66 | 69 | 61 | 63 | 66 |
| Субіндекси | | | | | |
| Ринкові та нормативні умови на ринку праці | 91 | 103 | 99 | 96 | 94 |
| Індекс приваблювання талантів | 97 | 94 | 98 | 105 | 93 |
| Можливості для кар'єрного росту | 72 | 64 | 66 | 68 | 68 |
| Індекс утримання талантів | 56 | 54 | 58 | 66 | 73 |
| Виробничі навички співробітників | 40 | 66 | 44 | 45 | 56 |
| Глобальні знання | 61 | 53 | 42 | 37 | 46 |

Джерело: систематизовано за даними [5]

У Глобальному індексі конкурентоспроможності талантів Україна в 2020 р. займає 66 місце, втративши 3 пункти у порівнянні з минулим роком (63 місце — у 2019 р.) за рахунок втрати позицій за трьома з шести складових: «виробничі навички співробітників» — втрата 11 пунктів (з 45 місця у 2019 р. — на 56 у 2020 р.), глобальні знання — втрата 9 пунктів (з 37 місця у 2019 — на 46 у 2020 р.), індекс утримання талантів — втрата 7 пунктів (66 місця у 2019 р. — на 73 у 2020 р.) (табл. 1). Покращення спостерігається за двома складовими: за критерієм «ринкові та нормативні умови на ринку праці», де Україна піднялась на 2 позиції (з 96 місця у 2019 р. до 94 — у 2020 р.), за «індексом приваблювання талантів» — на 12 позицій (з 105 місця у 2019 р. до 93 — у 2020 р.). За складовими індексу «глобальні знання» теж відбулися зміни, зокрема, по індикатору «робоча сила з вищою освітою», що свідчить про наявність вагомого кадрового потенціалу. Саме кадровий потенціал залишається суттєвою конкурентною перевагою України — 3 місце в рейтингу (2 місце у 2019 р.). Слід підкреслити, що втрата позицій відбулася за індикатором «наявність науковців та інженерів», «експорт з високою доданою вартістю», «дослідники», «питома вага нового бізнесу».

Як зауважують експерти, в умовах Четвертої промислової революції, відбувається підвищений попит на професіоналів, зростають потреби в оновленні знань для обслуговування інформаційної інфраструктури, поглиблюється взаємодія між державним та приватними інституціями, також має активно розвиватись соціальне партнерство [4. Таким чином, людський капітал, як сильна складова конкурентоспроможності України, може бути рушієм розбудови інноваційної економіки. При цьому зростання інвестицій і вдосконалення механізмів управління якістю людського капіталу стають значущими умовами розвитку національної економіки.

Список літератури

1. Геєц В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2006. 272 с. — С. 257.
2. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім.М.В.Птухи НАНУ України. К., 2016. 328 с. — С. 10.
3. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>

4. The Global Innovation Index 2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/

5. The Global Talent Competitiveness Index 2020. Режим доступу: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>.

УДК 331.1.

Мельник С. В.

завідувач сектору професійної освіти
ДНУ «Інститут освітньої аналітики» МОН України,
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВИХ РАМОК КВАЛІФІКАЦІЙ ЯК СКЛАДОВА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтями 34-39 Закону України «Про освіту» законодавчо закріплені ключові інституції Національної системи кваліфікацій, до яких, окрім іншого, належать і галузеві рамки кваліфікацій [1]. Формування останніх у країнах ЄС набули широкого поширення, перш за все, у таких видах економічної діяльності, як ІТ-індустрія, енергетика та енергозбереження, інформаційна безпека, лісове господарство та садово-паркова справа тощо.

Розглянемо на прикладі сфери вищої освіти підходи та етапи розроблення галузевої рамки кваліфікацій [2; 3].

1. Розподіл педагогічних і науково-педагогічних працівників за посадами, умовами оплати праці та іншої винагороди здійснюється відповідно до їх віднесення до рівнів Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ГРК ЗВО).

2. ГРК ЗВО відповідно до норм чинного законодавства затверджується як окремий документ/чи як складова загальної Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів освіти (ГРК ЗО) постановою уряду.

3. Віднесення педагогічних і науково-педагогічних працівників до тих чи тих рівнів Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО здійснюється через

незалежне оцінювання їхніх професійних кваліфікацій відповідно до вимог профільних професійних стандартів.

4. Відповідні посади педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО, які віднесені до певних рівнів ГРК ЗВО, закріплюються за рівнями з діапазонами посадових окладів (зорієнтованих на кратність до розміру мінімальної заробітної плати) Галузевої тарифної сітки посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО.

5. Галузева тарифна сітка посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО (ГТС ЗВО) відповідно до норм чинного законодавства затверджується постановою уряду.

Питання щодо збільшення розмірів посадових окладів (ставок) педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО — неприбуткових установ регулюються нормами та положеннями Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Всеукраїнською асоціацією університетів-автономних інституцій сектору нефінансових корпорацій (назва умовна) (далі — Галузева угода), прийнятої на термін середньострокового бюджетного планування (3 роки).

Підвищення посадових окладів (ставок) педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти-неприбуткових установ закріплюється у Галузевій угоді та колективному договорі конкретного університету, виходячи з його фінансової спроможності та з урахуванням інших чинників ринкової економіки, з урахуванням норм та положень ГРК ЗВО і ГТС ЗВО шляхом кратного їх зростання (2-х, 3-х чи 4-х тощо).

6. Ключові підходи розбудови проєкту ГТС ЗВО полягають у такому:

— за подібністю, складністю, змістом і характером роботи, автономією та відповідальністю у прийнятті рішень, зарубіжними аналогами тощо розроблено 10-рівневу тарифну сітку, де згруповано 23 рівні ГРК, з яких 10-23 відносяться до ГРК ЗВО, а 7-10 рівні ГТС — до ГТС ЗВО;

— найнижчою педагогічною посадою без категорії, якій за нормами статті 61 Закону України «Про освіту» передбачений посадовий оклад у розмірі 3 мінімальних заробітних плат, визначено «вчителя початкової школи». Посади 1-4 рівнів ГРК не віднесені до посад педагогічних працівників. Розмір і діапазони тарифних коефіцієнтів для цих посад зорієнтовані на їх співвідношення до аналогів посад (за складністю та відповідаль-

ністю за роботу) у Єдиній тарифній сітці, та на максимальні розриви до 7 рівня ГТС ЗВО;

— з 7 по 9 рівень ГТС ЗВО передбачене пропорційне збільшення тарифного коефіцієнта для кожного рівня на 10 %. Великий розмір діапазону коефіцієнта для 10 рівня ГТС ЗВО визначений з огляду на те, що до цього рівня віднесено 23 рівень ГРК «Керівник закладу освіти», до якого належать перші керівники закладів освіти з різним рівнем навантаження, складності та відповідальності (дошкільні, шкільні заклади, заклади професійної освіти, університети тощо) (табл. 1).

Таблиця 1

**ПРОЄКТ ГАЛУЗЕВОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ
ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ (СТАВОК) ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (ГТС ЗВО)**

| Рівень Галузевої тарифної сітки | Назва груп повних кваліфікацій посад педагогічних та науково-педагогічних працівників | Рівні Галу- зевої рамки кваліфікацій | Співвідношення до мінімальної заробітної плати (МЗП) (діапазон) |
|--|---|--|---|
| 7 | Асистент кафедри закладу вищої освіти | 10 | 3.30-3.62 |
| 8 | Методист у закладі вищої освіти Викладач закладу вищої освіти | 11 18 | 4.00-4.39 |
| 9 | Молодший (старший) науковий співробітник/ науковий співробітник закладу вищої освіти Доцент/Професор | 19 20 | 4.40-4.83 |
| 9 | Керівник структурного підрозділу закладу вищої освіти | 21 | 4.84-5.31 |
| 10 | Провідний (головний) науковий співробітник | 22 | |
| 10 | Керівник закладу вищої освіти | 23 | 5.32-7.00 |

7. При подальшій роботі над ГРК ЗВО та ГТС ЗВО рекомендується, перш за все, звернути увагу на таке:

— детально проаналізувати віднесення тих чи інших посад до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників [4];

— орієнтуватися на підготовку пропозицій щодо внесення змін та доповнень до чинного законодавства стосовно скасування більшості надбавок і компенсацій. Як варіант — залишити лише гарантовану надбавку за напруженість праці (до 50 % від посадового окладу (ставки). Решта надбавок покривається віднесенням до того чи іншого рівня ГРК ЗВО, тобто через вимоги до кваліфікації (до займаної посади);

— віднесення до ГТС ЗВО, зокрема й до ГРК ЗВО, посад (часткових, додаткових часткових професійних кваліфікацій), які не відносяться (опосередковано відносяться) до формальної освіти (закладів освіти), але пов'язані із наданням освітніх послуг, носить рекомендаційний для роботодавців характер, є орієнтиром у рівні їхньої оплати праці. Це питання потребує додаткового вивчення;

— для рівня 10 ГТС ЗВО (можливо й для деяких інших) слід розробити шкали диференціації ставок керівників залежно від визначених критеріїв, наприклад, чисельність учнів, вихованців, студентів, інших отримувачів освітніх послуг; чисельність педагогічних (науково-педагогічних) працівників; річний обсяг фінансування (обіг) за надані освітні послуги тощо.

Список літератури

1. Закон України «Про освіту» (зі змінами). — URL:<https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145—19/print>

2. Мельник С.В. Розроблення макетів галузевої рамки кваліфікацій та Галузевої тарифної сітки з оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. — URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/AZ_Melnik_2018_Rozroblennya-maketu-proektiv-Galuzevoyi-ramki-kvalifikatsij-ta-.pdf

3. Мельник С.В. Методологічні підходи до оцінки кадрових потреб у фахівцях із вищою освітою зі спеціальностей. — URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/2-na_sajt_AZ_Melnik_SV_Metodolog_pidh_otsinki_kadr_potr_fah_V_O-final.pdf

4. Постанова КМУ від 14 червня 2000 року за № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково- педагогічних працівників» (зі змінами). — URL:<https://zakon.rada.gov.ua/go/963-2000-p>

Назарова Г. В.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та соціальних наук

Демченко К. О.

аспірант кафедри економіки та соціальних наук
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

СОЦІАЛЬНА НЕРІВНІСТЬ ЯК ДЖЕРЕЛО ЗАГРОЗ СОЦІАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ СУСПІЛЬСТВА

Формування соціальної безпеки в умовах нової реальності здійснюється під впливом виникнення нових і загострення уже існуючих загроз, передбачати, своєчасно запобігати та вирішувати які стає дедалі складніше. Одним з головних джерел виникнення загроз соціальній безпеці є соціальна нерівність суспільства. Вплив соціальної нерівності на стан соціальної безпеки суспільства підтверджується результатами опитування експертів. Так, серед головних перешкод формування та розвитку соціальної безпеки в Україні експерти виділяють поглиблення соціальної та майнової диференціації в суспільстві та зростання соціальної нерівності. І це не випадково, оскільки саме нерівність є чинником підвищення соціальної напруженості, рівня злочинності, заважає реалізації людського потенціалу та розширенню можливостей [4].

Актуальність проблеми соціальної нерівності підтверджується значним науковим доробком учених: О. О. Герасименко, А. М. Колота [2], Е. М. Лібанової [3], О. Ф. Новікової, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькової [4], а також стратегічними напрямками, затвердженими Організацією Об'єднаних Націй та іншими міжнародними та національними організаціями, зокрема, розроблення Цілей сталого розвитку стало новою стратегічною можливістю перемістити проблеми нерівності та соціальну справедливість у центр регіональних, національних і глобальних стратегій і пріоритетів розвитку.

У результаті дослідження з'ясовано, що поняття «соціальна нерівність» є багатогранним та інтерпретується у науковій літературі по-різному. Згідно з традиційним підходом, соціальна нерівність пов'язується з диференціацією населення за ознакою доходу, володінням майном, володінням владою і іншими об'єктивними кри-

теріями, що дозволяє побудувати досить чітку стратифікаційну схему. Для аналізу та оцінки соціальної нерівності за традиційним підходом застосовують безліч показників, серед основних: індекс Джині, децильний і квінтільний коефіцієнти диференціації доходів населення. Упродовж 2010–2019 рр. індекс Джині в Україні коливався у межах від 0,220–0,253 п. п. [1], що свідчить про помірну нерівність у розподілі доходів у суспільстві, до того ж за даними Світового банку [5], індекс Джині в Україні є одним із найнижчих показників серед країн Європи, що свідчить про недостатню об'єктивність і наційність показника. Аналіз децильного коефіцієнта фондів демонструє незначне коливання його рівня, але у межах норми. Розглянуті показники не є достатньо об'єктивними у вимірюванні соціальної небезпеки, а для аналізу рівня прояву втрат соціальної безпеки від нерівності у доходах необхідно використовувати інший, більш інформативний показник, яким є «Частка населення, що знаходиться за межею бідності».

З розвитком сучасного суспільства та усвідомленням вирішальної ролі людини у суспільному виробництві, проблема соціальної нерівності набуває дещо іншого значення. Основними рисами сучасного підходу до визначення сутності соціальної нерівності є акцентування уваги на нерівності у відносному, а не лише «атрибутивному» сенсі (у контексті форм соціальної стратифікації). Розгляд поняття соціальної нерівності через форм соціальної стратифікації обмежує коло досліджень і призводить до нехтування концептуальною природою соціальної нерівності — дослідження пов'язаних із цим явищем соціальних проблем і загроз. До таких соціальних деструктивних чинників налужать: нерівність доступу до окремих товарів і послуг (за даними вибіркового обстеження умов життя у 2019 р., частка домогосподарств, які потерпали від недостатності коштів на продукти харчування складала 16,9 %; від недостатності коштів на товари тривалого користування — 40,3 % [1]); нерівність житлових умов (у 25 % домогосподарств розміри житлової площі на одну особу у 2019 р. не відповідали законодавчо встановленим нормам [1]); нерівність доступу до послуг соціальної сфери; нерівність доступу до безпечного екологічного середовища; нерівність доступу до освіти та цифрова нерівність; нерівність доступу до ринку праці; соціальна нерівність між поколіннями. У багатьох аналітичних дослідженнях основна увага приділяється минулому або теперішньому стану соціальної нерівності. Але в умовах мінливості вирішення питання про те, що буде визначати нерівність у майбутньому, стає надзвичайно важливим.

Таким чином, дослідження поняття соціальної нерівності має виходити за рамки лише аналізу нерівності доходів і показників поточного її стану. Існуючі і нові форми нерівності будуть визначати умови життя сучасного суспільства і майбутніх поколінь. Безперечно, соціальна нерівність має переважно економічну основу, але необхідно враховувати й процес її транслявання на інші аспекти суспільного життя.

Список літератури

1. Державна служба статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір. Економічна теорія. 2017. № 4. С. 76–107.
3. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової; Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.
4. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова та ін. / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184 с.
5. World Bank Open Data URL: <https://data.worldbank.org>.

УДК 377:005.2

Новіков В. М.

доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
відділу проблем людського розвитку
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи
НАН України
м. Київ, Україна

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Навчання на високому професійному рівні передбачає замовлення від підприємців на спеціалістів з певними базовими навиками і знаннями. Для реалізації цієї цілі необхідно розвивати систему дуальної освіти. Дуальне навчання передбачає подвійні інституції: про-

грами для теоретичної підготовки в освітньому закладі та програми практичної підготовки на робочому місці. Такий напрям є світовим брендом. Багато країн світу, запозичуючи досвід Німеччини, впроваджують елементи дуальної освіти з урахуванням своїх економічних особливостей. В Греції, Італії, Іспанії, Швеції, Румунії, Китаї, Південній Кореї, Молдові, країнах Африки та країнах ЕАЗС (Євразійського економічного союзу): Росії, Беларусі, Казахстані, застосовується професійна модель дуального навчання.

В Україні у 2018 році розроблена Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [1]. Реалізація Концепції розрахована на п'ять років. Вона націлена на отримання суб'єктами господарювання (роботодавцями) кваліфікованого персоналу, компетентність якого будуть сформовані відповідного до потреб економіки і конкретного виробництва [2].

Впровадження зазначеної Концепції передбачає вирішення ряду завдань, зокрема, вивчення різнобічного досвіду дуального навчання в країнах, де вона застосовується; визначити модель підготовки кадрів з урахуванням специфіки української економіки; вивчити особливості підготовки кадрів у системі дуального навчання в різних галузях і сферах економіки; розробити законодавчу і нормативну базу, яка регламентує систему підготовки фахівців на дуальній основі; оновити освітні і професійні стандарти дуального навчання; ввести в закони і нормативні акти, у першу чергу в Трудовий кодекс (Кодекс законів про працю України) дефініцію «дуальна модель професійно-технічної освіти».

На загальнодержавному рівні повинні бути розроблені «Положення про дуальне навчання» («Положення про організацію навчання на робочому місці»), «Положення про наставництво», «Положення про базове підприємство (установу)». Ці документи також доповнюються «Типовим договором про мережеву форму реалізації освітнього процесу», «Типовим учнівським договором». Договори можуть укладатися установчими, які самостійно співробітничать окремо з роботодавцями на основі загально визначених документів. Крім них доцільно розробляти «Положення про Службу сприяння працевлаштуванню випускників, освічених за дуальною системою підготовки кадрів», «Положення про моніторинг працевлаштування випускників освітніх програм з використанням елементів дуального навчання».

На місцевому рівні бажано здійснювати регулювання процесом виробничого навчання і заохочувати його учасників до плідної праці. З цією метою слід приймати документи, які характеризують локальні особливості дуального навчання: «Положення

про проходження виробничої практики», «Рекомендації про організацію виробничих іспитів», «Про моральне і матеріальне заохочення випускників, викладачів та майстрів виробничого навчання». У цих документах має бути прописано: умови організації виробничої практики, стан студента та система і порядок оплати його праці, сфера відповідальності освітньої установи і підприємства, оцінка якості підготовки випускників відповідно до професійних стандартів і кваліфікаційних вимог роботодавців згідно з програмою дуального навчання, система стимулюючих важелів для розвитку ініціативного ставлення.

Список літератури

1. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2019)
2. Куделя Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы / Н. Куделя [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.partner-inform.de/.../dualnoe-obr-zovanie-v-germanii-hlusu-y-i-minusu> (дата звернення: 11.01.2019)

УДК 33.334.01:37.378

Новікова Н. В.

слухач за спеціальністю
«Публічне правління та адміністрування»
Національна академія державного управління
при Президентові України

Сідлецький С. І.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

МІСЦЕ ОСВІТИ У СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЇЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Виконуючи найважливіше соціальне замовлення суспільства — формування особистості, освіта є одним із найважливіших факторів економічного і соціального розвитку держави. Тому повинна базу-

ватися на відповідних наукових дослідженнях, світовому досвіді і має бути здатна забезпечити країні відтворення та розвиток її інтелектуального потенціалу, а в кінцевому підсумку й належне місце у світовій спільноті, що є можливим лише за умов визнання її як рівноправної, а зазвичай пріоритетної сфери [2, с. 8].

В умовах розвитку глобальної екосистеми роль освіти суттєво зростає. Фактично освіта стає інструментом для вирішення низки проблем як національного, так і глобального характеру. Саме освіті відведена роль регулятора суспільних процесів, а саме: забезпечення мирного співіснування і розвитку держав, напрацювання механізмів для розширення можливостей держави щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина, генерування інноваційних підходів до функціонування відповідних соціально-економічних систем тощо.

Як зазначено у чинному законодавстві України, «освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави» [3].

Підтверджується це і низкою наукових публікацій, в яких автори, використовуючи різні методи та підходи обґрунтовують вагому роль освіти у розвитку як індивіда, так і суспільства та держави. Так група науковців під керівництвом В. Гейця стверджують, що «сьогодні тільки через знання можна створити і розвивати економіку, здатну бути конкурентоспроможною і забезпечувати сучасний рівень життя населення... При цьому боротьба відбувається, насамперед, за подальше нагромадження знань, забезпечення їх безперервного трансферу в суспільстві і матеріалізації в техніці й технологіях» [4, с. 11].

Аналіз індексів мережевої готовності та людського розвитку, де основними складовими є показники освіти, свідчить, що країни з вищим рівнем людського розвитку є більш готовими до впровадження цифрових технологій.

Переконані, що в майбутньому роль освіти лише зростатиме. Так вважають і інші науковці, зазначаючи, що «основу соціальної динаміки в інформаційному суспільстві складуть не традиційні матеріальні, а інформаційні, інтелектуальні ресурси — знання, наука, організаційні чинники, інтелектуальні здібності людей, їх ініціатива, творчість» [1, с. 53].

Варто зазначити, що однією з основних тенденцій, які характерні для ринку цифрових технологій, є посилення конкуренції. Саме це посилює роль освіти і надає «знанневому» чиннику осо-

бливої ваги у прагненні країн досягти сталого економічного розвитку та підвищити свою конкурентоспроможність у глобальній екосистемі.

Варто звернути увагу і на те, що освіта відноситься до основних видів економічної діяльності держави і є такою ж сферою ринкових відносин, як сільське господарство, промисловість, будівництво та інші. Проте в сьогоденних умовах нової соціоекономічної реальності (введення карантину, підвищення рівня захворюваності серед викладачів і здобувачів освіти) вона потребує одночасно значно більшої підтримки держави та автономії. Це дозволить закладам освіти оперативніше реагувати на виклики, що зумовлені поширенням пандемії COVID-19, стрімким розвитком цифрових технологій, зміною цінностей, зниженням рівня життя населення тощо.

Погоджуємося з дослідниками, які стверджують, що в умовах сьогодення держава повинна виступати соціальним партнером для закладів освіти, створивши такі умови для їх функціонування, які б сприяли задоволенню інтересів як індивіда, так і закладів освіти, роботодавців, суспільства і держави [2]. Саме це слід враховувати під час вибору інструментарію державного регулювання освіти та формування на їх основі відповідних державних механізмів.

На необхідності державного регулювання ринку освітніх послуг наголошує В. Шилова. Зокрема вона зазначає, що необхідність, обґрунтована в сучасній науковій літературі двома концепціями:

— концепцією мериторних благ (Р. Масгрейв), відповідно до якої освітні послуги — є блага, щодо яких у суспільства є особливі нормативні думки (позитивні, або негативні), причому ці думки не можуть бути в повному обсязі виявлені ринком;

— теорією суспільного сектора, яка розглядає сферу освіти з погляду особливостей виробництва освітніх послуг, які й зумовлюють необхідність державного втручання [5, с. 30].

Необхідність державного регулювання освіти зумовлена і функціями держави. Реалізуючи соціокультурну функцію, державні органи влади сприяють виконанню свого основного завдання — забезпечення, визначених Конституцією України, прав і свобод людини та громадянина, серед яких і право на освіту.

Підсумовуючи наведене, констатуємо, що:

— роль освіти у системі національної економіки посилюється під впливом нових викликів і загроз;

— освіта потребує втручання держави, проте не як адміністратора, а як соціального партнера.

Список літератури

1. Дзьобань О. Л. Інформаційна безпека у проблемному полі соціокультурної реальності : монографія. Х. : Майдан, 2010. 260 с.
2. Лопушняк Г.С., Рибчанська Х.В. Вища освіта. України: державне регулювання та перспективи розвитку: монографія. Львів: Ліга Прес»,. 2018. 283 с.2.
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII
URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
4. Україна у вимірі економіки знань / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця. — К. : «Основа», 2006. — 592 с.
5. Шилова В. І. Державне регулювання ринку освітніх послуг в Україні : дис. ... к. держ. упр. : 25.00.02. Запоріжжя, 2007. 213 с.

УДК 658.5:330.4

Рамазанов С. К.

д-р екон. наук, д-р техн. наук,
професор кафедри інформаційних систем в економіці

Тішков Б. О.

канд. екон. наук,
доцент кафедри інформаційних систем в економіці
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ОСВІТА, НАУКА ТА ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕПОХУ ІНДУСТРІЇ 4.0. ЦИФРОВІЗАЦІЇ І ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

*Країна без освіти і науки –
раб свого сусіда*

Гельвеції

Початок XXI століття обумовлено активним впровадженням процесів цифровізації, систем і технологій штучного інтелекту, інформаційно-комунікаційних технологій Індустрії 4.0. Процеси цифровізації зачіпають сферу освіти, науки, економіки, а глобальні виклики, що відбуваються в даний час, отримали назву «чорний лебідь», що у черговий раз підкреслює безсумнівну актуальність і практичну значимість питань цифровізації та широкого створення, впровадження технологій і систем штучного інтелекту

(СШ) на основі нових парадигм освіти, науки та інноваційних технологій. У ХХІ столітті саме освіта стає «базисом базису» духовного і матеріального відтворення людини, перетворюючи суспільство ХХІ століття в освітнє товариство, що забезпечує виконання вимог закону випереджаючого розвитку якостей людини, якості суспільного інтелекту і якості освітніх систем у суспільстві — базової умови для сталого розвитку в формі керованої соціоприродними факторами ноосферної еволюції¹⁶. Освіта ХХІ століття — якою їй бути? На якому фундаменті маємо будувати освіту майбутнього? Що є визначальною соціальною цінністю у сучасній освіті? Жахливі по своїй жорстокості національні конфлікти, що відбуваються в сучасному світі — яскравий доказ того, що національна ідея служить роз'єднанням людей. Те ж саме відноситься і до держав. Джерелом такої об'єднуючої ідеї, як у суспільствах техногенної цивілізації, так і в постіндустріальному суспільстві, може бути наука. Перед людством стоїть найбільший виклик за час його існування. Цифровізація, штучний інтелект (ШІ) і роботизація є головними драйверами сучасних інноваційних технологій. З використанням ІКТ можливий перехід до нової освітньої парадигми на основі сучасних наукових, конвергентних і технологічних інновацій: «навчання на місці проживання», «навчання впродовж життя», «міждисциплінарність і трансдисциплінарність». ШІ буде інтегруватися в освітній процес.

Технології та системи штучного інтелекту повинні проектуватися на базі таких підсистем і компонент: наукові основи, фундаментальні дослідження та математичне забезпечення (МЗ); технічне (апаратне) і технологічне забезпечення (ТЗ); системи, платформи і інструментарій програмного забезпечення (ПЗ); соціо-гуманітарне (морально-етичне, культурно-етичне, філософське і правове) забезпечення (СГіПЗ). Важливо відзначити, що системи ШІ є складними, нелінійними системами, що розвиваються [1—5]. ШІ як нова наука в її історичному становленні і представляє різноманіття існуючих у світовій і вітчизняній науці підходів до розуміння цього міждисциплінарного наукового напрямку. Тому важливо визначитися: з термінологією, визначеннями, принципами аналізу і синтезу, заснованих на системному і синергетичному підходах, інноваційних, інформаційних, конвергентних технологіях з життєздатного і безпечного і сталого розвитку в контексті Індустрії 4.0.

¹⁶ *Субетто А.И.* Доктрина духовно — нравственной системы ноосферного человека и ноосферного образования — СПб. — Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2008. — С. 14.

Отже, головними науково-технологічними рушійними факторами в XXI столітті стануть розвиток таких надтехнологій: штучний інтелект, нанотехнології, біо-медіо-технології, когнітивні технології і соціо-гуманітарні технології. Точніше — це сучасний розвиток Інноваційних Технологій: «НБІК»+»СГ». Наука, інноваційні технології і освіта — головне джерело та драйвер цифрової трансформації. Держава зобов'язана в першу чергу подолати відставання фундаментальної і прикладної науки. Цифровізація, штучний інтелект і роботизація стануть головними драйверами зростання світової економіки до 2030 р. При цьому важливою парадигмою і платформою є Інтегрована система: <Освіта-Наука-Технології-Інновації-Економіка> для Індустрії 4.0. ЦЕ і ШІ з урахуванням комплексного принципу I2K2+СГ [2, 3].

Концепція стійкого і безпечного розвитку держави в цілому і окремих регіонів дозволяє забезпечити стабільний і збалансований розвиток чотирьох секторів життєдіяльності: економічного, екологічного, соціального і духовно-моральної єдності на базі інноваційних соціо-гуманітарних технологій, об'єднуючи в цілісну систему принципи економічної ефективності, соціальної захищеності і екологічної безпеки. Загальну схему інтеграційної моделі стійкого безпечного еколого-економічного і соціально-гуманітарного розвитку системи можна представити у вигляді інтегратора: $S = E_n \oplus E_c \oplus S_o \oplus H_u \oplus (ESTI, t)$, тобто як інтегральна «4-х-єдина» система в фазовому просторі $(ESTI, t)$ [3], $ESTI$ — education, science, technology, innovation (R&D) або ОНТІ — «освіта — наука — технології — інновацій». Система стійкого і безпечного розвитку є НМСБР, тобто — ноосферна модель сталого і безпечного розвитку [3].

Література

1. Інноваційні технології антикризового управління вищою освітою: аналіз, методології і системні рішення. Монографія / Під ред. проф. С.К. Рамазанова. — Київ: КНЕУ ім. В. Гетьмана; Северодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. — 510 с.
2. Рамазанов С.К., Тішков Б.О. Системно-синергетичний аспекти розвитку і конвергентні технології в умовах Індустрії 4.0. — С. 146—148 // Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку / Матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції; 23-24 жовтня 2019 року. — К.: КНЕУ, 2019. — 320 с.
3. Sultan Ramazanov, Mariana Petrova. Development management and forecasting in a green innovative economy based on the integral dynamics

model in the conditions of «Industry — 4.0». // ACCESS Journal: Access to Science, Business, Innovation in Digital Economy (Online) 2020, 1(1), P. 9-31.

4. Концепція розвитку сфери штучного інтелекту в Україні. Проект. // Розпорядження КМУ. Май, 2020. URL:

[https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/ %D0 %9A %D0 %BE %D0 %BD %D1 %86 %D0 %B5 %D0 %BF %D1 %86 %D1 %96 %D1 %8F %20 %D1 %84 %D0 %B8 %D0 %BD %D0 %B0 %D0 %BB %20 %D0 %A8 %D0 %86.docx](https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%D0%A8%D0%86.docx). (дата звернення: 10.06.20).

5. Україна 2030E — країна з розвинутою цифровою економікою [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.

УДК 331.101:330.341.1

Рябокоть І. О.

асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

В умовах поширення нової коронавірусної інфекції COVID-19 безпека праці науково-педагогічних працівників повинна забезпечуватися створенням таких умов праці, які виключатимуть негативний вплив шкідливих факторів не тільки виробничого характеру, але й небезпеки навколишнього середовища. Тому в більшості розвинутих країн спостерігається тенденція до збільшення інвестицій у дистанційне навчання, професійний розвиток науково-педагогічних працівників, а також у забезпечення заходів щодо безпеки їх праці.

У короткостроковій перспективі — це забезпечення безпеки (дезінфекція будівель, створення оптимального режиму роботи і соціальної взаємодії; забезпечення психоемоційної рівноваги, зменшення ризиків стресу тощо). Санітарно-гігієнічні заходи передбачають також забезпечення засобами дезінфекції, вентиляції повітря, популяризацію особистої гігієни тощо.

В умовах епідеміологічних обмежень застосування дистанційних освітніх технологій є найперспективнішим напрямом органі-

зації праці в багатьох галузях. Тому, зокрема, процес навчальної діяльності повинен включати використання різних освітніх технологій, у тому числі досить інтенсивне застосування дистанційних освітніх технологій, що дозволить забезпечувати взаємодію здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників на відстані.

За оцінками МОП, лише 19 % тих, хто постійно працювали вдома до пандемії COVID-19, були найманими працівниками; в ЄС серед найманих працівників таких було лише 3 %, натомість частка працюючих удома послідовно зростала, сягнувши 19 % у 2019 році [2].

Більшість науково-педагогічних працівників мають досить високу базову підготовку у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що створює сприятливі передумови для їх залучення у нову методологію, яка заснована на зміні характеру взаємовідносин між науково-педагогічними працівниками та здобувачами освіти [1, с 108].

При цьому важливим є врахування недоліків дистанційного навчання. Так, проблемами дистанційного навчання є:

- збільшення навантаження на науково-педагогічного працівника (необхідність переоформлення навчальних матеріалів під дистанційну форму навчання, складання тестових завдань для освітніх онлайн-платформ тощо);

- на відміну від очного навчання дистанційне виключає можливість живого спілкування науково-педагогічних працівників і здобувачів освіти, що може створювати додаткові труднощі в процесі пояснювання матеріалу, незаплановані перебої зв'язку, відволікання уваги членами родини тощо;

- для багатьох працівників робота вдома пов'язана з відчуттям ізольованості.

Так, 20 % респондентів, які взяли участь у цьогорічному міжнародному опитуванні працюючих дистанційно (дослідження «Стан віддаленої праці-2020», проведене компанією Buffer), однією з найбільших проблем дистанційної роботи назвали самотність [3]. Тобто існує досить велика ймовірність виникнення негативних психо-емоційних станів внаслідок стресу.

Важливо також наголосити на тому, що переформатування навчального процесу несе за собою такі додаткові витрати для науково-педагогічного працівника, як зростання оплати електроенергії, інтернету, експлуатація комп'ютера та інших пристроїв, які викладач використовує у процесі своєї трудової діяльності тощо.

Отже, в нових соціально-економічних умовах посилення трендів інформатизації та дистанціювання процесу навчання, призводить до

збільшення навантаження, посилення впливу стресових ситуацій тощо, що потребує нових рішень і шляхів вирішення проблеми безпеки праці. Подальшим етапом досліджень повинно стати створення чіткої системи безпеки праці науково-педагогічних працівників в умовах епідеміологічних обмежень.

Список літератури

1. Леменік Я. А. З досвіду використання технологій дистанційного навчання в ЗСО в умовах карантину. Я. А. Леменік, Г. М. Алексеева, Л. В. Горбатюк. Молодь у світі сучасних технологій за тематикою. «Використання інформаційних та комунікаційних технологій в сучасному цифровому суспільстві»: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (4-5 червня 2020 р., м. Херсон) / за заг. ред. Г. О. Райко; Херсонський національний технічний університет. Херсон. 2020. С. 107—109.
2. Eurostat. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status. Режим доступу: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
3. The 2020 State of Remote report. Режим доступу: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>

УДК 331.101

Студенець В. О.

здобувач кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі», м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ТОРГІВЛІ

В сучасних умовах розвитку економіки, єдиним насправді важливим чинником підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства будь-якої галузі є персонал та ефективність його діяльності.

Проблеми ефективності праці розглядали у своїх наукових дослідженнях учені Грішнова О.А., Колот А.М., Костишина Т.А., Лопушняк Г.С., Семикіна М.В., Шаульська Л.В.

Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією. Кожний з аспектів розкриває її окремі сутнісні сторони і ви-

ражається у менш ємних категоріях: «продуктивність праці», «продуктивна сила праці», «якість праці», «результативність праці», «інтенсивність праці» та ін. [1].

Відповідно до п. 1 ст. 263 Господарського кодексу господарсько-торговельною є діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання у сфері товарного обігу, спрямована на реалізацію продукції виробничо-технічного призначення і виробів народного споживання, а також допоміжна діяльність, яка забезпечує їх реалізацію шляхом надання відповідних послуг.

Відповідно до пп. 4.4 п. 4 ДСТУ 4303:2004 роздрібна торгівля — це вид економічної діяльності в сфері товарообігу, що охоплює купівлю-продаж товарів кінцевому споживачу та надання йому торговельних послуг.

Згідно з п. 1 ст. 698 Цивільного кодексу за договором роздрібною купівлі-продажу продавець, який здійснює підприємницьку діяльність з продажу товару, зобов'язується передати покупцеві товар, що звичайно призначається для особистого, домашнього або іншого використання, не пов'язаного з підприємницькою діяльністю, а покупець зобов'язується прийняти товар і оплатити його. Договір роздрібною купівлі-продажу є публічним (п. 2 цієї статті Кодексу).

Оптова торгівля — це вид економічної діяльності в сфері товарообігу, що охоплює купівлю-продаж товарів за договорами поставки партіями для подальшого їх продажу кінцевому споживачеві через роздрібну торгівлю, для виробничого споживання та надання пов'язаних із цим послуг [2].

Усі напрями, спрямовані на підвищення ефективності та продуктивності праці, можна умовно об'єднати в три основні напрями:

— джерела, що забезпечують збільшення обсягів товарообороту (збільшення зацікавлених у продукції покупців, підвищення якості товарів та обслуговування, розширення асортименту, запровадження нових технологій торгівлі);

— джерела, які забезпечують зниження трудових затрат (зростання фондозабезпеченості та фондоозброєності праці, механізація трудових процесів, удосконалення форм організації торгівлі).

— джерела комплексного впливу, що водночас забезпечують зростання обсягу товарообороту та зниження трудових затрат (раціональна спеціалізація і концентрація, запровадження ресурсозберігальних і прогресивних технологій, поліпшення організації праці та підвищення її інтенсивності, матеріальне і моральне стимулювання, кваліфікація кадрів, трудова й технологічна дисципліна, поліпшення умов праці та відпочинку) (рис. 1).



Рис. 1. Напрями підвищення ефективності праці на підприємствах торгівлі

Отже, врахування галузевих особливостей торгівлі та вимог до персоналу торгівлі уможливило використання усіх напрямів підвищення ефективності праці, що забезпечуватиме ефективність та конкурентоспроможність підприємств торгівлі загалом.

Література

1. Економічна теорія : Посіб. для студ. вузів / С. В. Мочерний. — К. : Акад., 1999. — 589 с.

2. Господарський кодекс України: електронний ресурс. — Джерело доступу: <http://code.leschishin.org/ec/>

УДК 336.221

Шалімов В. В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МІСЦЕВЕ ОПОДАТКУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ ТА БІЗНЕСУ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Система місцевого оподаткування повинна не лише забезпечувати потреби місцевих бюджетів у надходженні коштів, а й враховувати необхідність забезпечення принципів соціальної відповідальності бізнесу та органів влади.

Фактично механізм місцевого оподаткування може бути охарактеризований такими вимогами Податкового кодексу України [3]: 1) передбачено чіткий перелік місцевих податків і зборів, а установлення місцевих податків і зборів, не передбачених Кодексом, забороняється; 2) до повноважень Верховної Ради України належить визначення переліку місцевих податків і зборів і їх основних елементів, установлення яких належить до компетенції сільських, селищних, міських рад і рад об'єднаних територіальних громад, що створені згідно із законом і перспективним планом формування територій громад; 3) передбачено, що місцеві ради обов'язково установлюють єдиний податок і податок на майно (у частині транспортного податку та плати за землю) та вирішують питання щодо встановлення податку на майно (в частині податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки) та збору за місця для паркування транспортних засобів, туристичного збору; 4) до повноважень сільських, селищних, міських рад щодо податків і зборів, зокрема, належить встановлення ставок місцевих податків і зборів у межах ставок, визначених Податковим кодексом; 5) не дозволяється сільським, селищним, міським радам і радам об'єднаних територіальних громад, що створені згідно із законом і перспективним планом формування територій громад, встановлювати індивідуальні пільгові ставки місцевих податків і зборів для окремих юридичних осіб і фізичних осіб — підприємців і фізичних осіб або звільняти їх від сплати таких податків і зборів. Закон України «Про місцеве самоврядування» [2] у складі повноважень сільських, селищних і міських рад передбачає загальні положення: встановлення місцевих податків і зборів відповідно до Податкового кодексу України, прийняття рішень щодо надання згідно чинного законодавства пільг по місцевих податках і зборах, а також земельному податку. Серед основних проблем місцевого оподаткування у контексті необхідності забезпечення принципів соціальної відповідальності як фундаментального базису соціально-економічного розвитку регіону варто відзначити відсутність права органів місцевого самоврядування на встановлення власних податкових преференцій на своїй території.

Ефективність місцевого оподаткування має визначитися виходячи з принципів оподаткування. Так, Податковим кодексом України [3] визначено такі засади оподаткування в Україні: загальність оподаткування; рівність усіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації; невідворотність настання визначеної законом відповідальності у разі

порушення податкового законодавства; презумпція правомірності рішень платника податку; фіскальна достатність; соціальна справедливість; економічність оподаткування; нейтральність оподаткування; стабільність; рівномірність і зручність сплати; єдиний підхід до встановлення податків і зборів. Принцип соціальної справедливості тлумачиться як установа податків і зборів відповідно до платоспроможності платників податків, тобто враховується соціальна відповідальність лише перед однією з груп учасників податкових відносин — платники. Підтримуючим принципом є принцип фіскальної достатності, який передбачає встановлення податків і зборів з урахуванням необхідності досягнення збалансованості витрат бюджету з його надходженнями, проте не акцентується увага на важливості та першочерговості конкретних витрат бюджету. Серед цих принципів відсутній принцип стимулювання, але беззаперечним є факт, що податки в цілому та місцеві податки та збори зокрема як фіскальні інструменти мають сприяти стимулюванню та активізації соціально-економічного розвитку.

Основні принципи формування фінансових ресурсів місцевих і регіональних органів самоврядування визначені у Європейській хартії місцевого самоврядування [1] (хоча б частина фінансових засобів органів місцевого самоврядування має надходити за рахунок місцевих податків чи зборів, ставки яких ці органи визначають у межах закону, а органи місцевого самоврядування мають право в межах закону самостійно визначати ставки місцевих податків і зборів) та рекомендаціях Ради Європи [4] (наділення органів місцевого самоврядування правом встановлювати розміри ставок у певних, але суттєвих межах, достатніх для забезпечення фінансування місцевих програм; визначення пільг і звільнень щодо місцевих податків і зборів виключно рішеннями представницьких органів місцевого самоврядування, а не законом).

Відсутність у органів місцевого самоврядування можливості впливати на визначення місцевих податків і зборів з метою врахування принципів соціальної відповідальності не сприяє соціально-економічному розвитку регіону. Для цього необхідно вирішити питання розширення повноважень місцевих органів самоврядування, місцевих органів влади та територіальних громад щодо встановлення елементів місцевих податків і зборів.

Список літератури

1. Європейська хартія місцевого самоврядування. URL :http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_036 (дата звернення 20.10.2020).
2. Закон України «Про місцеве самоврядування» від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР (зі змінами та доповненнями). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр> (дата звернення 20.10.2020).
3. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року №2755-VII. (зі змінами та доповненнями). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 20.10.2020).
4. Recommendation Rec (2005) 1of the Committee of Ministers to member states on the financial resources of local and regional authorities. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=812131> (дата звернення 20.10.2020).

УДК 657.631.8:332.012.2

Шалімова Н. С.

доктор економічних наук, професор
декан факультету обліку та фінансів
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ АУДИТУ ЯК ІНСТИТУТУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА ДЕРЖАВИ

Теорія агентських контрактів, у рамках якої доводиться необхідність аудиту, фактично є однією з теорій контрактів, що розвиваються в рамках інституціональної економічної теорії і розглядають взаємодію учасників контракту як антагоністичну, а їх поведінку – як раціональну і максимізуючу. Проведення аудиту та інших завдань з надання впевненості дозволяє зменшити ймовірність виникнення несприятливого вибору та морального ризику, оскільки аудит може бути використаний як для встановлення типу агента (у цьому випадку аудит є прикладом засобів фільтрації, сигналізації та раціоналізації), так і для протидії опортуністичній поведінці (у даному випадку — прикладом засобу контролю та налагодження стимулів агента).

Егоїзм та альтруїзм є одними з основних понять, які використовуються в моделі людини, що прийнята в сучасній економічній науці. У межах дослідження моделі людини та напрямів її використання в теорії аудиту Г.М. Давидовим запропонована соціально-економічна концепція аудиту, в основу якої покладено положення про необхідність урахування аудиторами моделей поведінки людини, що дає можливість заздалегідь її визначити та спрогнозувати [2, с. 184–185].

Сама модель «економічної людини», до принципів якої з теорій ми б не схилилися (класичної, неокласичної, інституціональної), які б модифікації вона не мала, показує нам головну причину виникнення аудиту — мотивація діяльності людини власними інтересами, через що зменшується рівень упевненості в справжніх результатах її діяльності. Але, як підкреслює В.С. Автономов, існують і прояви справжнього альтруїзму, зокрема ідентифікації індивіда з групою, нацією, організацією, до якої він належить; особливо це помітно в поведінці менеджерів середньої та найвищої ланок, яким делегується в корпорації значна відповідальність та можливість проявити ініціативу [1, с. 138].

Сам факт проведення аудиту дає змогу знизити соціальну напругу незалежно від ефективності та результатів, які будуть продемонстровані. Проте цього недостатньо: важливі, по-перше, якість підкріплення з погляду задоволення потреб користувачів і, по-друге, механізм доведення результатів аудиторського звіту до користувачів. К. Ерроу, розробляючи питання передачі інформації в економіці, зазначає, що різноманітність сигналів зменшує витрати інформаційної нерівності, але це відбувається лише тоді, коли сигнали (інформація) передаються в рамках рівнодоступної організованої системи — фірми чи суспільства в цілому [5, с. 104].

Сам аудит може розглядатися як складова таких видів трансакційних витрат, як витрати пошуку інформації та витрати на ведення переговорів і укладання контрактів. Проте слід враховувати, що накопичення й узагальнення інформації, яка визначає репутацію окремих фірм, та встановлення ступеня її достовірності, а останнім саме й займаються аудиторські фірми, дає змогу реалізувати ефект масштабу в сфері збору та аналізу інформації про ділову поведінку і забезпечити зниження трансакційних витрат, будуючи довірчі відносини.

Однак існує також і інша точка зору, яку підтримує, зокрема, А. Ляско, стверджуючи, що економічні експерименти та реальна практика контрактних відносин не підтверджують факту такого

зниження, оскільки в більшості ситуацій довіра або взагалі не впливає на рівень трансакційних витрат, або призводить до їх збільшення [3, с. 42—43]. Необхідно звернути увагу на те, що довіра як суспільний феномен спирається на комплекс формальних і неформальних норм і правил, які взаємодіють і доповнюють один одного. Тому, наприклад, якщо неформальна основа довіри, яка співвідноситься із діловою репутацією, є стійкою, багато з формальних процедур виявляються зайвими.

Використовуючи виділені В.О. Мандибурою чотири типологічні прояви довіри за джерелами виникнення [4, с. 56], можна стверджувати, що аудит є тим формальним інститутом, який діє як механізм реалізації довіри (особливої неформальної норми в суспільстві), що проявляється в послідовності появи довіри: спочатку суб'єкт довіряє формальному інститутові (аудиту), а інститут в особі суб'єкта аудиторської діяльності вирішує, хто в зоні його компетенції, яка обмежена висловленням думки стосовно ступеня достовірності фінансової звітності, вартий такої довіри.

Система незалежного аудиту виконує роль стабілізуючого та гармонізуючого елемента в складній системі соціально-економічних відносин суспільства, виконуючи дві функції: інформаційну, яка проявляється у виявленні наслідків конфлікту інтересів, що дозволяє зменшити інформаційний ризик і підвищити інформаційну прозорість об'єкта, і стимулюючу, яка проявляється в попередженні виникнення проявів конфлікту інтересів, його мінімізації та нейтралізації.

Список літератури

1. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. СПб : Экономическая школа, 1998. 230 с. (Этическая экономика: Исследования по этике, культуре и философии хозяйства; Вып. 2).
2. Давидов Г.М. Аудит : теория і практика: Монографія. Кіровоград : ТОВ «Імекс-ЛТД», 2006. — 324 с.
3. Ляско А. Доверие и транакционные издержки. Вопросы экономики. 2003. №1. С.42–47.
4. Мандибур В.О. Відновлення довіри суб'єктів кінцевого споживання як складова соціальної відповідальності бізнесу. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2010. Випуск 21. С. 55–68.
5. Эрроу К.Дж. Информация и экономическое поведение. Вопросы экономики. 1995. №5. С. 98–107.

Щетініна Л. В.

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Рудакова С. Г.

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

м.Київ, Україна

ДЕМОСОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Говорячи про місце людини в сучасному суспільстві не можна оминати демосоціальні процеси в країні, які визначають кількісні характеристики людського потенціалу. Однак, як відомо, зростання кількісних змін призводить до якісних змін. Тобто, наслідком зменшення населення країни — платників податків — може стати занепад соціальної сфери, до якої традиційно відносять освіту, науку, охорону здоров'я, культуру, мистецтво тощо. Негативні тренди в соціальній сфері можуть зумовити подальше зменшення населення в країні — відбуватиметься циклічний процес або попадання в «демосоціальну пастку».

Для визначення природи демосоціальних процесів в Україні, на нашу думку, доцільно розглянути геометрію демографічних змін у країні протягом 2010—2019 рр. (табл. 1, рис. 1).

На рис. 1 видно, що геометрія процесів народження, смертності та природного приросту є однаковою. Також однаковою є інтенсивність змін у демографічних процесах, тобто однаковими є темпи зміни народжуваності, смертності та природного приросту.

Виключенням є природній приріст у 2010-2014 рр. — темпи зміни значно відрізняються від інших демографічних процесів. Така динаміка процесів у цілому відповідає загальноєвропейським трендам, коли падає народжуваність, а смертність зменшується завдяки збільшенню тривалості життя. Але однакова геометрія та інтенсивність змін свідчить, що на демографічні процеси впливали однакові фактори. На нашу думку, такими факторами є об'єктивні фактори якості життя населення, а саме: погіршення стану охорони здоров'я, незадовільна екологічний стан, низька якість харчування, зниження добробуту населення

тощо. Водночас, як видно з рис. 1, починаючи з 2017 року геометрія процесів змінилася — смертність стабілізувалася і почала збільшуватися.

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРОЦЕСІВ
В УКРАЇНІ У 2010—2019 рр. [1]**

| Рік | Кількість живонароджень | Кількість смертей | Природний приріст, скорочення (-) |
|------|-------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 2010 | 497 689 | 698 235 | -200 546 |
| 2011 | 502 595 | 664 588 | -161 993 |
| 2012 | 520 704 | 663 139 | -142 435 |
| 2013 | 503 656 | 662 368 | -158 712 |
| 2014 | 465 893 | 632 667 | -166 774 |
| 2015 | 411 783 | 594 795 | -183 012 |
| 2016 | 397 039 | 583 631 | -186 592 |
| 2017 | 363 987 | 574 123 | -210 136 |
| 2018 | 335 874 | 587 665 | -251 791 |
| 2019 | 308 817 | 581 114 | -272 297 |

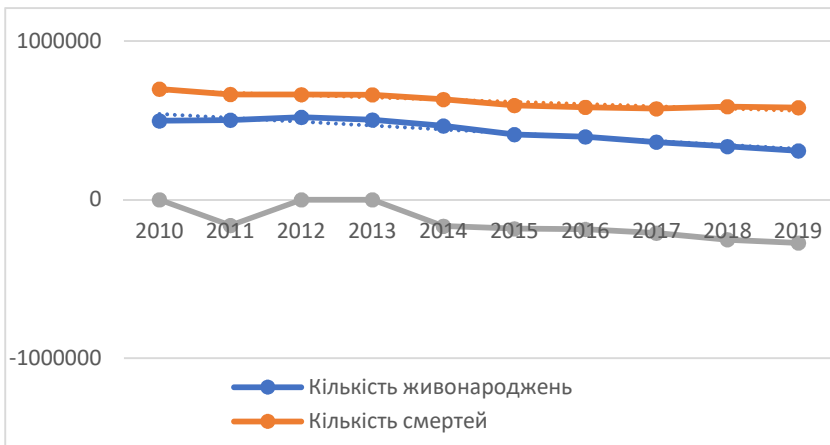


Рис. 1. Динаміка демографічних процесів в Україні у 2010—2019 рр.

Таблиця 2

ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ,
АКАДЕМІЙ, ІНСТИТУТІВ У 2010—2019 рр. [1]

| Рік | Кількість осіб, прийнятих на навчання до ЗВО, тис. осіб | Кількість осіб, випущених із ЗВО, тис. осіб |
|------|---|---|
| 2010 | 392,0 | 543,7 |
| 2011 | 314,5 | 529,8 |
| 2012 | 341,3 | 520,7 |
| 2013 | 348,0 | 485,1 |
| 2014 | 291,6 | 405,4 |
| 2015 | 259,9 | 374,0 |
| 2016 | 253,2 | 318,7 |
| 2017 | 264,4 | 359,9 |
| 2018 | 256,8 | 357,4 |
| 2019 | 250,1 | 333,6 |

Далі розглянемо, як демографічні процеси впливають на розвиток соціальної сфери, зокрема на стан вищої освіти. Порівняння геометрії змін на рис. 1 і рис. 2 показує, що динаміка кількості прийнятих на навчання до університетів, академій та інститутів подібна до процесів природного приросту. Тобто, природний приріст визначає тренди в процесах зміни кількості прийнятих абітурієнтів.

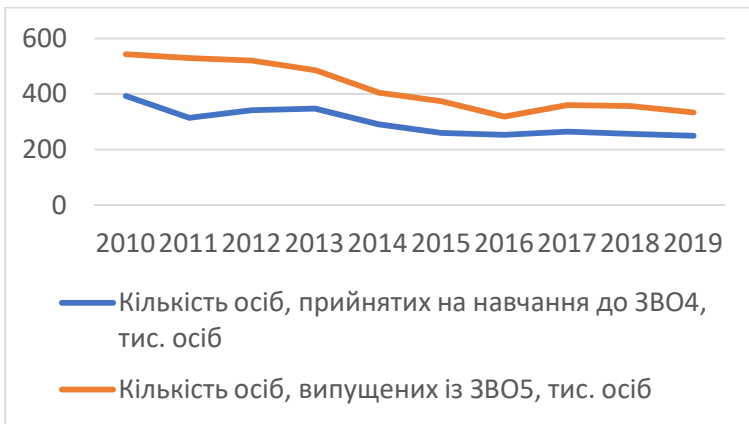


Рис. 2. Динаміка показників результативності університетів, академій, інститутів у 2010—2019 рр.

Водночас, інтенсивність змін кількості прийнятих на навчання, тобто реакція на процеси природного приросту, є меншою, оскільки значною є чисельність прийнятих до ЗВО на контракт. Така ситуація може призвести до «демосоціальної пастки»: зменшується чисельність населення — зменшується чисельність платників податків — зменшується фінансування сфери освіти — зменшується чисельність прийнятих до ЗВО на бюджет — зменшується чисельність випущених із ЗВО — знижується добробут населення — зменшується чисельність населення — зменшується чисельність платників податків. Слід також, звернути увагу на соціальні процеси, падіння освітнього рівня відобразиться на суб'єктивних факторах якості життя населення, наприклад, якості харчування, способі життя, обізнаності про методи лікування, доступі до якісного лікування тощо.

Отже, проблеми в демографічних процесах відображаються не тільки на кількісних характеристиках людського потенціалу країни, але й на його якісних характеристиках. Як показує досвід розвинутих країн, виходом з «демосоціальної пастки» є перерозподіл податкових надходжень на користь соціальної сфери, в тому числі освіти та науку.

Список літератури

1. Державна служба статистики України, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

Умови та безпека праці в умовах епідеміологічних обмежень 2020

УДК 331.5+004

Азьмук Н. А.

к.е.н, доцент, заступник директора,
Черкаський державний бізнес-коледж
м. Черкаси, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ СФЕРИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Складним викликом для світової економіки стала пандемія коронавірусного захворювання (COVID — 19), яка спричинила зниження економічної активності бізнесу.

До негативних наслідків у соціально-трудої сфері, спричинених впливом пандемії, слід віднести: зростання рівня безробіття, приховане безробіття (відпустки без збереження заробітної плати), зниження економічної активності самозайнятих осіб, зростання цифрового розриву між дистанційними працівниками, падіння рівня соціального захисту, збідніння населення та погіршення якості людського капіталу внаслідок втрати кваліфікації частиною робочої сили.

За даними шостої редакції звіту МОП «COVID-19 та світ праці» дохід від праці у світі (заробітна плата для найманих працівників і частина доходу для самозайнятих) зменшився на 10,7 % протягом перших трьох кварталів 2020 р. у порівнянні з відповідним періодом у 2019 р. У цілому, глобальні втрати трудових доходів протягом перших трьох кварталів 2020 р. складатимуть 3,5 трлн дол. США (за ринковим курсом 2019 р.), що еквівалентно 5,5 % світового ВВП за перші три квартали 2019 р. [1].

Негативний вплив пандемії на економічний розвиток певним чином згладжуються процесами цифровізації економіки. Звісно, йдеться поки що про окремі види економічної діяльності, зокрема торгівлю, послуги тощо. Водночас за певного рівня роботизації підприємств дана теза стає можливою і для сфери виробництва. Зауважимо, що підприємства, які встигли оцифрувати свої

бізнес-процеси та роботизувати виробничі процеси до початку пандемії, понесли значно менше втрати, а ніж ті, що знаходяться на початковому етапі цифрової трансформації.

Доцільно припустити, що пандемія на COVID-19 може стати каталізатором прискорення цифрової трансформації трудової сфери та поширення цифрової зайнятості зокрема. Це підтверджують такі положення:

— по-перше, запровадження карантинних обмежень в багатьох країнах, зокрема в Україні, сприяє переведенню зайнятості в цифровий формат. Власники бізнесу за умов карантину розглядають цей формат як єдину можливість забезпечення часткової дієздатності бізнесу та мінімізації втрат;

— по-друге, пандемія зумовлює скорочення обсягу виробництва та / або надання послуг підприємствами. За умов рецесії економіки зайнятість у цифровій формі доцільно розглядати як дієвий чинник зниження собівартості продукції або послуг шляхом зменшення витрат на оренду, утримання приміщень, оплати комунальних платежів разом зі скороченням соціальних виплат працівникам;

— по-третє, цифровізація зайнятості відбувається на тлі зміною технологічних укладів економіки, ознакою якого є розвиток цифрових трудових платформ. Останні виконують роль цифрових майданчиків, які характеризуються зручними інструментами пошуку, забезпеченням попиту на трудові послуги відповідними пропозиціями, жорстким дотриманням внутрішньо платформних правил і процедур. Поряд з цим, слід відзначити, що їх розвиток супроводжується перенесенням вад національних ринків праці та їх масштабуванням у глобальному вимірі. Зокрема, поширення в цифровому сегменті прихованої дискримінації за віком, статтю, країною проживання виконавця, перенесення неформальної зайнятості в цифровий простір. Це вимагає дослідження процесів цифровізації у трудовій сфері та негайного нормативно-правового врегулювання.

Вплив пандемії на світову економіку та соціально-трудова сфера зокрема потребує переосмислення та формування нової системи ціннісних орієнтирів. Ми цілком погоджуємося з висновками Г. П. Коршунова про трансформацію цінностей в умовах пандемії у системі координат за такими полюсами: глобалізація — глоколізація, конвеєр — крафт (одиничний виріб, ручне виробництво) [2]. Запропонований перелік в умовах діджиталізації економіки доцільно доповнити такими системами: цифрова — поза цифрова діяльність; рутинна — креативна / інноваційна економічна діяльність. На нашу думку, зміна ціннісних орієнтирів у зазначених системах стане поштовхом для поширення ще одного

процесу у соціально-трудовій сфері — цифрової трудової міграції. Характерними ознаками останньої є:

— суб'єктами цифрової трудової міграції виступають носії інтелектуального людського капіталу;

— обумовлена формуванням і розвитком цифрового сегменту ринку праці;

— не пов'язана зі зміною місця постійного проживання, оскільки надання послуг здійснюється дистанційно у цифровому форматі;

— відмінність від експорту цифрових послуг полягає в укладанні трудового договору (угоди) та оплатою відповідних податкових зобов'язань.

У цілому, в умовах обмежень, спричинених пандемією цифровізація трудової сфери дає поштовх для розвитку цифрового типу зайнятості, поширенню трудових платформ і цифрової трудової міграції.

Список літератури

1. COVID-19 and world of work: Impacts and responses. International Labour Office. Monitor 6th edition 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759326.pdf

2. Коршунов Г. П. Пандемия и цифровизация: опыт социологического анамнеза. Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2020. № 2. С. 88—91. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/248192/1/88-91.pdf>

УДК 331.1

Волобоєва І. О.

кандидат економічних наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Поточний спалах пандемії коронавірусу (COVID-19) змінив ситуацію у всьому світі. Всесвітня організація охорони здоров'я

та органи охорони здоров'я країн світу вживають заходів, спрямованих на уповільнення темпів поширення COVID-19 і скорочення захворюваності. Уряди країн приймають оперативні заходи, такі як закриття державних кордонів, введення обов'язкового карантину, обмеження свободи пересування, заборона проведення масових заходів, а також ізоляція міст або цілих країн. Усе це призвело до масштабних змін у звичному порядку життя та економічної діяльності [1].

Пандемія коронавірусу надала добровільно-примусову можливість українським роботодавцям спробувати нові, незвичні формати роботи, співпраці, колаборацій тощо. Поширеним трендом став перехід на дистанційний формат роботи. Багато компаній у період карантину переглянули своє ставлення до офісної роботи. З метою зберегти здоров'я і безпеку праці співробітників і забезпечити роботу організацій в умовах пандемії, Міжнародною організацією праці (МОП) були розроблені рекомендації з організації праці на підприємствах для всіх країн.

Залежно від свого місцеперебування і темпів поширення COVID-19 роботодавцям просять працівників працювати дистанційно. Тим часом таке рішення вимагає врахування ряду наслідків. При тому, що не кожна посада або функція може виконуватися віддалено, при наростанні пандемії потреба в такому режимі роботи стає нагальною для багатьох підприємств. Не менш важливо пам'ятати, що де б не працював працівник, за його здоров'я і безпеку, а також психологічний стан як і раніше відповідає роботодавець. Роботодавцям потрібно розробити директиву або положення про порядок роботи у віддаленому режимі, щоб працівники чітко розуміли, що вони мають робити [1].

Перш ніж переводити працівника на режим роботи дистанційно, роботодавець повинен вирішити, чи може дана функція виконуватися віддалено. Якщо так, то роботодавцю слід обговорити з трудовим колективом такі аспекти [1]:

- наявність відповідного обладнання, технологій і навчання, необхідних для того, щоб підтримувати зв'язок з колегами та організацією;

- точне визначення того, що очікується від керівників і працівників у плані роботи та умов її виконання;

- наявність можливості розпоряджатися часом, щоб працівники могли працювати в такий час і в такому місці, які зручні їм, досягаючи максимальної продуктивності;

- оцінка ризиків безпеки й здоров'ю і прийняття необхідних запобіжних заходів у зв'язку з роботою дистанційно, якщо вона

пов'язана з застосуванням ручної праці, наявністю шкідливих виробничих факторів і ризиків, безпекою електрообладнання та забезпеченням загальних умов праці, таких наявність охоронних систем, засобів першої допомоги при травмі, пожежного виходу та інше.

— уточнення зобов'язань працівника, який працює віддалено, в таких питаннях, як робочий час, конфіденційність і безпечні методи роботи;

— оцінка потенційних ризиків, про які відомо працівнику, включаючи специфічні ризики, пов'язані з роботою віддалено;

— наявність приміщення для роботи.

Для віддаленої роботи можна використовувати обладнання, яке вже застосовується на підприємстві, наприклад, комп'ютер, миша, монітор, клавіатуру і навушники з мікрофоном. Якщо обладнання надає роботодавець, воно повинно бути справним і придатним для роботи. Для тимчасової віддаленої роботи можна використовувати придатне обладнання, наявне у працівника.

Роботодавцям слід дати своїм працівникам вказівки в питаннях, пов'язаних з дистанційною роботою. У разі віддаленої роботи слід враховувати такі аспекти [1]:

— захист інформації: забезпечення захисту даних при роботі дистанційно. Якщо віддалена робота передбачає передачу конфіденційної інформації за межі місця роботи, роботодавець повинен переконатися в тому, що системи забезпечують захист таких даних при їх передачі;

— навички: наявність у віддаленого працівника відповідних навичок і вміння їх використовувати не менш важливо, ніж наявність потужної комп'ютерної системи, оснащеної необхідними засобами захисту інформації. Щоб покращити навички працівника в цій сфері, можна скористатися засобами віддаленого навчання;

— комфорт: пропозиція завдань різного характеру з тим, щоб працівник не працював довгий час в одній і тій же позі; встановлення обладнання таким чином, щоб працівник не втомлювався; забезпечення достатнього простору для устаткування та інших матеріалів, необхідних для виконання роботи; а також нагадування працівникам про необхідність регулярно робити перерви, час від часу вставати та рухатися.

Дистанційна робота може викликати у працівника відчуття ізоляції, розтягувати робочий час, а також стирати межі між роботою та особистим життям. У зв'язку з цим важливо, щоб пра-

цівники знали, що можуть звернутися за допомогою в будь-який час протягом робочого дня до керівника.

Роботодавцям рекомендується вжити таких заходів [1]:

- дати працівникам усі контакти та узгодити спосіб зв'язку;
- регулярно повідомляти кожному працівникові актуальну інформацію за допомогою телефона, Інтернету або електронної пошти;
- дати працівникам номери телефонів для зв'язку в екстреній ситуації;
- при необхідності налагодити технічну підтримку для вирішення проблем, пов'язаних з цифровим обладнанням;
- дати працівникам точну інформацію про те, коли їм потрібно звертатися до роботодавця;
- переконатися в тому, що організація праці працівника передбачає регулярні перерви та не призводить до змішання роботи й особистого життя;
- регулярно направляти працівникам відгуки про результати їх праці;
- нагадувати працівникам про необхідність підтримувати контакти з колегами.

Працівники за законом зобов'язані допомагати роботодавцю у забезпеченні безпечної для здоров'я виробничого середовища, що передбачено положеннями чинного законодавства, колективних договорів або внутрішніх документів компанії. Працівникові слід забезпечувати свою безпеку та виконувати рекомендації свого сімейного лікаря, медичних установ і роботодавця [2].

Список літератури

1. Международная организация труда. Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. URL: <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/29544/organizaciya-truda-v-usloviyah-pandemii-covid-19-rukovodstvo-dlya-rabotodatelyey>
2. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

Даниленко О. А.

кандидат економічних наук

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТRENДИ І РЕАКЦІЇ НА COVID-19 СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

У всьому світі бізнес пристосовується до змін зовнішнього середовища, спричинених впливом пандемії COVID-19. Одні компанії оперативнo пристосовуються до мінливих потреб своїх працівників, споживачів і постачальників, вирішуючи при цьому свої фінансові та операційні проблеми, інші ж роблять акценти на «виживанні» за будь-яких умов, діючи соціально безвідповідально. Відповідно, сучасні тренди і реакції на COVID-19 соціальної відповідальності бізнесу можна розділити на дві категорії: позитивні і негативні.

До позитивних недавнє опитування, проведене компанією Gartner, віднесло розширення ролі роботодавця як системи соціального захисту. Згідно з ним, пандемія посилила тенденцію роботодавців відігравати все більшу роль у фінансовому, фізичному та психічному добробуті своїх працівників. Допомога, яку здійснюють соціально відповідальні іноземні компанії в умовах пандемії COVID-19, включає: розширення лікарняних, фінансову допомогу, скоригований режим роботи та надання догляду за дитиною. Деякі організації підтримують громаду, наприклад, перекладаючи операції на виробництво товарів або надаючи послуги для боротьби з пандемією, а також надаючи кошти з фондів соціальної допомоги та безкоштовні суспільні послуги [3].

В українському бізнесі під впливом пандемії COVID-19 також відзначається зростання корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Дослідження українського Центру «Розвитку КСВ» підтверджують, що програми КСВ українського бізнесу відповідають загальносвітовим трендам. Компанії сьогодні активно включилися в боротьбу з коронавірусом. Фокус проектів соціально відповідального бізнесу змістився і підключився до допомоги лікарням із закупівлями для боротьби з пандемією COVID-19. Дане явище отримало назву «невідкладна соціальна відповідальність». Для

оперативної допомоги і координації активісти в Україні сформували групу в «Фейсбуці» «COVID-19: бізнес для громад» [2].

До негативних реакцій на COVID-19 соціальної відповідальності бізнесу опитування, проведене компанією Gartner, віднесло (де-)гуманізацію працівників. Експерти зазначили, що деякі організації (з низьким рівнем соціальної відповідальності) підштовхували працівників до роботи в умовах високого ризику при незначній підтримці, ставлячись до них як до працівників, а не як до людей [3].

Відомо, що сучасні вимоги працівників до HR-політики пов'язані з підвищенням вимог до прозорості для працівників та кандидатів на будь-якому рівні управління в організації. Опитування компанії Gartner це підтвердило й експерти наголосили, що працівники та майбутні кандидати оцінюватимуть організації по тому, як вони поводитися з працівниками під час пандемії [3] і це ставлення сформує відповідно «позитивний» чи «негативний» бренд роботодавця.

Соціально відповідальні організації під час пандемії, здійснюючі вимушене скорочення заробітної плати, здійснюють його прозоро, у першу чергу починаючи з керівного складу. Прогресивні організації спілкуються відкрито і часто, щоб продемонструвати, як вони підтримують працівників, незважаючи на здійснення заходів щодо економії коштів. Експерти Gartner вважають, що так з'являються «нові роботодавці вищого рівня».

До позитивних трендів і реакцій на пандемію COVID-19 при підвищенні вимог до прозорості експерти віднесли й такі дії соціально відповідального бізнесу: обмін талантами з іншими організаціями для переміщення працівників, звільнених з роботи у зв'язку з COVID-19, 80-ти відсоткова оплата 80-ти відсотків працюючих, усунення несправедливості щодо віддалених працівників з їхнім залученням до командної культури та створення культури інклюзивності [3].

Отже, особисті фактори, а не зовнішні, мають мати перевагу над тим, що є важливим для соціально відповідальної організації та її працівників. Використання таких заходів може стати ефективним способом зміцнення фізичного здоров'я та покращення емоційного самопочуття працівників, не дивлячись на вплив пандемії COVID-19. «Формальне визначення соціальної відповідальності, яке припускає обов'язок керівництва організації ухвалювати рішення і здійснювати дії, які збільшують рівень добробуту і відповідають інтересам як самої організації, так і суспільства» [1] стає реальним процесом.

Список літератури

1. Даниленко О.А. Управління соціальною відповідальністю організації. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. К.: КНЕУ, 2011. С. 51—56.

2. Каталог дій компаній для боротьби з COVID-19. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <https://csr-ukraine.org/covid-19/>

3. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. [Electronic resource]. — Available from: // <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>

УДК 331.103

Дмитрук С. М.

кандидат економічних наук

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

ГОЛОВНІ ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Поточна глибока криза, з якою одночасно стикнулися українські компанії спонукає до справді безпрецедентних дій. Необхідні швидкі та глибокі зміни та перехід від вузького сприйняття викликів щодо людського капіталу до усвідомлення масштабності ролі людини на роботі. Переосмислення потребують усталені підходи до роботи з персоналом, пошук і закріплення нових практик, які б враховували потреби працівників, їх покликання і можливості.

З метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, підприємства змушені реалізувати заходи передбачені законодавством:

— надавати працівникам щорічні, додаткові відпустки та інші оплачувані відпустки;

— надавати відпустки без збереження заробітної плати;

— встановлювати працівникам неповний або скорочений робочий час;

— запроваджувати роботи змінами;

— тимчасово запроваджувати дистанційну або надомну роботу;

— вводити простій;

— продовжувати роботу за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту.

Як свідчать результати опитування «Дії HR в період пандемії» компанії KPMG в Україні, за час карантину 96 % компаній перевели своїх працівників на дистанційну роботу (з них половині компаній вдалося перевести на віддалену роботу понад 75 % співробітників) та лише 4 % зазначили, що специфіка компанії не передбачає дистанційну роботу.

Переведення працівників на дистанційну роботу стало можливим відповідно до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX, яким внесені зміни в трудові відносини під час карантину та надано поняття дистанційної роботи.

Дистанційна (надомна) робота визначається як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Також згідно опитування компаній для працівників, формат роботи яких не дозволяє працювати дистанційно, 29 % компаній запровадили графіки змінного режиму роботи з виключенням безпосереднього контакту між собою.

За бажанням працівників і за можливості виробничих процесів під час карантину може бути запроваджена робота змінами (пп. 2 п. 2 Прикінцевих положень Закону №530-IX). Гнучкий режим робочого часу — форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Деякі з введених зараз практик компанії розглядають як постійний варіант у подальшій роботі. Так, наприклад, згідно опитування 80 % планують запровадити дистанційну роботу для частини співробітників у різній мірі і після закінчення пандемії.

Компанії незалежно від галузі будуть вимушені переглянути HR-стратегії організаційні та технологічні підходи до роботи. Пандемія ще більше актуалізувала проблему розвитку, накопичення унікальних знань і компетенцій для компаній, а також збереження взаємодії, які напрацьовують працівники, перебуваючи у незвичних для більшості умовах віддаленої роботи.

Пріоритетними напрямками вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в сучасних мовах мають стати пи-

тання умов праці, травматизму, дистанційної дисципліни, використання інформаційних технологій у процесі трудових відносин.

Список літератури

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
2. Дії HR в період пандемії, дослідження компанії KPMG в Україні 2020 <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/05/HR-UA.pdf>
3. Загорський В.С. Управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я: монографія / Загорський В.С., Лободіна З.М., Лопушняк Г.С. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2010. — 276 с.
4. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

УДК 331.5

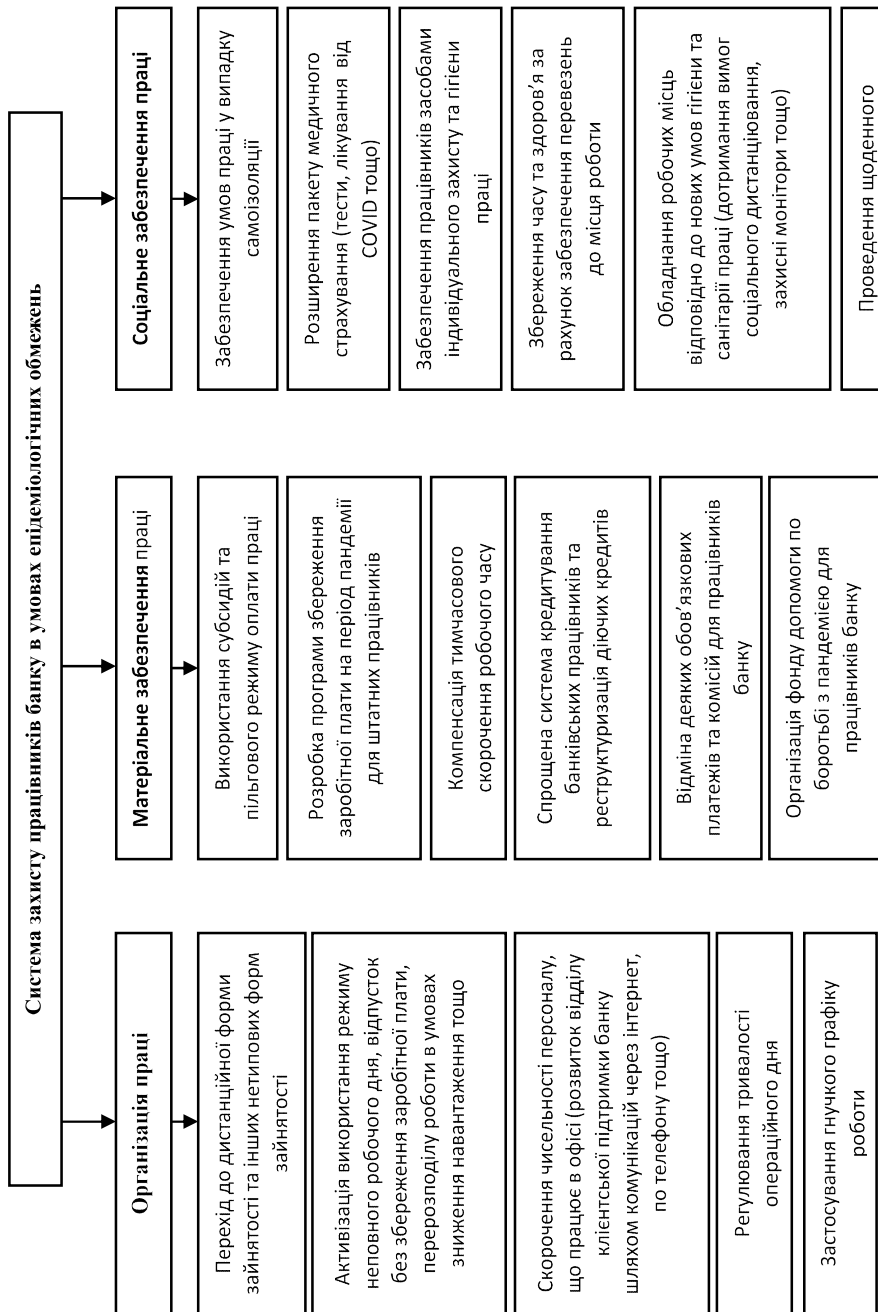
Домуз О. О.

аспірант кафедри менеджменту та соціального забезпечення
Університет банківської справи
м. Львів, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Криза COVID-19 мала серйозний негативний вплив на економіку і ринки праці у всіх регіонах світу. За оцінками МОП, у другому кварталі 2020 року втрати робочого часу, більша частина яких припала на країни з ринковою економікою і країни, що розвиваються, були еквівалентні майже 400 мільйонам робочих місць з повною зайнятістю [1].

На відміну від економічної кризи, глобальна надзвичайна ситуація у сфері охорони здоров'я породжує проблеми, які здатні серйозно вплинути на безперервність робочих процесів, адже якщо співробітники хворіють на робочому місці, виникає ризик розповсюдження захворювання.



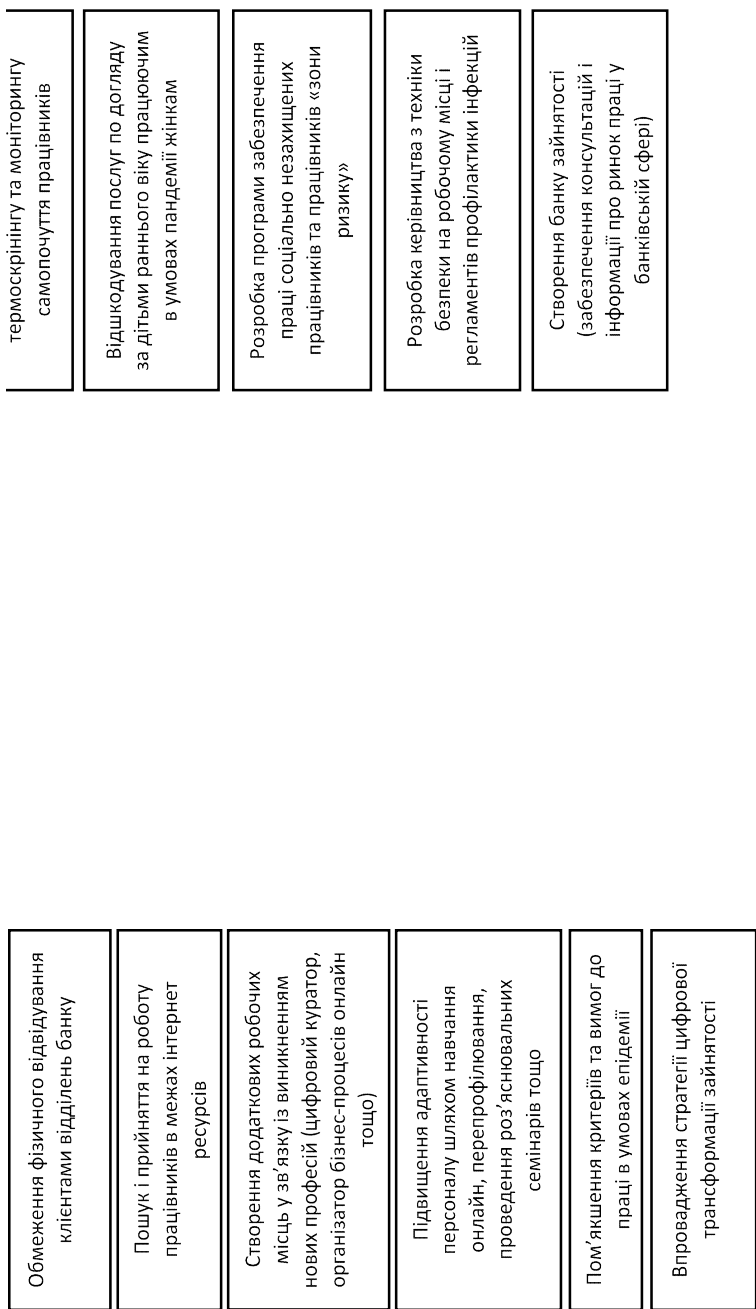


Рис. 1. Система захисту працівників банківської сфери в умовах епідеміологічних обмежень

Крім того, на відміну від попередніх економічних спадів, підприємства і установи зіштовхнулися не лише з падінням сукупного попиту, але і з наслідками режиму самоізоляції, заходів фізичного дистанціювання, що були спрямовані на уповільнення поширення коронавірусу.

Хвиля епідемії спричинила закриття підприємств і організацій і збільшення числа безробітних громадян у країні. На піку кризи у різних секторах економіки виникла необхідність розробки заходів політики реагування з метою захисту і збереження робочих місць за допомогою цілеспрямованої активної підтримки з боку роботодавців (рис. 1).

Основними інструментами, які використовуються керівними органами у банківському секторі для вирішення проблем зайнятості, викликаних епідеміологічною кризою, є програми компенсації доходів і активна політика удосконалення системи та форм зайнятості працівників.

Виважена і раціональна політика зайнятості та система захисту працівників [2] відіграє центральну роль у пом'якшенні наслідків звільнень, збереженні робочих місць і навичок, сприяттій зайнятості у банківському секторі і взаємодії з ринком праці, переході на нові форми зайнятості. Заходи щодо політики зайнятості мають коригуватися залежно від етапу, тривалості й суворості режиму самоізоляції та інструментів фізичного дистанціювання, введених з метою уповільнення поширення вірусу, а сама система зайнятості в банку в першу чергу має відповідати критеріям реактивності й гнучкості.

Банківським установам на сьогодні необхідно оперативно переглянути пріоритети праці, розширити масштаби надання послуг клієнтам і одночасно перерозподілити основні ресурси для забезпечення безперервної діяльності, гарантуючи при цьому безпечні умови праці і захист свого персоналу.

Основні заходи політики зайнятості у банківському секторі, що спрямовані на захист працівників, включають субсидії на заробітну плату, надання пільг за місцем роботи, підтримку в разі переходу на режим скороченого робочого часу тощо. Активно впроваджуються заходи, спрямовані на підвищення адаптивності робочої сили за допомогою навчання на робочому місці і дистанційного навчання. Елементом захисту працівників стала готовність банків інвестувати в цифрові технології надання послуг і трансформації зайнятості.

Таким чином, забезпечення захисту працівників під час пандемії спричинило необхідність розробки удосконаленого підходу до системи зайнятості у банківській сфері з урахуванням невизначеності її наслідків, тривалості кризи, обмежень на надання послуг тощо.

Список літератури

1. International Labour Office (ILO). 2020a. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 5th edn, 30 June, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

2. Ґрішнова О. А., Небукін В. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Зб. наук. праць. Випуск 9. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — С. 15—19.

УДК 338.46

Олійник Н. І.

д. н. з держ. упр., доцент

завідувач кафедри економічної політики та врядування

Кнерцер А. Ю.

слухач за спеціальністю

«Публічне правління та адміністрування»

Національна академія державного управління

при Президентові України

м. Київ, Україна

ГРОМАДСЬКЕ ЗДОРОВ'Я ЯК УМОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

В умовах поширення COVID-19 та стрімкого розвитку цифрових технологій, що спричинили нову соціоекономічну реальність, виникає необхідність переосмислення усіх національних політик у сфері охорони здоров'я та запровадження нових інноваційних моделей розвитку цієї галузі.

Новий контекст формування державної політики повинен ґрунтуватися на основних цінностях людини та розвитку ресурсного потенціалу держави задля забезпечення високої якості життя населення. Це передбачає «максимальну синхронність політики держави із соціогуманітарними запитами суспільства, що включає передусім демонополізацію системи охорони здоров'я, активну участь громадськості в процесах децентралізації відповідних ієрархічних систем, спрямованих на забезпечення надання якісних медичних послуг і впровадження програмно-цільових підходів до модернізації та деконструкції інститутів охорони здоров'я людини» [3, с.107].

Науковці та практики неодноразово наголошували на тому, що здоров'я громадян є однією з умов забезпечення національної безпеки, адже виникнення та поширення хворіб є чи не найголовнішою проблемою розвитку суспільства, і відсутність індикативних підходів до його збереження у межах однієї частини цивілізації неминуче відображається на іншій, що тим самим порушує динаміку сталості загальнопланетарного устрою. Фактично громадське здоров'я відображає рівень спроможності суспільства реалізовувати соціальні та біологічні функції, які покликані забезпечити життєдіяльність громадян.

Розглядаючи громадське здоров'я у контексті національної безпеки держави слід звернути увагу і на його безпосередній зв'язок з «потребами та цінностями, процесами інституціоналізації й легітимації нових соціальних норм і правових феноменів, які визнаються соціальними групами та суспільством у цілому з огляду на їх права та обов'язки стосовно здоров'я та охорони здоров'я» [6, с. 47].

Аналіз стану соціальної безпеки в Україні дозволив виокремити загрози, які мають значний вплив на рівень громадського здоров'я. Серед них: низький рівень бюджетного фінансування охорони здоров'я; збільшення чисельності ВІЛ-інфікованих осіб з діагнозом, що встановлений уперше в житті та хворих на активний туберкульоз із діагнозом, що встановлений уперше в житті (осіб на 100 тис. осіб населення); збільшення чисельності осіб, що захворіли на COVID-19. Серед загроз, які мають опосередкований вплив на рівень громадського здоров'я, виділено: збільшення рівня безробіття; зниження купівельної спроможності населення та низький рівень оплати праці медичних працівників.

Залежність системи національної безпеки держави від показників якості здоров'я населення доводить у своїх дослідженнях і Е.Ш. Гонтмахер. Він обгрунтував вплив злидненого становища громадян, яке визначається «низьким рівнем заробітної платні, утриманням інвалідів, дітей, літніх людей, що в результаті породжує достатньо пасивне функціонування суспільства» [1].

Сьогодні в умовах стрімкого поширення COVID-19, громадське здоров'я, по-праву можна назвати однією із найбільших проблем сучасного суспільства, і «відсутність індикативних підходів до його збереження в межах однієї частини цивілізації неминуче відображається на іншій, що тим самим порушує динаміку сталості загальнопланетарного устрою» [4, с. 43]. Однією з причин, яка порушує сталість глобальної безпеки світу, на думку А. Рудана [7], є відсутність сталих тенденцій ведення здорового

способу життя та належної культури екзистенційної цінності та наповненості життя людини в сучасному світі.

В Україні з метою створення сприятливих умов для зміцнення та збереження здоров'я людей як найвищої соціальної цінності, забезпечення реалізації права особи на оздоровчу рухову активність було схвалено Національну стратегію з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність — здоровий спосіб життя — здорова нація», яка «дозволить популяризувати такі профілактичні заходи, як спортивна ходьба, біг, ранкова зарядка [5, с. 69], що позитивно вплине на тривалість та якість життя населення.

Формуючи державну політику, слід враховувати не лише поточну ситуацію у країні, але й вплив глобальних проблем, які за умови їх поглиблення дестабілізують розвиток сучасного світу, що безпосередньо позначиться на показниках здоров'я населення планети. Організацією економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) визначено п'ять таких «глобальних потрясінь» [2], а саме: вірусні епідемії; кібератаки; фінансові кризи; соціально-економічні коливання та магнітні бурі.

Важливим під час формування державної політики є і врахування оперативних функцій громадського здоров'я (рис. 1).

| | | |
|---|---|---|
| Епідгляд і оцінювання стану здоров'я та добробуту населення | Зміцнення здоров'я, вплив на соціальні детермінанти та скорочення нерівності за показниками здоров'я | Забезпечення функціонування організаційних структур і фінансування |
| Моніторинг і реагування на небезпеки для здоров'я та надзвичайні ситуації у сфері охорони здоров'я та добробуту населення | Забезпечення стратегічного управління в інтересах здоров'я та добробуту | Забезпечення сфери громадського здоров'я кваліфікованими кадрами в достатній кількості |
| Захист здоров'я, гарантування безпеки довілля, праці та безпечності харчових продуктів | Сприяння розвитку наукових досліджень у сфері громадського здоров'я для наукового обґрунтування політик і практичних втручань | Інформаційно-роз'яснювальна діяльність (адвокація), комунікація та соціальна мобілізація в інтересах здоров'я |
| Профілактика хвороб, ранні їх виявлення | | |

Рис. 1. Оперативні функції громадського здоров'я

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок, що громадське здоров'я є стратегічним ресурсом держави, який дозволяє забезпечити безпечну життєдіяльність суспільства. Саме це і є об'єктивною умовою національної безпеки держави.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гонтмахер Е. Ш. Обретение будущего: Стратегия 2012: конспект. — М.: Экон-информ, 2011. — 95 с. — URL: [http://www.insorussia.ru/files/Finding_of_the_Future %20.Summary.pdf](http://www.insorussia.ru/files/Finding_of_the_Future%20.Summary.pdf)
2. Здоровье во всех стратегиях. Использование возможностей, реализация стратегий. — URL: [file:///D:/СЕРПЕНЬ %202017/URN_ISBN_978-952-00-3540-2.pdf](file:///D:/СЕРПЕНЬ%202017/URN_ISBN_978-952-00-3540-2.pdf)
3. Кланца А.І. Громадське здоров'я як умова національної безпеки держави // Вісник НАДУ при Президентіві України (Серія «Державне управління»), 2018 № 1. С. 107 -113.
4. Кланца А.І. Охорона здоров'я як структурна складова національної безпеки держави: дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. Київ, 2019. 571 с.
5. Лопушняк Г.С., Іваненко Є.О. (2016) Теоретичні аспекти державного регулювання охорони здоров'я. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. — Полтава : ПУЕТ, 2016. № 3 (75). С. 22—38
6. Фомин Э.А., Федорова Н.М. Стратегии в отношении здоровья // Социологические исследования. 2014. № 11. С. 43-61.
7. Rudan I et al. Evidence-based priority setting for health care and research: tools to support policy in maternal, neonatal, and child health in Africa. PLoS Medicine, 2017, 7:e1000308. doi: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pmed.1000308> PMID:20644640

УДК 332.2

Pandey, A.

Research Scholar, SCSVMV University,
Kanchipuram, Tamil Nadu, India

Ramesh, Dr. V.

Assistant Professor, SCSVMV University,
Kanchipuram. Tamil Nadu, India

DEEP LEARNING BASED CLOUD INTEGRATED FARMING DURING COVID-19 FOR THE SAFETY OF AGRICULTURAL WORKERS

Outbreak of corona virus in India and the consequent lockdown, unfortunately, also coincided with the country's peak harvesting time of a variety of crops of the season. Across India, a massive agricultur-

al crisis is due to COVID-19 shutdown. As per COVID-19 safety guidelines agricultural workers movement to the farms has been restricted, therefore essence of robust digital infrastructure in agriculture is the need of hour for the safety of agricultural workers. A digital ecosystem in which a farmer and agricultural worker can monitor and grow crops with increasing yield, cost effectively, and sustainably. Technology adoption in agriculture sector is one of the major challenging problems in current time of pandemic. During this pandemic, Indian farmers and agricultural workers faced many problems in agriculture domain such as lack of irrigation infrastructure, market infrastructure and transport infrastructure etc. In this study we have proposed a one of the possible solutions for improvement is by using deep learning based cloud environment that helps in gathering information from farm workers such location-based information, crop health information and environmental constraints. In this paper we proposed a cloud based agriculture framework to monitor and analyse crop health by using deep learning remotely. This framework promotes a fast development of agricultural modernization, realize smart agriculture and effectively solve the problems concerning agriculture.

The on-going health crisis around COVID19 has affected all walks of life. Protecting lives of people suffering from the disease as well as frontline health responders have been the priority of nations. Governments have swung into actions since the Corona virus attack created an unprecedented situation. India declared a three-week nation-wide lockdown till mid-April in the initial phase, which was subsequently extended for achieving satisfactory containment of the virus spread. During these challenging times, how does Indian Agriculture respond to the crisis and how do government measures affect 140 million farm households across the country and thereafter impact the economy of a very important country in the developing world. We assess the immediate challenges that COVID19 has posed to the farm sector and suggest mitigation measures to ensure a sustainable food system in the post-crisis period.

Because of country wide lockdown and disconnected logistics leads lacks of agricultural inputs, shortage of labours, interrupted trade. This caused delay in agriculture production, food insecurity that ultimately leads social instability.

The Government of India (GoI) and many state governments have designed several measures to address the problems that agricultural workers are facing. The GoI has announced the several measures like PM Kisan Yojana, Agri Infrastructure Fund, Pradhan Mantri Matsya Sampada Yojana(PMMSY) etc. to support farmers and agricultural workers.

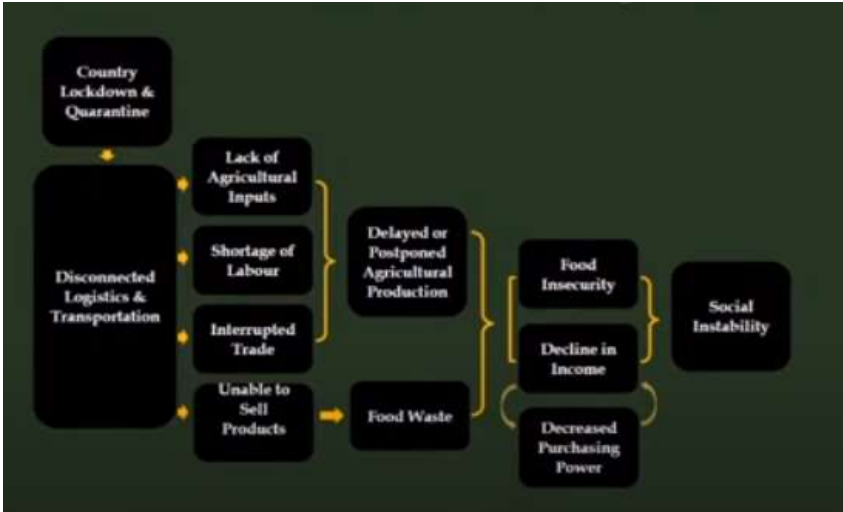


Figure: Effects of COVID-19 on agriculture.

In spite of all these measures taken by state and central government in view of COVID-19 are not enough to fulfil the need of our farmers and agriculture labours. Therefore our agriculture scientists and researchers have to think how science and technology can be used as tool to empower Indian Agriculture and to develop India. With growing population and ever growing demand for food, the scientist and researchers across the globe are busy to find innovative ways to meet this ever surging demand.

Proposed System — Deep Learning Based Cloud Integrated Farming

In this study a survey on deep learning and cloud computing role in agriculture is performed and we proposed a deep learning based cloud environment to help farmers and agricultural workers. The proposed system Deep Learning Based Cloud Integrated Farming system is completely automated wireless system in which plants are attached with sensors that continuously sense the environmental variables like Dryness of soil, Temperature, Pressure, Soil fertility, pH Concentration of soil etc. and upload these data to respective IoT cloud Provider. The Major benefit of this system is that farmer can remotely monitor these environmental variables with the user interface provided by cloud provider. He can on/off water tap if soil is too dry. Farmer can

increase or decrease Temperature, pH, Pressure etc. Values depending on the soil need and environmental conditions. Sensor uses deep learning algorithm to calculate amount of water or fertilizer to release which is captured and twisted to the farmer.

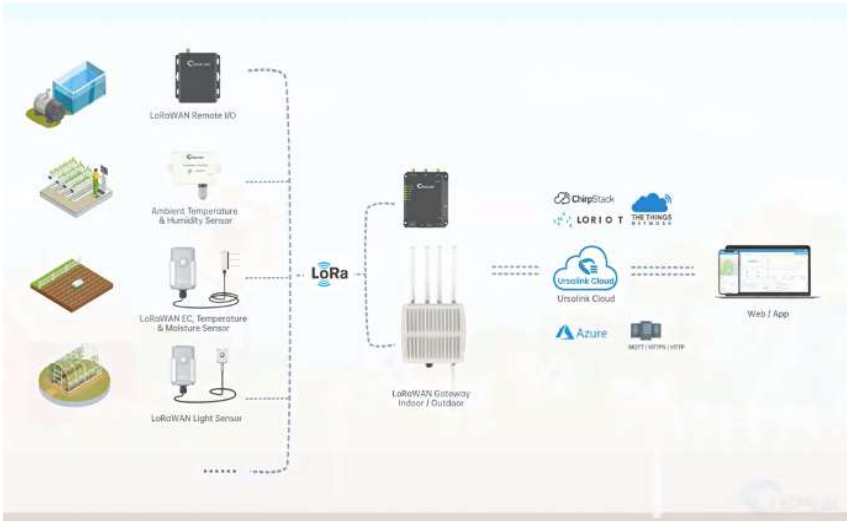


Figure: Deep learning based cloud agriculture

This system provides various services to the farmer and agricultural worker over internet.

Crop related information: It captures information related to all the crops grown in recent past in different regions. This will help the local farmers of different parts of the nation in crop related decision making.

Weather information: It stores the region specific weather information and also the weather forecast for a specific duration. It will benefit the farmers in decision making related to selection of crops.

Soil Information: Soil information also plays a vital role in crop related decision making. So, this section provides information on nature of soil of different parts of the country. It can also provide the trend of soil in past and will help in forecasting the future trend of soil.

Growth progress monitoring: It monitors and captures data on crop growth in different regions on a regular interval. This will be specifically useful in comparing the crop growth region wise and also comparing it with past data will bring a clearer picture.

Farmers Data: It captures the region wise farmer related data, to monitor and study the involvement of local farmers in Indian agricultural sector.

Expert Consultation: It provides solutions to common problems that farmers frequently experience. It can also have a provision to post unattended problems seeking for solutions from the experts. It will also have a bundle of frequently asked questions (FAQs) and their answers to make the response reach the farmers faster.

Conclusion: In this study we have proposed a deep learning based cloud environment to help farmers and agricultural workers. This framework can help and guide reforms to make the Agri food system and livelihoods more resilient. Key among the needed changes are agricultural market reforms and digital solutions to connect farmers and agricultural workers to markets, creation of safety nets and provision of reasonable working conditions, and decentralized food systems, especially for vulnerable communities. As enormous amounts of crucial agricultural data is stored in the clouds, it becomes easier to process the data and take timely actions to address problems before they turn detrimental to productivity.

An effective implementation of our model will encourage other sectors also, which will lead to optimal benefit of shifting towards cloud. This will bridge the gap between technology, information and farmers. This will have positive and tremendous impact on to face troublent time like pandemic and lead the nation towards technological development especially in agriculture domain.

References

[1] Dacosta Francis (2013), «Rethink the Internet of things», Apress, Santa Clara, California, 2013.

[2] Israni S, Meharkure H (2015), «Application of IOT Based System for Advance Agriculture in India», International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering, Vol. 3, Issue 11.

[3] Kumar Anjani, Arabinda K. Padhee (2020), «How Indian agriculture should change after COVID-19», International Society for Plant Pathology and Springer Nature, 2020.

[4] Suba G, Jagadeesh Y (2015), «Smart Irrigation System Through Wireless Sensor Networks», ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences, VOL. 10, NO. 17.

[5] Singh Balwinder, Paresh B. Shirsath, «Agricultural labor, COVID-19, and potential implications for food security and air quality in the breadbasket of India», Agricultural system, Volume 185, 2020.

[6] S. Roham, Pawar G (2015), «Smart Farm using Wireless Sensor Network», International Journal of Computer Applications (0975 — 8887), doi:10.1109/HNICEM.2015.7393215.

[7] V.C. Patil, K.A. Al-Gaadi, D.P. Biradar, M. Rangaswamy, «Internet Of Things (Iot) And Cloud Computing For Agriculture: An Overview», Proceedings of AIPA 2012, INDIA.

ТЕНДЕНЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ПІД ЧАС СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Концепція людського розвитку, запропонована Програмою Розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), є найвагомішим надбанням суспільства. Її основні складові: довголіття, освіченість, матеріальний добробут — формують умови для всебічного розвитку потенціалу людини, які стають основою для формування соціально-економічної політики кожної держави. Підґрунтям для досягнення високих показників, що забезпечують реалізацію концепції людського розвитку, є економічне зростання країни. Однак кризи, які виникають під впливом різних чинників, заважають повноцінно реалізувати людський потенціал та отримувати можливості вибору. Можливості реалізації людського потенціалу в Україні за період її незалежності були обмеженими в основному економічними чинниками, які з березня 2019 року посилюються під впливом світової пандемії COVID-19. Україна в такій ситуації не єдина, адже практично всі країни світу постраждали від цього інфекційного захворювання та страждають від поглиблення економічної нестабільності й надалі. За таких умов важко реалізувати основні можливості передбачені концепцією людського розвитку, зокрема: прожити довге й здорове життя; набути, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя. На це вказується і у аналітичному дослідженні Програми розвитку ООН, у якому зазначається, що рівень людського розвитку у країнах світу може знизитись уперше з часу запровадження цієї концепції у 1990 р. [1].

Збільшення рівня безробіття та зменшення рівня доходу населення поглибить нерівність, а це впливає на якість їх життя, що у вимірі концепції людського розвитку зводить до можливості доступу до засобів існування. Небезпека такого становища полягає також у тому, що у населення може сформуватися антисоціальна поведінка, що призведе до проблем із здоров'ям, а отже може змен-

шить тривалість його життя. Ще однією спричиненою пандемією проблемою, з якою прийдеться в майбутньому стикнутися, є психологічне здоров'я населення. Населення перебуває у постійному економічному стресі, адже боїться втратити свої доходи та засоби до існування через пандемію, а отже збільшується рівень смертей-відчаю (самогубств) [2]. ООН рекомендує збільшити інвестування у цю галузь психологічного обслуговування. Лише розвинуті країни, у яких у попередні періоди спостерігалось економічне зростання, можуть забезпечити такі програми. На жаль, в Україні критичний рівень забезпечення медичної галузі не дає впевненості у збереженні фізичного здоров'я, а про психологічне, поки що, ніхто навіть не згадує.

Пандемія COVID-19 негативно вплинула на процеси набуття, розширення та оновлення знань, які є складовими людського розвитку. На думку експертів ПРООН, 86 % дітей молодшого шкільного віку під час запровадження локдауну фактично не здобували знань у країнах з низьким рівнем людського розвитку, в той час як у країнах з дуже високими показниками людського розвитку таких дітей лише 20 % [3]. Використання інтернет-технологій для процесу навчання розширило можливість здобуття освіти населенням. Для України процес навчання у цей період характеризувався певною невизначеністю, особливо це стосувалося дошкільної та шкільної освіти. Адже доступ до освіти виявився не для всіх рівним. Так, жителі міст мали якісніші умови доступу до здобуття знань, ніж мешканці сільської місцевості. Загалом взявши до уваги опитування, що здійснювалося Службою освітнього омбудсмена, яке проводилося з 8 по 13 квітня 2020 року, можна зробити висновок, що в більшості шкільних закладів було організовано доступ до отримання освіти. Так, 85,1 % дітей продовжували навчатися під час карантину, 13,9 % навчалися в неповному обсязі, і лише 1 % дітей не продовжили навчання під час карантину. Доступ до дистанційного навчання школярів вимагав додаткових фінансових витрат сім'ї. Такий висновок було зроблено з наведеної Службою освітнього омбудсмена інформації, згідно якої 66,5 % батьків вказали на необхідність забезпечення навчання дітей комп'ютерним обладнанням [4]. Отже, рівність умов доступу до шкільної освіти залежало від таких чинників: організаційних, навчальних; психоемоційних; технічних.

Узгоджену політику протидії негативним впливам економічної кризи та епідемії COVID-19 на всіх рівнях державного управління в Україні, яка має зменшити вплив цих факторів на рівень людського

розвитку, проводить уряд. Крім того, Верховна Рада України у постанові «Про заходи протидії поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) та захисту всіх систем життєдіяльності країни від негативних наслідків пандемії та нових біологічних загроз» окреслила напрями дій, спрямованих на забезпечення фізичного здоров'я населення, рекомендувавши створити Національний штаб протидії COVID-19 і передбачивши виконання фінансових зобов'язань перед медичними закладами та медпрацівниками у Державному бюджеті України на 2021 рік. Однак, недостатній рівень досліджень впливу та наслідків економічної кризи та епідемії COVID-19 на рівень людського розвитку заважають виробленню системної та обґрунтованої політики збереження потенціалу населення.

Список літератури

1. COVID-19 and human development: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/covid-19_and_human_development_0.pdf (дата звернення: 25.10.2020).
2. ООН: пандемія коронавірусу може призвести до кризи психічного здоров'я у світі. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-oon-psykhichne-zdorovya/30611282.html> (дата звернення: 01.11.2020).
3. Результати опитування батьків «Навчання дітей під час карантину». URL: <https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/Rezultaty-opytuvannya> (дата звернення 01.11.2020).

УДК 331

Хлопов А. М., Хоменко Л. Г., Титаренко В. М.
кафедра виробничо-інформаційних технологій
та безпеки життєдіяльності Полтавський національний
педагогічний університет імені В.Г. Короленка
м. Полтава, Україна

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ТА НАВЧАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ

У світі зараз вирує пандемія коронавірусу, яка дуже є загрозовою для людства як у світі в цілому, так і в Україні, зокрема. Ця хвороба охоплює все ширше коло населення, приносячи з собою біль і горе у кожний дім, куди вона «завітала».

У всьому світі дослідники працюють над розробкою потенційно безпечних вакцин проти COVID-19, але, на жаль, на даний час ті вакцини, які винайдені, знаходяться на стадії випробувань, а тому ще не прийшли до того моменту, коли їх можна рекомендувати людям.

Україна розробила вакцину, яка на даний час пройшла доклінічну фазу досліджень тривалістю 6 місяців. Ці випробування підтвердили стійкий результат вироблення антитіл і показали нейтралізацію вірусу COVID-19 в інфікованих клітинах людини. Дослідження проводилися в лабораторіях Туреччини та Сполучених Штатів Америки. Надалі планується проведення трьох фаз клінічних випробувань.

Доки вакцина не знайдена, ситуація в країнах світу загострюється. В Україні залишається високим рівень захворюваності. Полтавщина, як регіон України, знаходиться вже другий тиждень у «червоній зоні», що накладає певний відбиток на роботу об'єктів різного підпорядкування в ній. Міністерство охорони здоров'я закликає постійно використовувати заходи індивідуального захисту у громадських місцях та уникати скупчення людей.

З цією метою у школах Полтави з 15 жовтня 2020 року оголошені двохтижневі канікули, після яких пропонується навчання для 5–11 класів за дистанційною формою. Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, за рекомендацією Міністерства освіти і науки України, перевів студентів на дистанційну форму навчання поки що терміном один місяць з 15 жовтня до 15 листопада 2020 року. Така форма навчання здійснюється з використанням дистанційних платформ. Дистанційне навчання у сучасному українському суспільстві викликане також розширенням міжнародних контактів громадян нашої країни. Зміни торкнулися не лише обсягу таких контактів, але й якісного їх рівня, форм і засобів спілкування тощо. Вони зумовлені інтенсивною інформатизацією та комп'ютеризацією усіх напрямів діяльності у суспільстві: виробництва, науки, освіти, культури. В останні роки з'явилися дослідження і методичні рекомендації щодо використання так званого дистанційного навчання для задоволення зростаючого попиту споживачів педагогічних послуг. В умовах реформування національної системи освіти велика увага приділяється передовим новітнім технологіям у системі дистанційного навчання. Засоби телекомунікації для цієї мети є інформаційним середовищем, найбільш оптимальним з точки зору грошових витрат, оперативності поширення інформації, доступу

до можливих баз знань. Технологія дистанційного навчання відрізняється від традиційної технології самостійного навчання за допомогою навчальної книги в основному тим, що змінилися самі носії інформації — книги. Як встановлено у дослідженнях, електронні книги мають чимало переваг:

- 1) містять великі обсяги текстової інформації (гіпертексти);
- 2) допускають копіювання та сканування тексту;
- 3) мають кращий сервіс: дизайн, музичний супровід, умонтовані динамічні зображення (відеокліпи);
- 4) допускають присутність у тексті довідниково-інформаційної та пошукової системи;
- 5) забезпечують швидкий пошук джерела в алфавітному, контекстному, хронологічному порядку.

Найголовнішою перевагою дистанційної освіти є спрощення доступу до освіти широких кіл студентів. Дистанційна освіта є новою формою отримання освіти поряд з очною та заочною. Вона не виключає традиційних підходів, а доповнює їх, наповнює новим змістом і можливостями за рахунок широкого використання в освітньому процесі інноваційних методів і засобів, заснованих на комп'ютерних і телекомунікаційних технологіях. Цей різновид освіти є наслідком об'єктивного процесу інформатизації суспільства і вбирає у себе найкращі інноваційні риси. Основу дистанційного навчання складає цілеспрямована і ретельно контрольована самостійна робота студента, який може навчатися у зручному для себе місці за індивідуальним і гнучким графіком, маючи при собі комплект спеціальних засобів навчання та можливість контакту з викладачем телефоном, електронною поштою або за допомогою Інтернету. Освітній процес відбувається у спеціально створеному середовищі. За рішенням ученої ради Університету, за погодженням з керівництвом факультетів, з семи факультетів три перейшли на використання платформи Moodle, а чотири факультети працюють на платформі G Suite.

Факультет технологій і дизайну використовує для проведення навчальних занять платформу G Suite. Вона дає технічну можливість як розмішувати навчальні матеріали для опрацювання їх студентами, так і проводити лекційні та практичні або лабораторні заняття за допомогою системи Google Meet. Викладач провів заняття, опрацював зі студентами навчальний матеріал на занятті. Потім студент за спеціальним своїм власним паролем має право зайти у цю дисципліну, додатково взяти собі потрібний матеріал та виконати необхідне практичне завдання, прикріпивши його

для оцінки викладачем до Classroom з цієї дисципліни. Викладач, отримавши від студента виконане завдання, має його перевірити і виставити оцінку, яка тут же передається студенту, чим досягається прозорість та відкритість цієї системи навчання. Таким чином утворюється електронний журнал з оцінками, який потім викладач легко може перенести на паперову форму журналу академічної групи.

В сучасних умовах пандемії коронавірусної хвороби цей спосіб навчання дає можливість при відповідній організації праці студенту отримувати знання на достатньому рівні з використанням елементів самостійної роботи, а викладачу — об'єктивно оцінити знання, зберігаючи при цьому здоров'я всіх учасників навчального процесу. Цей досвід використання дистанційних технологій для опанування навчальним матеріалом дає позитивний ефект і може в умовах пандемії бути альтернативною формою навчання у закладі освіти України.

УДК 339.976.2

Чалюк Ю. О.

кандидат економічних наук, доцент кафедри соціології
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

COVID-19: ГЛОБАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИКЛИКИ

COVID-19 є глобальним соціально-економічним викликом для усього світу. Кожна держава шукає можливості порятунку бізнесу, актуалізувалось питання інвестицій в управління та розвиток інфраструктури системи охорони здоров'я, використання новітніх технологій для боротьби з наслідками COVID-19. У боротьбі з пандемією країни світу поділились на два табори. Перший — відмова від запровадження жорсткого карантину, поділ країни на карантинні зони, часткове обмеження руху громадян та транспорту. Другий — жорсткі карантинні заходи, обмеження пересування громадян, закриття авіапростору. Більшість країн обрали другий варіант карантинних заходів, адже він зупинив стрімке поширення вірусу, панічні настрої населення та виправдав себе в

Китаї, Сінгапурі та Австралії. Пандемія і жорсткі карантинні заходи матимуть негативний вплив як на економіку, так і на здоров'я населення. Економісти засвідчують, що фінансова криза 2020—2021 рр. буде глибшою, ніж фінансовий колапс 2008—2009 рр. Промислове виробництво та роздрібна торгівля у Китаї знизились на 20 %, а інвестиції зменшилися на 24 %. Така ситуація змушує уряди провідних країн світу розробляти антикризові проекти допомоги своїм економікам.

Міжнародні фінансові організації та глобальні інвестиційні фонди виділяють кошти на боротьбу з поширенням та наслідками коронавірусу:

а) Міжнародний валютний фонд — 50 млрд дол. для підтримки найпостраждаліших і найбідніших країн світу. Країни з середнім рівнем доходу та слабкою системою охорони здоров'я отримають 10 млрд дол. під нульову ставку відсотка [1];

б) Група Світового банку — 160 млрд дол. на ефективні заходи боротьби з наслідками пандемії у 100 країнах світу, де проживає 70 % населення. Кошти направлені на підтримку державної системи охорони здоров'я та допомогу приватному сектору, щоб продовжувати працювати та зберігати робочі місця [2];

в) Європейський банк реконструкції та розвитку — 21 млрд євро для 38 країн, що розвиваються і в які інвестує банк. Кошти будуть використані на боротьбу з економічними наслідками кризи, спричиненої пандемією COVID-19. Пандемія коронавірусу є великою загрозою для світової економіки, тому банк розробляє нові ініціативи для фінансування держав в умовах пандемії. Основним елементом пакета допомоги буде програма фінансування компаній для задоволення їхніх короткострокових потреб, поповнення оборотного капіталу та ліквідності [3];

г) Європейський центральний банк — 806,9 млрд дол. у рамках програми стосовно викупу цінних паперів приватного і державного сектора. Програма діє до кінця 2020 року [4];

д) Європейський Союз — 26,7 млрд дол. для пом'якшення економічних наслідків поширення коронавірусу. Кошти направлені на підтримку системи охорони здоров'я, ринку праці, малого і середнього бізнесу [5];

е) Організація Об'єднаних Націй, ВООЗ і ЮНІСЕФ — 15 млн дол. на моніторинг поширення коронавірусу, розслідування й верифікацію випадків захворювання, результативну роботу національних лабораторій [6].

Епідемія коронавірусу не оминула Україну. В кризових умовах Україна допускає надмірне монетарне та фіскальне стимулювання. Додаткові боргові, бюджетні та політичні проблеми у державі провокують активну девальвацію гривні. Тому Верховна Рада України заснувала Фонд боротьби з COVID-19 [7]. Сума допомоги становить 66 млрд грн фінансування додаткових видатків на охорону здоров'я та компенсації економічних втрат від карантину. Сума у 16 млрд грн була використана для підтримки системи охорони здоров'я, забезпечення медиків засобами індивідуального захисту, підвищення заробітної плати, закупівлі необхідного медичного обладнання. Фінанси у обсязі 7 млрд грн були направлені у фонд боротьби з безробіттям, з них 2,7 млрд грн використовуються як грошова компенсація часткового безробіття. Грошові кошти у розмірі 1,2 млрд грн направлені на підтримку фізичних осіб-підприємців, які не можуть працювати через карантин і мають дітей віком до 10 років. Значна сума у обсязі 35 млрд грн спрямована на реконструкцію, ремонт та утримання автомобільних доріг, що в свою чергу забезпечить населення додатковими робочими місцями та покращить транспортне сполучення для своєчасного надання медичної допомоги.

Список літератури

1. International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/COVID-Lending-Tracker>
2. World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/en/who-we-are/news/coronavirus-covid19>
3. European Bank for Reconstruction and Development. URL: <https://www.ebrd.com/what-we-do/coronavirus>
4. European Central Bank. URL: <https://www.ecb.europa.eu/home/html/index.en.html>
5. The European Union . URL: https://europa.eu/european-union/index_en
6. United Nations. URL: <https://www.un.org/en>
7. Фонд боротьби з COVID-19. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/data_and_analytics-433

Герасименко О. О.

доцент кафедри менеджменту інноваційної
та інвестиційної діяльності,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ПОКОЛІННЯ Z: ПОТРЕБА В НОВИХ HR-ТЕХНОЛОГІЯХ

Однією з детермінант актуалізації поколінної проблематики в контексті менеджменту персоналу, як засвідчили наукові розвідки [1] та підтвердив управлінський досвід [2; 3; 6], слід вважати інтерес роботодавців, для яких набуття незаперечних конкурентних переваг безпосередньо пов'язано з ефективним використанням потенціалу працівників різних вікових груп. Очевидно, що для представників різних поколінь притаманні певні життєві пріоритети та трудові цінності. Їх мотиви поведінки та очікування від роботи в компанії суттєво різняться. Тому й кадрові стратегії та HR-технології апріорі не можуть бути ефективними без урахування поколінних особливостей персоналу.

В науковій літературі тривають дискусії стосовно трактування поколінь. Погоджуємось з підходами дослідників, які ідентифікацію поколінь пов'язують не лише з виокремленням вікових груп людей, що народилися у певному календарному діапазоні, а й враховують спільність їх проживання на певній території та перебування під впливом суспільно значущих подій — техніко-технологічних, політичних, соціальних. Звідси слідує, що представники одного покоління мають схожість у поведінкових практиках, ціннісних орієнтаціях, ментальних схемах.

За зазначеними характеристиками побудована класифікація поколінь, запропонована Нейлом Хоува і Вільямом Штраусом [7], в якій покоління Z виділено з-поміж інших за періодом народження в діапазоні 2003—2023 роки; класифікація поколінь, розроблена американським дослідним центром Pew Research Center [6], в якій межа покоління Z визначена, починаючи з 1997 року народження; класифікація поколінь, автором якої є В. Радаєв [4] і в якій період народження представників покоління Z датовано 2000 роком і пізніше. Девід Стіллман і Йона Стіллман до цього покоління зараховують народжених у 1995—2012 роках [5].

Акцентуємо увагу на тому, що у згаданих класифікаціях поколінь періоди народження представників покоління Z певною мі-

рою різняться. Слід підкреслити, що такі відмінності в часових рамках не є принципово значущими. Важливішим є фокус на стилі життя та ціннісних орієнтаціях нового покоління, що сформувалося в епоху становлення неоекономіки. Передусім зауважимо, що основною характеристикою покоління Z (покоління цифрового, покоління мережевого) є органічна включеність в інтернет-середовище, що позначається на його ставленні до життя, до себе, до роботи. Це покоління характеризується масштабною залученістю до сфери інформаційних, цифрових і мережевих технологій, які настільки легко опановуються його представниками, що стирається грань між реальним і віртуальним світом. Це покоління здійснює свою життєдіяльність, будучи зануреним у простір інтернету, соціальних мереж, смартфонів, планшетів, комп'ютерних продуктів. Покоління Z є типовим мережевим поколінням зі стійкою мережевою ідентичністю та мережевою ментальністю. Соціалізація представників покоління Z відбувається переважно в мережевому просторі, за цифровими траєкторіями. Віртуальне оточення проєктує на себе оточення реальне, що зумовлює так звану кіберсоціалізацію нового покоління. Цифрове середовище для покоління Z є звичним і зрозумілим, а тому й комфортним у трудовому житті.

Д. Тапскотт — автор самого поняття «мережеве покоління» — звертав увагу на те, що представники цього покоління на інтуїтивному рівні розуміються в інтернет-технологіях, новітньому програмному забезпеченні, з легкістю орієнтуються в мережі інтернет, що дозволяє їм створювати свої власні інтернет-продукти, швидко отримувати та опановувати великий об'єм інформації [8].

Покоління Z серед представників інших вікових категорій персоналу компаній вирізняється як нова генерація з притаманними ціннісними та поведінковими пріоритетами, що визначаються соціальними ідеалами та вибудовують життєві й професійні цілі.

Враховуючи домінування мережевих і цифрових технологій у середовищі соціалізації та життєдіяльності представників покоління Z, гіпотетично можна визначити такі їх цінності, як пріоритет віртуальних комунікацій, орієнтація на індивідуалізм, цифрові компетентності, креативність, оптимістична життєва позиція, слабка орієнтація на колективні професійні практики, домінування нетривалих ділових і життєвих проєктів, прискорений темп професійного розвитку та стрімка кар'єра. Для представників покоління Z кар'єрні перспективи є топ-фактором стресу [2].

Особливістю трудового потенціалу та людського капіталу покоління Z слід вважати здатність ефективно працювати на стику реального та віртуального простору в рамках надвисокої персоналіза-

ції. За результатами дослідження «Deloitte Global Millennial Survey 2020» більшість представників покоління Z у світі переконані, що Четверта промислова революція вдосконалює їх працю і дозволить зосередитися на роботі з високим рівнем доданої вартості [2].

Надто строкатим є психофізіологічний портрет покоління Z, якому властиві нетерпеливість, зосередженість на короткострокових цілях, самовпевненість, амбітність. Покоління Z живе в мережах, віддає перевагу віртуальному спілкуванню. Той віртуальний світ, у якому перебуває покоління Z, часто придуманий, обмежений пост-індустріальними цінностями. Водночас більшість представників цього покоління цінує чесність, відвертість, відкритість.

Основні характеристики цифрового, мережевого покоління, яке функціонує як комплекс «машина-людина», зумовлені специфікою його мислення, що побудоване за принципом пошуку інформації у віртуальних мережах, а не в книжках.

Не потребує особливого доведення твердження про актуалізацію для покоління Z цінностей, що пов'язані зі здоров'ям, матеріальним станом, соціальним статусом, кар'єрним розвитком. З огляду на це та враховуючи зміни у структурі якостей цифрового покоління, серед них — гіперактивність, емоційність, підвищена конфліктність та ін., можна очікувати, що в трудових колективах буде посилюватись конкуренція на міжособистісному рівні; зростати конфліктність поколінь у складі сукупної робочої сили; з'являтимуться трудові конфлікти між представниками покоління Z і менеджерами різних рівнів.

У розбудові ефективної системи HR-менеджменту, як свідчать висновки фахівців-практиків [3], важливо:

по-перше, уникати авторитарного стилю управління. Натомість слід використовувати коучинговий підхід, за якого стирається чітка ієрархія, нівелюється схема «керівник-підлеглий», формується демократична атмосфера, де керівник не вказує, а запитує і пропонує;

по-друге, створювати можливості для застосування нових технологій. Згідно з дослідженням J. Walter Thompson, покоління Z цінує доступ в інтернет більше, ніж похід у кіно, отримання кишенькових грошей від батьків, відвідування спортивних заходів і перегляд передач кабельного телебачення;

по-третє, вибудовувати сильний бренд роботодавця. Дослідження компанії Нільсен (Nielsen) виявило, що 83 % представників покоління Z найбільше довіряють рекомендаціям друзів; на другому місці за ступенем довіри — пости споживачів в інтернеті і публікації у пресі (66 % покоління Z). Тому важливо подбати

про позитивні відгуки та рекомендації від нинішніх і колишніх співробітників;

по-четверте, безперервний розвиток. Для представників покоління Z критично важлива можливість розвиватися в різних напрямках. Для цього в корпоративному навчанні слід впроваджувати інновації, поєднуючи офлайн тренінги з онлайн-технологіями, та налагодити процеси адаптації і наставництва;

по-п'яте, вибудувати систему підвищень і переміщень у посадах, що суттєво посилить мотивованість, оскільки співробітники будуть розуміти, що всередині компанії вони можуть отримати не лише навчання, а й просування по кар'єрних сходах.

Рекомендації від представників професійного HR-середовища спрямовані також на розуміння персональних брендів покоління Z; персоналізацію процедури рекрутингу; надання співробітникам можливості самостійно формулювати назви їхніх посад; практикування персоналізованих посадових інструкцій; персоналізацію кар'єрних планів з метою реалізації амбіцій і використання сильних сторін покоління Z [3].

Змушені констатувати, що віртуальне інформаційно-комунікаційне середовище поряд із сильними сторонами та новими можливостями покоління Z продукує ризики і загрози як для його представників, так і для інших груп персоналу. Серед цих ризиків і загроз — інтернет-залежність, потоки дезінформації, спотворення комунікацій, тиражування недостовірної інформації, шаптаж, кібербулінг, троллінг, надмірні інформаційні навантаження та швидка втома від роботи з монітором. Зазначені обставини зумовлюють потребу посилення безпекової компоненти кадрової політики компанії.

Прикладний управлінський інструментарій, що розробляється на засадах теорії поколінь і базується на врахуванні особливостей представників покоління Z, в умовах становлення неоекономіки має наповнити новим змістом кадрову стратегію та політику управління персоналом у цифрову епоху. Отже, архіважливими для роботодавців і менеджерів усіх рівнів мають стати HR-технології, в які закладено зв'язок між місією компанії та цінностями поколінь.

Список літератури

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2 (40). С. 103–138.

2. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

3. Миллениалы и поколение Z — о работе и кризисе. Исследование «Делойт». URL: <https://happymonday.ua/ru/myllenyaly-y-pokolenye-z-o-rabote-deloitte>.

4. Особенности мотивации сотрудников поколения Z. URL: <https://www.talent-management.com.ua/5562-osobennosti-motivatsii-sotrudnikov-pokoleniya-z/>

5. Радаев В. Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

6. Стілліман Девід, Стілліман Йона. Покоління Z на роботі / пер. з англ. І. Гоял. Харків: Видавництво «Ранок»; «Фабула», 2019. 304 с.

7. Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin. Washhington, DC: PEW Research Center. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/01/defining-generations-where-millennials-end-and-post-millennials-begin/>

8. Howe, N., Strauss, W. (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation. N.Y.: Vintage Books. 415 p.

9. Tapscott, D. (1999). Growing Up Digital. The Rise of the Net Generation. New York: McGraw Hill. 338 p.

УДК 331.5

В'юник О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Кіріченко О. В.

асистент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток інформаційно-мережевої економіки обумовлює суттєві зміни у глобальних трендах зайнятості населення та підходах

до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. У сфері зайнятості на сьогоднішній день тенденції є доволі суперечливими. З одного боку, відкриваються широкі можливості внаслідок комп'ютеризації, роботизації складних виробничих процесів, розширюються можливості працевлаштування у сфері послуг, розвиваються різноманітні форми нестандартної зайнятості, у тому числі дистанційної. З іншого боку, вивільнення працівників традиційних професій, старіння населення, і зокрема, висока частка людських ресурсів старших вікових груп у складі трудового потенціалу, які не завжди здатні опанувати сучасні цифрові технології та засоби інформаційної взаємодії, становить суттєву загрозу соціальній захищеності відповідних категорій працівників на ринку праці.

У контексті розвитку сучасної моделі праці та зайнятості вітчизняні вчені наголошують на формуванні нової соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Унаслідок виходу на ринок праці так званого «цифрового покоління» (або покоління Z), яке характеризується амбітністю, гіперактивністю, емоційністю та підвищеною конфліктністю, дослідники прогнозують підвищення конкуренції на міжособистісному рівні як у трудових колективах, так і в суспільстві загалом [2].

Все більшу увагу з боку науковців привертають проблеми нестандартної та атипової зайнятості, трансформації форм неформальної зайнятості [3]. Значною проблемою є також прогнозоване масове вивільнення низькокваліфікованих робітників, незатребуваність на ринку праці певної частини молодих фахівців з вищою освітою на момент їх випуску відповідними навчальними закладами внаслідок навчання за спеціальностями, які у майбутньому будуть неактуальними [1].

Інформаційно-мережева економіка вимагає, у першу чергу, наявності розвинених навичок використання інформаційно-комунікативних технологій, розвитку форм горизонтальної взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин, фірмами, бізнес-структурами та їх об'єднаннями.

Зважаючи на викладене, конкурентні переваги людських ресурсів в умовах сьогодення та в майбутньому характеризуватимуться як наявністю актуальних професійних структурованих знань (так званих «hard skills»), які більшою мірою піддаються процесам систематизації, обліку та оцінювання, так і відповідних м'яких, або соціальних навичок («soft skills»), які значно складніше виміряти та оцінити. Найпоширенішими і затребуваними «soft skills» виступають комунікативність, здатність працювати у

команді та взаємодіяти з іншими людьми у будь-якій сфері, лідерські навички, урівноваженість і креативність тощо.

В умовах становлення інформаційно-мережевої економіки стрімко зростає інформаційне навантаження, оскільки обсяги інформації, яка є доступною в цілому, яку необхідно опрацювати, систематизувати, верифікувати та вибрати найбільш суттєве, зростає у геометричній прогресії. Тому конкурентоспроможний працівник повинен володіти навичками роботи з великими та надвеликими обсягами інформації, включаючи застосування технологій аналізу даних і прийняття рішень, критичного осмислення всієї сукупності отриманої інформації (оцінювання її достовірності, повноти, релевантності тощо).

Оскільки інформаційно-мережева економіка є надзвичайно динамічною, значними конкурентними перевагами за таких умов виступають здатність до безперервного професійного розвитку і отримання нових актуальних знань, адаптивність до змін у внутрішньому і зовнішньому оточенні, подолання внутрішнього опору змінам.

Нові економічні, технологічні і соціальні реалії, які створює інформаційно-мережева економіка, обумовлюють потребу у володінні працівниками такими конкурентними якостями, як мобільність, гнучкість, активність, стресостійкість, здатність до стратегічного мислення, відповідальність, пунктуальність, цілеспрямованість, уміння виявляти ризики і запобігати їм, високо розвинені навички тайм-менеджменту та самоменеджменту.

Розвиток перелічених особистісних і професійних якостей працівників здатний забезпечити довгострокові конкурентні переваги людських ресурсів у глобалізованому світі, підвищити їх конкурентоспроможність на територіальному, національному і міжнародному ринках праці, збільшити шанси ефективної зайнятості, отримання гідної оплати праці, підвищення рівня та якості життя в цілому.

Список літератури

1. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. №3. С. 172-177.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. №2. С. 103-138.

3. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. №1. С. 7-34.

Завіновеський І. С.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ “Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана”
м. Київ, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

За 2020 рік пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 суттєво підвищила складність і кількість ризиків у системі соціально-трудова відносин і забезпеченні якості трудового життя населення України. Пандемія COVID-19 здійснює великий вплив на діяльність підприємств, робочі місця, доходи, добробут працівників і членів їх сімей [1].

Валовий внутрішній продукт України в першій половині 2020 року скоротився на 6,5 % проти аналогічного періоду 2019 року, зокрема, в другому кварталі падіння становило 11 % [1]. Кількість працівників, звільнених з підприємств у 2020 році, більше числа працевлаштованих. На національному ринку праці пропозиція перевищує попит. За офіційними статистичними даними рівень безробіття склав 11,8 %, а за соціологічними даними — 24 % (у 2,5 рази більше). Частково зайнятих за даними статистики близько 500 тис. осіб, за соціологічними даними — 3 млн осіб (у 7,5 рази більше) [3, с. 44-45]. Перейшли на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з корона кризою 29 % працюючих в Україні — майже третина зайнятого населення. Управління ООН з координації гуманітарних справ в Україні повідомляє про понад 9 мільйонів українців, які опинилися за межею бідності через пандемію коронавірусу. У понад 40 % сімей роботу втратила хоча б одна людина [4].

Основними сучасними проблемами багатьох організацій у сфері управління персоналом є: по-перше, недолік висококваліфікованих кадрів, що володіють новими знаннями і поглибленої практичної спеціалізацією; по-друге, неготовність багатьох топ-менеджерів до кризи, що призвело до затримання в розробці антикризових програм з управління персоналом у ряді компаній, а це, в свою чергу, вплинуло на здійснення спонтанних кадрових заходів, що викликають опір з боку персоналу до дій керівницт-

ва; по-третє, зменшення стимулів і мотивації до праці у співробітників.

Масштабне переведення персоналу на неповну зайнятість і падіння в зв'язку з цим рівня заробітної плати, поширення віддаленого режиму роботи, проблеми зі збутом продукції як під час першої хвилі пандемії, так і в теперішній час, масово посилили в трудових колективах атмосферу підвищеної невизначеності і навіть стресового стану у багатьох співробітників. Розвиток і темпи кризи вимагають постійного моніторингу ситуації. Тому оптимальним інструментом є серія регулярних пульс-опитувань, які відстежують настрої співробітників.

Концепція антикризового управління персоналом повинна містити розробку антикризової кадрової політики, принципів антикризового управління персоналом, а також планів управління кризовими ситуаціями. Стратегію і тактику роботи з персоналом організації доцільно розглядати як єдину систему: з одного боку, вони відображають конкретний рівень культури управління та соціальної відповідальності, з іншого — є важливими організаційними компонентами управлінської діяльності.

У сфері забезпечення якості трудового життя в умовах пандемії необхідно мати програму забезпечення життєдіяльності працівників, яка включає такі підсистеми:

- 1) антикризове управління людськими ресурсами;
- 2) економіко-правове забезпечення зайнятості;
- 3) медичне забезпечення працівників в умовах пандемії.

З урахуванням досвіду протидії COVID-19 Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) і Міжнародна організація праці (МОП) розробили рекомендації та загальні вимоги щодо організації, охорони праці та захисту працівників, у тому числі правового й економічного характеру, в умовах пандемії і надзвичайних ситуацій. Ці знання необхідні не тільки для медпрацівників, а й для роботодавців, підприємців, широких верств населення. Тому нагальним завданням загального санітарного та антикризового освіти населення стає навчання виконанню вимог самозахисту, використання спеціальних засобів і методів організації праці, знання певних правових, економічних і соціальних норм життєдіяльності в умовах пандемії і надзвичайної ситуації.

В основі концепції антикризового управління працею і виробництвом, розробленої МОП, закладено циклічно застосовуваний принцип «планування — реалізація — контроль — коригування». Основні цілі концепції такі: ефективна і послідовна реалізація заходів щодо профілактики і захисту працівників; вироблення до-

цільної антикризової політики виробництва; гарантоване прийняття зобов'язань роботодавців і працівників; облік усіх елементів робочого місця при оцінці небезпечних виробничих факторів і ризиків; участь керівництва і працівників у цьому процесі залежно від рівня відповідальності. Концепція управління передбачає також планування дій при різних сценаріях розвитку кризової ситуації, спалахи захворювання і масштабів інфікування працівників.

В умовах масштабної економічної кризи, викликаній коронавірусом, персонал вимагає особливої уваги саме сьогодні при побудові ефективних процесів кадрової роботи. Необхідно доповнення основних положень кадрової політики, які спрямовані на забезпечення якості трудового життя, безпеки персоналу, усунення ризиків для фізичного і психологічного здоров'я співробітників, розширення можливостей дистанційної роботи, розробку нових технологій контролю та взаємодії з персоналом.

Список літератури

1. Колот А., Герасименко О., Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України / Праця та соціальна справедливість. Ярмолюк-Крьюк К. (ред.). Червень. 2020. Фонд Еберта в Україні. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueiros/ukraine/16344.pdf>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Касперович О.Ю. «Коронакриза»: пошуки шляхів подолання наслідків для ринку праці. Економіка, менеджмент та бізнес-адміністрування в системі транскордонного співробітництва: збірник наукових праць I Міжнародної європейської науково-практичної конференції (м. Київ, 22-23 жовтня 2020 р.). К. : ПЗВО «Міжнародний європейський університет». 2020. URL: <https://ieu.edu.ua/images/cerfi/zbirnik.pdf>
4. Вплив коронавірусної кризи на бідність: перші наслідки для України / Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С. та ін.; Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. Київ. 2020. URL: https://idss.org.ua/archiv/poverty_forecast.pdf
5. World Health Organization. 2020c. “Getting Your Workplace Ready for COVID-19”, 19 Mar. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Левченко А. О.

кандидат економічних наук, професор,
доцент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Кузьменко Г. І.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри аудиту та оподаткування,
заслужений економіст України

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦІННІСНО-ЗНАННЄВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЕКОНОМІКИ

Особливості професійного розвитку людських ресурсів за сучасних умов визначаються низкою безпрецедентних змін у соціально-економічному житті суспільства, обумовлених експансією пандемії коронавірусу у світі та стрімким поширенням попиту на використання сучасних інформаційно-комунікативних і smart-технологій, цифровізацією бізнес-відносин, розвитком різноманітних форм дистанційної зайнятості, трансформацією соціально-трудова відносин тощо. Необхідно відзначити, що процеси набуття пріоритетності цифрових технологій, розвитку ІТ-сектору, роботизації трудових функцій є характерними для розвинутих країн і країн, що розвиваються, упродовж останніх років, проте в 2020 році саме завдяки цим технологіям можливий значний прогрес у сфері подолання негативних наслідків пандемії, оскільки вони дозволяють мінімізувати безпосередній контакт між людьми в процесі праці, а отже, сприяють захисту здоров'я і життя населення.

Професійний розвиток людських ресурсів перебуває під впливом тенденцій розвитку мережевої економіки, за якої суттєво розширюються і ускладнюються горизонтальні зв'язки між суб'єктами усіх рівнів. На даний час керівництво та менеджери підприємств, установ, організацій усе більш усвідомлюють необхідність реалізації гуманістичного підходу у соціально-трудова відносинах, тобто визнання людини, її потреб та інтересів найвищою цінністю [3].

Відбувається трансформація розуміння сутності робочих місць — якщо раніше превалював традиційний підхід, за якого виконання трудових функцій працівником відбувалося переважно на стаціонарному робочому місці, а його професійний розвиток був чітко регламентований стандартними процедурами і підходами, то на сьогодні все поширенішим стає виконання трудових обов'язків поза межами певної організації чи підприємства. Відповідно, процес професійного розвитку людських ресурсів дедалі частіше відбувається із застосуванням засобів інформальної та неформальної освіти, а роль формальної освіти зводиться до надання базових знань і навчання суб'єкта освітнього процесу «умінню вчитися», генерувати нові знання, активно впроваджувати їх у практичну діяльність. Унаслідок цього все більшої популярності набувають різноманітні масові відкриті онлайн-курси, прикладами яких є Prometheus, EdX, Coursera, Udacity та ін. Подібні курси дозволяють людині підвищувати свій професійний рівень і здобувати необхідні знання у будь-який зручний час і в будь-якому місці, доволі часто на безкоштовній основі, що й обумовлює зростання попиту на них.

Цілковито поділяємо твердження О.А. Грішнкової, що фундаментальною основою культури і кадрової політики організації виступають цінності (працівників і відповідної компанії), насамперед розвиток соціальної відповідальності [1]. Загалом, ціннісно-орієнтований підхід і розвиток емоційного інтелекту за сучасних умов виступають одним із найдієвіших засобів підвищення ефективності професійного розвитку людських ресурсів.

У найзагальнішому розумінні емоційний інтелект людини може бути визначений як здатність розуміти як власні емоції, так і емоції оточуючих, та ефективно керувати процесами емоційної взаємодії у конструктивному вимірі. Високий рівень емоційного інтелекту та соціальної згуртованості сприяють захисту від негативних впливів зовнішнього інформаційного поля та наслідків дезінтеграції суспільства, подоланню опору змінам та нововведенням, досягненню синергетичного ефекту від командної роботи.

Ефективна командна робота сприяє скороченню часу на прийняття рішень, налагодженню довіри у певній групі, розвитку креативності та інтелектуального рівня усіх членів команди, формуванню соціального капіталу в цілому. В контексті подальшого професійного розвитку цінності людини повинні бути засновані на конструктивному та продуктивному підходах,

враховувати потреби у забезпеченні екологізації, енергоощадливості та ресурсоефективності бізнес-процесів.

Крім того, сучасні соціально-трудоі процеси в країнах світу сприяють трансформації підходів до менеджменту знань. Погоджуємося із твердженням А.М. Колота, О.О. Герасименко, що однією з основних характеристик (особливостей) знань, інформації та інших постіндустріальних ресурсів є їхня необмеженість [2]. Пріоритетного значення на сьогоднішній день набувають міждисциплінарні знання, що справляє суттєвий вплив на становлення системи професійного розвитку людських ресурсів. Актуалізується доцільність комплекснішого та раціональнішого менеджменту знань на всіх рівнях, включаючи процеси їх генерування, обміну, поширення, накопичення та використання, розвитку системи безперервної професійної освіти.

Список літератури

1. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в системі соціальної відповідальності. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління*. Сер. 1: Економіка і управління. 2011. №2. С. 109-116.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоі розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. №1. С. 97-125.

2. Levchenko O., Tkachuk O., Tsarenko I. Strategic priorities of innovative development of Ukraine in the context of the global world tendencies. *Development of the innovative environmental and economic system in Ukraine: collective monograph* / ed. V. Khudolei, T. Ponomarenko. Prague, 2019. P. 8-21.

Левченко О. М.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової роботи

Немченко Т. А.

асистент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

Сучасні тенденції розвитку економіки України, спрямовані на інтеграцію її до світового економічного простору, загострюють проблему зростання соціальної нерівності та зумовлюють зміни в структурі зайнятості країни. Зниження масової частки фізичної та зростання попиту на інтелектуальну працю, зростаючі вимоги до оновлення знань, зміна усталених поглядів на соціальні цінності, пріоритети, мотиви виступають причинами посилення необхідності соціального регулювання розвитку трудового потенціалу для відповідності його до викликів зовнішнього середовища та забезпечення захисту тих груп населення, що не в змозі підтримувати власну конкурентоздатність на ринку праці.

Для розв'язання зазначених проблемних питань варто розробити механізм соціального розвитку трудового потенціалу, основною метою якого має стати, перш за все, забезпечення соціального добробуту та якості життя населення.

Головні завдання механізму соціального розвитку трудового потенціалу полягають у такому: забезпеченні формування та розвитку соціальної інфраструктури; налагодженні функціонування соціальних інститутів з питань збереження та розвитку трудового потенціалу; удосконаленні трудового законодавства з питань захисту трудоактивного населення, розробки дієвої пенсійної системи та системи соціального страхування; застосуванні міжнародного досвіду щодо реалізації державної соціальної політики; розробленні та впровадженні державних соціальних програм для забезпечення захисту відповідних соціальних груп і розвитку су-

спільства; реформуванні систем освіти та охорони здоров'я, з орієнтацією на доступність, якість і всестороннє охоплення населення; забезпеченні функціонування системи професійного навчання та навчання протягом життя, розробці системи збереження професійних знань і вмінь населення; розробці ефективної державної системи підтримки середнього та малого бізнесу, самозайнятих осіб і фрілансу; підвищенні рівня соціальної відповідальності держави та бізнесу.

Основними принципами, на яких ґрунтується механізм соціального розвитку трудового потенціалу, можна вважати принцип комплексності, систематичності, гуманізму, ефективності, адаптивності, інклюзивності, соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності, адресності.

Суб'єктами механізму соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до кожного його рівня виступають, насамперед, міжнародні інституції та організації, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, бізнесові структури та асоціації роботодавців, соціальні установи, домогосподарства, інститути громадянського суспільства

Під час вивчення наукової літератури, приходимо до висновку, що для формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу є правомірним використовувати усталену класифікацією методів управління, які за характером управління розподіляють на економічні, адміністративні (організаційні, правові) та соціально-психологічні методи. Також, поширеною є групування методів управління за впливом на виконавців: методи прямого та непрямого впливу. З точки зору впливу на особистість методи управління можна розподілити на методи інформування, адміністративного примусу, переконання та стимулювання [1].

Також, варто зауважити про використання індивідуальних і групових методів, активних і пасивних, довгострокових і короткострокових, методів формального та неформального впливу [2].

Основними інструментами соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до вказаних методів виступають: державні стратегії та програми соціально-економічного розвитку, соціальні проекти, фінансові та економічні стимули, розвиток соціальної інфраструктури, інформаційних та комунікаційних технологій, соціальних мереж.

Результатами впровадження механізму є вдосконалення основних компонентів соціального капіталу, що втілюються, зокрема, у соціально-психологічному кліматі, системі цінностей, довірі, дружніх відносинах, готовності сприймати непопулярні державні

рішення, сплачувати податки, дружелюбності, готовності допомагати, гостинності та підвищенні інвестиційної привабливості.

Відповідно до сказаного до складу процесу реалізації механізму регулювання соціального розвитку трудового потенціалу на державному рівні мають входити саме ті засоби, функції та методи, визначення соціальних орієнтирів і впровадження соціальних програм, що спонукатимуть до зростання соціальних стандартів і формування якісного соціального розвитку в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Список літератури

1. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(2). С. 121-125

2. Левченко А. О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 124-134.

УДК [331:332.14:352]:303

Левченко О. М.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової роботи

Царенко І. О.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В КОНТЕКСТІ СОЦІОЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

В Україні процес децентралізації розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (01.04.2014), законів України «Про співробітництво територіальних громад» (17.06.2014),

«Про добровільне об'єднання територіальних громад» (05.02.2015) і змін до Бюджетного і Податкового кодексів — щодо фінансової децентралізації. Цей процес дозволив формувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні — об'єднані територіальні громади (ОТГ) [1].

Як наслідок, було утворено 1070 ОТГ, у які добровільно об'єдналися 4882 громад, з них у 936 ОТГ відбулись перші місцеві вибори.

Загальна площа утворених ОТГ займає майже 47 % від загальної площі України, в межах яких проживає близько 70 % населення України [1].

Відповідно до прийнятого Закону України від 16.04.2020 № 562-ІХ «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад», Кабінетом Міністрів України визначено адміністративні центри та затверджено території 1470 спроможних територіальних громад, у яких проведено місцеві вибори на новій територіальній основі [1], що актуалізує необхідність перегляду існуючих підходів до управління людським потенціалом територій у кардинально нових реаліях, в умовах створення територіальних громад.

Людський потенціал виступає потужним детермінантом конкурентоспроможності будь-якої територіальної громади, адже сукупні можливості населення відповідної території визначають її людський капітал, який, у свою чергу, впливає на людський розвиток, що в результаті призводить до таких наслідків: розвиток територіального ринку праці та територіальної економіки загалом; підвищення дохідної частини місцевого бюджету, що дає змогу розширити перелік соціальних проєктів, направлених на розвиток території для подальшого їх фінансування; підвищення інвестиційної привабливості території, у тому числі створення нових робочих місць; зниження міграційних потоків з відповідних територій.

З огляду на наведені позитивні зрушення, варто відзначити важливість процесу управління людським потенціалом у контексті перспектив розвитку будь-яких територіальних громад. Далі, вважаємо за доцільне відобразити основні складові людського потенціалу територіальних громад (табл. 1), показники в межах яких потребують постійного моніторингу та своєчасного реагування на негативні тенденції.

Таблиця 1

**ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ**

| № з/п | Складові |
|--|---|
| Демографічний складник | |
| 1 | Чисельність зареєстрованого населення, осіб; різниця між зареєстрованим і фактично проживаючим населенням, осіб; демовідтворення за останні 5 років (втрати, приріст), %; чисельність домогосподарств, одиниць; частка осіб пенсійного віку (старше 60 років), %; частка молоді до 15 років, %; природний приріст населення, осіб; щільність населення, осіб/ кв. км |
| Інтелектуально-трудоий складник | |
| 2 | Чисельність економічно активного населення, осіб; чисельність зайнятих, осіб; чисельність самозайнятих, осіб; чисельність безробітних, осіб; чисельність осіб, які перебувають за кордоном (мігрантів), осіб; кількість робочих місць суб'єктів господарювання, що здійснюють діяльність в ОТГ, одиниць; середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих на суб'єктах господарювання, що здійснюють діяльність в ОТГ, грн |
| Соціально-управлінський складник | |
| 3 | Чисельність співробітників в апараті ради ОТГ, осіб; зміна чисельності співробітників в апараті ради ОТГ з моменту створення, %; середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих в апараті ради ОТГ, грн; кількість проектів міжмуніципального співробітництва, одиниць; кількість проектів транскордонного, міжнародного співробітництва, одиниць; кількість планових зустрічей керівництва ОТГ із представниками бізнесу, раз на рік |
| Соціально-економічний складник | |
| 4 | Наявний дохід у розрахунку на одного жителя, грн; частка осіб, які потребують соціального захисту, %; частка осіб, які отримують субсидії, %; чисельність суб'єктів господарювання, що здійснюють діяльність в ОТГ, одиниць; чисельність ФОП, що здійснюють діяльність в ОТГ, одиниць; кількість спеціфічних просторових утворень для підтримки бізнесу (бізнес-інкубаторів, індустріальних парків тощо), одиниць |
| Соціально-інфраструктурний складник | |
| 5 | Кількість дошкільних навчальних закладів, одиниць; кількість загальноосвітніх навчальних закладів, одиниць; кількість професійно-технічних навчальних закладів, одиниць; кількість закладів вищої освіти, одиниць; кількість закладів охорони здоров'я (приймальні сімейних лікарів, фельдшерсько-акушерські пункти, амбулаторії, лікарні), одиниць; кількість закладів торгівлі (підакцизними товарами), одиниць; наявність ЦНАП на території громади або рішення про відкриття цього року, одиниць; наявність відділення поліції на території громади або рішення про відкриття цього року, одиниць; наявність пожежної бригади або рішення про відкриття цього року, одиниць; частка домогосподарств, підключених до побутового газопроводу, %; частка домогосподарств, підключених до централізованої системи водопостачання, %; довжина доріг із твердим покриттям, км/ кв. км площі |

| № з/п | Складає |
|----------------------------|--|
| Культурний складник | |
| 6 | Кількість закладів культури (театрів, концертних приміщень, музеїв), одиниць; кількість мистецьких шкіл (музичних, художніх, хореографічних тощо), одиниць; кількість спортивних споруд, одиниць; кількість виставкових заходів і ярмарок на території ОТГ, одиниць на рік; кількість молодіжних центрів, які функціонують на території ОТГ, одиниць |

Джерело: сформовано авторами на основі [2]

Отже, людський потенціал територіальної громади є досить складною категорією, яка включає широкий спектр показників, які є вкрай важливими для здійснення своєчасного моніторингу ефективності діяльності та ключовим інструментом забезпечення її ефективності.

Список літератури

1. Реформа децентралізації. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-decentralizacivi>
2. Біль, М. М., Лещук, І. В. (2019). Методичні підходи до аналізу людського потенціалу територіальної громади. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, (3), 203-208.

УДК 316.42

Мельник Т. А.

доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СОЦІАЛЬНА СФЕРА В КОНТЕКСТІ ЇЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Саме в соціальній сфері проявляється сутність соціальної політики держави, реалізується соціальний захист і соціальні права людини. Тому, ефективне функціонування соціальної сфери є

одним із головних завдань соціально-економічного розвитку держави особливо підчас процесів європейської інтеграції української економіки.

Важливість соціальної сфери обумовлена тим, що вона є основою складовою забезпечення життєдіяльності суспільства та сприяє відтворенню людського капіталу, підвищенню життєвого рівня, формуванню сучасної особистості, що безпосередньо впливає на темпи зростання економіки.

До соціальної сфери відносяться всі галузі національної економіки, результатом функціонування яких є послуги, що задовольняють потреби людини і забезпечують відтворення людського капіталу [1, с. 230].

За допомогою аналізу сутності поняття соціальної сфери можливо узагальнити характерні ознаки, що розкривають зміст і специфіку її функціонування: по-перше, результатом функціонування соціальної сфери є послуги; по-друге, соціальна сфера є однією із сфер трудової діяльності, в процесі якої відтворюється людський капітал [4, с. 63].

Євроінтеграція України передбачає досягнення якісного життєвого рівня населення, посилення ролі держави в регулюванні економічних і соціальних процесів, перехід до надійної системи соціального партнерства суб'єктів господарювання і органів влади [3, с. 336].

На сьогодні міжгалузєва диференціація заробітної плати дуже високою, а міжкваліфікаційні розбіжності — надмірними в галузях з високою оплатою праці і такими, що межують зі зрівнялівкою, у галузях з низькою заробітною платою, передусім у бюджетній сфері. Це створює складні проблеми у забезпеченні єдиних національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, у подоланні бідності та становленні середнього класу в країні [2, с. 46].

Розв'язання соціальної проблеми бідності в країні потребує комплексного підходу як зі сторони оплати праці, так і зі сторони соціального забезпечення пенсіонерів, осіб з особливими потребами, дітей сиріт тощо.

На сьогодні під час загальної економічної кризи, яка спричинена пандемією Covid-19, попит на окремі види соціальних послуг стрімко зростає (нарахування та виплати соціальної допомоги, медичні послуги, дистанційна освіта). Це потребує додаткового фінансування, адже впродовж останніх років ця сфера активно реформувалася у бік зменшення фінансування та скорочення кількості.

Враховуючи курс України на євроінтеграцію, доцільно адаптувати певний досвід європейських країн (скандинавських країн) з метою ефективного розвитку соціальної сфери, а саме: створення умов макроекономічної стабілізації, розробка напрямів щодо забезпечення соціальної орієнтації економіки; гармонізація соціальної і бюджетної політики; використання показників людського розвитку як індикаторів соціального ефекту державних програм [5].

Таким чином, використання європейських соціальних стандартів у вітчизняній соціальній сфері надасть можливість підвищити рівень якості життя населення країни та досягти соціальної справедливості.

Список літератури

1. Кальницька М. Соціальна сфера України: чинники та функціональні особливості її розвитку. Економічний дискурс. 2017. Вип. 2. С. 229–239. URL: <http://ed.pdatu.edu.ua/article/view/126099/120784> (дата звернення 15.10.2020).

2. Лібанова Е.М. Перспективи трансформації соціальної сфери України. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11841/05-Libanova.pdf> (дата звернення 15.10.2020).

3. Пігуль Н.Г., Люта О.В. Розвиток соціальної сфери України в умовах євроінтеграційних процесів. Фінансовий простір. 2015. № 2 (18). С. 335–340.

4. Підлипна Р.П. Соціальна сфера в контексті її функціонування. Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. 2015. Вип. 48. С. 62–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca_ekon_2015_48_12. (дата звернення 15.10.2020).

5. Собченко В.В. Основні моделі соціальної політики в країнах Центральної та Східної Європи. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/5/01.pdf>. (дата звернення 15.10.2020).

Лук'яненко О. Д.

Начальник управління з питань державної
власності, економічного розвитку
та державних закупівель Державного
агентства рибного господарства України

ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ РИБНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

За природним внутрішнім й міжнародно-географічним потенціалом рибне господарство України як важлива складова аграрного сектору її економіки має відігравати важливу роль у продовольчому забезпеченні населення унікальним компонентом харчування, нарощуванні експортних можливостей при одночасному вирішенні економічних, соціальних і екологічних проблем.

Натомість спостерігається постійне падіння вилову водних біоресурсів в Чорному морі та внутрішніх водоймах, ігнорується функція відтворення і охорони рибних запасів, розмиваються цілі і пріоритети внутрішньої і, особливо, міжнародної риболовної політики.

Серед критичних проблем безпосередньо рибного господарства України, на наш погляд, слід визначити наступні.

По-перше, відсутність єдиної дієвої довготермінової стратегії розвитку та комплексного (міжвідомчого) підходу, зокрема стосовно основних правових і організаційних засад простежуваності походження водних біоресурсів та їх видобування.

По-друге, неналежне фінансування державних програм розвитку, багаторічна відсутність форм державної підтримки суб'єктів господарювання галузі.

По-третє, неефективна застаріла система організації та управління рибальством як на макрорівні (відсутність належної координації між центральними органами виконавчої влади, які реалізують державну політику у сфері рибного господарства та рибної промисловості, нестабільна відомча підпорядкованість), так і на мікрорівні (неоптимальна структура державних підприємств, не-транспарентність оренди, акціонування і приватизації, офшоризація).

По-четверте, низький рівень рибоохоронної роботи та відповідальності за порушення правил використання водних біоресурсів

при наявності незаконного, непідзвітнього та нерегульованого рибальства, коли фактичне тіньове рибальство за деякими видами водних біоресурсів та водними об'єктами становить до 60—80% від офіційного вилову.

По-п'яте, непродуктивна кадрова політика стосовно державного топ-менеджменту із частою зміною керівників і заступників та ігноруванням критеріїв профільності освіти, наявних компетентностей, позитивного досвіду та ефективності попередньої роботи, реформаторсько-креативних мотивацій і якостей.

Актуальною і вкрай важливою передумовою структурної модернізації рибного господарства України і забезпечення його прискореного конкурентоспроможного розвитку є імплементація норм Європейського Союзу у діюче національне законодавство. На наш погляд, критичне значення має розробка та подання до КМУ проєктів Законів України: «Про державну підтримку сільськогосподарства України»; «Про забезпечення простежуваності походження водних біоресурсів та продукції, виробленої з простежуваних видів водних біоресурсів»; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення умов ведення аквакультури)».

Поряд із нагальними змінами профільного законодавства, на наш погляд, потребується організаційно-кадрова модернізація галузі: зміна штатно-функціональної структури Державної агенції рибного господарства та оптимізація її територіальних органів; передача функцій державного нагляду та контролю (планові та позапланові перевірки суб'єктів господарювання) до екологічної інспекції, залишивши рибоохоронні функції оперативного реагування для запобігання монополізації сфери охорони і збереження рибних ресурсів; передача частини державних підприємств в т. ч. офшоризованих океанічних суден до сфери ФДМ з ціллю приватизації, об'єднання чи ліквідація окремих ДП; тотальна переатестація вищого і середнього менеджменту галузі; створення Центру розвитку аквакультури як платформи з обміну інформацією, впровадження ресурсоощадних технологій, навчання фахівців та популяризації екологічно і соціально відповідальної діяльності.

Організаційно-кадрова оптимізація, зокрема, штатної чисельності апарату Державного агентства рибного господарства України та його територіальних органів, а також професіоналізація менеджменту державних підприємств створить більш дієву систему управління рибною галуззю відповідно до європейського досвіду урядування, що в свою чергу дозволить: по-перше, посилити контрольно-моніторингові функції та підвищити якісні і кі-

лькісні показники роботи органу, а, по-друге, повернути довіру до Держрибагентства та рибоохоронного патруля, а загалом – довіру до влади.

Загалом, інституційно-кадрові зміни в Держрибагентстві дадуть можливість протягом декількох років:

- збільшити продуктивний потенціал водних біоресурсів у водоймах країни;

- ефективно використовувати водні об'єкти для ведення рибогосподарської діяльності;

- використовувати екологічно збалансовані методи виробництва продукції рибного господарства (поступовий перехід від промислового рибальства на внутрішніх водоймах до аквакультури);

- як мінімум подвоїти виробництво продукції аквакультури та промислового рибальства;

- збільшити надходження на ринок України доступної та якісної вітчизняної продукції (білкова та жирова продукція тваринного походження);

- підвищити зайнятість населення (переважно сільського);

- збільшити податкові і штрафні надходження до бюджету;

- послабити імпортозалежність галузі і наростити її експортний потенціал та валютні надходження.

Наукове видання

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА
В КООРДИНАТАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ
ТА ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ
РЕАЛЬНОСТІ: ВИКЛИКИ, ШЛЯХИ РОЗВИТКУ**

**Збірник тез доповідей учасників
Міжнародної науково-практичної конференції
11–12 листопада 2020 року**

**SOCIO-LABOR SPHERE
IN THE COORDINATES OF THE NEW ECONOMY
AND THE GLOBAL SOCIO-ECONOMIC REALITY:
CHALLENGES, WAYS OF DEVELOPMENT**

**Book of participants' abstracts
of the International Scientific and Practical Conference
11–12 November 2020**

Редактор *І. Савлук*
Коректор *Н. Підлужна*
Художник обкладинки *Т. Зяблицева*
Верстка *О. Федосенко*

Підписано до друку 11.01.21. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 21,38.
Обл.-вид. арк. 24,34. Наклад 300 пр. Зам. № 20-5648

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Тел./факс (044) 537–61–41; тел. (044) 537–61–44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток