



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ОДЕСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і управління підприємництвом

УНІВЕРСИТЕТ СТЕРЛІНГА
(М. СТЕРЛІНГ, ВЕЛИКОБРИТАНІЯ)

ABERYSTWYTH UNIVERSITY
(М. АБЕРІСТВІТ, ВЕЛИКОБРИТАНІЯ)

МАТЕРІАЛИ ДОПОВІДЕЙ
І МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-
КОНФЕРЕНЦІЇ

**«Актуальні виклики інноваційного
розвитку економіки людських ресурсів
у глобальному вимірі»**

26-27 жовтня 2023 року

Одеса

2023

УДК 331.101.262.001.76

За загальною редакцією:

Ковальов А.І., доктор економічних наук, професор, ректор

Одеського національного економічного університету

Літвінов О.С., доктор економічних наук, професор, проректор

з наукової роботи Одеського національного економічного університету

Познанська І.В., доктор економічних наук, професор,

завідувачка кафедрою управління персоналом та економіки праці

Одеського національного економічного університету

Укладач:

Петровська О. М., к. п. н., доцент кафедри управління

персоналом та економіки праці

Одеського національного економічного університету

Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 року) / За заг. ред.:

А. І. Ковальов, О. С. Літвінов, І. В. Познанська, О. М. Петровська та ін.

- Одеса: ОНЕУ, 2023. – 220 с.

У збірнику викладено матеріали доповідей учасників I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 року, м. Одеса), у яких розглядаються тренди та виклики HR-індустрії в сучасних умовах, інноваційні підходи до вирішення сучасних проблем соціально-трудової сфери, соціально-економічні тенденції та трансформація ринку праці, управління інтелектом в умовах діджиталізації економіки, соціальна робота, організаційна психологія та культура праці та інші питання.

УДК 331.101.262.001.76

Шановні колеги, дорогі друзі! Кафедра «Управління персоналом і економіки праці» ОНЕУ святкує 55-річний ювілей. За багато років свого існування кафедра стала відомою як в Україні, так і за її межами.



З середини 60-х років минулого сторіччя виникла потреба у нових підходах в організації й методах підготовки фахівців вищої кваліфікації економічного спрямування. Це сформувало передумови створення в 1968-му році в ОНЕУ (на той час Одеський інститут народного господарства) факультету економіки праці та започатковано діяльність кафедри економіки та наукової організації праці, засновником якої став кандидат економічних наук, доцент Г.Г. Хоцянович.

На початку свого існування кафедра здійснювала підготовку фахівців вищої кваліфікації за спрямуванням «Економіст із праці».



1990-го року сталася чергова реструктуризація кафедри економіки та наукової організації праці в кафедру економіки та соціології праці. Від 2002-го року вона функціонує під назвою кафедра управління трудовими ресурсами, а з 2003-го - кафедра управління персоналом і економіки праці.

Керівництво роботою кафедри здійснювали: к.е.н., доцент Мельникова О.Б. (1975-1986 рр.), д.е.н., професор Журлов А.М. (1986-2000 рр.), д.е.н., професор Никифоренко В.Г. (2001-2021 рр.). Значний внесок у розвиток кафедри внесли такі викладачі: д.е.н., професор Євдокімов О.А., к.м.н., доцент Снісаренко Л.І., к.е.н., доцент Ерліх Я.М., к.т.н., доцент

Гришина І.П., к.е.н., доцент Філатов К.С., к.е.н., доцент Сандуленко М.Ю., к.м.н., доцент Муромцева А.О., к.е.н., доцент Завірюха А.В., д.е.н., професор Шутов М.І., д.е.н., професор Крижко І.Д. та багато інших.

Вагомий внесок в діяльність кафедри внесли к.е.н., доцент Іванова Л.В. та к.е.н., доцент Богданова Т.І., які були нагороджені Почесною відзнакою

Міністерства освіти і науки України «Відмінник освіти України» за багаторічну працю, особистий внесок у розробку і впровадження нових науково-методичних форм і методів у підготовку висококваліфікованих фахівців-економістів.

На даний час кафедру очолює д.е.н., с.н.с. Познанська І.В., наукові інтереси якої розповсюджуються на: проблеми ефективності зайнятості в умовах цифровізації економіки; людський капітал як складова концепції сталого розвитку; економіка морського транспорту та проблеми використання кадрового потенціалу морської транспортної галузі України; реалізація стратегії блакитного океану у сфері управління персоналом та інш.

Кафедра здійснює теоретичну та практичну підготовку фахівців із управління персоналом та економіки праці, що включає в себе весь спектр актуальних навичок HR-сфери: рекрутинг, аудит, коучинг, оцінка та мотивація персоналу, аналіз соціально-трудова відносин, організація та нормування праці, розвиток лідерських якостей, управління командною взаємодією.

Співробітники, аспіранти та студенти кафедри активно займаються науковою роботою, беруть участь у міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. Наукові дослідження здійснюється за такими напрямками: демографічні процеси в суспільстві, регулювання ринку праці та зайнятості населення, соціально-економічні відносини, соціальна політика, формування, розвиток та використання людських ресурсів і трудового потенціалу, економіка праці.

Відповідно до вимог часу кафедра намагається залучити якомога більше студентів до практичної діяльності у сфері обраної спеціальності, використовує передові підходи й сучасні технології навчання, що всебічно сприяє високій якості навчання та дозволяє нашим випускникам впевнено конкурувати на ринку праці. Наші випускники - наша гордість: Вікторія Гержик Digital Project Manager in Optimize Tech Consulting у компанії Kameli Law P.C. Chicago USA, Юрій Ільницький Project Management & Consulting Director у компанії MAD Hospitality Investments OAE та Абу-Дабі, Вероніка Мініна Talent Manager Capgemini Engineering Ukraine, Анастасія Бойко керівник сектору підбору персоналу Роздрібу компанії Цитрус Україна, Тетяна Франчук HR generalist компанія SAPPI.UA, Юлія Даніско Assistant to VP of Consumer Apps Ukraine.

Кафедра продовжує розвиватися, викладати та досліджувати важливі питання управління персоналом і економіки праці, здійснювати підготовку висококваліфікованих HR-фахівців, розширюючи свій вплив на розвиток науки та практики в економіці України!

ЗМІСТ

Секція 1. Тренди та виклики HR-індустрії в сучасних умовах.

1. Андрушков В. В., Гострик О. М. «Управління людськими ресурсами підприємства в умовах діджиталізації».....	10
2. Гуцан О.С., Гострик О.М. «Choice: надійний партнер у сфері HoReCa».....	13
3. Демчук М. В., Гострик О.М. «Використання хмарних систем в готельно-ресторанному бізнесі».....	15
4. Дудаш М. Е., Гострик О.М. «Технології та інновації в HR-індустрії України».....	17
5. Корак О.С., Гострик О.М. «Esperienza – сервіс Monobank для управління підприємствами готельно-ресторанного бізнесу».....	20
6. Zhykhor V., Zhykhor O. «Competitiveness of restaurant enterprises: realities of war»	22
7. Збрицька Т.П., Жукова Т.А. «Розвиток різноманітності та інклюзивності в Україні».....	25
8. Каражия Д.Е., Гострик О.М. «Сучасні тенденції трансформації ринку праці».....	28
9. Новаковська Є.В., Гострик О.М. «Виклики і перспективи управління персоналом у контексті теорії поколінь».....	30
10. Сорока О. В. Лабенська А.О. «Тренди та виклики HR-індустрії в сучасних умовах».....	33
11. Мельничук М. О. «Управління людськими ресурсами в системі екологічного менеджменту: виклики та можливості».....	36
12. Миколайчук І. П. «Оцінка Soft Skills в роботі HR-менеджера: сучасні виклики ринку праці».....	38
13. Пужанський І. М. «Гібридні моделі управління людськими ресурсами як ефективний інструмент в організації бізнесу».....	41
14. Силкіна Ю. О. «Роль соціальної відповідальності в системі управління персоналом».....	43
15. Табачук В. О. «Особливості індивідуалізованої моделі мотивації персоналу».....	46
16. Шевкун Л. І. «Залученість персоналу як стратегічний актив менеджменту продуктивності».....	48
17. Ткаченко М.Г., Гострик О.М. «Вплив розвитку альтернативної електроенергетики на структуру людського капіталу».....	50
18. Топал Р.В., Гострик О.М. «Цифрова трансформація в управлінні людськими ресурсами: вплив технологій на HR-процеси».....	53

19. Яхімович І.Д., Гострик О.М. «Глобальні -тренди та їх вплив на управління персоналом підприємств».....56

Секція 2. Інноваційні підходи до вирішення сучасних проблем соціально-трудової сфери.

1. Величко О. В. «Розвиток крафтового виробництва як різновиду самозайнятості населення».....58
2. Головка Л. В., Сіренко Ю.В., Головка Т. В. «Освітній процес: сучасні виклики та інноваційні підходи виховання толерантності підростаючого покоління».....60
3. Sova O. «Appraisal of human capital: unlocking the assessment of intellectual resources».....63
4. Фомін Д. А., Гострик О. В., «Впровадження системи управління якістю на підприємстві».....66
5. Подвальна Н. Е., Запиченко В. В. «Адаптація персоналу підприємства в умовах воєнного стану».....69
6. Збрицька Т.П., Запиченко В. «Бонусні програми, як чинник мотивації: особливості застосування в сучасних умовах».....72
7. Збрицька Т.П. «Управлінський аудит організації освітнього процесу у закладах вищої освіти в умовах воєнного стану».....75
8. Кисличко К. А, Кошельок Г. В. «Кадрова безпека - основа економічної безпеки підприємства».....80
9. Корнійчук О. П., Шушпанов Д. Г. «Домінантність впровадження гібридної концепції надання медичних послуг в умовах війни на основі».....83
10. Перепельчук Т. В., Жепко К. О. «Тенденції змін чисельності населення України у 2019 – 2022 роках: проблеми, шляхи вирішення».....85
11. Перепельчук Т. В., Борцайкіна О. А. «Аналіз тенденцій міжнародної трудової міграції».....87
12. Петровська О. М., Синельникова Я. М., Кожухар А. В. «Вплив цифрових інновацій на управління людськими ресурсами».....90
13. Печена А. А., Стрій Л. О. «Гнучкий режим робочого часу як підхід до вирішення сучасних проблем соціально-трудових відносин України».....93
14. Познанська І. В. «Інноваційний розвиток системи управління людськими ресурсами».....96

15. Шушпанов Д. Г. «Демографічна резильєнтність як основа забезпечення розвитку соціально-трудової сфери».....98

Секція 3. Соціально-економічні тенденції та трансформація ринку праці.

1. Богуш Л. Г. «Проблеми сфери зайнятості в контексті якості відтворення і використання людських ресурсів України».....101
2. Васильчишин В. Я. «Вплив війни на зайнятість населення».....104
3. Гриценко Є.Л., Зайцева Л.О. «Стратегія управління персоналом».....106
4. Дороніна О. А. «Проблеми інтеграції внутрішньо-переміщених осіб до ринку праці приймаючої громади».....108
5. Дмитришин Н. А. «Інтеграція внутрішньо-переміщених осіб на ринок праці».....111
6. Дяків О. П. «Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці».....113
7. Кабаченко В.В. «Матеріальне стимулювання праці як складова управління персоналом».....115
8. Каліка С. І. «Демографічні чинники формування ринку праці».....118
9. Калініна С. П. «Глобальні трансформації на світовому ринку праці».....120
10. Капустян Г. В. «Характеристика ринку праці України в умовах військового стану».....123
11. Дяконенко О.І., Котенко Т. М., Короткова Д.С «Соціальний капітал домогосподарств як засіб працевлаштування в умовах війни в Україні».....125
12. Ланська С. П. «Активізація підтримки осіб з інвалідністю на ринку праці України».....128
13. Луб'янський О. В. «Здоров'я підлітків: роль держави та соціального середовища».....131
14. Макаренко О. І. «Резилієнтність пенсійних систем як основа розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі».....133
15. Maidanik I. «Transformations of migration students in Ukraine due to full-scale Russian invasion».....136
16. Мінін В. С., Збрицька Т. П. «Трансформація ринку праці молоді в умовах війни».....139
17. Некіпелова К. О. «Трансформація ринку праці в цифровій економіці».....142

18. Новицький М. В. «Інвестування в людину та його ефективність».....144
19. Перепельчук Т. В. «Аналіз ситуації та визначення актуальних напрямів розвитку ринку праці України».....146
20. Перепельчук Т. В., Зікул В. А. «Проблеми гендерної нерівності на ринку праці в Україні».....149
21. Петровська О. М. «Безробіття серед молоді в Україні причини та фактори впливу».....151
22. Пошелюжний В. М. «Демографічні ризики та ринок праці під час повномасштабної війни в Україні».....153
23. Рингач Н. О., Балабанова М.І. «Вплив війни на погіршення якісних характеристик людського та трудового потенціалу на прикладі українських біженців».....155
24. Ротанова А. В. «Внутрішньо переміщені особи як пріоритет державної регіональної політики».....159
25. Слюсар Л. І. «Інноваційний розвиток економіки України у повоєнний період: демографічні ризики».....161
26. Твердохліб А. В. «Соціальна резильєнтність та ринок праці в умовах війни: виклики та перспективи».....163
27. Федулова І. В., Джулай М. В. «Тенденції ринку праці у сфері торгівлі».....165
28. Шевкун Т. В. «Вплив соціально-демографічних дисбалансів ринку праці на трансформацію пенсійної системи України».....168
29. Хілевська Є.О., Зайцева Л.О «Особливості процесу управління персоналом».....171

Секція 4. Управління інтелектом в умовах діджиталізації економіки.

1. Вініченко К. В., Сорока О. В. «Управління робочим часом працівників під час воєнного стану».....173
2. Їолкіна О. В. «Сучасні зміни у Meta-скілах управлінців в умовах діджиталізації економіки».....176
3. Калінін В. В. «Інтелектуалізація трудових потоків в умовах глобалізації ринку праці».....179
4. Подунай В. В. «Міграційні чинники трансформації світового ринку праці».....182
5. Петровська О. М., Павлюченко К. С. «Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки».....185
6. Соболев А. А. «Особливості управління персоналом в умовах цифровізації».....188

7. Шелковенко В. С., Гострик О. М., «Інформатизація діяльності туристичного бізнесу».....191

Секція 5. Соціальна робота, організаційна психологія та культура праці.

1. Кузмінська А.В. «Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств в сучасних умовах».....193
2. Кухаренко О. О. «Створення соціально-сприятливих умов для зайнятості молоді».....196
3. Копа В. М., Браславська Н. В. «Соціально-економічна функція фізичного виховання професійного спрямування».....199
4. Петровська О. М., Горбатенко О. А. «Особливості управління персоналом в умовах дистанційної роботи».....201
5. Петровська О. М., Подопригора Є. Ю. «Лідерство в управлінні персоналом та вплив особистих характеристик керівника».....203
6. Савісько С. «Сучасні концепції управління персоналом підприємства».....207
7. Сорока О. В. Програми «благополуччя» як інструмент управління персоналом.....210
8. Сорока О. В., Добринчук Є. «Техніки рефлексивного управління персоналом».....213
9. Тахтарова К. А. «Використання комунікаційних платформ як інструмент розвитку корпоративної культури організації».....215
10. Генерт Л., Петровська О. М. «Розвиток соціальної інфраструктури як основа забезпечення підтримки малого бізнесу»218
11. Панкова В., Петровська О. М. «Забезпечення рівних соціальних можливостей зайнятості молоді»221

Андрушков В. В., студент 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
 кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
 Одеський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Людські ресурси підприємства є найважливішим елементом його функціонування, а отже потребують значної уваги з точки зору підвищення ефективності їх управління. Основна мета удосконалення таких процесів полягає в покращенні підбору персоналу, збільшенні залученості співробітників, підвищенні рівня їх професійної кваліфікації тощо.

Діджиталізація діяльності підприємства відкриває перед керівництвом організацій велику кількість нових можливостей. В таблиці 1 наведенні основні напрями застосування сучасних технологій у сфері управління персоналом.

Таблиця 1.

Напрями застосування сучасних технологій у сфері управління персоналом

Напрямок	Можливості
Управління	Велика кількість сучасного програмного забезпечення дозволяє проводити ефективніше ведення баз даних співробітників та зберігати дані у єдиному цифровому середовищі.
Автоматизація	Однією з основних тенденцій у сфері діджиталізації є автоматизація рутинних завдань, що може спростити велику кількість адміністративних операцій, таких як облік годин роботи, обробка документації чи навіть підбір персоналу.
Глобалізація	Сучасні інтернет-технології дозволяють працівникам підприємств ефективно виконувати свої обов'язки на відстані та формувати команди з осіб, що знаходяться у різних точках світу.
Аналітика	Використання аналітики та штучного інтелекту допомагає прогнозувати потреби у персоналі, виявляти зони підвищеного ризику та оптимізувати процеси підбору й розвитку персоналу.
Безпека	Збільшення кількості цифрових даних, підвищує їх безпеку у разі використання інструментів захисту від кіберзагроз.

Джерело: створено автором на підставі [4]

Наведені дані таблиці свідчать про те, що використання цифрових технологій охоплює практично усі аспекти управління HR-ресурсами підприємства, а саме:

- Пошук потенційних співробітників;
- Адаптація персоналу до робочих умов;
- Навчання кадрів та перевірка їх кваліфікації;
- Мотивація працівників;
- Комунікація на різних рівнях.

Яскравим прикладом цього є використання соціальних мереж та різноманітних платформ для розміщення вакансій, що можна спостерігати уже при аналізі першого аспекту. При цьому використання подібних інструментів полегшує процес пошуку не тільки для роботодавців, а й для самих потенційних працівників, підтвердженням чого була зростаюча протягом тривалого часу динаміка відвідувань сайту work.ua - однієї із найпопулярніших платформ для пошуку роботи в Україні (рис. 1).

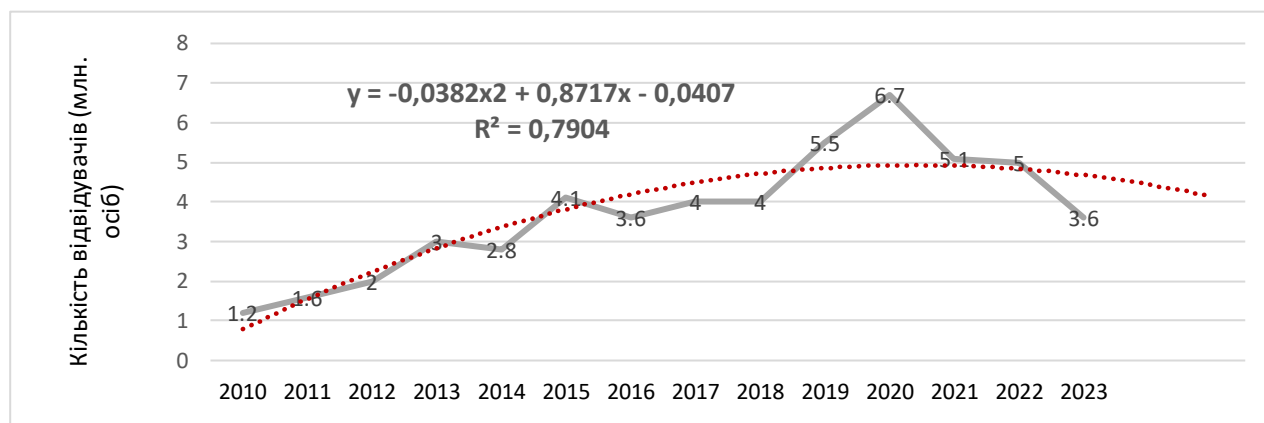


Рис. 1. Відвідуваність сайту work.ua протягом січня 2010 – січня 2023 років
Джерело: [1]

Результати аналізу діаграми вказують на зростаючу тенденцію тільки до 2020 року. При цьому пік використання досліджуваного ресурсу припав саме на період карантину, коли інші варіанти рекрутингу були практично недоступними. Надалі ситуація змінилася практично на протилежну, на що, в першу чергу, вплинула ситуація в країні, а також розвиток інших інструментів пошуку працівників, таких як, наприклад, чат-боти. Останні набули широкого вжитку відносно недавно та, як можна припустити, стали привабливими для роботодавців завдяки більш ефективному підбору кадрів. Прикладом цього є компанія Deloitte, яка у процесі пошуку кандидатів на посади, використовує чат-бот D.TalCa (Deloitte Talent Candidate), який оцінює та пропонує людині саме ту вакансію, яка найбільше їй підходить. Окрім цього, такий спосіб підбору персоналу є не просто ефективнішим, у порівнянні із традиційними, а й більш дешевим, так як впровадження короткої онлайн-співбесіди за допомогою ботів здатне зменшити вартість залучення одного кандидата практично у 2 рази [3]. Прогнозування ситуації в майбутньому передбачає тенденцію, яка є спадаючою і описується функцією

$$Y = -0.032x^2 + 0.8717x - 0.0407$$

Про адекватність прогнозу свідчить значення коефіцієнту детермінації, який дорівнює $R^2 = 0,7904$.

Після завершення підбору персоналу, цифрові технології продовжують виконувати велику кількість інших функцій. Наприклад, використання єдиних платформ на підприємстві, якими можуть слугувати мобільні додатки, дозволяє

працівникам комунікувати та швидше адаптуватися до нового робочого місця, завдяки підвищенню доступності інформації. Такі ж платформи можуть використовуватись і для покращення мотивації співробітників через введення системи гейміфікації з можливістю нарахування бонусів чи інших заохочень.

Зазначеними методами стимулювання працівників користується велика кількість організацій, однією з яких є Walmart. Так, з метою підвищення безпеки праці на власних об'єктах, для персоналу компанії була розроблена ігрова платформа, де за успішне проходження спеціального курсу працівники отримували певні винагороди. Результатом такого рішення стало зменшення надзвичайних ситуацій на 54% та збільшення залученості до 91% [2], що свідчить про велику ефективність використовуваних інструментів.

Слід зазначити, що діджиталізація дозволяє також здійснювати навчання кадрів у різноманітних формах, у тому числі і в онлайн-режимі, що сприяє економії значної частини ресурсів, зокрема й матеріальних. В Україні підготовкою практикантів даним способом займається ПриватБанк, який пропонує кандидатам при працевлаштуванні спеціальний курс, успішне проходження якого дозволяє отримати іменний сертифікат зі спеціалізацією та набраними балами. Така онлайн-практика забезпечує компанії безперервний потік мотивованих кандидатів, наслідком чого є закриття більше ніж третини зовнішніх вакансій [3].

В якості висновків можна відмітити, що діджиталізація здійснює відчутний вплив на управління людськими ресурсами підприємства. При цьому цифрові інструменти не просто полегшують процеси підбору персоналу, його адаптацію, навчання та мотивацію, а й допомагають раціональніше використовувати ресурси підприємства. А це можна вважати одним із ключових факторів забезпечення ефективної діяльності організацій.

Список літератури

1. Статистика сайту. URL: <https://www.work.ua/ru/about-us/stat/> (дата звернення 14.10.2023);
2. Гейміфікація як спосіб мотивації для Y-ів і Z-ів. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2668/> (дата звернення 14.10.2023);
3. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. Галицький економічний вісник. 2020. № 3 (64). С. 147-156. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32485/2/GEB_2020v64n3_Danylevych_N-HR_processes_digitization_147-156.pdf (дата звернення 16.10.2023)
4. Koniaieva Y, Dzoba O, Hostryk A, Lisova O, Babenko D. (2019) Non-conventional renewable energy: comparative analysis of the prospects for the development of energy-economic complex of a state. SHS Web of Conf., 65. pp.1-5. doi: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504020> (дата звернення 16.10.2023)

Гуцан О.С., студентка 41 гр. ФМЕ
 Гострик О.М., к.е.н., доцент,
 кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
 Одеський національний економічний університет

CHOICE: НАДІЙНИЙ ПАРТНЕР У СФЕРІ HoReCa

На сьогоднішній день в Україні триває повномасштабна війна. Якщо не розглядати тимчасово окуповані території та міста, де проходять активні бойові дії, то власники підприємств намагаються зберегти робочі місця у своєму місті, не зважаючи на численні виклики.

За статистикою, до 30% закладів закриваються впродовж першого року існування. В той же час, є безліч прикладів, коли ресторани та кафе переростають у цілі мережі чи навіть франшизи [1].

За результатами опитування виявлено, що на одну компанію, яка перенесла свою діяльність до іншого міста (релокацію), припадає 10 компаній, які продовжили функціонувати у своєму місті і в той же час відкрили нові заклади в інших регіонах[2]. На рис. 1 наведена діаграма релокації бізнесу з якої видно, що на одну компанію, яка перенесла свою діяльність до іншого міста, припадає 10 компаній, які продовжили функціонувати у своєму місті і в той же час відкрили нові заклади в інших регіонах.

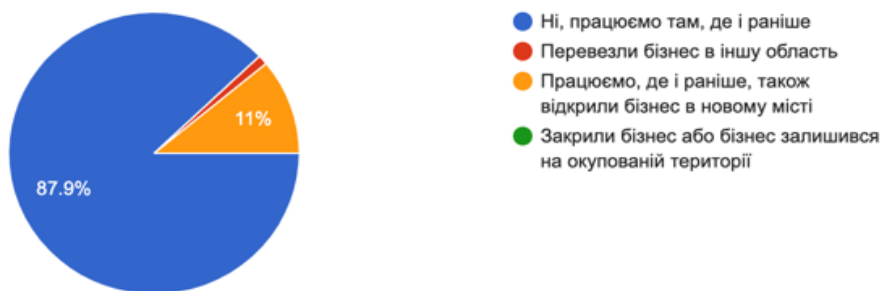


Рис. 1.1. Релокація бізнесу
 Джерело: [2]

В доповіді розглянуто питання організації бізнесу на прикладі стартапу Choice, який навіть в кризовій ситуації і високого ризику дозволяє досягти успіху, завдяки певній стратегії та вдалому підходу до бізнесу.

Choice - це інноваційний сервіс у готельно-ресторанній галузі, який надає клієнтам можливість вибору та бронювання столиків в ресторанах, а також номерів у готелях, пропонуючи багатий вибір, зручність і вишуканий обслуговуючий сервіс.

Загалом сервіс Choice надає наступні послуги:

- доставка і само вивіз. Власники ресторанного бізнесу мають змогу запуснути фірмовий сайт із доставкою їжі, у результаті якого отримують мінімальну комісію за замовлення.

- оплата за допомогою QR-code. Дана система оплати замовлення сприяє підвищенню прибутковості закладу у декілька разів. До того ж, заклад позбавляється від купи паперу та йде за трендами еко-маркетингу. Не потрібно

витрачати час на друк чеку через термінал, коли можна заплатити через Google/Apple Pay і електронний чек залишиться на смартфоні.

- резервування столу. Тепер не потрібно телефонувати на гарячу лінію закладу та чекати хвилинами на відповідь адміністратора. Наразі дає електронний резерв столу. Варто лише перейти за вказаним посиланням на сайті закладу та забронювати стіл у зручний для гостя час.

- замовлення столу. Вся робота, яка залишається на офіціантові – це принести саме замовлення. Клієнт має змогу замовити страви через QR-меню або дозамовити їжу через деякий проміжок часу.

- інтеграція з Glovo і Bolt. Заклад має змогу додати свій бізнес у найкращих додатках доставки замовлень - Glovo і Bolt.

Головний продукт Choice – це онлайн-меню. При цьому фаундери зробили найбільшу ставку на простоту та швидкість оформлення. Після того, як замовник залишає заявку на платформі, вона виконуються в першу чергу і під ключ. На сьогодні Choice має чотири тарифних плани. При цьому ціна впливає на кількість функцій, які він виконує. Найпростіший, тільки з QR-меню, коштує \$12 на місяць. Основна перевага Choice перед додатками для доставки – це відсутність комісії з замовлень. При цьому ресторанам вигідніше сплачувати фіксовану суму за сервіс, ніж віддавати 30–40% заробітку агрегатору [3].

Розглянуті питання дозволяють визначити Choice - як інноваційний додаток, спеціально розроблений для сфери HoReCa, використання якого дозволяє готелям та ресторанам ефективно управляти бронюваннями, обліком запасів, звітністю та іншими важливими аспектами бізнесу на базі дуже зручного інтерфейсу, що спрощує роботу персоналу та покращує обслуговування клієнтів.

Оскільки ринок з надання послуг направлений на задоволення потреб споживача, то подібні стартапи мають абсолютне право на досягнення успіху, так як інноваційні підходи до його організації спрямовані не тільки на утримання постійних клієнтів, а і залучення нових, потенційних покупців.

Список використаної літератури:

1. Чому ресторани зазнають невдачі через відсутність аналізу даних? *Choice*. URL: <https://choiceqr.com/uk/news/chomu-restorany-zaznayut-nevdachi-cherez-vidsutnist-analizu-danyh/> (дата звернення: 17.10.2023).

2. 98% закладів підняли ціни на страви за останній рік, 30% суттєво оновили меню: результати опитування. *Ресторатор*. URL: https://www.restorator.ua/post/survey_resulys (дата звернення: 17.10.2023)

3. Засновники фудтех-стартапу Choice перевіряють теорію, що криза – час для можливостей. Що в них виходить. *Forbes*. URL: <https://forbes.ua/innovations/osnovateli-fudtekh-startapa-choice-proveryayut-teoriyu-cho-to-krizis-vremya-dlya-vozmozhnostey-cho-to-u-nikh-poluchaetsya-25032021-1207> (дата звернення: 17.10.2023).

4. Гострик О.М. Використання інструментальних засобів бізнес-аналітики в управлінській діяльності. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали одинадцятої міжнар. науково-практичної конференції, 9-10 вересня 2022 р. Одеса, ОНЕУ, 2022 р. 576 с.(с. 225-226)

Демчук М. В., студентка 41 гр. ФМЕ
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ СИСТЕМ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

У наш час готельний бізнес стикається зі швидким технологічним розвитком і суттєвими змінами у світі. В наслідок чого, виникають новітні технології, які адаптовані до сучасних умов та допомагають готелям у їхній діяльності.

Сьогодні для управління готелями почали використовувати хмарні системи, які все більше набувають актуальності. Вони надають готельєрам унікальні можливості для збільшення ефективності операцій, підвищення рівня обслуговування гостей та розширення конкурентоспроможності. У цьому контексті ми розглянемо декілька питань, які демонструють основні переваги та актуальність використання хмарних систем управління у готельному бізнесі.

Хмарні системи управління готелями є інноваційним рішенням для автоматизації основних бізнес-процесів готельного підприємства. Такі системи дозволяють ефективно управляти бронюванням, заселенням/виселенням гостей, фінансовим обліком, обслуговуванням та іншими необхідними завданнями.

До основних переваг хмарних систем у готельних підприємствах слід віднести такі, як:

- як інноваційне рішення, яке дозволяє готелям ефективно і зручно керувати своєю територією;
- наявність гнучкості та масштабованості, що дозволяє їм легко додавати нові функції та адаптуватися до вимог ринку і бізнес-процесів, що змінюються;
- використання єдиної бази даних, яка керує інформацією про гостей, бонуси та інші аспекти роботи готелю;
- ефективне керування зайнятістю номерного фонду, включаючи оптимальні тарифи та управління завантаженістю готелю;
- доступ до даних та діяльності готелю в режимі реального часу, що допомагає приймати оперативні управлінські рішення та підвищувати якість обслуговування гостей;
- інтегрованість з різними зарубіжними сервісами та платформами, такими як онлайн-бронювання, платіжні системи та системи управління репутацією, які забезпечують взаємодію з гостями та високий рівень обслуговування;
- зменшення часу та витрат на адміністративні процеси;
- забезпечення безпеки даних, включаючи високе шифрування інформації та резервне копіювання, яке дозволяє мінімізувати ризик втрати або витоку даних.

В якості прикладу в доповіді розглядаються питання організації управління готельним господарством за допомогою хмарного сервісу HMS OtelMS (компанія OtelMS, Україна). Ця систем розроблена з урахуванням сучасного попиту готельної індустрії. Вона надає широкий спектр інструментів для управління готелем та підвищення ефективності його діяльності. В таблиці 1 наведені дані порівняння вищезазначеної системи з системами подібного типу.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика хмарних сервісів в готельному господарстві

Функція сервісу	HMS OtelMS	EasyMS	FlagmanAir	jSolutions
Централізоване управління	+	+	+	+
Автоматизоване бронювання	+	+	+	+
Облік та фінансове планування	+	+	-	+
Управління послугами	+	-	+	-
Звітність та аналітика	+	+	+	+
Розробка сайту для готелю	+	-	-	-
Інтернет-еквайринг	+	+	-	-
Управління відгуками	+	-	-	-

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що хмарні системи управління готелями є інноваційними технологіями, які спрямовані на удосконалення сфери готельного бізнесу, підвищення ефективності його роботи, оптимізацію витрат, покращення загального іміджу та можуть стати ключовим фактором успіху сучасних готельних підприємств.

Список літератури

1. Зембіцька І.С., Орлик О.В. Сучасні інноваційні технології підтримки діяльності підприємств готельного бізнесу. Інформаційні технології в економіці і управлінні :зб. наук. студ. праць. Одеса : ОНЕУ, 2021. Вип. 3. С. 62–70.
2. Расулова, А. М., Бовш, Л. А., & Салімон, О. М. (2022). Хмарні технології в управлінні каналами дистрибуції готельних послуг. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: Зб. Матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції.–Київ.: КНЕУ, 2022. С. 164.- 167.
3. [Електронний ресурс] URL: <https://otelms.com/uk/> (дата звернення 18.10.2023)
4. Хмарні технології: як автоматизувати управління готелем URL: <https://mind.ua/publications/20201115-hmarni-tehnologiyi-yak-avtomatizuvati-upravlinnya-gotelem> (дата звернення 18.10.2023)
5. Гострик О.М., Дербенцев В.Д., Тішков Б.О. Досвід використання систем автоматизації бізнес-процесів на підприємствах по наданню послуг. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: матеріали III Міжн. наук. - метод. конф. (27-28 лютого 2020 р.). Одеса : ОНЕУ, 2020, С. 178-182. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11453> (дата звернення 18.10.2023)

Дудаш М. Е., студентка 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІННОВАЦІЇ В HR-ІНДУСТРІЇ УКРАЇНИ

HR-індустрія України переживає неабиякі зміни завдяки стрімкому розвитку технологій та інновацій. Сучасні вимоги до управління персоналом вимагають не лише глибоких знань та розуміння людського фактору, але й вміння використовувати передові інструменти, які забезпечують оптимальні рішення для бізнесу та його співробітників. В доповіді розглянуті різні аспекти впровадження технологій та інновацій у сфері HR в Україні. Зокрема звернуто увагу на такі фактори, як:

- *технологічний переворот у підборі та рекрутингу*. Однією з ключових галузей в Україні, де технології надали найбільший вплив, є підбір та рекрутинг персоналу. Завдяки штучному інтелекту та аналітиці даних рекрутери отримали потужні інструменти для точного та ефективного відбору кандидатів. Ці алгоритми враховують різноманітні аспекти, такі як професійні навички, робочий досвід, освіта, а також м'які навички та інші фактори, які важливі для конкретної вакансії, що дозволяє рекрутерам швидко та об'єктивно виділити тих кандидатів, які найкращим чином відповідають вимогам певної посади.

Однією з найважливіших переваг цих технологій є економія часу та ресурсів як для рекрутерів, так і для компаній. Раніше велика частина робочого часу йшла на ручний аналіз десятків і сотень резюме. Тепер же цей процес автоматизований та відбувається в рази швидше і рекрутери можуть зосередитися на більш стратегічних аспектах, таких як співбесіди, взаємодія зі співробітниками та розвиток кадрів, замість того, щоб витратити час на перевірку великої кількості резюме. [1, с. 72] Все це дозволяє компаніям швидше знаходити найвідповідальніших та найбільш компетентних співробітників, забезпечуючи відмінну якість відбору та підвищуючи продуктивність рекрутингових процесів.

- *оптимізація робочого процесу*. HR-технології та інновації дозволяють автоматизувати багато рутинних процесів у відділах кадрів компаній. Розсилка електронних листів, яка раніше займала значну частину робочого часу, тепер виконується автоматично за допомогою спеціалізованих систем. Планування співбесід стало значно ефективнішим завдяки впровадженню технологій. Електронні календарі з можливістю онлайн-запису на співбесіди дозволяють кандидатам самостійно обирати доступний час, що спрощує процес та робить його більш гнучким. Рекрутери можуть легко контролювати та управляти своїм графіком без зайвих зусиль.

Відстеження робочого часу також стало більш точним та зручним завдяки використанню спеціалізованих програмних засобів. Ці системи автоматично реєструють час приходу та відходу співробітників, враховуючи перерви та відпустки. Це не лише забезпечує точність у веденні обліку робочого часу, але й

дозволяє виявляти ефективність робочих процесів та вчасно реагувати на можливі затримки чи перевантаження. Оптимізація рутинних завдань звільнила час спеціалістів HR-сектору для важливіших завдань, наприклад приділяти більше уваги стратегічному розвитку та утриманню талантів у компанії. Це також дозволяє встановити більш тісний зв'язок зі співробітниками, слухати їх потреби та забезпечувати комфортні умови праці, що підвищує загальну ефективність та задоволеність персоналу. [2, с. 38]

- *електронне навчання та розвиток персоналу*. Цей фактор став необхідною частиною розвитку сучасних компаній в Україні. Ця технологія дозволяє співробітникам вдосконалювати свої навички та знання безпосередньо на робочому місці через використання спеціалізованих платформ та онлайн-курсів. Українські компанії активно впроваджують платформи електронного навчання, надаючи працівникам можливість навчатися в зручний для них час і місце.

Це відкриває широкі можливості для розвитку професійних навичок персоналу. Співробітники можуть отримати доступ до високоякісних навчальних матеріалів, які розроблені професіоналами у відповідних галузях, що дозволяє їм поглибити свої знання та здійснити постійний розвиток у своїй сфері.

Однією з великих переваг електронного навчання є можливість індивідуалізації процесу навчання. Кожен працівник може вибрати курси та завдання, що найбільше відповідають його потребам і цілям, що забезпечує ефективне засвоєння матеріалу та зростання професійних навичок.

Крім того, електронне навчання сприяє підвищенню мотивації працівників. Інтерактивні курси, відстеження прогресу та надання сертифікатів за успішне завершення курсів стимулюють працівників до саморозвитку та досягнення нових висот у своїй професійній кар'єрі. Такий підхід до навчання сприяє не лише особистому росту кожного працівника, а й підвищує загальний рівень кваліфікації персоналу в компанії. В результаті цього компанія стає більш конкурентоспроможною на ринку, оскільки має висококваліфікований та постійно навчений персонал, здатний ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до змін у бізнес-середовищі. [2, с. 47]

- *HR-аналітика та прогнозування*. Ця складова є ключовою частиною для керівників підприємства, які бажають оптимізувати свої ресурси та підвищити ефективність бізнесу. Українські дослідники у сфері HR розробляють високоточні аналітичні інструменти, які дозволяють компаніям аналізувати різноманітні аспекти їхнього персоналу. Аналітичні інструменти, які використовуються в даній технології дозволяють вивчати показники задоволеності співробітників, рівень їхньої продуктивності та залученість до роботи. В результаті аналізу даних компанії можуть зрозуміти, які аспекти робочого середовища впливають на ефективність роботи працівників. Наприклад, чи впливає гнучкий графік роботи на продуктивність, які тренінги сприяють збільшенню креативності, чи які фактори ведуть до зниження морального духу колективу. Все це допомагає в розробці і впровадити відповідних стратегій для поліпшення робочого середовища та збільшення задоволеності співробітників.

Однією з основних переваг аналітичних інструментів є їхня здатність до прогнозування. Аналізуючи минулі показники та тенденції, компанії можуть розробити стратегії для майбутнього, приймаючи участь у попередньому управлінні ризиками та плануванні дій. Відповідно до цих прогнозів, підприємства можуть адаптувати свої стратегії управління персоналом, щоб бути більш гнучкими та реагувати на зміни у бізнес-середовищі. [2, с. 51]

В якості прикладу в доповіді розглядається процес впровадження HR-технологій та інновацій в холдингу ТЕСНІА, який входить у п'ятірку кращих українських компаній у номінації "Інновації в HR". В цьому підприємстві рекрутмент, performance reviews, оцінки ефективності, задоволеності, залученості, отримання зворотного зв'язку та багато інших процесів автоматизовані завдяки спеціалізованим ІТ-продуктам. Наприклад, HR-бот "Alter ego" допомагає команді з регулярною комунікацією. Він може з гумором підтримати розмову зі співробітниками на різноманітні теми. Використання сучасних HRM-систем дозволяє на 40-50% оптимізувати витрати часу HR-команди на адміністративні процеси. На заміну традиційним КРІ підприємство використовує інструмент OKR (Objectives and Key Results). Його ефективність чітко прослідковується у прозорості всього ланцюжка - від глобальних цілей компанії до цілей конкретного співробітника. Так кожен може відчути себе частиною великого налагодженого механізму та побачити конкретно свій внесок. [3]

Отже, загальний вплив технологій у сфері управління персоналом робить HR-процеси більш точними, швидкими та ефективними, дозволяючи компаніям зосередитися на розвитку бізнесу та створенні відмінних умов для працівників.

Список літератури

1. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. 2023. № 3 (03). С. 70-75. URL: <https://www.transformations.in.ua/index.php/journal/article/view/35> (дата звернення 20.10.2023)
2. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269> (дата звернення 20.10.2023)
3. Холдинг ТЕСНІА - у п'ятірці кращих українських компаній у номінації "Інновації в HR". URL: <https://techiiia.com/ua/news/holding-techiiia-u-pyatirci-krashih-ukrayinskih-kompanij-u-nominaciyi-innovaciyi-v-hr> (дата звернення 20.10.2023)
4. Sultan K. Ramazanov, Bohdan O. Tishkov, Oleksandr H. Honcharenko and Alexey M. Hostryk. A cognitive approach to modeling sustainable development of complex technogenic systems in the innovation economy. Proceedings of the Selected and Revised Papers of 10th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2-MLPEED 2022). Virtual Event, Kryvyi Rih, Ukraine, November 17-18, 2022. URL: <https://ceur-ws.org/Vol-3465/paper22.pdf> p.222-235 (дата звернення 20.10.2023)

Корак О.С., студентка 40 гр. ФМЕ,
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

EXPIRIENZA –СЕРВІС MONOBANK ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Цифровізація в сучасному світі відіграє надважливу роль в сфері розвитку будь-якого бізнесу, так як вона дозволяє автоматизувати та оптимізувати багато рутинних завдань, що спрощує внутрішні операції компанії і допомагає зменшити витрати. Клієнти очікують зручності та якості обслуговування, які можуть бути забезпечені завдяки цифровим інноваціям. Особливо це важливо в діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу, де відгуки клієнтів становлять сталий розвиток бренду і впливає на імідж компаній.

В доповіді розглядаються питання організації розрахунків в сфері послуг за допомогою нового сервісу Expienza by mono, який об'єднає в собі оплату в ресторанах від Monobank з сервісами Expienza і працює з будь-якими банківськими картами. Така послуга дає змогу не тільки скоротити процес розрахунків за обслуговування, а і заробляти monobank на послугах еквайрингу [1].

Еквайринг (торговий еквайринг) – послуга банку, яка дозволяє за допомогою POS-терміналу (або його аналог) приймати до оплати платіжні картки міжнародних та національних платіжних систем за товари, роботи та послуги [2].

Приймання готівки може призвести до ризику втрат від крадіжок або підробки грошей. Еквайринг зменшує ці ризики, оскільки всі транзакції електронно відстежуються і контролюються внутрішнім аудитом. Більш того, еквайринг надає доступ до даних про транзакції, які можна використовувати для аналізу та прийняття стратегічних рішень щодо ціноутворення, акцій та інших аспектів бізнесу.

Доступ до системи забезпечується за допомогою QR-code, який розміщується в закладі на столі у гостя і який забезпечує доступ до меню, функцій оплати рахунку, чайових, відгуків та багато іншого. Всі потрібні операції клієнт виконує самостійно без участі офіціанта. При бажанні він може залишити відгук або чайові. Таким чином, заклад економить до 15 хвилин на замовленні, а офіціанти отримують чайових вдвічі більше. Все це впливає на прибутковість закладу за рахунок економії часу.

До основних переваг, які враховуються закладами по наданню послуг при використанні системи Expienza відносяться: [3]

- отримання обслуговуючим персоналом більше чайових, так як безготівкові чайові – це частина процесу оплати рахунку

- кожний рахунок- це одна транзакція. Поділ на «Кухню», «Бар» і «Чайові» відбувається автоматично.

- відсутність помилок при обслуговуванні офіціантом, так як останні не плутають суми та термінали, а бухгалтеру не потрібно нічого виправляти.

- наявність особистого кабінету з відповідною аналітикою, обліком транзакцій та відгуками.

- наявність зворотного зв'язку, який дозволяє проводити оцінку обслуговування з метою його покращення

- наявність електронного меню, яке дозволяє клієнту легко маніпулювати стравами з метою задоволення своїх потреб

- цілодобова служба підтримки Monobank з питань користування сервісом

Таким чином можна зробити висновок, що сервіс Expienza, куплений банком Monobank є інноваційним рішенням, який може бути корисним для ресторанів і закладів громадського харчування, сприяти покращенню обслуговування клієнтів та підвищення ефективності бізнесу, так як забезпечує:

- покращення обслуговування гостей;
- підвищення ефективності бізнесу;
- збільшення рівню прибутковості;
- встановлення зворотного зв'язку з гостями;
- легкість у використанні інтерфейсу.

В доповіді розглядаються питання порівняння описаного сервісу з аналогічними системами, які використовуються закладами готельно-ресторанного бізнесу.

Список літератури

1. Monobank купив сервіс Expienza. Навіщо і в яку суму він йому обійшовся. *Forbes*. URL: <https://forbes.ua/news/monobank-kupiv-servis-expireenza-navishcho-i-v-yaku-sumu-vin-yomu-obiyshovsya-07092021-2385> (дата звернення: 16.10.2023).

2. Що таке еквайринг, еквайр, POS-термінал? *Дія.Бізнес* URL: <https://business.dia.gov.ua/handbook/finansovij-menedzment/so-take-ekvajring-ekvajr-pos-terminal> (дата звернення: 16.10.2023).

3. Expienza by mono: єдиний QR-код для ресторанів. *Monobank*. URL: <https://expz.monobank.ua/> (дата звернення: 16.10.2023)

4. Гострик О.М., Дербенцев В.Д., Тішков Б.О. Досвід використання систем автоматизації бізнес-процесів на підприємствах по наданню послуг. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: матеріали III Міжн. наук. - метод. конф. (27-28 лютого 2020 р.). Одеса : ОНЕУ, 2020, С. 178-182. URL: <http://dSPACE.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11453> (дата звернення 16.10.2023)

5. Гострик О.М. , Дербенцев В.Д., Тішков Б.О. Використання сучасних програмних засобів автоматизації прийняття управлінських рішень. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: матеріали IV Міжн. наук. - метод. конф. (3-4 лютого 2022 р.). Одеса : Центр підвищення кваліфікації та сучасних освітніх технологій. Одеса, ОНЕУ, 2022, С. 352-353.

UDC 338.48

Zhykhor Bohdan

Second year bachelor's degree, Specialty 241 "Hotel and restaurant business",
V.N. Karazin Kharkiv National University

Zhykhor Olena

Doctor of economic sciences, Professor, Professor of the Department of
International E-commerce and Hotel and Restaurant Business
V.N. Karazin Kharkiv National University

COMPETITIVENESS OF RESTAURANT ENTERPRISES: REALITIES OF WAR

The modern development of competition in the field of hospitality in the conditions of Russia's military aggression forms new requirements for market counterparties. Every restaurant enterprise is especially careful to increase the competitiveness of goods/products/services in the conditions of harsh external challenges and strict quarantine restrictions, based on innovative goods/services.

A restaurant enterprise in the modern realities of war should pay due attention to the analysis of the weak and strong points of financial and economic activity in order to assess the real capabilities of the enterprise in the competition, as well as to develop appropriate measures, due to which it will be able to increase the level of competitiveness, ensure stable activity and increase in net profit.

Directions for improving the competitiveness of restaurant enterprises are presented in Figure 1.

In our opinion, the main measures to increase the competitiveness of restaurant enterprises, which will ensure a stable position, can be the following:

- analysis of the advantages and disadvantages of similar products of competitors, and the appropriate use of analysis data in competition;
- analysis of competitors' actions regarding the improvement of similar goods/services, and appropriate development of measures that will give an advantage in comparison with competitors;
- identification of price factors for increasing the competitiveness of products used by competitors;
- more thorough differentiation of products/services, taking into account interchangeable products/services;
- improvement of the quality system;
- development of innovations in own branding;
- the innovativeness of the system in personnel management at the level of world analogues.

One of the most important measures to increase the competitiveness of products/services is innovation in the branding system. Branding is a much broader concept than a brand, which includes not only the trademark (name, graphic image, literary symbols) of an enterprise/goods/service, but also the following components,

namely:

- changes in the nature of the image of the company/product/service formed in the minds of consumers;
- changes in the mechanism of product/service differentiation, preservation of its individuality, addition of new features recognizable by consumers;
- more advanced legal instruments for the protection of products/services;
- the latest measures in the system of communication with consumers of products/services.

Improving one's own brand is an activity based on deep knowledge of the market and requires a creative approach on the part of specialists. The improvement of one's own brand can be divided into stages that depend on the marketing views of the restaurant company's top management on the situation that developed during the war in the service market (in the field of hospitality).

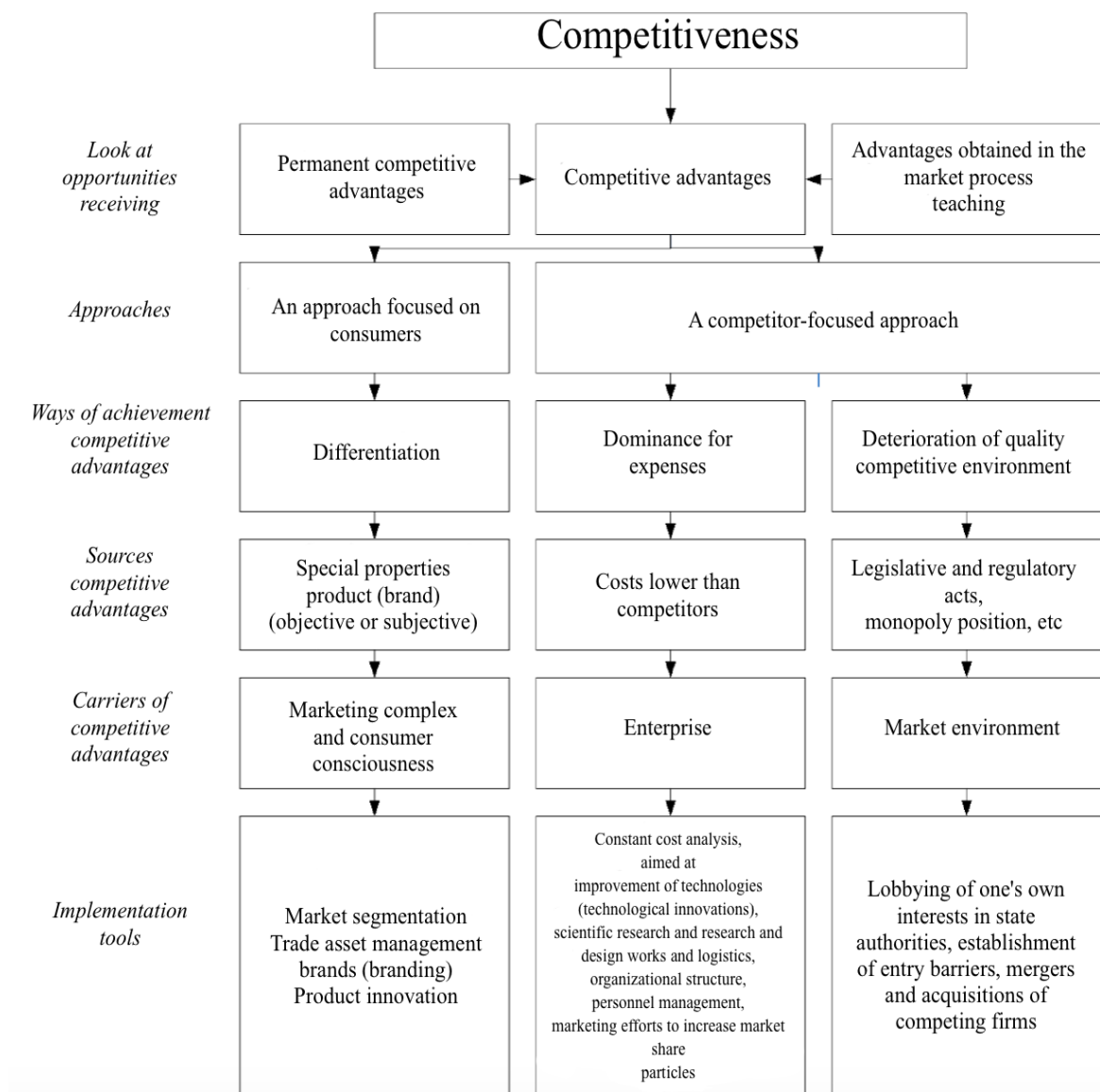


Fig. 1 - Competitiveness of the enterprise: directions for improvement of activity
 Source: compiled by the authors based on [1, 2, 3, 4, 5, 6]

In our opinion, the product/service quality management system of a restaurant enterprise should include the following measures, namely:

- training of personnel of the highest professional level of all categories;
- creation of an appropriate organizational structure for managing the quality system at the enterprise;
- certification of the latest quality management system;
- product quality management should be handled by the employees of the enterprise, clearly demarcating their functions, and be responsible for the final results of the decisions made.

The introduction of the latest product/service quality management systems at restaurant enterprises should be facilitated by an active state policy of support, aimed at encouraging enterprises' initiative to improve product/service certification systems that ensure high-quality output of products/services compared to global counterparts. The implementation of all the above-mentioned recommendations in the process of production/service provision will enable restaurant enterprises to take a larger market share and reach a new level of competitiveness of the enterprise/products/services.

References

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підручник // І.М.Бойчик. К.: Кондор, 2016. 378 с.
2. Жихор Б.І., Жихор О.Б. КОНКУРЕНЦІЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА // Сучасне управління організаціями: концепції, цифрові трансформації, моделі інноваційного розвитку : збірник тез доповідей II Міжнародної науковопрактичної конференції (Україна, м. Харків, 25 листопада 2022 року) [Електронний ресурс]. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2022. С.106-109, <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/17665>
3. Жихор Б.І., Жихор О.Б. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ: МЕТОДИ ОЦІНКИ В УМОВАХ ВІЙНИ // Наукові дослідження молоді з проблем європейської інтеграції: збірник тез доповідей XII Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів (6 квітня 2023 року, м. Харків, Україна) [Електронний ресурс]. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. С. 203-205, <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/17796>
4. Жихор Б.І., Жихор О.Б. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА: РЕАЛІЇ ВІЙНИ // ІНТЕГРАЦІЙНІ ТА ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ : збірник тез доповідей XII Всеукраїнської міжвузівської наукової конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Одеса, 17-18 травня 2023 року) [Електронний ресурс]. Одеса : Одеський національний технологічний університет, 2023. С.16-19, <http://hospitality.ontu.edu.ua/vseukrayinska-mizhvuzivska-naukova-konferentsiya/>
5. Завідна Л. Д. Готельний бізнес: стратегії розвитку : монографія / Л. Д. Завідна. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 600 с.
6. Мальська М.П. та ін. Економіка туризму: теорія та практика [текст] : підручник / М.П. Мальська, М.Й. Рутинський, С.В. Білоус, Н.Л. Мандюк. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 544 с.

РОЗВИТОК РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ В УКРАЇНІ

Одним із головним напрямком HR індустрії є спрямованість до різноманітності і інклюзивності. Компанії та команди, які впроваджують принципи різноманітності й інклюзивності проявляють вищу продуктивність праці, приймають обґрунтовані рішення та взаємодіють ефективніше, відчуючи більшу залученість до робочого процесу.

Дослідження Deloitte вказують, що різноманітність без інклюзивності не має достатньої ефективності, а саме,:

різноманітність + інклюзивність = найкращі результати для бізнесу (1)

Аргументи на користь інклюзивності, наведено на рис. 1 [1].

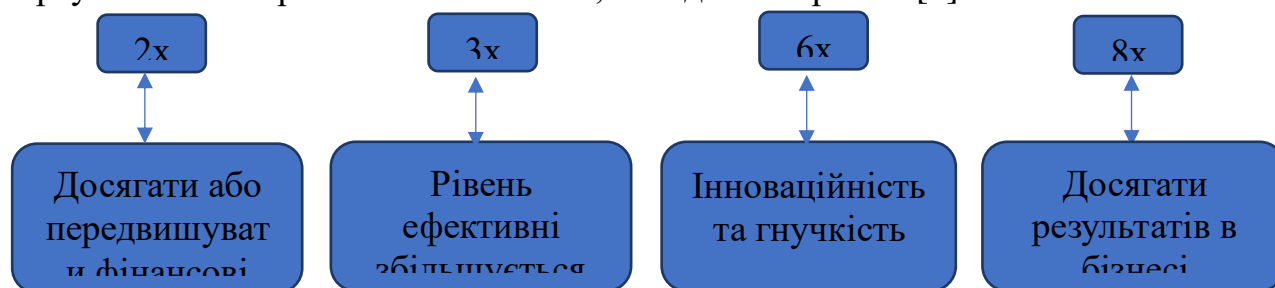


Рис. 1. Збільшення бізнес показників в організаціях з інклюзивною культурою
Джерело: Deloitte. *The diversity and inclusion revolution*. 2022 [1]

Світ швидко адаптується до наслідків пандемії COVID-19 у 2020-2021 роках, економічних викликів і досягнень у сфері технологій. Організації, які мають намір приймати перспективні та надійні рішення стосовно свого розвитку і зростання, повинні навчитися ефективно використовувати колективний розум різноманітних груп та здійснювати з цього користь. Щодня люди працюють у невеликих командах і обговорюють ідеї під час «мозкового штурму». І цей демократичний підхід призводить до якісних дебатів та генерації нових ідей [2].

Економіка України переживає повномасштабне вторгнення Росії вже більше року. Протягом цього періоду бізнес намагається зберегти свою комерційну діяльність та підтримати й зберегти наявних співробітників, адаптуватися до нових умов і забезпечувати робочі місця для українців, при цьому продовжуючи свій розвиток [3]. Війна призвела до масової мобілізації та вимушеної міграції за кордон. Протягом повномасштабного вторгнення Росії в Україну, більше третини українців (39%) втратили свої робочі місця [4].

Головна ідея інклюзії полягає в забезпеченні рівних можливостей для кожної людини, а також усвідомлення відповідальності за ці можливості. Учасники суспільства мають однаковий доступ до освіти, можливість працевлаштування, участь у громадському житті тощо.

В квітні 2021 року Верховна Рада України ухвалила Національну стратегію створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року [5]. Враховуючи цю стратегію та принципи інклюзії, Україна працює над створенням суспільства, де кожна особа має рівні можливості та доступ до різних сфер життя, сприяючи розвитку країни в цілому.

Згідно доповіді Центра економічної стратегії, станом на травень 2023, бізнес-впевненість досягла рівня, який спостерігався до воєнних подій. Ця позитивна динаміка пояснюється кількома ключовими факторами, такими як: стабільність постачання електроенергії, поліпшення інфляційних та валютних очікувань, а також покращення споживчого настрою населення [3].

У квітні 2023 року індекс очікуваної ділової активності зріс до 51,1%. Це тримісячне зростання, яке nastупило після чотирьох місяців спаду (50% - нейтральний рівень (кількість оптимістів дорівнює кількості песимістів), рис.2 [3].

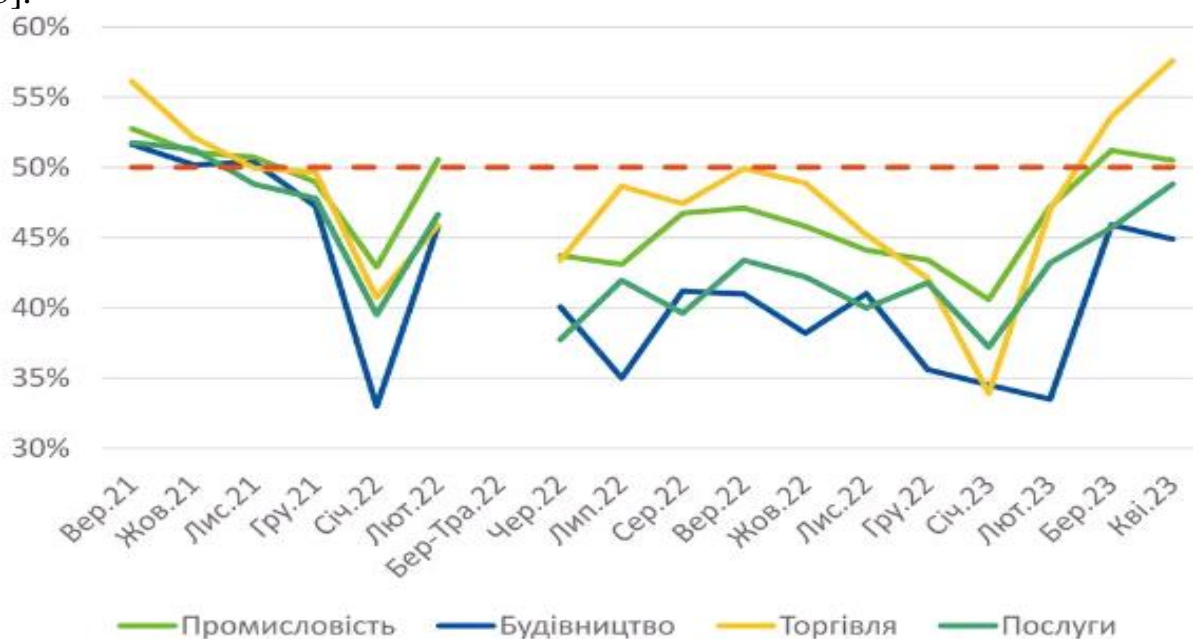


Рис. 2. Індекс очікувань ділової активності України, квітень 2023
Джерело: Центр економічної стратегії, квітень 2023 [3]

Розвиток різноманітності та інклюзивності в Україні в умовах воєнного часу набуває особливої важливості і актуальності. Внутрішнє переміщення осіб спричинило значний приплив людей різного етнічного, культурного та соціального походження в інші регіони України. Соціокультурна різноманітність стала нормою в багатьох спільнотах та школах. Війна в Україні сприяє змінам в бізнес-культурі, оскільки компанії визнають важливість різноманітності та інклюзивності як для свого успішного функціонування, так і для внесення вкладу в соціальну відповідальність.

Після спаду, який стався у грудні 2022 року, станом на квітень 2023 року споживчі настрої українців покращуються. На Рис. 3 представлена динаміка: індексів споживчих настроїв українського населення (100% - рівень нейтральних оцінок) [3].

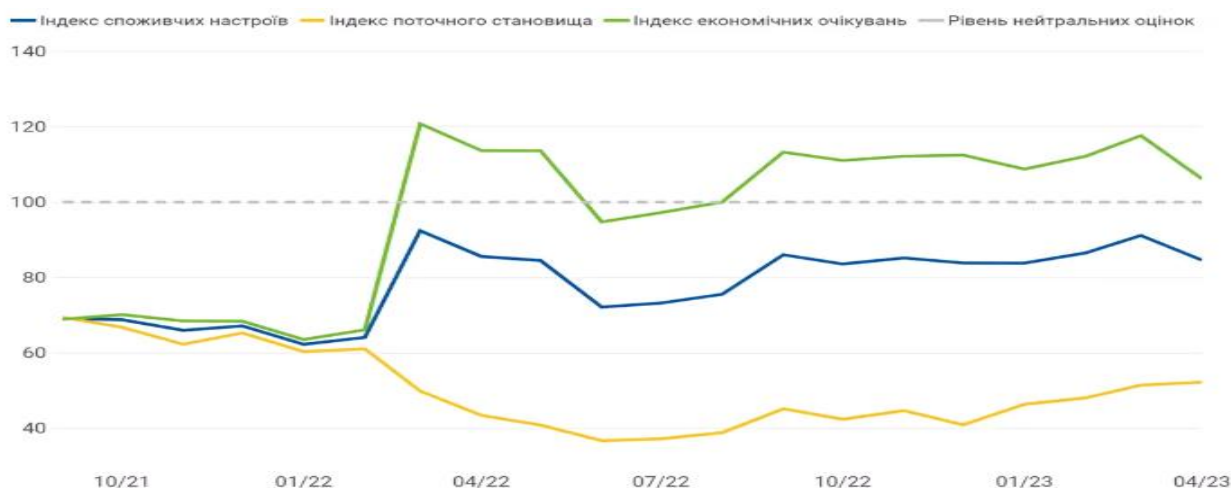


Рис. 3. Динаміка споживчих настроїв українців, квітень 2023
Джерело: Центр економічної стратегії, квітень 2023 [3]

Згідно доповіді Центра економічної стратегії ситуація в поточному році є оптимістичною, але передбачення на наступні роки залишаються невизначеними, оскільки економіка буде сильно впливати на те, чи триватиме війна у 2024 році [3].

Війна в Україні підкреслила важливість різноманітності та інклюзивності в суспільстві та бізнесі. Вона також поставила питання про те, як суспільство та компанії можуть і повинні відреагувати на виклики воєнного часу та підтримати всіх громадян, незалежно від їхнього походження та становища.

Література:

1. Deloitte Insights. The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. Deloitte Review, issue 22. 2018p. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>
2. Juliet Bourke. Which Two Heads are Better than One? 2021p. URL: <https://www.aicd.com.au/content/dam/aicd/pdf/tools-resources/bookstore/previews/which-two-heads-are-better-than-one-preview-170x240mm.pdf>
3. Інформаційно-аналітичний ресурс ZAXID.NET. Незламний український бізнес. 2023. URL: https://zaxid.net/nezlamniy_ukrayinskiy_biznes_n1563901
4. 15-е загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Зайнятість і доходи. Липень 2023р. Соціологічна група Рейтинг. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat_obschenaci_opros_ukraina_vo_vremya_voyny_zanyatost_i_dohody_23-24_iyulya_2022_goda.html
5. Верховна Рада України. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80/conv#n10>

Каражия Д.Е., студентка 48 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

У сучасному світі ринок праці зазнав значної трансформації, що була зумовлена глобальними демографічними, технологічними і соціокультурними змінами. Актуальність цієї теми визначається важливістю ролі ринку праці для економіки та суспільства, так як останній не лише впливає на соціально-економічний розвиток країни та добробут її населення, але й функціонує як індикатор для оцінки різних аспектів суспільства, таких як економічні, політичні, соціальні, демографічні та міграційні процеси. Сьогодні технологічний прогрес вимагає нових навичок від працівників та сприяє розвитку сфери освіти, а демографічні зміни, такі як старіння населення та міграція, мають прямий вплив на ринок праці. І тому проведення відповідних досліджень є надзвичайно важливим для економіки країни, особливо сьогодні в умовах війни, яка суттєво впливає на зайнятість, соціальну інфраструктуру і показники ринку праці. Основними факторами, що впливають на ринок праці є такі, як:

- вплив технологічних інновацій на структуру робочих місць та навички, необхідні для зайнятості.

- зростаюча нестабільність та гнучкість робочих умов, що впливають на соціальну захищеність працівників.

- демографічні зміни, такі як старіння населення та міграція, і їх вплив на робочу силу.

- виклики, пов'язані з воєнним конфліктом та його впливом на зайнятість та соціальну інфраструктуру. Новітні тенденції на ринку праці пов'язані із Четвертою промисловою революцією, яка передбачає розвиток і злиття автоматизованого виробництва, обміну даних і виробничих технологій в єдину саморегульовану систему, з мінімальним або взагалі відсутнім втручанням людини у виробничий процес [1, с.21]. Останні досягнення в технологіях, зокрема в галузі штучного інтелекту, машинного навчання та робототехніки, відкривають нові можливості та обіцяють підвищити продуктивність та якість праці в широкому спектрі галузей. Крім того, інноваційні технології дозволяють створити більше гнучких форм працевлаштування, що може розширити можливості для тих груп населення, які традиційно вважаються найбільш вразливими на ринку праці.

Будь-який дисбаланс, що виникає на ринку праці, якщо його своєчасно не локалізувати, набуває тенденції до збільшення, охоплюючи всю систему зайнятості населення і зумовлює посилення соціальної напруженості. Сьогодні є надзвичайно важливим вирішення завдань, що пов'язані зі створенням нової ситуації на ринку праці, яка б відзначалася високим рівнем соціальної захищеності працівників та забезпечувала адекватну рівень заробітної плати для забезпечення їхніх життєвих потреб. Це можливо досягти, впроваджуючи в сфері господарювання підходи, спрямовані на соціальну відповідальність.

Формування соціально орієнтованого типу господарювання є ключовим аспектом цієї ідеї. Це означає, що підприємства повинні враховувати не лише економічний аспект управління, але й соціальні аспекти, забезпечуючи захист прав працівників і гідний рівень заробітної плати. Адже створення всіх умов для підвищення рівня життя та соціального благополуччя населення є надважливим, особливо, в умовах сьогодення. Демографічні явища також мають великий вплив на розвиток ринку праці та загалом на економічне зростання. Забезпечення наявності достатньої кількості працездатного населення є важливим чинником для підвищення ефективності економічної діяльності. Кількість населення працездатного віку щорічно зменшується, поруч із загальним зменшенням середньо штатної кількості працівників, а також зниженням коефіцієнту обороту робочої сили по прийому та зростанням даного коефіцієнту по звільненням [2, с.61]. В результаті, ринок праці України відчув негативний вплив деяких обставин, зокрема, світового карантину, який спричинив призупинення окремих галузей економіки. Це призвело до зростання безробіття та звільнення працівників. Негативний вплив поглиблюється через повернення трудових мігрантів в Україну. Владі необхідно ефективно реагувати на ці виклики та забезпечити стабільність на ринку праці.

Війна в Україні серйозно вплинула на зайнятість та ринок праці. Знищення інфраструктури та підприємств призводить до зменшення можливостей для зайнятості. Масова міграція населення внаслідок конфлікту впливає на ринок праці в приймаючих регіонах. Бізнес стикається з невпевненістю та ризиками, що призводить до зменшення інвестицій та розвитку нових підприємств. Збільшення витрат на оборону відображаються на бюджетних ресурсах та можуть призвести до скорочення фінансування соціальних та економічних програм.

Отже, зрозуміло, що сучасний ринок праці переживає глибокі трансформації через демографічні, технологічні та соціокультурні зміни. Ця проблема впливає на різні аспекти суспільства, включаючи економіку та соціальний розвиток. Війна, в Україні так само має значний вплив на ринок праці.

В доповіді розглянуті питання реалізації соціально орієнтованого підходу до господарювання, який стає ключовим в аспекті надання гідних умов працівникам і забезпечення ефективного розвитку економіки країни і дозволяє реалізувати сучасні методи аналізу та системного підходу для забезпечення стабільності та добробуту на ринку праці України.

Список використаної літератури:

1. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution: Global Challenge Insight Report / World Economic Forum. January 2016. URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF.pdf> (дата зверення 20.10.2023)
2. Зленко Н.М., Павленко Н.В., Ярова В.В. Сучасні тенденції на ринку праці в Україні та вплив на них демографічних процесів. *Економіка та держава* 2020. №10, С.56-62. DOI: [10.32702/2306-6806.2020.10.56](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.10.56) (дата звернення 20.10.2023)
3. Гострик О.М. Використання інструментальних засобів бізнес-аналітики в управлінській діяльності. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали одинадцятої міжнар. науково-практичної конференції, 9-10 вересня 2022 р.* Одеса, ОНЕУ, 2022 р. 576 с.(с. 225-226)

Новаковська Є.В., студент 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

У сучасних умовах динамічного розвитку суспільства та бізнес-середовища, а також з урахуванням цифровізації різних сфер суспільства та економіки, глобалізаційних процесів, наслідків пандемії covid-19 та інших світових подій, управління персоналом для керівників підприємств та HR-менеджерів розгорнулося на новому рівні складності. Це пов'язано з необхідністю управляти персоналом в умовах сучасних викликів та невизначеності, таких як наслідки пандемії, збитки в управлінні кадрами, нестача кваліфікованих спеціалістів, переміщення і релокація бізнесу, а також зміна місця проживання та виїзд працівників. Для вирішення цієї проблеми, необхідно проаналізувати основні особливості різних поколінь, які працюють на сучасному ринку праці.

Цивілізаційний еволюційний поступ та динамічні суспільні процеси, технологічні революції є визначальними чинниками формування світогляду та особистості людини у розрізі кожного покоління. Кожне покоління людей є не тільки наступником попереднього, а має свої унікальні риси, відмінні від попередників. Ці риси відображають світоглядні цінності, пріоритети, потреби в самовдосконаленні, саморозвитку та самореалізації. Відома «теорія поколінь», яка розпочала свій розвиток з 1991 р., сьогодні розрізняє вісім типів поколінь, а саме: [2]

- «втрачене» покоління, народжене у 1880–1900 рр.;
- «величне» покоління або покоління «переможців» (1901–1924 рр.);
- «мовчазне» покоління (1925–1945 рр.);
- «бєбі-бумєри» (1946–1964 рр.);
- покоління «Х» або «невідоме» покоління (1965–1982 рр.);
- покоління «У» або «мілєніали» (1983 р. – середина 1990-х рр.);
- покоління «Z», «центєніали» або покоління «ЯЯЯ» (середина 1990-х – середина 2000-х рр.);
- покоління «Альфа» (народжені після 2010 р. до 2025 р.)

У 2018 році, згідно з даними Pew Research Center (Pew Research Center, 2018), понад третина всіх працюючих осіб у США були мілєніалами, що робить їх найбільш значущою силою на ринку праці. Український ринок праці також відображає схожу ситуацію. Згідно аналізу бази даних hh.ua/grc мілєніали (19-35 років) складають 58% всіх розміщених резюме. "Ікси" (36-56 років) становлять другу найчисельнішу групу, з 35% всіх резюме. Бєбі-бумєри і "зєти" представлені на ринку праці в найменшій кількості - 3% і 4% резюме відповідно. Проте, рєтроспєктивний аналіз показує, що робочий вік поколінь збільшуєтьєся. Згідно з дослідженням агентства sparks&honey 25% підлітків у віці 16-19 років

вже зайняті як волонтери і вони прагнуть починати заробляти гроші якомога раніше (sparks & honey, 2018).

На сьогодні на ринку праці переважають представники поколінь Y (в Україні також значну частку ринку займають представники покоління X). Частка попереднього "колiна" «бебі-бумерів», поступово зменшується. Замість цього, на ринку праці збільшується частка молоді, що належить вже до сучасного покоління Z. Загальні характеристики вищезазначених поколінь наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Особливості поколінь в світі впливу на HR-ринок

Покоління	Загальні характеристики	Характеристика поколінь з позицій впливу на HR-ринок	
		Сильні сторони	Слабкі сторони
Покоління X	Самостійність, працьовитість, відокремленість, практичний підхід	Цілеспрямованість, висока працездатність, потяг до виконання рутинної праці, мають високий ступінь відповідальності, є незалежними і стресостійкими.	Якщо їх роботу постійно контролюють, вони швидко втомлюються і не хочуть змінюватися.
Покоління Y	Амбіційність, бажання бути вільними і постійно розвиватися у кар'єрі, а також потреба одержувати винагороду за успішне виконання роботи і здатність до комунікації.	Люди з нестандартним мисленням легко пристосовуються до змін та ефективно опрацьовують великі обсяги інформації.	Люди, які не цікавляться майбутньою перспективою, мають надто надмірні очікування в кар'єрі, вкрай пріоритетизують миттєву винагороду і не схвалюють починати професійний розвиток з початкових рівнів
Покоління Z	Гіперактивні люди, які розбираються в економіці, вважають себе самореалізованими і не приймають жорстку ієрархію, вважають самореалізацію надзвичайно важливою.	Інстинктивно приймають рішення, домагаються постійного зростання та розвитку, використовують творчий підхід у вирішенні завдань та ефективно користуються інформаційно-комунікаційними технологіями.	У них недостатньо вміння довго зосереджуватися на одному завданні, їх навички критичного мислення поки що не дуже розвинені, і вони мають тенденцію часто змінювати види діяльності.
Покоління Альфа	Мають достатню матеріальну забезпеченість, високий рівень технологічної грамотності, цінують індивідуальність і пріоритети своїх потреб.	Вмілість діяти нестандартно при вирішенні завдань і не побоюватися приділяти час помилкам, а також бути експериментальним.	Розсіяна увага

Джерело: складено автором на основі [2, 3, 4]

В доповіді детально розглянуті сучасні покоління, визначені їх загальні характеристики і вплив на розвиток HR-ресурсу. Особлива увага приділена поколінню «Альфа», так як саме воно стане основною дієвою особою на ринку праці. Це пов'язано з його активністю і креативністю, що зумовить необхідність та доцільність змін традицій у системі управління персоналом.

Оскільки працівники різних поколінь мають свої специфічні риси, які можуть набувати різних форм в умовах різноманітних викликів та невизначеності, залежно від життєвих та форс-мажорних обставин, то при здійсненні управлінської діяльності HR-менеджеру необхідно враховувати загальні положення теорії поколінь, їх психологічні риси, можливості, світоглядні цінності і загальний потенціал представників кожного класу.

Все це дозволить приймати своєчасні і реальні управлінські рішення стосовно оцінки можливостей і здібностей HR-ресурсу.

Список літератури

1. Денисенко М. П., Давиденко Н. В. Теорія поколінь та який її вплив на сучасний бізнес. Економіка та держава. 2020. № 1. С. 46-49. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.1.46> (дата звернення 15.10.2023)
2. Жмай О. В., Мозгальова М. Ю. Підходи до мотивації персоналу з урахуванням теорії поколінь. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів. Матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. Херсон: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 130-132.
3. Кащук К. М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. Економіка. Управління. Інновації. 2018. № 1 (22). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9 (дата звернення 15.10.2023)
4. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. Ефективна економіка. №10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8262> (дата звернення 15.10.2023)
5. Sultan K. Ramazanov , Bohdan O. Tishkov , Oleksandr H. Honcharenko and Alexey M. Hostryk . A cognitive approach to modeling sustainable development of complex technogenic systems in the innovation economy. Proceedings of the Selected and Revised Papers of 10th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2-MLPEED 2022). Virtual Event, Kryvyi Rih, Ukraine, November 17-18, 2022. p.222-235. URL: <https://ceur-ws.org/Vol-3465/paper22.pdf> (дата звернення 15.10.2023)
6. Koniaieva Y, Dzoba O, Hostryk A, Lisova O, Babenko D. (2019) Non-conventional renewable energy: comparative analysis of the prospects for the development of energy-economic complex of a state. SHS Web of Conf., 65. pp.1-5. doi: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504020> (дата звернення 15.10.2023)
7. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Даниляк М. І. Управління персоналом з урахуванням положень теорії поколінь. Проблеми економіки. 2017. №1. С. 277-283.

Сорока О. В.

к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Лабенська А.О.

здобувачка IV курсу, Одеський національний економічний університет

ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ HR-ІНДУСТРІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Технологічний прогрес відкриває нові горизонти для бізнес-сектору та працюючих, особливо у сфері HR. За останні роки з'явилося багато інновацій, які допомогли фахівцям з управління персоналом покращити свою продуктивність та швидкість. Ринок пропонує все більше програм для HR-спеціалістів, а компанії продовжують адаптувати свої стратегії та режими роботи.

Успіх компанії залежить від ролі та ефективності HR-спеціалістів, які займаються управлінням персоналом. Не важливо, до якої галузі належить чи якого розміру є підприємство, якісне керування людськими ресурсами стає невід'ємною частиною стратегії розвитку.

Україна зараз зазнає значного зменшення населення, яке скоротилося з 37 млн до близько 30 млн [1]. Особливо тривожно, що половина тих, хто виїхав – це діти. Тому деякі роботодавці вже співпрацюють не тільки з університетами, а й зі школами. Зараз Україна має на 40% менше працездатних громадян [1]. Внутрішні переселенці переїжджають на захід країни, де компанії переносять свої виробничі потужності.

Компанії хочуть, щоб співробітники повернулися до офісу, але це не так просто. За останній час люди звикли до віддаленої роботи, і для деяких вона стала навіть більш вигідною. На це вплинули COVID-19 та війна в Україні. Однак не слід забувати, що офісна робота також має свої переваги, наприклад, у сфері комунікації та покращення продуктивності. Особливо не всі працівники можуть контролювати себе й ефективно працювати на дистанції [2].

Гібридний офіс – один із основних HR-трендів, який існує з 2020 року та по сьогоднішній день, що пропонує універсальний підхід до організації робочого процесу (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до організації робочого процесу

Підходи	Значення підходів
Частково віддалена зайнятість	Формат, який передбачає, що частина співробітників працюють поза офісом, а решта фахівців – в офісі.
Гнучкі віддалені години або дні	Підхід, що дозволяє співробітникам самостійно розподіляти свої робочі процеси та якийсь час працювати дистанційно.
Коворкінгова організація офісу	Тип організації робочого процесу, за якого співробітники не мають постійного столу або робочого місця.

Джерело: складено за [1]

В Україні вища освіта давно не задовольняє практичним потребам бізнесу. Крім того, дипломи та курси можуть бути лише пунктом у резюме. Керівник не може бути абсолютно впевненим, наскільки ефективно людина набула навички під час цих курсів і чи дійсно вона володіє потрібними компетенціями. Тому поширеними є тестові завдання та проходження кандидатом короткострокового стажування [2].

Цей HR-тренд зростає з кожним роком і означає, що відбір, розвиток та збереження працівників повинні базуватися на моделі необхідних навичок для зростання та успішної діяльності компанії

Також можна виділити такий HR-тренд, як швидкість. Якщо подивитися на практики управління персоналом у багатьох компаніях, то можна побачити, що вони все ще відносно повільні. Наприклад, найм нового співробітника часто займає кілька тижнів, а то й більше. Спочатку HR має описати вакансію, потім опублікувати її, відібрати резюме, провести співбесіди тощо. Але деякі рутинні процеси з цього списку можна виконувати набагато швидше. Можна не писати довгі посадові інструкції, а використати сучасні технології, щоб визначити, які навички важливі для виконання конкретної роботи. Далі не публікувати вакансію, а шукати конкретну людину з потрібними навичками, наприклад, за допомогою чат-боту. Пошук швидших та ефективніших шляхів вирішення проблем – ось суть тренду [4].

Наступний HR-тренд – це аналітика персоналу. В Україні компанії, які мають змогу розробляти власні програмні рішення для збору а аналізу, або великі компанії, що купили готові платформи для аналізу HR-даних, виконують роль аналітиків. Такі інструменти також дозволяють прогнозувати звільнення та оцінювати потенційний прибуток з розрахунку на кожного працівника. Digital інструменти в HR дають змогу аналізувати плинність кадрів, виявляти причини звільнень, вимірювати продуктивність залежно від різних факторів – від погодних умов до зміни керівника в певному департаменті [2].

Сучасний бізнес і життя в цілому базуються на даних. Потрібно перейти до доказового HR і відмовитися від методів, які не працюють. Наприклад, припинити вважати компенсації та пільги мотивацією, використовувати завдання з малювання нереальної істоти в процесі рекрутингу та інше [2]. Прийшов час збирати дані, аналізувати їх і приймати рішення на їх основі.

Звісно не можна не сказати і про використання віртуальної реальності. HR-спеціалістам варто навчитися використовувати віртуальну реальність на різних стадіях взаємодії з працівниками, зокрема на співбесідах, зустрічах, під час адаптації та навчання новачків. Багато хто вже опанував Zoom або MS Teams, і ці технології створюють ефект живої присутності на нарадах та дозволяють ефективно комунікувати з колегами. Але технології на цьому не зупиняться, і треба бути готовим до переходу у справжній метасвіт [4].

Лише третина HR-менеджерів використовують дані та метрики для підтримки свої рішень. Якщо роботодавець хоче зробити кадрову стратегію більш залежною від даних, то цим не потрібно зволікати. І ось деякі фактори, які впливають на HR-аналітику останні роки [3]:

1) зростання значення HR-лідера в процесах організації. Для того, щоб залишатися конкурентними в компанії, HR-менеджерам потрібно застосовувати підхід на основі даних для аналізу поточних та майбутніх потреб у робочій силі;

2) широке використання нових технологій. Штучний інтелект, чат-боти, інструменти перевірки та можливості для автоматизації найму – все це робить досвід кандидата більш привабливим і рухливим;

3) потреби конкурентного ринку щодо розробки довготермінових стратегій планування робочої сили.

З розвитком інформаційних технологій та цифрової трансформації, HR-спеціалісти все більше застосовують автоматизацію та аналітику для покращення процесів найму, оцінки співробітників та управління талантами. Якщо використати HR-інструменти — HR-платформи, хмарні сервіси та мобільні додатки — полегшиться доступ до інформації та зросте ефективність взаємодії ейчарів з персоналом. Іноді глобальні кризи, замість того, щоб пригальмувати або уповільнити розвиток тієї чи іншої сфери життя, сприяють прискоренню її розвитку. Через повномасштабну війну українські бізнеси змушені бути більш творчими у своїх підходах, зокрема й в HR-сегменті. Адже потрібно використовувати ресурси на повну, щоб продовжувати працювати, підтримувати співробітників і боротися з ворогом. Тому не виключено, що завдяки війні міжнародні HR-тренди швидше й легше приживуться в Україні, ніж в інших країнах. В кінцевому підсумку, для досягнення успіху в професії HR-менеджера необхідно проявляти наполегливість, цілеспрямованість та постійно прагнути до особистісного росту.

Список літератури

1. Завальнюк І. Найкращі HR-стратегії в умовах війни: ТОП-керівники поділились секретами управління. URL: <https://ua.news/ua/money/luchshye-hr-strategyu-v-uslovyah-vojny-top-rukovodytely-podelylys-sekretamy-upravlenyya> (дата звернення 20.10.2023)
2. Поленякіна А. 9 інструментів і трендів для HR-2023. *Studpoint* : веб-сайт. URL: <https://stud-point.com/ru/blog/9-instrumentiv-i-trendiv-dlia-hr-2023/>
3. По-новому: ключові HR-тренди 2022. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/corporate-culture/po-novomu-klyuchovi-hr-trendi-2022> (дата звернення 20.10.2023)
4. Чуловська О. Як дбати про співробітників у 2023-му: 15 HR-трендів і антитрендів. URL: <https://happymonday.ua/15-hr-trendiv-i-antytrendiv-2023> (дата звернення 20.10.2023)
5. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-rocz/> (дата звернення 20.10.2023).

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

В сучасному світі питання екології стають все більш актуальними. Забруднення навколишнього середовища, зміни клімату та збільшення споживання ресурсів призводять до необхідності розвитку системи екологічного менеджменту в підприємствах та організаціях. Через війну в Україні питання екологічної безпеки постають особливо гостро. Орієнтовні розрахунки збитків від агресії РФ нараховані Державною екологічною інспекцією відповідно до затверджених методик складає \$ 2164 млрд. (станом на жовтень 2023 р.) [1]. Таким чином успішне впровадження екологічного менеджменту вимагає ефективного управління людськими ресурсами.

Управління людськими ресурсами (УЛР) є ключовим аспектом будь-якої організації, незалежно від її розміру чи галузі діяльності. У контексті екологічного менеджменту УЛР відіграє важливу роль у забезпеченні відповідальної поведінки організації щодо навколишнього середовища.

Серед основних викликів, пов'язаних з УЛР в системі екологічного менеджменту можна віднести:

- підвищення обізнаності працівників про екологічні питання. Багато працівників не розуміють важливості екологічного менеджменту та його впливу на бізнес. Працівники часто не зацікавлені в екологічних питаннях або вважають, що вони не є їхньою відповідальністю. Важливо проводити регулярні навчання та інформаційні кампанії, щоб підвищити обізнаність працівників про екологічні проблеми та способи їх вирішення;

- розвиток екологічно відповідальних кадрів. Підприємства повинні залучати спеціалістів, які мають знання та досвід у галузі екології та сталого розвитку, і сприяти їх професійному росту.

- мотивація працівників до екологічно відповідальної поведінки. Важливо розробити системи винагород та заохочень, які будуть мотивувати працівників до екологічно відповідальної поведінки. Мотиваційні програми можуть стимулювати персонал до участі у екологічних ініціативах та до досягнення цілей, пов'язаних із зменшенням негативного впливу на довкілля. Наприклад, премії за досягнення екологічних показників або можливість участі в проектах зі збереження природи.

Управління людськими ресурсами може бути потужним інструментом для досягнення екологічних цілей організації. Деякі з можливостей УЛР в системі екологічного менеджменту включають:

1. *Зменшення впливу на навколишнє середовище.* УЛР може допомогти організації розробити та впровадити програми, які допоможуть зменшити її вплив на навколишнє середовище. Наприклад, організація може розробити

програми з підвищення ефективності використання енергії та ресурсів, а також програми з поводження з відходами.

2. *Збереження ресурсів.* УЛР може допомогти організації заощадити ресурси, такі як енергія, вода та матеріали. Наприклад, організація може розробити програми з енергозбереження та водозбереження, а також програми з повторного використання та переробки.

3. *Покращення безпеки праці.* УЛР може допомогти організації покращити безпеку праці та зменшити ризик нещасних випадків, пов'язаних із навколишнім середовищем. Наприклад, організація може розробити програми з навчання працівників з питань екологічної безпеки та охорони праці.

4. *Забезпечення відкритості та взаємодії зі зацікавленими сторонами.* Управління екологічним менеджментом повинно включати в себе співпрацю з громадськістю, державними органами та іншими зацікавленими сторонами. Це сприяє встановленню довіри та розуміння між підприємством та оточуючим середовищем.

5. *Поширення екологічної відповідальності.* Управління людськими ресурсами в системі екологічного менеджменту може призвести до створення більш сталого та відповідального бізнесу. Це допоможе підприємствам зменшити свій негативний вплив на навколишнє середовище та відповідати сучасним екологічним стандартам

Для ефективного УЛР в системі екологічного менеджменту організації доцільно:

- визначити екологічні цілі та завдання організації. Першим кроком є визначення екологічних цілей та завдань організації. Ці цілі та завдання повинні бути чіткими та вимірними;

- розробити програми та політики з УЛР. На основі екологічних цілей та завдань організації слід розробити програми та політики з УЛР. Ці програми та політики повинні бути спрямовані на підвищення обізнаності працівників про екологічні питання, мотивацію працівників до екологічно відповідальної поведінки та досягнення екологічних цілей організації;

- запровадити та впроваджувати програми та політики з УЛР. Після розробки програм та політик з УЛР їх слід запровадити та впроваджувати. Важливо забезпечити, щоб програми та політики були ефективними та що їх дотримуються всі працівники організації;

- оцінювати та вдосконалювати програми та політики з УЛР. Важливо регулярно оцінювати програми та політики з УЛР, щоб переконатися, що вони ефективні та відповідають потребам організації. На основі результатів оцінки програми та політики можна вдосконалити.

Впровадження ефективних програм з УЛР в системі екологічного менеджменту може допомогти організаціям досягти своїх екологічних цілей та стати більш відповідальними щодо навколишнього середовища.

Список літератури

1. Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України. Офіційний ресурс. URL: <https://ecozagroza.gov.ua/>

Миколайчук І. П.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
Державний торговельно- економічний університет

ОЦІНКА SOFT SKILLS В РОБОТІ HR-МЕНЕДЖЕРА: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ

Повномасштабна агресія РФ змінила ставлення людей до багатьох речей, змусила переглянути усталені процеси та звички. За даними МОП, майже 5 млн. людей втратили роботу, а роботодавці, бізнеси яких можуть функціонувати під час війни, зіткнулися із сильним дефіцитом і відтоком кваліфікованих кадрів. В цій ситуації першочерговим завданням для всіх роботодавців України та HR-команд стало якнайшвидше адаптуватися до змін, або змиритися із припиненням існування бізнесу [2].

Згідно численних досліджень 85% професійного успіху залежить від soft skills – тобто гнучких навичок людини, а лише 15% – це результат прояву постійних професійних навичок, вважають вчені з Гарвардського та Стенфордського університетів та Фонду Карнегі [7]. Нещодавнє дослідження, опубліковане на авторитетному американському ресурсі CareerBuilder, показало, що 93% співробітників вважають soft skills не менш, а то й важливішими, ніж технічні навички своїх колег.

Soft skills походить від англійських слів skills – «навички», «вміння», і «soft» – «м'який», «гнучкий» – це особистісні якості, які допомагають знаходити спільну мову з іншими людьми, краще виконувати роботу та почуватися впевнено в будь-якій ситуації. (Мал) Фахівець із кадрових ресурсів Емі Гейне стверджує, що Soft skills вказують на здатність співпрацювати з колегами та розвиватися в компанії, можуть допомогти людям ефективно спілкуватися, демонструвати професіоналізм і розвивати ділові стосунки [3].

Наявність Soft skills, до яких в першу чергу можуть належать такі особистісні навички кандидата як комунікабельність, вміння працювати в команді, тайм менеджмент, креативність тощо є надзвичайно важливою для забезпечення ефективної співпраці між членами команди та продуктивної роботи для досягнення цілей компанії. На відміну від hard skills (технічних навичок) рівень володіння soft skills важко виміряти, тому їх важко виявити в процесі відбору кандидатів.

Дослідження soft skills було розпочати у 1960-1970 роках, а у 1972 році на конференції CONARC Soft Skills Conference терміни використовували вже офіційно. Спочатку вважали, що гнучкі навички важливі для менеджерів чи керівників. Згодом для багатьох роботодавців ідеальним кандидатом став той, хто компетентний в професійних і гнучких навичках [1].

Проаналізувавши дані Всесвітнього економічного форуму, було визначено перелік «soft skills», які потрібно розвивати HR-менеджеру у розпалі трансформаційного впливу Четвертої промислової революції [4]. Серед них особливої цінності набувають такі (рис. 1).



Рис.1. Головні Soft skills HR-менеджера

Джерело: сформовано автором за [4]

Значною частиною роботи успішного HR-фахівця буде саморозвиток та вдосконалення вищезазначених навичок, а також пошук даних «soft skills» у перспективному робочому ресурсі.

Для оцінки Soft Skills потрібно використовувати різні способи. Один із найефективніших – проведення інтерв'ю, під час яких можна ставити питання, спрямовані на виявлення м'яких навичок кандидата. Важливо ставити питання, пов'язані з управлінням емоціями, комунікацією, роботою в команді, адаптацією до змін та іншими аспектами, важливими для успішної роботи [6].

Для прокачування Soft skills можна використати різні інструменти. Наприклад: сесії командного коучингу із запрошеним незалежним фахівцем, який має експертизу у командному коучингу; програми цілепокладання – зустрічі, на яких обговорюються та аналізуються результати та м'які навички команди, які в тому числі допомогли досягти цих результатів; тести для визначення своїх сильних та слабких м'яких навичок на внутрішній освітній платформі. Це допоможе проаналізувати їхній рівень розвитку та дає можливість відстежувати прогрес розвитку.

Для отримання soft skills не існує інструкцій, курсів, оскільки вони формуються протягом життя, під впливом виховання і життєвого досвіду.

Роботодавець (HR-менеджер) під час інтерв'ю зазвичай оцінює рівень soft skills за компетенціями, або проводить поведінкове інтерв'ю, щоб подивитися, як людина поводиться в різних ситуаціях. Найпоширеніша модель, за якою оцінюють компетенції рекрутери, називається STAR: *Situation (ситуація), Task (завдання), Action (дія) та Result (результат)*.

Можна також пройти професійні тести, які використовують менеджери з підбору персоналу. Наприклад: *Тест «Big Five»* допоможе визначити так звану «велику п'ятірку» особистісних якостей – доброзичливість, схильність до стресу, запальність, тривожність і навіть сумлінність.

Тест MMPI-2. (*Міннесотський багатоаспектний особистісний опитувальник*) дозволяє визначати тип характеру, стиль поведінки та

спілкування, діагностувати здатність до адаптації та приховані психічні відхилення, оцінювати професійну придатність, вивчати емоційний стан тощо.

Досвідчений рекрутер, професор Джон Салліван каже, що зараз об'єктивно оцінити soft skills під час співбесіди дуже складно. У дослідженні Harvard Business Review пропонують обмежуватись швидкими тестами, що допомагають визначити рівень софт скіллів до технічної співбесіди.

Відмінний спосіб визначення софт скіл – це моделювання спірних робочих ситуацій і завдання на робочому місці. У цьому випадку можна отримати зворотній зв'язок від команди. Ці навички потрібні в будь-якій сфері, однак для їх розвитку необхідно більше часу та терпіння.

Отже, потрібно розуміти, що сучасний затребуваний HR-менеджер першочергово повинен володіти такими soft skills як: вміння працювати в команді, гнучкість та адаптивність, критичне мислення, лідерство, креативність у прийнятті рішень, вміння дотримуватися дедлайнів та бути пунктуальним, відповідальним та дисциплінованим.

Такі навички потрібні в будь-якій галузі діяльності, однак для їх розвитку необхідно більше часу та терпіння. Будь-якому роботодавцю необхідно розуміти, що для виживання та розвитку компанії потрібні, насамперед, проактивні співробітники, забезпечити пошук яких може компетентний HR-менеджер. У пріоритеті завжди люди з високим емоційним інтелектом та внутрішнім локусом контролю та вмінням навчатися. Щодо найму керівників, то тут є три основні критерії, за якими оцінюють сумісність із позицією. Обов'язковими є якості лідера та здатність формувати свою команду. Такі фахівці повинні володіти здатністю розвивати своїх співробітників, інвестувати в них свій час та сили, що забезпечить очікування працівників у підтримці бренду роботодавця.

Список літератури:

1. Малащенко І. Гнучкі навички: як їх напрацювати і навіщо це потрібно
URL: <https://mc.today/chto-takoe-soft-skills-i-kak-ih-razvivat>
2. Продан М. Сталеві soft skills: як адаптуватись до змін за допомогою HR
URL: <https://speka.media/stalevi-soft-skills-yak-adaptuvatis-do-zmin-za-dopomogoyu-hr-pl1q09>
3. Heine Amy 10 Reasons Why Soft Skills Are Important for Your Career
<https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/why-are-soft-skills-important>
4. Marr Bernard. The 10 Vital Skills You Will Need For The Future Of Work.
URL: <https://bernardmarr.com/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work>
5. Soft Skills на етапі рекрутингу URL: <https://youhr.pro/softskills#n1>
6. **Soft Skills Trend 2023.** URL: <https://youhr.pro/softskills#n1>
7. The Soft Skills Disconnect. URL: <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>

ГІБРИДНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Ефективне управління людськими ресурсами є ключовим завданням у реалізації стратегії розвитку компаній будь-якої сфери діяльності, яка будується відповідно до факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. В сучасних умовах швидкість адаптації до умов бізнес-середовища суттєво впливає на здатність конкурувати на ринку відповідних товарів або послуг. Тому, поряд з традиційними методами управління людськими ресурсами, в HR-сфері теж виникає потреба у формуванні нових підходів забезпечення підвищення ефективності використання людських ресурсів, які б не заперечували один одному та були гармонійно інтегровані у діючу систему. Розглянемо основні переваги формування гібридної системи управління людськими ресурсами.

Мета гібридної системи управління людськими ресурсами в бізнесі полягає в інтеграції традиційних підходів до управління персоналом з передовими технологіями та інструментами. Ця система спрямована на досягнення кількох стратегічних цілей.

По-перше, гібридна система управління людськими ресурсами дозволяє ефективно залучати та утримувати талановитих співробітників. Вона надає можливості для точного оцінювання потенціалу та відповідності кандидатів вимогам вакансій, а також створює привабливі програми компенсації та розвитку для збереження цінних працівників.

По-друге, гібридна система сприяє підвищенню продуктивності працівників. Вона автоматизує рутинні завдання, спрощує процеси звітності та аналітики, а також покращує комунікацію та співпрацю між різними відділами. Це дозволяє працівникам більше часу і уваги приділяти стратегічним завданням та розвитку, що має позитивний вплив на продуктивність організації.

По-третє, гібридна система управління людськими ресурсами допомагає знизити витрати на управління персоналом. Вона забезпечує точність та швидкість обробки даних, мінімізує потребу в ручній роботі та паперовій документації, а також дозволяє ефективно використовувати ресурси та забезпечувати відповідність законодавству та нормативним вимогам.

На теперішній час технологічна та сучасна модель управління людськими ресурсами як «metaverse» може бути використаний для створення віртуальних робочих просторів, де працівники можуть спілкуватися, співпрацювати та виконувати роботу. «Metaverse» може надати можливості для проведення віртуальних зустрічей, тренінгів та навчань, спільної роботи над проектами, обміну досвідом та ідеями. Він може створювати нові форми комунікації та співпраці, зокрема за допомогою віртуальних агентів, розширеної реальності та інших технологій. «Metaverse» також може допомогти в управлінні талантами, створюючи можливості для виявлення та розвитку потенціалу працівників,

забезпечення їх залученості та задоволеності роботою. Загалом, «metaverse» в системі управління людськими ресурсами може створити нові можливості для спілкування, співпраці та розвитку персоналу, що сприяє покращенню продуктивності та ефективності роботи організації. Виробничі компанії можуть поєднувати традиційні методи навчання, такі як тренінги та семінари, з сучасними технологіями, такими як е-лірнінг або відеоуроки. Наприклад, співробітники можуть проходити онлайн-курси для підвищення своїх навичок та знань.

Електронна система управління персоналом можуть використовувати спеціалізоване програмне забезпечення для управління персоналом, яке поєднує автоматизовані процеси, такі як облік робочого часу та оплата, з традиційними методами, такими як оцінка роботи та розвиток кар'єри. Використання розумних пристроїв та Інтернету речей (ІТ): Виробничі компанії можуть використовувати розумні пристрої та ІТ-технології для збору даних про робочі процеси та виробничу діяльність. Наприклад, сенсори можуть відстежувати рухи співробітників та оптимізувати розташування обладнання для підвищення ефективності. Використання віртуальної реальності (VR) та доповненої реальності (AR) можуть використовувати VR та AR для навчання співробітників, візуалізації процесів та покращення безпеки.

Загалом, гібридна система управлінням людськими ресурсами має на меті покращення результативності бізнесу, оптимізацію використання та розвитку персоналу, а також досягнення стратегічних цілей компанії. Використання передових технологій та інструментів у поєднанні з традиційними методами управління дозволяє досягти оптимальних результатів і забезпечити конкурентоспроможність організації.

Список літератури

1. Верига В.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах змін. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2020. № 4 (100). С. 40-46.
2. Ritika Dixit HR Trends for 2023: Future of Human Resource Management URL: <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/#1> (дата звернення: 25.09.2023)
3. Поснова Т.В. Роль креативного людського капіталу в економіці знань. *Modern Economics*. 2019. № 14. С. 232–236. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/14-2019/posnova.pdf> (дата звернення: 14.01.2023).
4. Познанська І. В., Назарко С. О., Канцур І. Г. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1553/1494> (дата звернення: 23.10.2023)
5. Збрицька Т.П., Сорока О.В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки *Економіка та суспільство*. Електронне фахове видання. Випуск №31 / 2021. (дата звернення: 23.10.2023) URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/687>

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є важливим елементом успішної діяльності підприємства, адже воно має прямий вплив на ефективність роботи компанії. На сьогоднішній день, в умовах швидкого розвитку суспільства та змін інформаційних потоків, керівництву підприємства важливо приділяти посилену увагу людині та її здібностям. Одним із найсуттєвіших показників забезпечення конкурентоспроможності компанії на ринку є спроможність організації підвищувати рівень кваліфікації своїх працівників. Саме тому управління персоналом є досить складним та багатогранним процесом, який безпосередньо ґрунтується на засадах соціальної відповідальності.

Поняття соціальної відповідальності все більш розповсюджується в роботі компаній, оскільки будь який бізнес насамперед є частиною суспільства та не може функціонувати ізольовано. Одним із основних завдань для кожного підприємства є створення сприятливого середовища всередині колективу. Також пріоритетним завданням є покращення і впровадження нових стратегій управління та розвитку персоналу, враховуючи важливість соціальної відповідальності.

Міжнародна організація стандартизації розробила міжнародний стандарт ISO 26000. Цей документ містить настанови для керівництва щодо того, як підприємства та організації можуть працювати з урахуванням соціальної відповідальності. Саме там було викладено найбільш точне визначення даного поняття: «Соціальна відповідальність - це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище на основі прозорості і етичної поведінки, яка допомагає сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства, зважає на очікування зацікавлених сторін, не суперечить відповідному законодавству країни та міжнародним нормам поведінки, а також поширена в усій організації та практикується у її відносинах» [1].

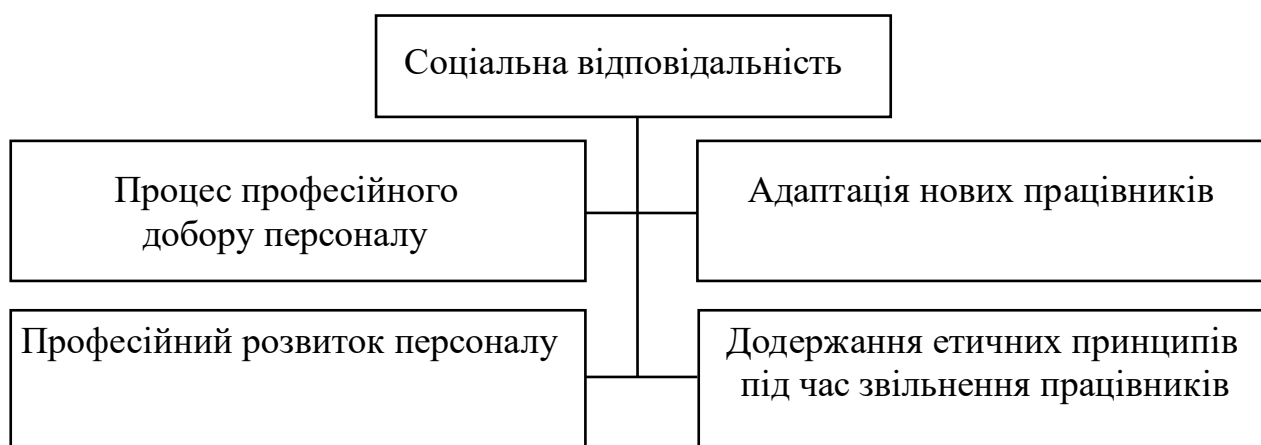
Варто зазначити, що в сучасних умовах роль соціальної відповідальності у HR-сфері зростає. За даними Центру «Розвиток КСВ», вже до 2025 року основну частину співробітників компаній становитимуть мілленіали - 75%. Згідно з дослідженням Cone Communications, 64% опитаних мілленіалів не працюватимуть у компанії, якщо у неї немає сильної програми корпоративної соціальної відповідальності.

Крім того, Центром «Розвиток КСВ» за підтримки U-Report, міжнародного молодіжного проекту Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ), було проведено опитування хлопців та дівчат віком від 18 до 25 років, щоб визначити, чи звертає увагу молодь на соціальну відповідальність компаній під час вибору майбутнього роботодавця.

За словами Марини Саприкіної, голови правління Центру «Розвиток КСВ», результати опитування показали, що 40,2% молодих людей знають, що таке корпоративна соціальна відповідальність бізнесу, ба більш, 48,2% опитаної молоді хотіли б долучитися до корпоративного волонтерства в компанії потенційного роботодавця. Також для молоді важливі в першу чергу екологічна і зооохисна діяльність компаній (30,9%), профорієнтація та ініціювання стажувань (27,3%), фінансова підтримка ініціатив (26,6%), впровадження соціальних проєктів (24,1%), проведення тренінгів, лекцій і воркшопів (22,1%), та консультації, юридична допомога pro bono (14,1%) [2].

Це свідчить про високий рівень свідомості молодих людей щодо необхідності впровадження корпоративної соціальної відповідальності та, відповідно, має стимулювати компанії практикувати соціально відповідальне ведення бізнесу.

У цьому контексті варто враховувати соціальну відповідальність на кожному етапі процесу управління персоналом підприємства (рис. 1).



Джерело: складено автором

Рис. 1. Соціальна відповідальність у сфері формування та розвитку персоналу підприємства

Професійний добір персоналу має відповідати базовим принципам соціальної відповідальності, тобто враховується підзвітність, прозорість, а також етична поведінка. Підприємство повинно відзвітувати зацікавленим сторонам (стейкхолдерам) за вплив своєї діяльності на суспільство та довкілля. Принцип прозорості передбачає здатність організації розкрити в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі політику, прийняття рішень і свою діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи фактичний і потенційний вплив на суспільство та навколишнє середовище. Етична поведінка підприємства має ґрунтуватися на рівності, чесності, відповідальності та мудрому керівництві, повазі інтересів осіб, які мають безпосереднє відношення до роботи компанії.

Адаптація нового співробітника є логічним продовженням в ланцюзі роботи з персоналом та має суттєвий внесок в подальшу співпрацю. Без

акцентування уваги на процесі адаптації нових працівників, результати професійного добору персоналу можуть зійти нанівець, оскільки без освоєння на новому робочому місці працівник не зможе пристосуватися до нового соціального середовища.

Одним із важливих напрямів формування соціальної відповідальності є професійний розвиток персоналу. Підвищення кваліфікації та професійна підготовка стимулюють розвиток соціальної відповідальності на підприємстві. Соціальна відповідальність підприємства, що спеціалізується у професійній підготовці та підвищенні кваліфікації персоналу, включає наступні аспекти:

- визначення навчальних потреб працівників згідно з поточними та майбутніми планами, стратегією розвитку бізнесу, ринковою кон'юнктурою, а також індивідуальними потребами та інтересами працівників;
- вибір відповідних методів, форм і програм навчання, що відповідають потребам;
- стимулювання працівників до постійного саморозвитку через навчання;
- перепідготовка власних працівників у разі реорганізації та реструктуризації підприємства;
- забезпечення рівних можливостей для навчання та розвитку усіх працівників тощо.

В процесі звільнення працівника теж важливо дотримуватися етичних норм. Будь яке підприємство повинно проходити цикл взаємодії з персоналом на засадах соціальної відповідальності. Завданням організації є підтримання позитивних стосунків з колишніми працівниками, незалежно від того, хто був ініціатором їх звільнення задля формування позитивної репутації. В майбутньому потенційні працівники компанії будуть цікавитися відгуками про підприємство, що вплине на їх думку щодо рівня соціально відповідального роботодавця. На сьогоднішній день інформація швидко поширюється завдяки Інтернет-ресурсам та одразу формує імідж компанії.

Отже, важливу роль у системі управління персоналом підприємства відіграють інструменти соціальної відповідальності. Їх використання дозволяє підприємству створити умови для забезпечення гідної праці, запровадити ефективну систему підвищення кваліфікації, забезпечити кар'єрне зростання працівників та сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, сформуванню довіри між роботодавцем і найманими працівниками, а також підвищити якість трудового життя та конкурентоспроможність на ринку праці.

Список літератури

1. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» веб сайт URL: https://iso26000.info/wp-content/uploads/2017/06/ISO-26000_2010_E_OBPpages.pdf (Дата звернення: 19.10.2023).

2. Як молодь реагує на соціальну відповідальність бізнесу – результати національного опитування: веб сайт URL: <https://csr-ukraine.org/news/yak-molod-reague-na-socialnu-vidpovi/> (Дата звернення: 19.10.2023).

Табачук В. О.

аспірант,

Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛІЗОВАНОЇ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Консолідований та продуктивний колектив працівників є найціннішим ресурсом будь-якого підприємства чи організації. Досягнення високого рівня продуктивності праці персоналу вимагає не лише гарних умінь управління, але й розуміння того, що мотивує кожного окремого співробітника. Одним із способів забезпечення максимальної продуктивності працівників є застосування індивідуалізованої моделі мотивації праці. У цій статті ми розглянемо основні аспекти цієї моделі та способи її реалізації.

Загалом мотивація персоналу - це внутрішній стимул, який підштовхує працівників до досягнення поставлених цілей та виконання своїх робочих обов'язків. Коли мова йде про індивідуалізовану мотивацію, це означає врахування унікальних потреб, цінностей, інтересів та характеристик кожного працівника.

За традиційної моделі мотивації можна назвати грошову винагороду, премії, підвищення посади тощо. Проте цей підхід може не враховувати індивідуальні різниці між працівниками та не завжди сприяти їхній максимальній продуктивності.

Індивідуалізована мотивація ґрунтується на врахуванні кількох важливих аспектів, які допомагають створити ефективну стратегію мотивації для кожного працівника:

1. *Унікальні потреби.* Кожен працівник має свої унікальні потреби та цінності. Деякі можуть бути більше зацікавлені в професійному розвитку, інші - у визнанні та грошовій винагороді. Розуміння цих потреб допомагає адаптувати мотиваційну стратегію для кожного працівника. Наприклад, одному співробітнику може бути важливо доступ до навчальних програм, тоді як інший може цінувати бонуси за результатами роботи.

2. *Індивідуальні сильні сторони.* Кожен працівник має свої сильні сторони, які можуть бути використані на користь організації. Спрямована мотивація на розвиток цих сильних сторін допомагає підтримувати високий рівень компетентності та продуктивності. Наприклад, якщо співробітник володіє високими аналітичними навичками, йому може бути запропонована робота над складними аналітичними проектами, що стимулює його інтелектуальний розвиток та сприяє успіху в організації.

3. *Адекватна комунікація.* Важливо підтримувати відкрите спілкування з кожним працівником, щоб з'ясувати, що їхні очікування та потреби враховуються в робочому середовищі. Це включає в себе регулярні бесіди про

прогрес та задачі, а також обговорення можливостей для подальшого розвитку. Важливо вислухати думки та погляди працівників, щоб забезпечити, що їхні потреби і очікування враховуються в процесі прийняття рішень.

Застосування індивідуалізованої моделі мотивації допомагає побудувати сприятливе робоче середовище, де кожен працівник відчуває себе цінним та має можливість розвивати свій потенціал, що сприяє як особистому, так і загальному успіху організації.

Основними перевагами застосування індивідуалізованої моделі мотивації є:

1. *Підвищення продуктивності праці.* Коли працівники отримують стимули, які відповідають їхнім індивідуальним потребам і цінностям, вони схильні бути більш концентрованими на своїй роботі. Це може призвести до значного зростання продуктивності, оскільки мотивовані працівники більше зосереджені на досягненні своїх цілей та завдань.

2. *Збільшення задоволення від роботи.* Індивідуалізована мотивація сприяє створенню позитивного робочого середовища, де працівники відчувають, що їхні потреби і досягнення важливі для організації. Коли працівники отримують підтримку та визнання з боку керівництва, вони сильніше зв'язуються зі своєю роботою і демонструють більш позитивне ставлення до неї.

3. *Зниження плинності кадрів.* Якщо працівники відчувають, що організація розуміє їхні потреби та цінності, вони схильні залишатися на роботі довше. Це допомагає знизити плинність кадрів, що важливо для сталого розвитку бізнесу. Збереження досвідчених працівників і їхніх знань в компанії допомагає уникнути витрат на пошуки та навчання нового персоналу.

4. *Підвищення інноваційності та творчості.* Індивідуалізована мотивація може стимулювати працівників до більшої інноваційності та творчості. Коли працівники мають можливість працювати над проектами або завданнями, які відповідають їхнім індивідуальним інтересам і сильним сторонам, вони можуть приносити нові ідеї та рішення, що сприяє інноваціям в організації.

5. *Покращення міжособистих відносин.* Застосування індивідуалізованої моделі мотивації може підвищити взаємодію та співпрацю між працівниками. Вони можуть краще розуміти один одного, оскільки кожен працівник відчуває, що його потреби і переваги беруться до уваги, що сприяє створенню сприятливих міжособистих відносин в команді.

Усі ці переваги індивідуалізованої моделі мотивації сприяють не тільки покращенню соціально-психологічного клімату, але й досягненню більшого успіху та стійкості організації на ринку.

Таким чином індивідуалізована модель мотивації праці персоналу - це важливий інструмент для досягнення високої продуктивності та задоволеності працівників. Розуміння і врахування індивідуальних потреб та цінностей співробітників допомагає створити робоче середовище, в якому кожен працівник може реалізувати свій потенціал та здійснити важливий внесок у досягнення цілей організації.

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ АКТИВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ

Величезні випробування і втрати, які зазнає українське суспільство і економіка, вимагають активніше використовувати світовий досвід щодо HR-рішень для підвищення продуктивності роботи персоналу організації, зокрема ступеня його залученості. Так, згідно зі звітом Gallup «Стан глобального робочого місця: 2023», співробітники, які не залучені або активно не залучені, обходяться світу 8,8 трильйона доларів у вигляді втрати продуктивності. Це дорівнює 9% світового ВВП [3].

Термін «залучення персоналу» визначає психологічну відданість співробітників своїй роботі, команді та організації. Це психічний стан, що постійно змінюється під впливом відносин та подій на робочому місці. Залучені співробітники подумки перебувають у зоні готовності та готові до дії.

Залучені співробітники – це рушійні сили, які просувають організацію вперед на всіх рівнях:

- Відносини між співробітником та лідером. Лідери мають право встановлювати пріоритети та збирати талановиті команди. Але саме окремі співробітники втілюють лідерські ініціативи в життя. Організаційний успіх буде досягнутий у тому випадку, якщо кожен співробітник чітко знає що йому потрібно робити, забезпечений всім необхідним для роботи, розуміє місію та бачить мету своєї роботи.

- Відносини між співробітниками. Бізнес будується на відносинах, а відносини ґрунтуються на довірі. Персоналу організації потрібна впевненість у тому, що їхні колеги дбають один про одного і що їхній керівник дбає про те, що з ними відбувається. Створення такого відчуття потребує соціальних зв'язків та зв'язків, набутих разом завдяки позитивному досвіду роботи.

- Відносини між співробітником та клієнтом. Залучений персонал добре обізнаний та уважний. Співробітники організації беруть на себе особисту відповідальність за те, щоб клієнти були задоволені й готові до цього докласти всіх зусиль, створюючи чудовий клієнтський досвід.

Проте виникає проблема, оскільки залученість персоналу – це не характеристика співробітників, а більшою мірою досвід, що створюється організаціями, менеджерами та членами команди [4].

Кожна організація наймає певну кількість співробітників, але більшості організацій не вдається залучити більшу частину з них. Дослідження Gallup, яка вимірює та відстежує глобальну залученість співробітників з 2009 року і опитала 2,2 мільйона співробітників (приблизно 160 000 на рік), свідчить, що у 2009 році цей показник становив 12% зайнятих співробітників, які працюють повний чи неповний робочий день на роботодавця, у 2022 році він зріс до 23% [1]. Цей приріст на 11% (більш ніж на 250 мільйонів зайнятих співробітників у світовій

робочій силі) означає, що все більше працівників вважають свою роботу значущою та відчують зв'язок зі своєю командою, менеджером та роботодавцем. Крім того, це позитивно впливає на продуктивність та зростання ВВП.

Залученість не може бути досягнута за допомогою фінансових стимулів. Хоча заробітна плата співробітників є важливим інструментом для залучення, утримання та мотивації працівників, проте вона не створює психологічної відповідальності за свою роботу. Більше того, конкуренти можуть будь-якої миті запропонувати їм вищу зарплату і переманити цих співробітників.

Створення організації з високим рівнем залученості персоналу вимагає не тільки намірів, але й інвестицій та зусиль протягом декількох років. Аналіз залучення співробітників в 112312 бізнес-підрозділах, проведений Gallup свідчить, що команди з високим рівнем залучення співробітників, мають наступні переваги [2]:

- лояльність/залучення клієнтів вища на 10%;
- на 23% вища рентабельність;
- продуктивність вища на 18% (продажу);
- продуктивність вище на 14% (виробничі потужності та оцінки);
- на 18% нижче оборот для організацій з високим оборотом (з річним оборотом понад 40%);
- на 43% нижче оборот для організацій з низьким оборотом (з річним оборотом 40% або нижче).

Таким чином, підвищення рівня залученості персоналу є важливою перевагою для організацій та суспільства, поширення цих організаційних практик сприятимуть зростанню продуктивності, утриманню співробітників і, відповідно, їх сталому розвитку. Почуття залученості має велике значення для співробітника, це розуміють все більше роботодавців, що обумовлює необхідність проведення відповідних досліджень, спонукає створювати лабораторії продуктивності, щоб розкрити тенденції в сфері продуктивності, залученості персоналу та технологій, проте більшість роботодавців ще не користується силою залученості персоналу як стратегічним активом.

Список літератури

1. Harter J. Globally, Employees Are More Engaged – and More Stressed. *GALLUP*. URL: <https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx> (дата звернення: 18.10.2023).
2. Pendell R. Employee Engagement Strategies: Fixing the World's \$8.8 Trillion Problem. *GALLUP*. URL: <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx> (дата звернення: 17.10.2023).
3. State of the Global Workplace: 2023 Report. *GALLUP*. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (дата звернення: 15.10.2023).
4. 2023 State of the Workplace: Employee Productivity & Engagement Trends. *ActivTrak*. URL: <https://www.activtrak.com/resources/reports/2023-state-of-the-workplace/> (дата звернення: 15.10.2023).

Ткаченко М.Г., студент 49 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВПЛИВ РОЗВИТКУ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ НА СТРУКТУРУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Науково-технічний прогрес, надавши можливість людству здійснювати стихійне масове виробництво товарів, об'єктивно зумовив експоненційне зростання потреб у ресурсах та сировині, необхідній для виробництва цих товарів у промислових масштабах. Окрім всіх економічних переваг від індустріальної економіки, людство стикнулося з важливою проблемою: обмеженість вичерпних ресурсів та негативний екологічний ефект від промислового виробництва. На щастя, накопичення інтелектуального капіталу в умовах, що сприяють його збереженню та розвитку, дозволило людству винайти інноваційні джерела енергії, що видобувають її з невичерпних джерел енергії. Наприклад, до повномасштабного вторгнення Росії в Україну, Україна входила в 5 країн із найбільшими темпами розвитку сонячної енергетики [1]. Проте розвиток будь-якої інноваційної сфери може призвести до структурних зрушень на ринку праці даної галузі. Це може бути пов'язане зі зростанням продуктивності праці (через впровадження інноваційної технології), зниженням трудомісткості виробничих процесів та вивільненням робочої сили. Тому дослідження впливу розвитку альтернативної електроенергетики на структуру зайнятості в даній сфері наразі є надзвичайно актуальним, зважаючи на міжнародний тренд розвитку альтернативної електроенергетики, який не оминає осторонь і Україну.

Проблематику розвитку альтернативної електроенергетики в контексті енергетичної стратегії України розглядалась зокрема в таких роботах [2: 3]. Проте наразі науковці здебільшого загально досліджують інноваційно-інвестиційну діяльність (наприклад, у галузі альтернативних джерел енергії) без зв'язку цієї сфери із трансформаціями на ринку праці як головного суб'єкта акумуляції та реалізації людського капіталу.

На сучасному етапі розвитку людства електроенергія є надзвичайно важливим товаром, необхідним для задоволення потреб приватного споживача та здійснення операційної діяльності комерційним споживачем. Діджиталізація та цифровізація також надзвичайно посилюють важливість електроенергії, оскільки для приєднання до інформаційно-телекомунікаційної мережі інтернет, необхідно, щоб прилад мав достатньо заряду для функціонування, або ж мав безпосереднє підключення до електромережі.

В той же час, враховуючи ступінь вичерпності обмежених ресурсів, а також супутні екологічні та безпекові ризики, людство усвідомило, що більш перспективним є розвиток альтернативних джерел електроенергетики (та, відповідно, споживання з них). Розвиток "чистої" електроенергії є однією із цілей

сталого розвитку ООН, визнаною як стратегічна мета провідними розвиненими державами світу (в тому числі і Україною)[4].

Однією з суто економічних переваг альтернативних джерел енергії є їхня нижча трудомісткість. Так на обслуговування сонячної електростанції може бути задіяно до 10 осіб, причому деякі роботи можна здійснювати і поза штатом, на засадах підряду (охорона периметру та території). Деякі ж роботи, такі як прибирання сонячних панелей, мають взагалі сезонний характер. В той же час, кількість співробітників на ТЕС може становити від кількох десятків до кількох сотень і залежить від величини ТЕС, часу її проектування та побудови, типу обладнання та технологій та іншого. Найбільш трудомісткою, в свою чергу, є атомна енергетика. Вже на етапі будівництва одного блоку АЕС потрібно від 3 до 4 тисяч працівників для виконання будівельно-монтажних робіт з різними навичками та досвідом[5]. Будівництво АЕС настільки капітальне та трудомістке, що поряд з ними виникають “міста-супутники”-населені пункти, які обслуговують потреби АЕС. На вже існуючих АЕСах зазвичай працюють тисячі співробітників. Про загальні характеристики зайнятості персоналу, залежно від типу електростанції, свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Соціальний ефект від функціонування електростанцій

Тип електростанції	Середня кількість працевлаштованих людей, осіб
Сонячна	До 10
Теплова	50-500
Атомна	3000-4000

Джерело: складено автором на підставі [5]

Згідно з FORATOM, в українській атомній галузі задіяно близько 139 000 фахівців [5]. Проте згідно з доповіді про стан ядерної та радіаційної безпеки в Україні в 2020 році від Державної інспекції ядерного регулювання України, більшість атомних енергоблоків в Україні вже перевищили свій проектний ресурс експлуатації [6].

В доповіді розглядаються питання, які пов'язані з виведенням з експлуатації “вичерпаних” виробничих потужностей і заміною їх на компенсуючі потужності. Це пов'язано з тим, що провідні і найбільш розвинені держави та їх економіко-політичні об'єднання стрімко розвивають альтернативну електроенергетику. Цілком логічно припускати, що саме ці типи електростанцій будуть збудовані та введені в експлуатацію в якості компенсуючих потужностей.

Враховуючи різний соціальний ефект у сфері працевлаштування та реалізації людського капіталу серед типів електростанцій, можна зробити висновок, що такі соціально-економічні тенденції призведуть до трансформації ринку праці. Цей невтішний, але, як і багато економічних процесів об'єктивний факт, доводить, що державі варто приділяти питанням знаходження відповідних ресурсів на зміну людського капіталу (за рівнем, типом і структурою знань, навичок, компетенцій) задля недопущення та подолання безробіття, яке при всіх

своїх негативних соціальних та економічних наслідках є незмінним супутником системної трансформації ринку праці.

Із розвитком більш продуктивних та менш трудомістких галузей електроенергетики, очікувано буде вивільнятися робоча сила. Це об'єктивний економічний процес, який майже завжди супроводжував такі явища як прогрес та розвиток. З іншого боку, зростання безробіття вимагатиме від держави ефективного менеджменту людського капіталу, щоб нівелювати негативний вплив безробіття. І про це свідчить історичний досвід, який показує, що галузі, які спричинили вивільнення людського капіталу, можуть мати проблеми з його недостатністю для реалізації свого потенціалу.

Таким чином, розглянуті питання слід вважати дуже важливими особливо в теперішній час, коли в зв'язку з воєнними діями на енергетичний сектор покладається велике навантаження.

Список літератури

1. Cisolar 2021: Україна увійшла до ТОП 5 європейських країн за темпами розвитку сонячної енергетики. *Журнал Ecobusiness. Екологія підприємства* <https://ecolog-ua.com/news/cisolar-2021-ukrayina-uviyshla-do-top-5-yevropeyskyh-krayin-za-tempamy-rozvytku-sonyachnoyi> (дата звернення 19.10.2023)
2. Парафіло П.М., Балута Т.П. П'ятий технологічний устрій. Як людство обрало хибний шлях: матеріали III підсумкової наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 квітня 2023 р. Одеса, 2023. С. 198-199.
3. Koniaeva Y, Dzoba O, Hostryk A, Lisova O, Babenko D. (2019) Non-conventional renewable energy: comparative analysis of the prospects for the development of energy-economic complex of a state. SHS Web of Conf., 65. pp.1-5. doi: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504020> (дата звернення 19.10.2023)
4. [Електронний ресурс] URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku/affordable-and-clean-energy>(дата звернення 19.10.2023)
5. [Електронний ресурс] URL: <https://tinyurl.com/yuhgx2py>. *Westinghouse Ukraine*.(дата звернення 19.10.2023)
6. Майбутнє АЕС в Україні. Як довго можуть працювати станції та чим це загрожує. *Суспільне новини*. URL : <https://suspilne.media/166196-majbutne-aes-v-ukraini-ak-dovgo-mozut-pracuvati-stancii-ta-cim-ce-zagrozue/> (дата звернення 20.10.2023)
7. Cherep A., Cherep O., Mendela I., Hostryk A., Moskaliuk H., (2019) Methodological Approach to Determining the Strategy Efficiency of the Economic Mechanism Development for Innovation Implementation at Engineering Enterprises, Proceedings of the 2019 7th International Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019) Journal Series: Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 99, pp.272-276. Available at: URL: <https://doi.org/10.2991/mdsmes-19.2019.51> (дата звернення 20.10.2023)

Топал Р.В., студент 49 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЙ НА HR-ПРОЦЕСИ

У сучасному світі надзвичайно важливим стає вивчення та аналіз трансформаційних процесів, що відбуваються у сфері управління людськими ресурсами (HR). На тлі стрімкого розвитку інформаційних технологій та їх інтегрованого використання в управлінні організаційними процесами, дослідження впливу цифрової трансформації на HR-процеси українських підприємств стає актуальним завданням для науковців, практиків та бізнес-спільноти.

Недоліки традиційних підходів до управління HR-процесами зменшують ефективність управління персоналом та призводять до марного використання людського капіталу. Водночас, сучасні інформаційні технології відкривають широкі можливості для використання інноваційних методів управління персоналом, що сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності організацій.

В Україні, яка активно впроваджує та адаптує сучасні технології, важливо вивчити специфіку в цифрових засобів у сфері управління людськими ресурсами. Розуміння цих особливостей дозволяє уникнути негативних наслідків та максимізувати користь від використання інноваційних HR-технологій.

Крім того, українські підприємства зіткнулися з викликами, що супроводжують процес цифрової трансформації суспільства, такими як захист конфіденційної інформації, правові та етичні аспекти використання технологій у відносинах з персоналом. Вивчення цих питань в контексті українського бізнес-середовища надає можливість розробляти оптимальні стратегії впровадження та використання цифрових інструментів у сфері управління людськими ресурсами.

Таким чином, дослідження впливу цифрової трансформації на HR-процеси в Україні є актуальним та важливим для розуміння та оптимізації управлінських практик у сучасному бізнес-середовищі.

В доповіді розглядаються питання аналізу та обґрунтування важливості цифрової трансформації в HR секторі, визначення ключових переваг та перешкод впровадження цифрових інструментів в управління людськими ресурсами для підвищення ефективності та конкурентоспроможності організацій.

У контексті сучасного розвитку функції управління персоналом доцільно звернути увагу на найбільш загальні ймовірні тенденції, що будуть властиві змінам у HR-менеджменті(табл. 1)

В 2020 році пандемія коронавірусу вплинула не лише на економіку, а й на ринок робочої сили, масштабні зміни загострили важливість ролі HR в організаціях. В цих умовах HR повинен стати провідником організації в

майбутнє, адже фахівці цієї галузі отримали чудову можливість консультувати співробітників щодо тих навичок і здібностей, які їм знадобляться для досягнення успіху протягом наступних десятиліть.[4]

Таблиця 1.

Фактори впливу на розвиток функції HR

Назва фактору	%
<i>Agile в HR</i>	27
<i>Розробка індивідуальних шляхів кар'єрного росту</i>	20
<i>HR-маркетинг</i>	31
<i>Гейміфікація</i>	36
<i>Штучний інтелект</i>	56
<i>Гігономіка</i>	18
<i>Сторітелінг</i>	13
<i>HR-брендинг</i>	29
<i>HR-аналітика</i>	47
<i>Управління талантами</i>	42
<i>Електронне навчання</i>	40
<i>HR-Digital</i>	44

Джерело: Створено автором на основі джерела: [4]

Для більш детального аналізу поточної ситуації розглянемо зміни, що відбуваються на ринку праці та впливають на розвиток цифрового HR, а саме:

- у контексті розширення можливостей автоматизації виробництва та впровадження штучного інтелекту виникає проблема загрози у вигляді можливого скорочення робочих місць як у секторі виробництва, так і в галузі контролю. Ця загроза безробіття може вплинути як на низько кваліфікованих працівників, чия праця піддається повній автоматизації, так і на відносно кваліфікованих фахівців, які спеціалізуються на обробці інформації. Джон Мейнард Кейнс визначив цей вид безробіття як "технологічне" і описав його як безробіття, що виникає внаслідок того, що швидкість впровадження технологічних засобів для автоматизації виробництва перевищує темпи знаходження нових способів використання людської праці

- поширення віртуальної міграції, яка передбачає виконання робіт працівниками з інших країн без зміни фактичного місця перебування, що підсилює глобальну конкуренцію.

- при умові розширення впливу цифрового сегмента ринку праці, який характеризується переходом робочих місць у сферу інформаційного простору, передбачається збільшення наявності робочої сили в цьому сегменті, функції якої можуть включати такі аспекти, як укладення нетрадиційних трудових угод для виконання цифрових завдань, застосування гнучких робочих графіків та сприяння розвитку економіки спільного доступу.

- розвиток цифрових технологій може породжувати нові можливості для заняття новими спеціалістами з вищою кваліфікацією, супроводжуватися збільшенням числа завдань, пов'язаних з автоматизацією, які, принаймні частково, можуть компенсувати зменшення робочих місць для низько кваліфікованих працівників. Перспективи в управлінні людським потенціалом

можуть бути визначені за допомогою відповідних стратегій, які наведено на рисунку 1.

Традиційна модель		Цифрова модель	
Трансакції та процеси	→	Інтегровані HR-платформи	
Від паперових до web-форм		Цифровий дизайн	
Періодичні звіти		Інтерактивні панелі приладів у реальному часі	
Дизайн на основі процесів		Зміни HR	Людино центрований дизайн, заснований на досвіді
Системи з доступом до web-браузера			Програми для мобільних пристроїв
Аналітичні додатки			Інтегровані аналітичні платформи та панелі приладів
Центри HR-послуг			Операційні центри

Рис. 1. Стратегії зміни в управлінні людьми

Джерело: [2]

Результати проведених досліджень підтверджують, що галузь управління людськими ресурсами, під впливом цифрових і інформаційних технологій, знаходиться у стані еволюції та розширює свої функції. В цих умовах підприємствам важливо чітко сформулювати свою місію, створити унікальні пропозиції для роботодавців, розвивати навички майбутнього у своїх працівників, а також удосконалювати процеси залучення та задоволеності персоналу.

Список літератури

1. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. – Вип. 185. – С.160-172.

2. Длугопольська Т. І., Гук Ю.В. Цифрова трансформація у сфері hr: напрями, проблеми та можливості. Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вип.62. 2021. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/62_2021/4.pdf (дата звернення: 17.10.2023).

3. Єлейко І. В. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Ужгородського національного університету Випуск 17, частина 1, 2018. URL: <https://intrel.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/09/25.pdf> (дата звернення: 17.10.2023).

4. Балусева О.В., Снопенко Г.В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка, №12.–2020.URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

5. Гострик О.М. Використання інструментальних засобів бізнес-аналітики в управлінській діяльності. Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали одинадцятої міжнар. науково-практичної конференції, 9-10 вересня 2022 р. Одеса, ОНЕУ, 2022 р. 576 с.(с. 225-226)

Яхімович І.Д., студент 49 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
 кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
 Одеський національний економічний університет

ГЛОБАЛЬНІ HR-ТРЕНДИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови спонукають підприємства виробляти якомога більш якісну продукцію та надавати найякісніші послуги. Тільки в такому випадку підприємство витримує жорстку конкурентну боротьбу. Звісно, здатність надавати найкращі послуги доступна лише при правильному підборі кадрів та при професійній підготовці персоналу. Сучасні підприємства все частіше актуалізують питання пошуку найбільш ефективних методів управління персоналом. Однак, при цьому дуже важливо орієнтуватися на глобальні тренди в сфері HR, оскільки саме вони мають найбільший вплив на сучасному ринку праці.

Зростання ролі технологій, зокрема штучного інтелекту та аналітики даних, також впливає на HR-практики. Вони допомагають в управлінні талантами, виявленні трендів у робочому середовищі та удосконаленні процесів прийняття рішень. В таблиці 1 наведені основні тренди в сфері HR-секторі.

Таблиця 1.

HR-тренди та їх вплив на управління персоналом

Тренд	Дія
Гнучкі форми роботи	Необхідність адаптації стратегій, використання технологій управління дистанційним та гнучким робочим часом.
Розвиток навичок та навчання	Зростання значення інвестицій в навчання та розвиток працівників. Створення сприятливого середовища для постійного вдосконалення.
Використання сучасних технологій	Застосування штучного інтелекту та аналітики для управління талантами, аналізу робочого середовища та прийняття рішень.
Міжнародний міжкультурний менеджмент	Збільшення уваги до розуміння та врахування різноманітності культур для успішного управління.

Джерело: створена автором на основі [1; 2]

Дані, представлені у таблиці розкривають сутність кожного з HR-трендів, загострюючи увагу на тому, який вплив вони чинять на персонал підприємства.

Один із основних впливів полягає в трансформації концепції роботи. Зростаюча важливість гнучких графіків, дистанційної роботи та роботи на проєктній основі визначає потребу у нових методах управління. Команди розсіяні географічно і менеджмент повинен використовувати технології та стратегії для забезпечення спільної спрямованості та високої ефективності.

В доповіді розглянуті глобальні HR-тенденції, які актуальні саме сьогодні. При цьому головна увага приділена таким, як:

- боротьба зі старінням працівників
- виникнення активного використання командної роботи
- впровадження нових стимулюючих систем винагородження працівників
- створення програм добробуту для працівників
- виділення важливості особливих людських якостей та факторів
- звертання уваги на покращення комунікації та шляхів комунікації між робітниками

В якості прикладу можна навести результати опитування, які провів інтернет-портал ResumeBuilder.com стосовно найму співробітників за допомогою штучного інтелекту. В опитуванні взяло участь понад 1000 співробітників, які зокрема надали оцінку доцільності використання штучного інтелекту в процедурі відбору кадрів. Результати опитування наведені на рис.1.

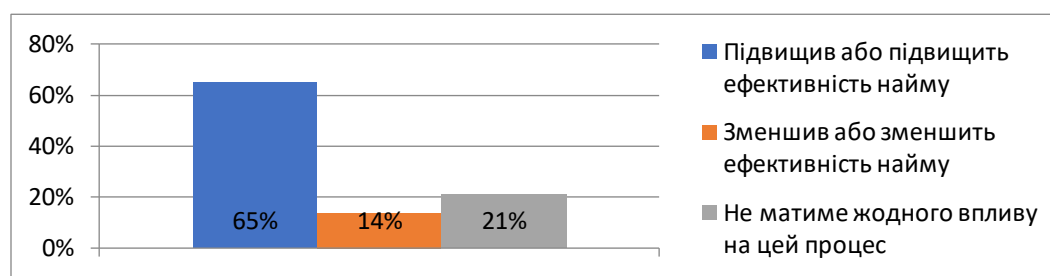


Рис. 1. Актуальність співбесід, проведених за допомогою штучного інтелекту
Джерело: створена автором на основі [4]

З наведених даних можна зрозуміти, що штучний інтелект стає у пригоді в багатьох робочих процесах всередині компанії і значно спрощує буденні задачі у рекрутингу.

Таким чином глобальні HR-тренди перетворюють уявлення про управління персоналом, роблячи акцент на гнучкості, розвитку та використанні технологій. При цьому інновації у цій області дозволять підприємствам своєчасно і ефективно відповідати викликам сучасного бізнес-середовища.

Список літератури

1. Писаревська Г., Семенченко А. Вплив глобальних HR-трендів на управління персоналом підприємств.[Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mihvt> (дата звернення 20.10.2023)
2. Колобердянко І.І., Бражник Д.Г. Сучасні тенденції у сфері управління персоналом.Економіка і суспільство. Вип.19, 2018. С.867-873. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr.pdf (дата звернення 20.10.2023)
3. Гострик О.М. Використання інструментальних засобів бізнес-аналітики в управлінській діяльності. Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали одинадцятої міжнар. науково-практичної конференції, 9-10 вересня 2022 р. Одеса, ОНЕУ, 2022 р. 576 с.(с. 225-226)
4. Як штучний інтелект впливає на процес рекрутингу? URL: <https://dev.ua/news/shtuchnyi-intelekt-protses-rekrutynhu-doslidzhennia-resumebuildercom> (дата звернення 20.10.2023)

РОЗВИТОК КРАФТОВОГО ВИРОБНИЦТВА ЯК РІЗНОВИДУ САМОЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Повномасштабна війна в Україні значно вплинула на структурні зміни на ринку праці: спостерігається значне скорочення кількості найманих працівників і водночас зростає чисельність самозайнятих осіб. За даними від Opendatabot, у червні 2023 року було відкрито рекордну кількість ФОПів за останні три роки — майже 31,5 тисячі. П'ятірку новостворених бізнесів формують роздрібна торгівля (28,7%), ІТ (8,9%), надання інших індивідуальних послуг (6,5%), оптова торгівля (5,8%) та HoReCa (5,6%), що свідчить про зростання ролі самозайнятих у різних сферах, як фізичних осіб-підприємців, так і тих, хто займається незалежною професійною діяльністю. Самозайняті працівники більш гнучкі до турбулентного зовнішнього середовища, і водночас вони прагнуть залишатися соціально і податково відповідальними (самостійно забезпечують робоче місце, дбають про робочий стаж і власний соціальний захист).

Сучасний бізнес відкриває можливості для творчого самовираження підприємців та їхнього фінансового розвитку, одним із альтернативних напрямків є крафтярство. Аналітики часто називають крафтовий бізнес каталізатором, що може зіграти важливу роль у зростанні української економіки. До ключових факторів успіху відносять локальність, унікальність продукції, "сімейність", відродження традицій тощо.

Саме слово крафт походить від англ. craft – майстерна робота, ремесло, що асоціюється з унікальними, вираженими особливостями родинних традицій виробами [1]. **Крафтовий бізнес** — це невелике підприємство з виробництва та продажу унікальних товарів ручної роботи. Крафтову продукцію виробляють дрібними партіями з натуральних матеріалів за автентичними або авторськими технологіями [2].

Крафтове виробництво – це особлива галузь, яка постає протилежність масовому виробництву, в якому виробляються стандартні товари великими кількостями. Крафтове виробництво передбачає виготовлення унікальних, ручної роботи товарів, які відрізняються високою якістю, оригінальним дизайном та екологічністю. На сучасному етапі спостерігається ріст виробництва крафтової продукції, що дозволяє виробникам поки не відчувати суттєвого тиску конкурентів. Профіль споживача крафтових продуктів складають молоді містяни з середнім та вище середнього рівнем доходу, які цінують смак та оригінальність, завжди в пошуках нових вражень, дотримуються модних тенденцій і легко переключаються між різними пропозиціями. Розвиток ринку крафтових продуктів є найяскравішим трендом сучасності.

Започаткування крафтового бізнесу дуже кропітка робота, яка починається із пошуку ідеї, яка має бути унікальною та цікавою. Потребує ретельного дослідження ринку, щоб з'ясувати свою цільову аудиторію, наявність попиту на

продукти, визначення основних конкурентів, постачальників, обґрунтування цінової політики тощо.

В Україні створено соціальний маркетплейс крафтових та фермерських продуктів «Товариство Крафту». Онлайн-видання AgroPortal.ua, за підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні, запустило платформу «Неймовірна крафтова торбина», де представлені українські виробники крафтової продукції та партнери, які бажають підтримати розвиток крафтярів. За підтримки Мінцифри, МЗС, Visa та Band створено маркетплейс Made with bravery, що дозволяє знаходити нових клієнтів майже по всьому світу та продавати їм товари, виготовлені в Україні

Крафтовий бізнес потребує як державної підтримки так і інші альтернативні канали надходження коштів: гранти, позики, інвестиції, краудфандинг тощо. Так, програма USAID «Конкурентоспроможна економіка України», Укрпошта, TECHBUREAU та Дія.Бізнес в травні 2022 року провели конкурс для підтримки крафтового бізнесу в Україні – Made in UA Support Project. Організатори обрали 100 переможців, кожному було виплачено по 1000 доларів для підтримки бізнесу. Серед претендентів на отримання допомоги 29,4% були компанії, що працюють на ринку від 2 до 5 років та 26,7% - від п'яти до 10 років. Збереження, релокація, відновлення та розвиток малих виробників в регіонах допоможе частково втримати економічні показники та надасть можливість створювати нові робочі місця та збільшити податкові надходження в бюджет [4].

Крафтове виробництво сприяє регіональному розвитку, формуванню конкуренції на ринку, надає можливість вирішити комплекс соціальних завдань - від більш повного насичення ринку і задоволення населення необхідними товарами та послугами, до росту зайнятості населення, збереження і розвитку національно культурних та виробничих традицій, та може стати важливою частиною бренду української економіки.

Список літератури

1. Калініченко Л.Л. Проблеми розвитку крафтової діяльності в Україні / Л.Л. Калініченко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2022. – № 5 (63). – С. 26-33. – Режим доступу до журн.: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/26.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.05.2022.3. DOI: 10.5281/zenodo.7492913.

2. Крафтовий бізнес в Україні: які є перспективи для підприємців. веб-сайт. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/kraftovuj-biznes-v-ukrayini-yaki-ye-perspektyvu-dlya-pidpryemcziv/>

3. Розвиток крафтового бізнесу: що може стати новою візитівкою України. веб-сайт. https://24tv.ua/business/rozvitok-kraftovogo-biznesu-shho-mozhe-stati-novoyu-vizitivkoju_n2405923

4. 100 тисяч доларів для крафтових виробників України. Хто переміг та що це за виробництва. веб-сайт <https://evacuation.city/articles/216613/100-tisyach-dolariv-dlya-kraftovih-virobnikiv-ukraini-hto-peremig-ta-scho-ce-za-virobnictva>

Головко Л. В.

к.е.н., старший науковий співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України

Сіренко Ю.В.

головний економіст
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України

Головко Т. В.

магістр, Український державний університет
імені Михайла Драгоманова

ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ВИХОВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ

В умовах воєнного стану надзвичайно актуальним є організація освітнього процесу у загальноосвітніх навчальних закладах. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів суттєво відображається на діяльності педагогів, необхідності створення безпечних умов надання якісних освітніх послуг, формуванні патріотичної особистості з толерантним ставленням у суспільстві.

Використання нових підходів щодо удосконалення організації та здійснення освітнього процесу має базуватися на розвитку нових компетентностей як у педагогів, так і в учнів. З метою надання якісних освітніх послуг доцільно створювати безпечні умови для навчання у форматі офлайн. Комунікація з однолітками, можливість спілкування з вчителем під час вивчення нового матеріалу, з меншим обмеженням часових параметрів, відсутності технічних незручностей, сприяє кращому засвоєнню знань, підвищенню соціалізації особистості. Навіть змішаний формат навчання не дає високих результатів в отриманні якісних освітніх послуг і підвищенні рівня знань.

Акцент на самоорганізації учнів в режимі онлайн навчання знижується демотивацією через стресові чинники. До яких в першу чергу відносяться: відсутність безпечних умов за місцем проживання, оскільки не кожен навіть багатоквартирний будинок має обладнане укриття.

Крім того, значущим є використання інноваційного підходу щодо трансформації систем надання освітніх послуг у середній та старшій школі з розробкою індивідуальних програм навчання на базі рівня знань кожного учня. На основі проведених річних тестів, педагогічною радою колективу загальноосвітнього закладу мають визначатись обов'язкові предмети для подальшого вивчення. Прогресивним є можливість вибору учнями вивчення предметів загальноосвітнього розвитку (фізкультура, музичне мистецтво, хореографія, художнє мистецтво тощо).

Важливим також є проведення виховних та організаційних позашкільних заходів. Наявність онлайн процесу досить обмежує їх здійснення і трансформацію сприйняття відповідної теми заходу. На сьогодні значущим є

виховання у підростаючого покоління почуття гуманного й толерантного ставлення один до одного та до маломобільних категорій населення. Емпатія, доброзичливість, благодійність, патріотичність мають ставати ключовими рисами у вихованні майбутнього покоління.

Особливо варто звертати на це увагу під час формування особистості у підлітковому віці. Період визначення життєвих принципів, стереотипів різночуття відчувається під час фізіологічних та психоемоційних змін дітей середнього та старшого шкільного віку.

Перенесені стреси, трансформаційні процеси пов'язані з вимушеним переселенням і адаптацією у новому соціальному середовищі можуть негативно відображатись на рівні знань учнів. «Перенесення насильства, тривалих стресових явищ, особливо втрати дуже близьких людей, нерозуміння зі сторони рідних, друзів стають негативними чинниками щодо збереження нормального психоемоційного стану, врегулювання соціальної адаптації особистості у суспільному розвитку» [1].

Тому, використання інноваційних підходів у організації навчального процесу впливатиме на формування позитивних тенденцій у покращенні, в першу чергу, психоемоційного стану дітей середнього та старшого шкільного віку. Одним із таких підходів є тренінг із захисниками ЗСУ, які прийшли на ротацию чи є мобілізованими. З одного боку, для захисників – це підсилення їхньої значущості у суспільстві, для підлітків – обмін досвідом у визначенні цінностей, життєвих принципів, формуванні національної свідомості та патріотичності, убезпеченні проявів ризиків жорстокості та булінгу по відношенню до ровесників.

Ще одним інноваційним підходом є формування системності розробки та участі підлітків в реалізації соціальних проєктів на базі як загальноосвітнього навчального закладу, так і на базі громади. Співпраця з волонтерськими та благодійними структурами, створення молодіжних ініціатив є потенціалом для підвищення рівня самоорганізації та нарощування соціального капіталу. На разі в Україні спостерігається «високий рівень ініціативності та незалежності діяльності волонтерських структур» [2, с.102]. «У неформальних об'єднаннях відбувається становлення особистості, реалізуються її креативні здібності, підвищується значимість у колективі» [3].

З моменту повномасштабного вторгнення, порівняно з 2021 р. частка осіб, які долучилися до волонтерства, лише упродовж перших місяців, зокрема березень-червень, зросла у більш ніж п'ять разів. Згодом волонтерська ініціативність дещо знизилась серед молоді та осіб середнього віку, населення центральних і західних областей. У серпні, лише 16 % волонтерів (або 5,4 % від усіх мешканців країни) продовжували працювати так само інтенсивно, як і на початку війни [4].

Залучення дітей середнього та старшого шкільного віку до волонтерства відбувається через проведення різних заходів, зокрема благодійних акцій, ярмарок, концертів. Особливо значущим це є у співпраці з молодіжними радами, ініціативними мешканцями громади. Поширення волонтерської та благодійної діяльності, за підтримки локальних органів влади, підсилює діяльність

неформального сектору. Участь в його структурах дітей підліткового віку впливає на формування їх ціннісно-сислової свідомості, формуванню нових компетентностей комунікативності, соціальної інтеграції, міжособистісної взаємодії у неформальних об'єднаннях. Становлення власного «Я», сприяє визначенню пріоритетних напрямів особистості, формуванню потужної основи для розвитку здібностей, з можливістю нарощування соціального капіталу. У свою чергу, стабільна співпраця неформального сектору із сферою освіти, зокрема відділами освіти на локальному рівні, сприяє формуванню точок зростання в кожній громаді.

Отже, в умовах воєнного стану, актуальним є використання інноваційних підходів у сфері освіти, зокрема, організації та надання якісних освітніх послуг. Найбільш значущими є трансформаційні процеси у загальноосвітніх навчальних закладах. Виховання патріотично налаштованого підростаючого покоління, розвиток нових компетентностей згуртованості, довіри, емпатичності, благодійності сприяє формуванню стійких життєвих цінностей та стереотипів у період становлення особистості. Тому, доцільно впроваджувати нові організаційні, виховні, навчальні підходи, як для покращення рівня знань учнів, так і для надання якісних освітніх послуг, створення сприятливих умов для фізіологічного розвитку та нормалізації психоемоційного стану учнів підліткового віку.

Список літератури

1. Головка Л. В., Сіренко Ю. В., Головка Т. В., Мельник А. В. Соціальна реабілітація дітей та підлітків в умовах надзвичайних ситуацій. *Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму* : VI Міжнар. наук.-прак. конф. 24–25 листоп. 2022 р. Кам'янець-Подільський. Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський державний інститут». 2022. С. 313–314.
2. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження: *монографія* / Павло Горінов, Ростислав Драпушко. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.
3. Головка Л. В., Головка Т. В. Волонтерство як один із аспектів виховання особистості в контексті миротворчої освіти. *Миротворча освіта заради консолідованої та людиноцентричної Європи* : Всеукр. наук.-прак. конф. 16 черв. 2023р., Київ. Київський університет імені Бориса Грінченка. 2023. С. 47–52.
4. Благодійність у час війни – кількісне дослідження. URL: <https://zagoriy.foundation/publications/blagodijnist-u-chasi-vijni-kilkisne-doslidzhennya/> (дата звернення: 15.02.2023).

Sova Olena, PhD in Economics, Assistant Professor,
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

APPRAISAL OF HUMAN CAPITAL: UNLOCKING THE ASSESSMENT OF INTELLECTUAL RESOURCES

In today's world, where intellectual resources and knowledge play a key role in the development of business and society, the assessment of human capital is becoming an extremely relevant topic of research. With its help, companies can determine which labor resources are available, which need development, and how their use can affect strategic development. The assessment of the intellectual component helps to make informed management decisions, determining where and how best to invest in order to increase competitiveness and create a sustainable advantage in the market.

In addition, the valuation of human capital makes it possible to attract attention to the importance of personnel training, improving their qualifications and training a new generation of specialists.

The demand and actualization of human capital are defined by both transforming it into a leading economic resource and the need to reshape the economy toward human development and the accumulation of human potential [1, p. 282]. This encourages companies to improve their personnel management strategies and ensure a steady increase in the quality and quantity of intellectual resources.

The specificity of human capital and investments in it is revealed primarily in the fact that it cannot be formed without the direct participation (expenditure of time and energy) of its future owner. In this regard, private investment in human capital is an absolutely necessary condition for its increase at any level [2, p. 26]. Well-directed investments in education, healthcare, and other areas of human capital help to establish a stable foundation for the country's further development. Organizational investments in employee training represent a current business expense when training occurs, but can take time to translate into performance and productivity gains [3, p. 72].

Within the framework of the modern theory of human capital, there is a need to assess not only the amount of investments in human capital, but also the amount of human capital accumulated by an individual. It is clear that the value of each person's individual capital will be different depending on the conditions of formation, investment in education, and professional experience.

The development of human capital, particularly the implementation of mechanisms aimed at enhancing safety factors, improving the quality of education, and shaping factors that contribute to health improvement, allows for achieving economic growth and sustainable development goals. High-quality human capital enables rapid adaptation to changes in the innovative environment, providing competitive advantages and generating national income through a corresponding multiplicative effect. As for the sources that shape the level of human capital, it is essential to mention investments in education, the healthcare system, and infrastructure related to their provision.

Thanks to the information about paying attention to the intellectual resources of the enterprise, investors and stakeholders can be encouraged to invest more in the training and development of personnel, increasing the value of the company in the market. Conviction in the presence of effective human capital assessment mechanisms can create a favorable reputation for the company and attract the best specialists in the labor market.

However, the results of appraisal are not limited to the company's internal strategy. They also become an important tool for making external direction decisions. For example, based on the assessment of intellectual resources, it is possible to determine how prepared consumers or clients are for innovations and new products, which allows maintaining consumer demand at a high level. Intellectual capital characterizes the set of human mental abilities, forms the ability to absorb, analyze and process information, the propensity for creativity and the ability to generate innovative ideas [4, p. 2]. There is even a study of the effect of human capital on organizational performance of potential employees [5].

Human capital is the only economic component with the capacity to create value, but it is very difficult to value. In general, approaches to human capital assessment in economics can be broadly divided into three directions [6, p. 183]:

- 1) investment estimation;
- 2) estimation of depreciation;
- 3) income estimation.

For the systematic use of estimated indicators of the value of human capital, an important task is the reliability of the information base.

An important aspect is the connection between the assessment of human capital and the social responsibility of business. This tool allows you to assess the company's contribution to society and the development of communities. When the staff is positively tuned, the team creates comfortable conditions and thus forms an appropriate level of corporate culture. A sufficient level of corporate culture creates the conditions that facilitate the realization of new ideas and professional ambitions of the staff, which in turn contributes to the development of the enterprise as a whole [4, p. 4]. Creating workers places with decent working conditions and investing time and money in important local initiatives, social entrepreneurship contributes to the development of administrative-territorial units [7]. Organizations can use the results of the valuation to improve their social activities and promote sustainable development. Many funds, investors and government organizations are interested in supporting projects aimed at increasing the level of intellectual capital in companies, which makes this topic increasingly relevant.

The assessment can help to identify teams that are collaborating more effectively, as well as those that need to improve their interaction. This is especially relevant for companies that are developing and expanding their activities. Work on personal development can be a key factor in motivating employees and providing them with a positive experience in the company.

The field of innovation and research is one of the specific areas where the assessment of human capital is particularly important. Assessment of intellectual potential contributes to the identification and development of gifted workers who can

become leaders in the field of scientific discoveries and technological innovations. Improving the intellectual quality of personnel can be a powerful catalyst for the creation of new products and markets, as well as influence the effectiveness of research projects and the development of new technologies.

In addition, the valuation of human capital can become a tool for the implementation of equality and inclusion strategies in organizations. Determining development opportunities for all employees regardless of their social origin, gender, age and other aspects contributes to the creation of more equal conditions for career development in companies. This makes organizations more attractive to different talents and internal resources.

Among other important issues that are solved thanks to the valuation of human capital, it is important to emphasize the aspect of strategic planning and risk analysis. Assessment of the company's intellectual resources allows identifying potential risks and determining strategic directions aimed at minimizing these risks.

In general, the appraisal of human capital becomes an important tool for increasing the competitiveness of companies, improving strategic management and creating favorable conditions for business development in the conditions of the modern global market. Human capital should be considered as a new and efficient resource that needs to be utilized for the social and economic development of the state, based on its qualitative and quantitative growth in all societal structures, including business entities.

References

1. Носач Л., Кузнецова Ю. (2021). Оцінка рівня розвитку людського капіталу на основі індексу людського розвитку. Молодий вчений. № 12(100). С. 278-282. DOI: 10.32839/2304-5809/2021-12-100-56
2. Сахненко О.І. (2017). Методи оцінки людського капіталу. Економіка і суспільство. № 10. С. 24-27.
3. Merriman Kimberly K. (2017). Valuation of Human Capital. Springer Nature. ISBN 978-3-319-58934-3 (eBook). 105 p. DOI:10.1007/978-3-319-58934-3
4. Makazan Ye., Los V. (2020). Methodical approach to the assessment of human capital level of machine-building enterprises. E3S Web Conf., Volume 166, 13012. DOI: 10.1051/e3sconf/202016613012
5. Dash S.P., Roy S. (2021). Performance evaluation under human capital perspective: an empirical evidence. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 70, No. 6, pp. 1336-1360. DOI: 10.1108/IJPPM-07-2019-0334
6. Safonov Yu., Borshch V., Danylko M. (2023). Human capital assessment methodology. Baltic Journal of Economic Studies, Vol. 9, No. 3, pp. 179-184. DOI: 10.30525/2256-0742/2023-9-3-179-184
7. Заяць Т.А., Жаховська В.Л. (2021). Конвертація соціального капіталу в Україні: суперечності, принципи і перспективи. Демографія та соціальна економіка. № 1(43). С. 63-80. DOI: 10.15407/dse2021.01.063

Фомін Д.А., студент 46 гр. ФЕУП,
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
 кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
 Одеський національний економічний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У найближчому майбутньому неможливо уявити діяльність українських підприємств на етапі сталого функціонування без застосування системи управління якістю (далі – СУЯ) або окремих положень світових стандартів.

Впровадження СУЯ на основі ISO 9001:2015 є бажаною, але не невід’ємною частиною існування та підвищення ефективності діяльності підприємства. При цьому гарантування якості та контроль якості є обов’язковими для СПД згідно з українським законодавством [1].

В доповіді розглядаються питання впровадження в практику управління підприємством систем, які функціонують на основі процесного та системного підходів і дозволяють підвищити ефективність діяльності підприємства, оптимізувати його організаційно-управлінську структуру та знизити вірогідність виникнення конфліктних ситуацій між робітниками і т.д.

Проведені дослідження [2] свідчать про ефективність впровадження в практику управління підприємствами саме систем управління якістю (табл. 1).

Таблиця 1

Причини прийняття рішення про впровадження СУЯ на підприємствах

Причина(мотив)	Відсоткова частка(%)
Бажання вдосконалити організаційно-управлінську систему	23,3
Готовність покращувати якість продукції та послуг	20,7
Маркетингова мета, підвищення престижу компанії	18,7
Вимоги замовників/підрядників	15,6
Готовність використовувати в рамках боротьби з конкуренцією	7,0
Бажання підвищити продуктивність	6,2

Джерело: [2]

Управління якістю може необов’язково здійснюватися над будь-яким процесом та обов’язково повинно здійснюватися над процесами, які підлягають регулюванню на основі технічних регламентів та імplementованих стандартів. При реалізації поставлених задач слід враховувати таке, що діяльність діючих підприємств базується на вже існуючих процесах, які мають усталену форму і найчастіше відповідають нормам державних стандартів.

З точки зору процесного підходу вся діяльність підприємства може бути представлена як мережа взаємодіючих і взаємопов’язаних процесів, що дозволяє

стандартизувати структуру процесу. На рис. 1 наведено уніфіковану структуру процесів на підприємстві, відповідно до методики процесного підходу.

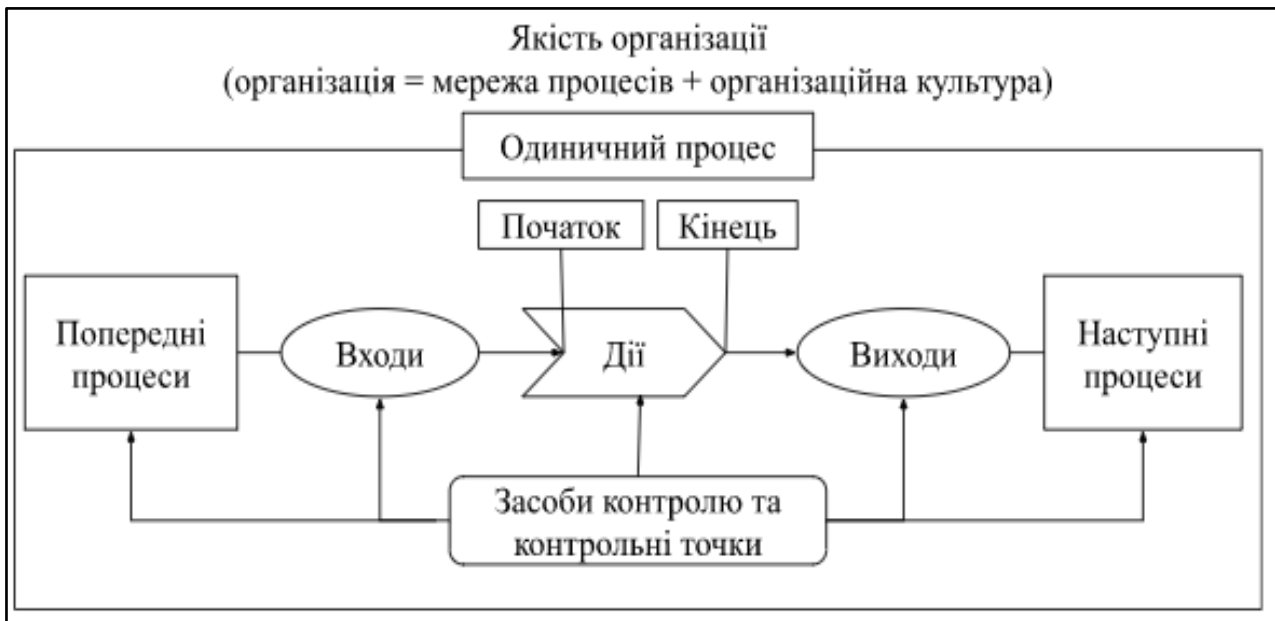


Рис. 1 - Складові системи якості
Джерело: складено автором на основі [3; 4]

На основі [5] виявлено, що питання контролю якості та впровадження СУЯ регулюються міжнародними угодами. На національному рівні створена система нормативно-правових актів, яка визначає взаємовідносини з питань якості товару(послуги), контролю якості продукції на підприємстві, необхідності впровадження сертифікованої СУЯ та відповідальність усіх суб'єктів ринкових відносин з питання якості товару.

Первинне впровадження СУЯ є об'ємним і складним процесом, який займає великий проміжок часу, включає в себе глобальні зміни в організаційній структурі та алгоритмах здійснення усіх процесів СПД. У свою чергу СПД очікують в довгостроковій перспективі ряд переваг від переходу на нові стандарти здійснення діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Очікувані переваги від впровадження СУЯ

Очікувані переваги	Відсоткова частка(%)
Вдосконалення управління	11,0
Зменшення кількості допущених помилок і скарг	9,0
Упорядкування організаційної структури	8,0
Підвищення ефективності та продуктивності	7,9
Підвищення якості та безпеки праці	7,1

Джерело: [2]

Також було виявлено, що між впровадженням СУЯ та підвищенням ефективності підприємства існує відповідна кореляція. Результати впровадження СУЯ відповідають очікуванням європейських СПД, але вже більш структурно та згідно з принципами ISO 9001 відображають ефекти застосування СУЯ на підприємстві (табл. 3).

Таблиця 3

Простежувані ефекти від впровадження СУЯ

Простежувані ефекти	Відсоткова частка(%)
Зменшення/усунення організаційних проблем	34,2
Зменшення/усунення недоліків/невідповідностей продукції	29,0
Зменшення/усунення проблем з постачальниками	16,1
Зменшення/усунення конфліктів між співробітниками	11,6

Джерело: [2]

Отже, імплементація загальносвітової практики впровадження системи управління якістю на основі процесного та системного підходів українськими та іноземними СПД є дієвим методом, який в довгостроковій перспективі призводить до оптимізації організаційно-управлінської структури підприємства, покращенню кінцевого продукту/послуги і дозволяє усунути проблеми, які можуть виникати при взаємодії з постачальниками та конфлікти між співробітниками.

Список літератури

1. Про захист прав споживачів : Закон України від 12.05.1991 р. № 1023-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#Text> (дата звернення: 15.10.2023).
2. Pacana, A., Ulewicz, R. Analysis of causes and effects of implementation of the quality management system compliant with ISO 9001. 21(1). – 2020. – с. 283–296.
3. Горлова О. Контроль якості як функція системи управління підприємством. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2019. Т. 6, № 269. С. 10–29.
4. ДСТУ ISO 9001:2015. “Системи управління якістю. Вимоги”. Київ, 2016. 22 с.
5. Угода про технічні бар'єри в торгівлі [Електронний ресурс] // Світова організація торгівлі (СОТ) – 1994. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_008#n213 (дата звернення: 15.10.2023).
6. Гострик О.М. Програмні засоби бізнес-аналізу та їх застосування для оцінки розвитку бізнес-середовища. *Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи*: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції(Одеса, 23-24 вересня 2022 р). - Одеса, 2022, 596 с. (с. 372-373)

Подвальна Н. Е., Запиченко В.

к.е.н., доцент та бакалавр
кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасні зміни в суспільстві змушують постійно адаптуватися та знаходити нові рішення. Багато компаній, які тільки пристосувалися до дистанційного управління через вплив COVID-19, стикаються з новими викликами, такими як військова агресія Росії відносно України, яка призводить до руйнувань та втрат. Ці події вимагають змін у кадрових стратегіях та підходах до управління персоналом. Економічні умови є менш сприятливими для багатьох підприємств, що впливає на ефективність бізнесу та довгострокову стабільність через втрату кваліфікованих працівників.

Станом на червень 2023 року, загальні збитки, завдані інфраструктурі України через війну, перевищили 150 мільярдів доларів. Оцінка втрат активів бізнесу складає \$11,4 мільярда. Принаймні 426 великих і середніх приватних підприємств та державних компаній були пошкоджені або зруйновані з початку війни. Кількість зруйнованих підприємств може бути набагато вищою, оскільки немає даних про об'єкти на тимчасово окупованих територіях [1].

Відповідно до цього, актуальними питаннями сьогодні є адаптація працівників, їх трудова мобільність та постійний професійний розвиток. Правильна організація даних аспектів допомагає компаніям розробляти стратегії для успішної інтеграції співробітників в змінне робоче середовище. Основні виклики, які стоять перед сучасними працівниками, можна поділити на такі складові:

- Адаптація до нових робочих умов та трудова мобільність: збройна агресія призводить до того, що деякі місця стають непридатними для роботи або проживання. Професіоналам доводиться працевлаштовуватися в інших регіонах або країнах, адаптуватися до нового робочого середовища та колективу (культурна, мовна та соціальна адаптація);

- Перепрофілювання та підвищення кваліфікації: не завжди можна знайти роботу за своєю спеціальністю, що може вимагати додаткового навчання. Особливо це актуально для професій, які тісно пов'язані з регіональними ресурсами або специфікою. Також, пристосовуючись до нових ринкових умов, компанії змушені переглядати свої бізнес-моделі, що може вимагати від працівників освоєння нових навичок та технологій;

- Емоційна та психологічна адаптація: збройний конфлікт залишає психологічний слід у свідомості людини. Подолання стресу та депресії стає важливою частиною адаптації, сприяючи поверненню до нормального життя, підвищенню продуктивності та мотивації;

- Розвиток навичок критичного мислення та гнучкості: у нестабільних умовах важливо бути готовим до швидкого прийняття рішень та гнучко реагувати на зміни. Працівники повинні розуміти, що раніше вивчені підходи

можуть бути неефективними, потрібно постійно адаптуватись до нових обставин;

- **Фінансова адаптація:** зміна роботи може суттєво вплинути на фінансовий стан працівника, особливо у випадку, якщо нова посада пов'язана з іншим рівнем заробітної плати або додатковими витратами. Навіть без зміни місця роботи, працівники можуть зіткнутися зі зміною свого доходу через підвищення або зниження заробітної плати на поточній посаді, а також через інфляцію [2].

Європейська Бізнес Асоціація спільно з журналом "Управління Персоналом" провела аналіз ринку праці України. Згідно з отриманими даними, 76% компаній відзначили, що внаслідок воєнного стану відбулись деякі зміни в діяльності, які вплинули на прийняття рішень щодо персоналу. Серед конкретних змін, які були визначені або плануються в компаніях, були такі: оптимізація напрямків бізнесу (23%), переміщення (16%), реорганізація (12%), введення періоду простою (10%), призупинення діяльності на невизначений термін (8%), і закриття філій та відділень (7%). Важливо відзначити, що 18% компаній не планують здійснювати жодних змін, і жодна з учасниць дослідження не планує припинення діяльності. Результати цього дослідження свідчать про позитивні тенденції в майбутньому, адже більшість підприємств мають намір продовжувати працювати у своєму сегменті ринку і не планують звільнень. Згідно з дослідженням, 94% компаній надають підтримку своїм працівникам, структура та види підтримки відображені на рис. 1. [3].



Рис. 1. Види та структура підтримки для працівників, що надають компанії у воєнний стан [3]

Також, за даними цього дослідження, керівники компаній ефективно взаємодіють зі співробітниками, стосовно впровадження змін у політику управління персоналом під час воєнного стану. 23% спрямовують свої комунікаційні зусилля на взаємодію з керівниками підрозділів, які далі

розповсюджують інформацію серед своїх підлеглих. 20% організують онлайн-зустрічі, де кожен працівник може безпосередньо спілкуватися з керівництвом компанії. У 17% підприємств, працівники можуть особисто звернутися до вищого керівництва з важливими для них питаннями. 15% керівників публікують повідомлення у месенджерах, а 9% – відео-звернення для своїх колег. До того ж, ще 15% компаній встановили практику, коли керівництво взаємодіє із співробітниками безпосередньо через HR-директора.

Серед підприємств, які активно допомагають своїм працівникам адаптуватися до складних умов, можна відзначити ІТ-компанію SoftServe зі штатом у 10 894 співробітників. Компанія впровадила ефективні комунікаційні процеси, створивши Knowledge Library на платформі Workplace для обміну інструкціями та рекомендаціями. Також введено нові види відсутності, такі як Emergency Leave та Military Leave (відпустки для фахівців, які пішли до армії або записалися в тероборону), проводиться регулярне анкетування для відстеження безпеки працівників та функціонує гаряча лінія психологічної консультації. Компанія забезпечує гнучкі фінансові опції, виплачуючи бонуси за релокацію та надаючи можливість "заморожування" заробітної плати для тих, хто опинився в небезпеці [4].

Загалом, сучасні умови вимагають від підприємств ефективного управління персоналом. Дослідження доводять, що збереження матеріальної та моральної підтримки для працівників є ключовим аспектом мотивації. Компанії можуть організувати гнучкий графік роботи, надавати додаткові відпустки за потреби, а також психологічну та фінансову допомогу. До того ж, важливо сприяти взаємопідтримці серед співробітників, яка може проявлятися у спільних волонтерських проєктах та допомозі сім'ям мобілізованих працівників.

Отже, беручи до уваги виклики, які постають перед сучасними компаніями, можна стверджувати, що інвестування в процеси адаптації працівників є вкладенням в стабільність та розвиток підприємства. Відповідно до цього, адаптація повинна розглядатися як стратегічний пріоритет для керівників та спеціалістів з управління людськими ресурсами в умовах сучасного ринку праці.

Список літератури

1. Загальна сума прямих збитків, завдана інфраструктурі України через війну, за підсумками червня 2023 року перевищила \$150 млрд. *Kyiv School of Economics*: [сайт]. URL: <http://surl.li/makjt>
2. Пижова М. О. Адаптація працівників як ключовий елемент сучасного ринку праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №8. URL: http://lsey.org.ua/8_2023/52.pdf
3. Дослідження ринку праці України. *Європейська Бізнес Асоціація*: [сайт]. URL: <https://eba.com.ua/biznes-poperedzhaye-pro-zagrozu-skorochennya-eksportu-cherez-rishennya-ukrzhalyznyi/>
4. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. *Forbes.ua*: [сайт]. URL: <http://surl.li/dnoya>

Збрицька Т.П., Запіченко В.

к.е.н., доцент та бакалавр
кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

БОНУСНІ ПРОГРАМИ, ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У зв'язку зі складною ситуацією в країні, часто такі аспекти, як професійний ріст, можливість отримати освіту за рахунок компанії або надбавки, витісняються на другий план, уступаючи місце потребі в стабільності. Проте, навіть в умовах воєнного конфлікту, збереження системи стимулів для співробітників є досить важливим. Нові ключові показники ефективності (КРІ), обговорені з колективом, та чітко визначені межі можливостей компанії на сьогоднішній день можуть бути варіантами розв'язання цієї проблеми. Прозорість, чесність і відкритість є найкращими принципами, які можуть допомогти в такій ситуації.

Загалом, під час воєнного конфлікту основними пріоритетами стають базові людські потреби, такі як відчуття безпеки, фізичний та психологічний комфорт. Важливо також враховувати, що те, що раніше ігнорувалося деякими роботодавцями, зараз стає невід'ємною частиною очікувань українських працівників, які турбуються про свою безпеку та благополуччя, фізичний та емоційний стан. Спільні зусилля роботодавців і працівників щодо взаєморозуміння та підтримки стають надзвичайно важливими для забезпечення ефективного функціонування та подолання труднощів.

Відповідно до цього, зростає важливість правильної розробки програми стимулювання для працівників, у сучасних умовах, яка передбачатиме спеціальні бонуси та винагороди для професіоналів, залежно від їхньої продуктивності або лояльності. Добре структурована бонусна програма допомагає привернути спеціалістів з унікальними навичками, які можуть бути важкодоступними, а також підвищити рівень утримання і мотивації персоналу. Ключовим є те, що бонуси допомагають співробітникам відчувати важливість своєї праці, їх отримання знижує рівень стресу, що в результаті підвищує загальний рівень задоволеності від роботи.

За дослідженням LinkedIn, реферальні програми дозволяють скоротити час, необхідний для найму. Також за статистикою, залучені через реферальну програму співробітники залишаються працювати в компанії на більш довгий термін аніж ті, кого наймали через кар'єрні портали. Порівняння основних методів рекрутингу наведено у табл. 1 [1].

Існують різноманітні форми реферальних (бонусних) програм, які враховують корпоративну культуру, бізнес-цілі та інтереси співробітників. Компанії можуть надавати бонуси за: залучення нових клієнтів та працівників; результативність роботи; розвиток реферальної програми й ініціативи у галузі охорони здоров'я або навчання; участь у прибутках тощо, табл.2 [2; 3].

Таблиця 1

Порівняння методів рекрутингу

Метод залучення співробітників	Кількість днів на залучення нового кандидата, днів	Рівень утримання залучених співробітників, %
Через реферальну програму	29	45
З job-порталів	39	22
Із сайтів роботи	55	33

Джерело: складено за [1]

Таблиця 2

Переваги реферальних програм

Види реферальних (бонусних) програм	Сутність програм щодо отримання бонусів	Переваги програми	Досвід компаній
Бонуси за залучення нових клієнтів та працівників	існуючі клієнти або працівники компанії можуть рекомендувати своїм друзям, родині або колегам використовувати продукти або послуги компанії, влаштовуватись на роботу тощо.	зменшення витрат на рекрутинг та найм (рекламу). Рекомендації від існуючих працівників часто дозволяють знайти кандидатів швидше та ефективніше	Кожного року в компанії <i>Siklum</i> приблизно 5% рекрутигового бюджету витрачається на винагороди рекомедаторам. <i>Компанія DataArt</i> має досвід виплати винагород в розмірах від \$2000 до \$5000 за успішну рекомендацію
Бонуси, засновані на результатах	компанії встановлюють конкретні цілі та чіткі критерії для оцінки результатів працівників (показники: обслуговування клієнтів, обсяги продажів, виконання проєктів тощо).	програма повинна бути прозорою та відкритою	Бонуси можуть бути націлені на індивідуальних працівників або на команди (грошові виплати, подарунки або додаткові відпустки)
Бонуси за участь у прибутках	розподіл визначеної процентної частини чистого прибутку компанії між її працівниками (грошові виплати, акції компанії або внески на пенсійний рахунок)	гнучкість програми дає змогу працівникам вибирати варіант, який найбільше відповідає їхнім потребам і цілям	<i>Компанія ThredUp</i> вважає, що ця система надання акцій є відмінною мотивацією для співробітників, оскільки вони стають особисто зацікавленими в успіху компанії

Джерело: складено за [2;3]

Згідно з дослідженням, в якому брали участь 147 топ-менеджерів з 70 українських ІТ-продуктових компаній, було визначено ефективність бонусної виплати як фінансового стимулу для топ-менеджменту [4]. Можна зазначити узагальнені результати опитування топ-менеджерів українських ІТ-компаній щодо ефективності бонусних виплат як фінансового стимулу:

✚ 51% респондентів отримують бонуси та винагороди;

- ✚ 84% респондентів задоволені своєю роботою в компанії;
- ✚ заробітна плата та премії є мотивацією для 62% респондентів;
- ✚ низький рівень бонусів демотивує 29% респондентів;

✚ бонуси або винагороди можуть допомогти вплинути на такі показники як прибуток компанії, загальний дохід, рентабельність інвестицій, показники ефективності роботи підрозділів та індивідуальні цілі топ-менеджерів;

✚ 85% опитаних топ-менеджерів готові розширити перелік КРІ для отримання бонусів [4, с. 10].

Дослідження показало, що між розміром додаткових бонусів і мотивацією топ-менеджерів існує 96% кореляція. У цьому контексті це означає, що коли розмір додаткових бонусів зростає, мотивація топ-менеджерів також зазвичай зростає, тобто величина бонусів має значущий вплив на стимулювання і мотивацію топ-менеджерів, досягнення кращих результатів у їхній роботі.

Мотивування співробітників в умовах воєнного конфлікту – це важливий аспект, який передбачає не лише фінансову допомогу для працівників, але й підтримку їхнього морального стану. Більшість компаній продовжують виплачувати повну заробітну плату навіть у період військових дій. В сучасних умовах додатковими мотиваторами для працівників можуть бути гнучкий графік роботи, програми психологічної підтримки, фінансова допомога в кризових ситуаціях, пропозиції щодо корпоративного житла або компенсація витрат на оренду житла.

На наш погляд, в сучасних умовах, бонусна програма, це потужний інструмент для стимулювання працівників, але її успішність залежить від ретельного планування. Компанії повинні спочатку визначити цілі, які вони хочуть досягти, обрати відповідну структуру бонусів і тип заохочення, який відповідає бюджету компанії. Потрібно пам'ятати, що навіть невеликі винагороди можуть бути важливими для мотивації працівників і визнання їхнього внеску.

Список літератури:

1. 5 Reasons Why Employee Referrals Matter to Small to Mid-sized Businesses. *LinkedIn Talent Solutions*: URL: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs>

2. За що ІТ-спеціалісти отримують грошові бонуси. \$1200 за ефективність та \$400 - менторство. *DOU.ua*: URL: <https://dou.ua/lenta/articles/different-bonuses-for-specialists/>

3. Дзюба О. Як працюють програми заохочення в ІТ-компаніях під час війни. За рекомендацію можна отримати до \$5000. *dev.ua*: URL: <https://dev.ua/news/za-rekomendatsiiu-mozhna-otrymaty-do-5000-yak-pratsiuiut-prohramy-zaokhochennia-v-ukrainskykh-it-kompaniiakh-1661858052>

4. Вукова А. The Effectiveness of Bonus Payment as a Financial Incentive for Top Management. *WSEAS TRANSACTIONS on BUSINESS and ECONOMICS*. 2022. №19. URL: <https://wseas.com/journals/bae/2022/c685107-1784.pdf>

УПРАВЛІНСЬКИЙ АУДИТ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Система вищої освіти України, як і решта сфер життя країни, зазнала серйозних втрат і руйнувань внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення Росії в Україну. Упродовж двох років до початку повномасштабної війни освітня сфера нашої країни функціонувала в умовах пандемії та обмежень, пов'язаних з захворюваністю на COVID-19. В часи пандемії на перший план вийшли питання створення безпечного середовища і запровадження дистанційного формату навчання.

Після початку повномасштабної збройної агресії Росії ситуація у вищій освіті України ще більше ускладнилася. Другий рік поспіль освітній процес у нашій країні відбувається під звуки сирен, часто під звуки обстрілів, навчання в умовах блекауту. Дехто взагалі втратив можливість навчатися, війна принесла масштабні руйнування, вимушене внутрішнє переміщення учасників освітнього процесу, їх виїзд за кордон та колосальний психологічний тиск.

Спільним завданням Уряду, Міністерства освіти і науки України, відповідних військових адміністрацій стало створення безпечних умов перебування в закладах освіти здобувачів освіти й працівників. Урядом схвалено Концепцію безпеки закладів освіти (7 квітня 2023 р.), де викладено його комплексне стратегічне бачення створення безпечного освітнього середовища в закладах освіти.

Повномасштабна війна зумовила потребу в збільшенні оборонних видатків та обсягів фінансування української армії. Фінансування сфери вищої освіти з державного бюджету було секвестровано, обсяг фінансування за окремими бюджетними програмами, було зменшено на 10%, рис.1 та табл.1.



Рис.1 Фінансування закладів вищої освіти за загальним фондом Державного бюджету через різні міністерства у 2022 та 2023 рр., млрд грн. [1]

Таблиця 1

Видатки зведеного бюджету на вищу освіту у 2022-2023 рр.

	Показники	2022 рік	2023 рік	Відхилення 2023-2022 рр. (+/-)
1.	Видатки <i>факт</i> , млрд.грн.	45,9	48,3	+ 2,4
2.	Чисельність здобувачів вищої освіти, осіб	973 205	1 112 965	+ 139 760
3.	Видатки <i>на одного здобувача</i> , грн.	47 116,5	43 400,02	-3 716,48

Джерело: складено за [2]

Із аналізу табл.1 видно, що у 2023 р. фактично видатки на вищу освіту збільшилися на 2,4 млрд.грн. Не дивлячись на воєнний стан в країні збільшується чисельність здобувачів вищої освіти майже на 140 тис.осіб, але відбувається зменшення видатків на одного здобувача на 3 716 грн.

Державною службою якості освіти України, протягом 2023 року було заплановано проведення чотирьох кварталних досліджень з актуальних питань організації освітнього процесу та якості навчання в умовах воєнного стану: 24-31 березня, 21-30 червня, 25 вересня -04 жовтня та у грудні. Анонімне онлайн-опитування педагогічних, науково-педагогічних працівників та здобувачів освіти закладів фахової передвищої, вищої освіти всіх типів та форм власності щодо готовності учасників освітнього процесу до можливих форматів організації роботи в 2022/2023 навчальному році.

Державна служба якості освіти України презентувала результати другого щоквартального онлайн-опитування, що було проведене 21-30 червня 2023 року [3]. Участь у другому кварталному опитуванні взяли 7319 респондентів (5635 здобувачів фахової передвищої та вищої освіти і 1684 педагогічних та науково-педагогічних працівники). Вибіркою охоплено 50 закладів фахової передвищої та 60 закладів вищої освіти (зокрема й переміщені коледжі та університети).

Протягом періоду дії воєнного стану спостерігається значний спад (майже втричі) застосування дистанційного формату роботи в усіх закладах вищої та фахової передвищої освіти. Перевагу надано саме змішаному формату як максимально наближеному до очного та дає можливість ефективно досягати очікуваних результатів навчання, рис.2.

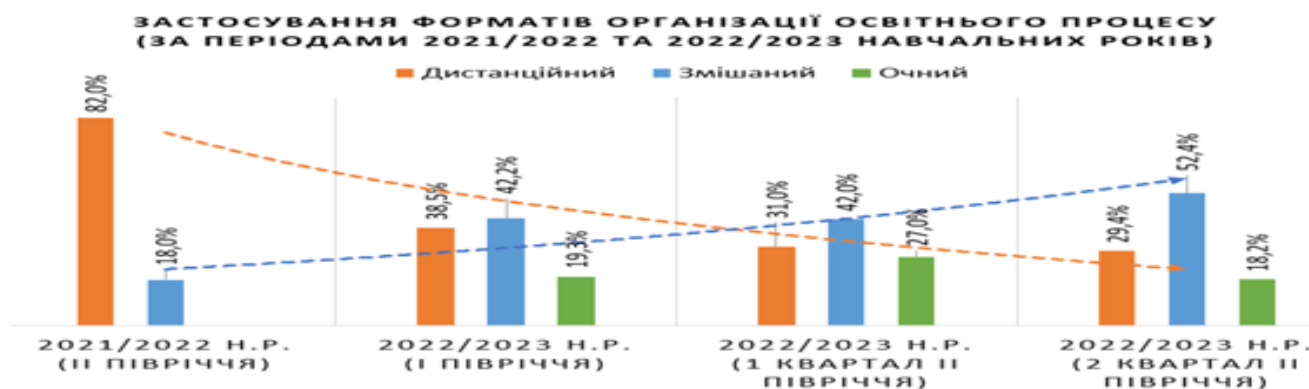


Рис.2. Застосування форматів організації освітнього процесу в усіх закладах вищої та фахової передвищої освіти за 2021/2022 та 2022/2023 н.рр. [3]

Узагальнені результати онлайн-опитування наведено в табл.2 [3].

Таблиця 2

Аналіз результатів онлайн-опитування здобувачів освіти та викладачів закладів фахової передвищої та вищої освіти з питань організації освітнього процесу та якості навчання в умовах воєнного стану, 21-30 червня 2023 року

№	Показники	НПП		Здобувачі освітніх послуг	
		осіб	%	осіб	%
1	Робота/навчання в аудиторії	943	56	1 578	28
2	Робота/навчання дистанційно <i>із них віддали б перевагу:</i>	741	44	4 057	72
	- очному навчанню	207	28	1 014	25
	- дистанційному навчанню	163	22	1 623	40
	- змішаному навчанню	371	50	1 420	35
3	Переважна частка занять проводиться у синхронному режимі (реального часу)	1 044	62	2 479	44
4	Присутність (фактична участь) здобувачів в освітньому процесі (залежно від форми навчання)	842-1010	50-60	3099-3944	55-70
5	Рівень задоволеності організацією освітнього процесу	Високий		Середній	
6	Рівень якості освітніх послуг порівняно з попереднім періодом:				
	- не змінився	842	50	-	-
	- став вищий	690	41	-	-
7	Показники якості викладання:				
	- покращилися	-	-	1409	25
	- погіршилися	-	-	451	8
8	Результати навчання:				
	- погіршилися	505	30	-	-
	- покращилися	337	20	-	-
9	Проблема з недостатньою самоорганізацією здобувачів	741	44	-	-
10	Не вистачає часу на виконання домашніх завдань	-	-	1860	33
11	Рівень задоволеністю комунікаціями зі своїми закладами освіти не залежно від формату навчання	1549	92	4677	83
12	Безпека учасників освітнього процесу	1566	93	4903	87
Всього учасників онлайн-опитування, осіб		1 684		5635	

Джерело: складено за [3]

Як і раніше, подекуди залишаються невирішеними питання, пов'язані з особливостями організації навчання в умовах воєнного стану: комунікація, забезпечення участі здобувачів в освітньому процесі (з урахуванням місця їхнього перебування), перспектива повернення студентів та педагогів до закладів, а також забезпечення відповідного рівня захисту учасників освітнього процесу (зокрема й ресурсного).

Результати двох кварталних опитувань вказують на належне забезпечення освітніх послуг у складних воєнних умовах. Більшість респондентів як із числа викладачів (91%), так і студентів (65%) позитивно оцінили організацію освітнього процесу у 2022/2023 навчальному році порівняно з попереднім [3].

Державна служба якості освіти України оприлюднила перелік закладів вищої освіти *за ступенями ризику у 2023 році*, який був розрахований в Єдиній державній електронній базі з питань освіти (модуль «Ступені ризику (для вищої освіти)») *за наступними критеріями* [4]:

- ✓ чисельність здобувачів вищої освіти за останні три роки;
- ✓ кількість науково-педагогічних (педагогічних) працівників, працевлаштованих за основним місцем роботи;
- ✓ стан оприлюднення на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти визначених законодавством документів та інформації;
- ✓ кількість порушень вимог законодавства у сфері вищої освіти, виявлених за результатами заходів державного нагляду (контролю), проведених протягом останніх п'яти років, що передують плановому періоду;
- ✓ наявність відокремлених структурних підрозділів;
- ✓ наявність іноземних здобувачів вищої освіти;
- ✓ частка неакредитованих спеціальностей, освітніх програм.

Із 290 закладів вищої освіти до суб'єктів господарювання, у 2023 році, з високим ступенем ризику належать: 28 (10%), з середнім ступенем ризику 186 (64%), а з незначним ступенем ризику 76 (26%), табл.3[4].

Таблиця 3

Перелік суб'єктів господарювання (*регіональний фрагмент*) за ступенями ризику від впровадження господарської діяльності у сфері вищої освіти за 2023 р.

	Заклад вищої освіти	Підсумковий бал
1	2	3
Ступінь ризику ВИСОКИЙ (28 ЗВО)		75-45
1	75
....
28	ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ	45
Ступінь ризику СЕРЕДНІЙ (186 ЗВО)		40-25
.... 22	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ	40
.... 42	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ"	35
43	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ	
..... 82	ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА МУЗИЧНА АКАДЕМІЯ ІМЕНІ А.В. НЕЖДАНОВОЇ	30
..... 90	ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ	
..... 107	ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ	
108	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ	
.... 117	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ"	
..... 179	ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ "ОДЕСЬКИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ШАГ"	25
.....
186

Продовження табл.3

1	2	3
Ступінь ризику НЕЗНАЧНИЙ (76 ЗВО)		20-15
....	20
5	ОДЕСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ	
..... 35	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА	
.... 38	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"	15
.... 64	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ	
...
76

Джерело: складено за [4]

Формування та оприлюднення переліку ЗВО за ступенями ризику має на меті дати змогу звернути увагу на чинники, що збільшують ризики провадження освітньої діяльності, та вжити заходів на запобігання зростання кількості балів за відповідними критеріями.

Одеський національний економічний університет відноситься до переліку 43 закладу вищої освіти із 186 закладів, які мають 35-ть балів та *середній ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері вищої освіти* згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері вищої освіти та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) Державною службою якості освіти» від 21.11.2018 № 982.

Протягом трьох останніх років удвічі зросла кількість ЗВО з часткою оприлюднених документів, матеріалів та інформації на рівні 91-100% і значно скоротилася частка вебсайтів, стан наповненості яких є незадовільним. Практика застосування критеріїв ризику дала змогу стимулювати заклади вищої освіти до формування своїх вебсайтів відкритими та доступними для всіх учасників освітнього процесу й громадськості [4].

Список літератури:

1. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.
2. Освіта в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повоєнні перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник. Київ: Інститут освітньої аналітики, 2023. 64 с.
3. Результати другого щоквартального онлайн-опитування здобувачів освіти та викладачів закладів фахової передвищої та вищої освіти з питань організації освітнього процесу та якості навчання в умовах воєнного стану, що було проведене 21-30 червня 2023 року. Державна служба якості освіти України. URL:<https://sqe.gov.ua/bilshist-vikladachiv-ta-studentiv-po/>
4. Перелік закладів вищої освіти за ступенями ризику у 2023 році. Державна служба якості освіти України. URL:<https://sqe.gov.ua/perelik-zvo-stupeni-ryzyku-2023/>

Кошельок Г.В.

д.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет

Кисличко К.А.

студентка кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет

КАДРОВА БЕЗПЕКА - ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова безпека є однією з найбільш важливих і актуальних проблем в системі економічної безпеки підприємства. Важливість забезпечення кадрової безпеки охоплює всі рівні економічних відносин: мікроекономічні, макроекономічні. У загальній системі економічної безпеки кадрова безпека тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом. Проблема кадрової безпеки з'явилася, коли виникли соціальні відносини і благополуччя всіх членів соціуму стало залежати від поведінки один одного.

Враховуючи трансформації, що відбуваються у світовому співтоваристві, вкрай важливо досягти рівня фінансової стабільності, який гарантує належне функціонування країни. З огляду на те, що економічна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки України, досягнення такого рівня стабільності є вкрай важливим.

Умова економічної безпеки – це така умова, за якої економічна система може динамічно розвиватися, знаходити ефективні розв'язки соціальних проблем і давати змогу державі розробляти та застосовувати автономну економічну стратегію, яка підвищує конкурентоспроможність та ефективність економіки країни [1, с. 365].

Метою встановлення заходів безпеки є створення безперервно функціонуючої системи, яка може протидіяти потенційним загрозам, одночасно гарантуючи ефективну роботу та потенційне зростання організації в майбутньому. Досліджуючи економічну безпеку на рівні підприємства, науковці виділяють різні складові, такі як фінансова, інтелектуальна та кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна та силова – усі вони взаємопов'язані в системі.

Економічна безпека будь-якого підприємства в першу чергу залежить від безпеки кадрової. Процес реалізації кадрової безпеки покликаний мінімізувати ризики та загрози, що стосуються персоналу, таким чином запобігаючи будь-які негативні наслідки для економічної безпеки підприємства. Завдяки раціональному використанню ресурсів, кадрова безпека призводить до скорочення витрат, запобігання загрозам і мінімізації втрат, тим самим дозволяючи економіці досягти мети максимального задоволення потреб з обмеженими ресурсами.

Відділ кадрів в першу чергу відповідає за забезпечення кадрової безпеки в організації, від пошуку професіоналів до остаточного процесу звільнення. Це

неминуче призводить до різноманітних проблем, вирішення яких належить до компетенції спеціалістів з управління персоналом. Якість виконуваних робіт безпосередньо впливає на стан економічної безпеки підприємства.

Кадрова безпека заснована на принципі запобігання загрозам до того, як вони можуть зашкодити діяльності підприємства. Такі загрози можуть мати згубний вплив на все підприємство. Для ефективного запобігання економічним збиткам необхідно розрізнити зовнішні та внутрішні загрози.

Зовнішні загрози відносяться до дій, процесів і явищ, які походять ззовні компанії. Ці загрози призводять до збитків, які працівники не можуть запобігти. До таких загроз відносяться створення більш сприятливих умов для мотивації конкурентів, наймання конкурентами спеціалістів, зовнішній тиск на працівників. Крім того, зовнішні негативні загрози можуть виникати внаслідок виникнення певних життєвих ситуацій, що впливають на працівників, та інфляційних процесів.

Існують різні внутрішні загрози, які можуть призвести до шкоди, включаючи навмисні чи недбалі дії співробітників і несправність процесів співробітників. Прикладами таких загроз є: відсутність у працівників необхідної кваліфікації, яка відповідає вимогам займаної посади, неефективно організована система управління персоналом, невідповідна система адаптації та мотивації працівників, помилки в плануванні ресурсів персоналу, зменшення кількості нових пропозицій та ініціатив, втрата кваліфікованих і досвідчених співробітників, відстеження законодавчих змін, визначення каналів отримання неформальної інформації, моніторинг ринку праці, проведення тестів на «лояльність» кандидатів і співробітників за допомогою спеціалізованих інструментів, оцінка співробітників і відстеження змін в динаміці співробітників, перевірка того, чи всі вищезазначені процедури правильно виконуються співробітниками та відповідними відділами, а також здійснюється постійний поточний і кінцевий контроль. Крім того, потенційними загрозами є відсутність або неправильна корпоративна політика та несправна система прийому і відбору персоналу [2, с. 29].

Негативний вплив перелічених вище внутрішніх і зовнішніх загроз на безпеку персоналу незаперечний. Таким чином, вкрай важливо, щоб спеціалісти з персоналу постійно прагнули вдосконалювати свою практику управління персоналом, щоб забезпечити благополуччя персоналу.

Впровадження заходів, спеціально розроблених для забезпечення безпеки та добробуту персоналу в організації, є практичною необхідністю. Ці заходи включають розробку кадрової стратегії, що враховує не тільки інтереси компанії, але й інтереси самих співробітників. Крім того, необхідно визначити потенційні можливості та негативні загрози у сфері управління персоналом, а також визначити відповідні напрямки дій. Необхідно також розробити ефективні схеми оплати праці та мотивації, створити навчальні центри для забезпечення персоналу необхідними навичками та кваліфікацією. Кінцевою метою цього тренінгу є створення єдиного підходу, який дотримується загальних поглядів і технологій на робочому місці, а також зберігає конфіденційність конфіденційної інформації та комерційних таємниць [3, с. 263].

Для забезпечення ефективної реалізації кадрової безпеки відділу управління персоналом необхідний доступ до різноманітної інформації. Ця інформація включає персональні дані співробітників, активну участь у створенні та розвитку корпоративної культури, стратегічне планування безпеки компанії та формування кадрової політики.

Безпека персоналу піддається найбільшому ризику в таких ситуаціях:

Спочатку процес передбачає заміщення вакантних посад кандидатами, які були найняті з інших закладів.

При підборі персоналу важливо не орієнтуватися виключно на професійну кваліфікацію претендента. Навпаки, важливо також враховувати їх особистісні якості. Тому під час відбору рекомендується використовувати методи, які можуть підтвердити як їхні професійні, так і особистісні якості.

Вкрай важливо, щоб роботодавці не проводили звільнення заради особистої вигоди [4, с. 135].

Однією з ключових цілей є сприяння інтенсивній конкуренції між працівниками шляхом централізації практики.

П'ята рекомендація – запровадити постійну заробітну плату, яка не залежить від результатів поточної роботи працівника.

Отже, кадрова безпека є одним із аспектів забезпечення економічної безпеки компанії. Це передбачає тісну співпрацю з працівниками, вдосконалення методів найму та відбору, допомогу в адаптації нових працівників, розробку критеріїв оцінки, стимулювання мотивації та покращення умов праці. Крім того, це передбачає встановлення етичних і трудових відносин, а також підвищення ефективності управління шляхом зменшення витрат, пов'язаних з процесами управління персоналом. По суті, мінімізуючи витрати, кадрова безпека сприяє підвищенню ефективності управління.

Основним результатом впроваджених заходів є підвищення економічної та виробничої ефективності організації.

Список літератури:

1. Сафонов П.А., Кадрова безпека в системі конкурентних переваг і недоліків сучасної організації. *Молодий вчений*. 2017. № 13 (147). С. 364-367.
2. Алаверди А.Р., Кадрова безпека як фактор конкурентоспроможності сучасної організації. *Сучасна конкуренція*. 2015. № 5 (53). С. 25-38.
3. Колесніченко Є. А., Інструментарій подолання моббінга в системі міжособистісних відносин в державних установах. *РИЗИК: Ресурси, інформація, постачання, конкуренція*. 2016. № 2. С. 261-265.
4. Воронько-Невіднича Т.В. Сучасні тенденції управління персоналом організацій. *Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки: зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф.* Полтава : РВВ ПДАА, 2019. 268 с. С. 134–136.

Корнійчук О.П.

к. е. н., ст. н. с., старший науковий співробітник
відділу демографічного моделювання та прогнозування
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

Шушпанов Д.Г.

д. е. н., проф., завідувач відділу
відділу демографічного моделювання та прогнозування
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ДОМІНАНТНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ГІБРИДНОЇ КОНЦЕПЦІЇ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВІЙНИ НА ОСНОВІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Внаслідок війни РФ проти України на початку широкомасштабного наступу приблизно половина населення, до якої відносяться біженці, внутрішньо переміщені особи та особи, які не уклали угоду з лікарем первинної медичної допомоги не мали належного зв'язку з медичним персоналом [1], [2], [3]. Це пов'язано з тим, що 20% території було окуповано. Внаслідок цього був відсутній належний інтернет-зв'язок, а певна кількість медичного персоналу виїхала із місць постійного проживання.

Значна частина населення, включаючи тих, хто тепер проживає на нових місцях, перейшла на дистанційний режим роботи. Для забезпечення продуктивності праці ця категорія працівників, ймовірно, проявлятиме збільшений інтерес до дистанційного спілкування з медичним персоналом, зокрема з лікарями первинної медичної допомоги. Іншими словами, можна передбачити збільшення кількості електронних консультацій пацієнтів зі спеціалістами, отримання результатів аналізів та електронних рецептів.

Фізичні візити до лікаря зараз і в майбутньому будуть в основному пов'язані з проведенням медичного огляду пацієнтів. Це збільшить значущість зустрічей з лікарем в рамках місця фактичного проживання внутрішньо переміщених осіб. У таких умовах є доцільним впровадження "гібридної концепції", яка передбачає як фізичне, так і віртуальне надання медичних послуг.

Важливо враховувати нову тенденцію в організації праці та взаємовідносин в сім'ї. Праця зараз часто пов'язана з перебуванням у домашніх умовах (в умовах сім'ї), що означає, що робочий та домашній світи стали взаємопов'язаними. Це дозволяє об'єднати особисте та професійне життя, що відрізняється від епохи заводів, фабрик та офісів [4, С. 94].

В умовах широкомасштабної війни важливо розуміти, що цифрові технології стають ключовими для організації охорони здоров'я та набувають все більшої актуальності. Ця ситуація вимагає уваги з боку медичних організацій,

урядових структур і освітньої системи, що готує відповідних фахівців для цієї галузі.

Завдяки подоланню усталених перешкод, що стосуються небажання як лікарів, так і пацієнтів отримувати медичні послуги через Інтернет, відбувається широке поширення практики відеоконсультацій з пацієнтами та електронного виписування рецептів на ліки. Це в суті значно зекономило час пацієнтів, які більше не обов'язково повинні відвідувати лікаря, і водночас надало медичному персоналу можливість зосередити увагу на наданні термінової медичної допомоги. Отже, дистанційна медицина сприяє ефективному розподілу лікарських прийомів в залежності від стану здоров'я пацієнтів.

Для вирішення системних завдань у сфері охорони здоров'я України в умовах війни та наслідків пандемії COVID-19 необхідно розширити потенціал за допомогою впровадження програмного забезпечення та сучасних машинних систем, таких як міні електронні пристрої, що носяться пацієнтами. Це дасть змогу надавати послуги у реальному часі, виявляти відхилення у стані здоров'я пацієнтів та надавати консультативні, профілактичні та лікувальні послуги цілодобово.

Контроль стану здоров'я пацієнтів в реальному часі має стати основою для пріоритетного надання профілактичних послуг. Проте, перешкодою може стати домінування приватних інтересів медичного персоналу над інтересами пацієнтів, оскільки лікарі можуть отримувати вищу оплату за лікувальні послуги порівняно з профілактичними. Для впровадження моделі пріоритетного надання профілактичної медичної допомоги необхідне належне державне регулювання в галузі охорони здоров'я, особливо зі сторони Національної служби здоров'я України і Міністерства охорони здоров'я України, з участю Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України.

Слід врахувати, що під час віртуального спілкування ймовірно виникає втрата соціального капіталу. Це пояснюється позбавленням людей можливості взаємодіяти спонтанно в тих місцях, які є важливими джерелами продуктивності і творчості [4]. Разом з цим соціальні взаємодії є основним елементом навчання та ключовим для розвитку людей. В умовах війни та пандемії ця потреба стає ще актуальнішою і важливішою для психологічного та емоційного благополуччя людей.

Список літератури

1. Mykhnenko V., Kuznetsova I., Mikheieva O., Gulyieva G., Dragneva R. The social consequences of population displacement in Ukraine: the risks of marginalization and social exclusion. 2018. DOI:10.5281/zenodo.1217838.
2. На сьогодні своїх лікарів обрали близько 75% українців. URL: <https://nszu.gov.ua/novini/nacionalna-sluzhba-zdorovya-proponuye-pidvishchiti-stavku-si-335>.
3. Управління ООН з координації гуманітарних питань. URL: <https://reports.unocha.org/en/country/ukraine>.
4. Закарія Ф. Десять уроків для світу після пандемії / пер. з англ. А. Марковська та О. Ємельянова. К.: Наш Формат, 2021. 264 с.

Перепельчук Т. В.

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Жепко К. О.

студентка 3 курсу ФМОІТ, освітнього рівня бакалавр,
Одеський національний економічний університет

ТЕНДЕНЦІ ЗМІН ЧИСЕЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ У 2019 – 2022 РОКАХ: ПРОБЛЕМИ, ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Українська економіка за 2019 – 2022 роки зазнала помітних змін у багатьох секторах, і, на жаль, більшість цих змін поки що не несуть позитивних наслідків. У 2022 році відбулось падіння реального ВВП України на 29,1% порівняно із показником 2021 року, тобто за 2022 рік вироблено товарів та послуг (які використовуються для споживання, експорту та накопичення) за усіма галузями економіки майже на третину менше. Так як показник ВВП за 2021 рік не досяг значення показника за 2019 рік, то можна стверджувати, що показник ВВП за 2022 рік менше на третину, ніж показник 2019 року. [1] Важливими причинами такого становища стали пандемія COVID-19 та початок повномасштабної війни між Україною та РФ. Вищезначені причини сприяли скороченню чисельності населення України, що призвело до ряду негативних наслідків соціально-економічного стану країни, які відобразились, зокрема, у показниках ВВП. Тому дослідження динаміки чисельності населення України, її причин та пропозиція шляхів вирішення даної проблеми є одним з важливих та необхідних завдань на шляху відновлення та вдосконалення економіки України.

Для початку добре було б ознайомитися зі статистичними даними чисельності населення України. Але є один нюанс. Він полягає в неточності обліку населення країни. Почнемо з того, що Державна служба статистики України надає інформацію із запізненням на даний момент через війну в країні. Останні дані за 2022 рік свідчать про те, що чисельність населення України складала 41130432 особи, але враховуючи нинішні реалії, ми розуміємо що такого просто не може бути. Результати електронного перепису населення станом на 1 грудня 2019 року оприлюднені Кабінетом міністрів, свідчать, що в Україні було зафіксовано 37 млн 289 тисяч 300 осіб (ця цифра не включає в себе населення Криму і окупованих територій Донбасу), при цьому останній всеукраїнський перепис населення був ще в 2001 році. [2] Але якщо з даних Держстату за 2019 рік (41922670 осіб) вирахувати чисельність населення окупованих територій, то цифра вийде наближеною до тої, що надав Кабінет міністрів. Інформація щодо чисельності населення України за 2020-2021 рік, наведена у різних джерелах, дуже відрізняється і, тому, виникає багато питань щодо її достовірності.

Також потрібно не забувати й про те, що у 2020-2021 роках поширення пандемії COVID-19 досягло свого піку, тому тут також не можна точно сказати, скільки складало населення України на той час. Станом на 2022 рік населення України за деякими джерелами складало 34,5 млн. осіб. [3] А ось станом на 1

січня 2023 року за даними Інституту демографії та соціальних досліджень чисельність населення України коливається від 28 до 34 млн. осіб. [4]

Отже, як ми бачимо, через недостовірність статистичних даних на сьогодні дуже важко визначити точну кількість населення України. Але наукові джерела сповіщають, що чисельність населення нашої держави стрімко зменшується, особливо зараз, під час повномасштабної війни. Загалом можна виокремити чотири основні причини такого різкого зменшення населення в Україні під час війни. Перша – депопуляція, яка, в першу чергу, характеризується більшими показниками смертності порівняно із показниками народжуваності. Друга причина – велика кількість загиблих та тих, що зникли без вісті на війні. Третя причина – окуповані території, на яких також не можна встановити точну кількість громадян. На цих територіях не можна визначити, скільки взагалі зараз там перебуває людей, скільки народилося або загинуло, скільки виїхало, а скільки приїхало. І третя причина – це масштабна міграція громадян за межі України. І якщо одні виїжджають за кордон легально, то інші – нелегально, тому не можна точно встановити, скільки таких людей виїхало. До речі, до тих, хто нелегально виїхав, відносять не лише тих, хто мігрував у країни Європи, Америку тощо (наприклад, чоловіки, яким на час війни заборонений виїзд за межі країни без вагомої на те причини), а й тих, хто примусово або добровільно були переміщені на територію держави-агресора (наприклад, діти, яких було викрадено та перевезено до РФ). [5]

Для того, щоб відродити нашу націю, необхідно: завершити повномасштабну війну, повернувши окуповані території та примусово переміщених громадян, а після цього зробити новий повний перепис населення України; провести антикорупційну кампанію, після чого почати відроджувати економіку України шляхом залучення іноземних інвесторів для відбудови країни після війни. Таким чином можливо підвищити рівень якості життя населення, повернути українців, які емігрували, а також створити програму інтеграції української спільноти, що стане причиною приросту населення.

Збільшення чисельності населення України має бути першочерговим завданням на шляху відродження та процвітання економіки нашої країни, бо саме від громадян залежатиме подальша доля України та її місце в світі, адже наша нація – це наше майбутнє і майбутнє всієї України.

Список літератури:

1. Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.10.2023)
2. Порівнюємо дані перепису населення України 2020 і 2001 років. *Слово і Діло*. URL: <https://bit.ly/3LIQiwu> (дата звернення: 12.10.2023).
3. Населення України скоротилось до 34,5 мільйона – Держстат. *The Village Україна*. URL: <https://bit.ly/3KVw6JT> (дата звернення: 12.10.2023).
4. Від 28 млн до 34 млн – Інститут демографії назвав чисельність населення в Україні. Чому така різниця. *Суспільне. Новини*. URL: <https://bit.ly/3N8rv9N> (дата звернення: 12.10.2023).
5. У Кабміні назвали причини скорочення населення. *Слово і Діло*. URL: <https://bit.ly/3LIEvrd> (дата звернення: 12.10.2023)

Перепельчук Т. В.

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Борцайкіна О. А.

студентка 3 курсу ФМОІТ, освітнього рівня бакалавр,
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Сучасний процес зростання інтенсивності міжнародної трудової міграції має глибокі економічні, соціальні та політичні як причини, так і наслідки, що безпосередньо впливає на динаміку розвитку країн, задіяних у міграційному русі. Пандемія Covid-19 спровокувала значні зміни на ринку праці (відтік мізків, дефіцит навичок і підвищений попит на висококваліфікованих працівників (особливо у сфері технологій)), що у підсумку створило простір для покращення міграційної політики, що допомогло вирішити ці проблеми в закордонних країнах. На протязі останніх років пом'якшена міграційна політика панувала над обмежувальною політикою для ліквідації економічних наслідків COVID-19 і вирішення проблем нестачі робочої сили. В цей же час, війна в Україні призвела до масової трудової міграції робітників до інших країн, що матиме негативні економічні наслідки через суттєве зменшення кількісних показників кваліфікованої робочої сили. І вирішення цієї проблеми для України є актуальним як ніколи.

Для розуміння сутності поняття «трудова міграція» визначимо основну відмінність її від поняття «міграція». Міграція – (латинське «migratio») процес просторового переміщення, переселення людей, пов'язаний зі зміною ними місця проживання на постійний чи більш-менш тривалий час. [1] Трудова міграція – переміщення працездатного населення на певний час або назавжди до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, з певною частотою (разово, декілька разів, регулярно), з метою отримання більших грошових доходів чи підприємницького хисту. [2] Отже, трудова міграція є більш вузьким поняттям і полягає в перерозподілі трудових ресурсів.

Для аналізу динаміки розвитку міжнародної трудової міграції, розглянемо останні дані зі звіту Міжнародної організації праці (МОП) [3]. Варто зауважити, що ці оцінки передують пандемії COVID-19. Дослідження продемонструвало зміни частки трудових мігрантів (у %) відповідно до рівня доходу країни-реципієнта від загальної кількості трудових мігрантів (рис.1). Найбільше знизилась частка трудових мігрантів за 2013, 2017, 2019 роки в країнах-реципієнтах з високим доходом з 74% до 67%, збільшилась частка трудових мігрантів в країнах з доходами вище середнього - відповідно з 12,5% до 19%. Навпаки, спостерігалось зниження частки мігрантів до країн з доходами нижче середнього - з 11% до 9%. Мінімальні показники трудової міграції у країнах з низькими доходами.

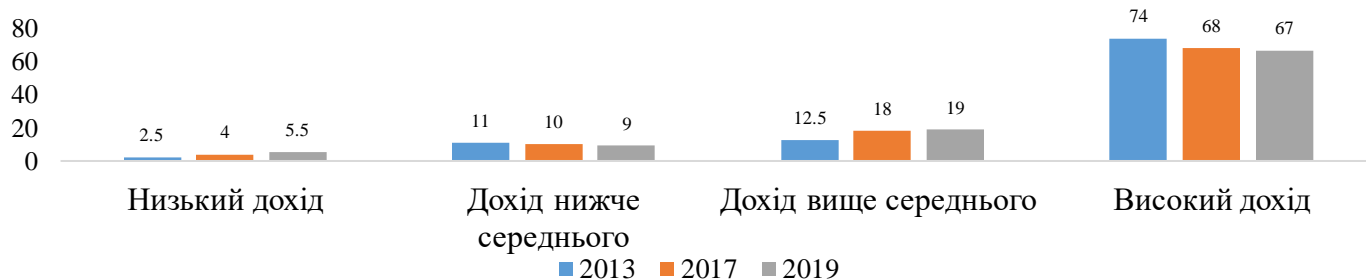


Рис.1. Частка трудових мігрантів за рівнем доходу країн-реципієнтів у 2013, 2017 та 2019 роках, %

Джерело: складено авторами на основі даних [3]

При аналізі міжнародної трудової міграції за статевою ознакою та рівнем доходу країни-реципієнту (табл.1), спостерігається така тенденція: питома вага

Таблиця 1

Показники міжнародної трудової міграції за статтю та рівнем доходу країни-реципієнту, 2019

Рівень доходу країни-реципієнту	Кількість трудових мігрантів (млн)			Питома вага у загальній кількості трудових мігрантів (%)		
	Чоловіки	Жінки	Загалом	Чоловіки	Жінки	Загалом
Низький дохід	3,7	2,4	6,1	2,2	1,4	3,6
Дохід нижче середнього	10,5	5,6	16	6,2	3,3	9,5
Дохід вище середнього	19,5	13,5	33	11,5	8	19,5
Високий дохід	65,3	48,5	113,9	38,6	28,7	67,4
Загалом	98,9	70,1	169	58,5	41,5	100

Джерело: складено авторами на основі даних [3]

чоловіків у загальній кількості трудових мігрантів на 17% більше відповідного показника жінок. В країни з високим доходом мігрують на 9,9% чоловіків більше за жінок, в країни з доходом вище середнього - на 3,5%. У країнах з доходами нижче середніх або з низькими доходами цей розрив значно менше – відповідно 2,9% та 0,8%. Подібна тенденція зберігається протягом останніх років, причинами цього можуть бути як соціокультурні стереотипи, економічні обставини, так і законодавство (в деяких країнах існують обмеження прав жінок в міграції).

Повномасштабна війна в Україні з 2022 року призвела до масової міграції українців за кордон. За останніми даними ООН загальна кількість українських біженців до країн Європи складає близько 8 174 189 осіб на 18 квітня 2023 року [4]. Приплив робочої сили в країни перебування позитивно впливає на їх економічні показники, ураховуючи, що українські мігранти успішно інтегруються на зарубіжних ринках праці. Найбільш характерні зміни зазнали європейські країни, як найбільш територіально та культурно наближені (особливо з наявністю в них української діаспори та можливістю надання статусу

тимчасового захисту), що сприяло найбільшій концентрації українських трудових мігрантів в цих країнах [5]. За розрахунками ОЕСР (2022), робоча сила всіх країн ЄС сукупно зросла на 0,5% на кінець 2022 року, що вдвічі більше, ніж протягом попередньої хвилі мігрантів у 2014–2017 роках. Зазначається найбільше зростання в Чехії (2,2%), Польщі (2,1%), Естонії (1,9%) та ще кількох країнах (Угорщині, Латвії, Словаччині, Литві, Румунії) – від 1% до 1,5%. Так, зростання зайнятості в ЄС загалом становить близько 0,4%. [6] Якщо середньостатистичний мігрант у 2014–2017 роках був молодим чоловіком з базовою освітою, у 2022 році – це жінка з вищою освітою, часто з дітьми. У результаті зміна структури мігрантів в ЄС призведе до того, що замість фізичної праці більшим попитом користуватимуться робочі місця в секторі послуг, зокрема на неповний робочий день з меншою кількістю нічних змін. [5]

Проведене дослідження вказує на зниження частки трудових мігрантів до країн з високим рівнем доходу та перерозподіл його до країн з меншим рівнем доходів. Спостерігається перевищення показників трудової міграції чоловіків порівняно з жінками приблизно на 17% від загальної кількості трудових мігрантів. Війна в Україні у 2022 спричинила різкий спалах мігрування кваліфікованих українських робітників, що вплинуло на зміну кон'юнктури зарубіжного ринку праці та на зростання зайнятості в ЄС близько на 0,4%. І, відповідно, призвело до негативних явищ на українському ринку праці – критичному зменшенню показників зайнятості, показників чисельності кваліфікованої робочої сили, зміні структури сегментації ринку праці. Тому потрібно термінове запровадження заходів на державному рівні для стабілізації і відновлення українського ринку праці через мотивування біженців і молоді для повернення додому, надання їм правових, матеріальних і соціальних гарантій.

Список літератури:

1. Велика українська енциклопедія. Словник. Кер. авт. колективу д-р іст. наук проф. А. М. Киридон. – К.: *Державна наукова установа «Енциклопедичне видавництво»*. 2015. 1408 с. ISBN 978-617-7288-19-9
2. Кабай В. О. Трудова міграція: сутність, рушійні сили, роль у розвитку економіки та фінансів країни. *Фінансовий простір*. 2017. № 1. С. 140-144.
3. McAuliffe, M. and A. Triandafyllidou (eds.), 2021. *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
4. *Ukraine Refugee Situation*. United Nations. 2023. URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>
5. Вплив українських мігрантів на економіки країн-реципієнтів. *Національний банк України*. 2022. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15.pdf
6. The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries. *Organisation for Economic Co-operation and Development*. 2022. URL: <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/the-potential-contribution-of-ukrainian-refugees-to-the-labour-force-in-european-host-countries-e88a6a55/>

Петровська О.М., к.п.н., доцент
Синельникова Я.М., Кожухар А.В.
студентки 3 курсу 4 групи факультету
Менеджменту, обліку та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ НА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасному світі, інновації і технологічний прогрес стали невід'ємною частиною усього життя людини, впливаючи на всі сфери діяльності, у тому числі і на робочі процеси. Цифрові інновації набули особливої важливості в галузі управління людськими ресурсами. Вони відіграють вирішальну роль у сучасних організаціях та підприємствах, на яких велика увага приділяється ефективному управлінню та розвитку персоналу. Інноваційні методи управління персоналом дозволяють одночасно управляти складними процесами та визначати ключові параметри, які потрібні для оцінки та передбачення ефективності. Вони суттєво змінюють управління людськими ресурсами, підвищуючи продуктивність, забезпечуючи гнучкість робочих умов та допомагаючи аналізувати дані для кращого прийняття рішень. Окрім цього, цифрові інструменти аналізу даних надають можливість швидко реагувати на зміни та прогнозувати тенденції в розвитку персоналу, що робить управління більш результативним.

Діджиталізацію розглядають як «оцифровування буття» – глибинне проникнення цифрових та інноваційних технологій до бізнес-процесів, комунікацій у всіх сферах народного господарства [2, с. 54]

Цифрові інновації - це нововведення, які пов'язані з використанням сучасних цифрових технологій і комп'ютерних систем для поліпшення процесів, продуктів, послуг чи управління в різних галузях. Цифрові інновації, такі як штучний інтелект, аналітика даних та інші технології, значно змінили підхід до управління людськими ресурсами в організаціях. Вони дозволяють використовувати багато способів для удосконалення системи управління персоналом.

Основними аспектами впливу цифрових інновацій на управління людськими ресурсами є:

1. Автоматизація та оптимізація процесів. Впровадження цифрових інструментів допоможе автоматизувати рутинні завдання в управлінні персоналом, що звільнить ресурси для стратегічного планування та розвитку.
2. Підвищення якості відбору та підбору персоналу. Аналіз даних дозволить створювати більш точні профілі кандидатів, що допоможе у відборі більш відповідних робітників.
3. Підтримка прийняття рішень. Аналітика даних допоможе керівникам здійснювати більш обґрунтовані рішення щодо управління та розвитку персоналу.

4. Збільшення залученості та залучення співробітників. Внутрішні портали та мобільні додатки дозволять співробітникам бути більш активними в управлінні своєю кар'єрою та навчанням.

5. Збереження та розвиток талантів. Цифрові інструменти сприятимуть виявленню та розвитку потенційних лідерів в організації.

Застосування інноваційних цифрових технологій також сприяє підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок вирішення таких завдань [3, с. 20]:

- зростання продуктивності праці;
- підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників;
- створення умов для реалізації креативних ідей персоналу;
- поєднання індивідуальної мети працівника з місією підприємства.

У табл. 1 розглянуто основні аспекти автоматизації та оптимізації рутинних HR-процесів, включаючи відбір та найм персоналу, процеси навчання та розвитку, а також управління робочими процесами та аналітику даних.

Таблиця 1

Трансформація функцій управління персоналом з використанням Digital-технологій

Функції HR	Digital-технології
Стратегічне і кадрове планування; HR-брендинг	Платформа HR-бренду; HR-аналітика; Прогнозуюча HR-аналітика; HR BigData (великі дані).
Підбір і відбір персоналу; Маркетинг персоналу; Адаптація персоналу	E-Staff Recruiter (автоматизація підбору персоналу); ATS (система управління кандидатами); Соціальний рекрутинг; Онлайн оцінка; Блокчейн; Платформи відбору кандидатів; Чат-боти; Штучний інтелект; Відео інтерв'ю (VCV).
Управління талантами; Навчання персоналу; Управління кар'єрою персоналу; Розвиток творчої та інтелектуальної діяльності персоналу Управління персоналом; Корпоративна культура	TMS (системи управління талантами); LMS (системи управління електронним навчанням); Machine Learning (машинне навчання); Гейміфікація; Віртуальні заняття; Мобільне навчання; Дрони
Мотивація і стимули; Індивідуальне управління ефективністю; Зайнятість персоналу; Організація праці; Управління лояльністю персоналу	DW (віртуальне робоче місце); PM (управління результативністю); Платформи для роботи з віддаленими співробітниками, співробітниками з частковою зайнятістю і фрілансерами
Управління персоналом	HRM (управління персоналом); SAP ERP HCM; HR-аналітика, HR BigData; CHIP (когнітивний інтерфейс особистості)

Джерело: [1, с. 5]

Вже зараз штучний інтелект використовується для оцінки кандидатів на основі їхніх навичок та досвіду. Наприклад, системи HireVue та VidCruiter

використовують штучний інтелект для оцінки кандидатів на основі їхніх відеоінтерв'ю. Один із ключових аспектів використання штучного інтелекту в оцінці кандидатів полягає в здатності системи аналізувати не лише слова, але й невербальні сигнали, такі як мова тіла та міміка обличчя кандидата. Система може виявляти елементи, що вказують на певні навички або якості, такі як впевненість у собі, комунікабельність та здатність до співробітництва.

Проте існує думка, що штучний інтелегентний аналіз може призвести до суб'єктивності та дискримінації в оцінці кандидатів [4, с. 202]. На схожі заяви розробники HireVue мають свою точку зору: “Хоча люди намагаються бути послідовними, вони за своєю природою непослідовні. Натомість машини є послідовними за своєю суттю. Під час оцінювання на HireVue до всіх ставляться однаково: Кандидати відповідають на однакові запитання та отримують однакову кількість часу на підготовку та відповіді. А завдяки етично розробленим алгоритмам відповіді кандидатів щоразу оцінюються за однаковими критеріями” [5].

Роль подальших досліджень у впливі цифрових інновацій на управління людськими ресурсами є надзвичайно важливою та перспективною. Приріст технологій та штучного інтелекту у галузі управління людськими ресурсами надає підприємствам озвирати конкурентну перевагу у залученні, розвитку та утриманні своїх співробітників. Проте, цей стрімкий напрямок також породжує важливі питання щодо етики, безпеки даних, а також соціокультурного впливу.

Тому подальші дослідження в цій області відіграють ключову роль у формуванні належних стандартів, розробці ефективних практик та вивченні взаємозв'язків між цифровими інноваціями та людськими ресурсами. Вони допоможуть розкрити потенціал цих інновацій для підвищення продуктивності та покращення робочого середовища, а також визначити найкращі стратегії для досягнення гармонії між технологіями та людьми в сучасній організаційній культурі.

Список літератури

1. Збрицька Т. П., Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. Економіка та суспільство. 2021. № 31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>(дата звернення: 18.10.2023).
2. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом / Г.І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. –2021. –№ 41. –С. 54-60.
3. Ханлар М.,Ч. Владислав. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. // Теоретичні проблеми розвитку національної економіки. – 2022. – №4. – С. 26.
4. Hunkenschroer, A.L., Kriebitz, A. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. AI Ethics 3, 199–213 (2023). <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>
5. Our Science | HireVue Online Interviewing & Recruiting Platform. hirevue.com. URL: <https://www.hirevue.com/our-science> (date of access: 18.10.2023).

Печена А. А.

Студентка 21 гр. факультету менеджменту, обліку та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

Стрій Л. О.

д. е. н., професор, кафедри маркетингу та міжнародної логістики, Одеський
національний економічний університет

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ

Соціально-трудова сфера є дуже специфічною, оскільки у центрі цієї сфери знаходиться економічно активна людина. Ця людина взаємодіє з різними інститутами, які будь-яким чином пов'язані з ринком праці, суспільним поділом праці. Така взаємодія стосується залучення економічно активної людини у діяльність виробництва, підприємств, формування доходів тощо. Тому вирішення проблем, що торкаються цієї сфери, є неабияким важливим завданням. Соціально-трудова сфера повністю відображає соціально-трудові відносини, оскільки є середовищем для їх формування, функціонування та розвитку. Сама по собі соціально-трудова сфера – це відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та формування благ [1, с. 9-10].

Питанням соціально-трудової сфери та відносин, що формуються в її просторі, а також гнучкого режиму робочого часу займалися такі вчені, як Колот А. М., Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О., Василенко А. О.

Міністерство праці та соціальної політики України надає нам таке визначення гнучкого режиму робочого часу. Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [2].

За даними державної служби статистики України, з 2021 року на 2022 рік спостерігалася тенденція до зменшення виплат заробітної плати персоналу підприємств України за різними видами економічної діяльності з 9655 млрд. грн. до 8611 млрд. грн. [3]. Це, у свою чергу, може бути пов'язано як і з повномасштабним вторгненням, так і процесами інфляції в країні, політикою уряду тощо. Інноваціями, що можуть вплинути та вирішити проблеми соціально-трудових відносин в Україні, є гнучкі режими організації робочого часу та наймана праця.

Останні десятиліття спостерігається перехід від стандартної форми зайнятості до нестандартної. Стандартною формою вважають соціально-трудові відносини, основою виникнення яких є безстроковий трудовий договір. Така форма зайнятості має двосторонній характер, оскільки безстроковий трудовий договір укладається між двома сторонами – роботодавцем та найманим працівником. У звичному для нас розумінні стандартною формою праці виступає повний робочий день. Нестандартною формою праці же, у свою чергу, вважаються гнучкі режими організації робочого часу. Прикладами таких режимів слугують:

1. Тимчасова (термінова) зайнятість;
2. Робота на умовах неповного робочого часу;
3. Тимчасово запозичена праця;
4. Дистанційна форма зайнятості;
5. Фриланс.

Тимчасова (термінова) зайнятість надається працівникам на певний період часу. Вона включає в себе роботу за строковим трудовим договором, договором на виконання проекту або певних робіт, а також сезонну роботу [4]. Такий вид зайнятості може принести користь для соціально-трудоких відносин за умови офіційного працевлаштування працівника, оскільки на деякий час працівник стає частиною компанії, підприємства тощо, тож установа, що приймає його на тимчасову роботу, зобов'язана сплатити податки до казни. Для самого працівника з'являється можливість підзаробити та зняти напругу з соціально-трудою сфери з приводу наявності безробітних кадрів.

Робота на умовах неповного робочого часу є досить зручною для людей, які паралельно поєднують роботу, навчання, саморозвиток, подорожі тощо. Працівник має змогу домовитися з роботодавцем щодо умов надання неповного робочого часу. У свою чергу, роботодавець отримує працівника, а працівник – роботу із задовольняючою його заробітною платою.

Поняття «тимчасово запозичена праця» є загальним у відношенні до таких понять, як «аутстафінг», «лізинг персоналу», «оренда персоналу» тощо. Тимчасова запозичена праця є формою трьохсторонніх соціально-трудоких відносин. Трьохсторонність полягає у тому, що відносини виникають між трьома сторонами: найманим працівником, формальним роботодавцем (тобто з тим, з ким оформлено трудовий договір, та в штаті якого знаходиться працівник) та фактичним роботодавцем (на користь його працівник виконує якусь роботу) [5]. При такій формі організації робочого часу одна організація на певний період «запозичує» працівника з іншої організації. Науковці по-різному відносяться до такої форми зайнятості, але деяким чином така форма допомагає частково позбутися проблеми безробіття у країні, де використовується, в тому числі в Україні.

Дистанційна форма зайнятості стала дуже поширеною в Україні ще з початком коронавірусної пандемії, але і після неї не збавляла обертів. З початком повномасштабного вторгнення деякі організації були вимушені перейти на дистанційний формат надання робочих місць. Такий формат є дуже дискусійний, оскільки неодноразово підіймається питання того, що через автоматизаційні процеси, що наразі відбуваються в Україні, адже деякі професії можуть взагалі припинити своє існування. Але це не відмінняє того факту, що дистанційна зайнятість надає змогу організації зберегти своїх працівників, а також почати обслуговувати сектори, які раніше були недоступними, що і є перевагою такої форми ГРРЧ для соціально-трудоких відносин. Працівники можуть обрати таку форму організації робочого часу з різним причин: сімейний стан, ситуація в країні, трудове середовище в самій організації тощо.

Фриланс є ще однією формою зайнятості, що стала дуже поширеною в Україні ще з 2019 року. Фриланс особливо поширений в таких сферах, як журналістика, лінгвістика, дизайн, програмування тощо. Існує спеціальний сервіс в Інтернеті, біржа фрилансу, на якому фрилансери шукають собі замовника, а замовник – виконавців. Також ця біржа виступає гарантом того, що обидві сторони не стануть учасниками обману. Фриланс чимось схожий на дистанційну форму праці, але, на відміну від дистанційної форми праці, фрилансер не є членом штабу роботодавця та не має належного соціального пакету. Така форма праці може вирішити деяку напруженість у соціально-трудовах відносинах, якщо фрилансери будуть оформлені як ФОПи. Оформлюючи себе як ФОП, фрилансери можуть допомогти економіці країни, оскільки регулярно будуть виплачувати податки до казни.

Висновок. Активне використання нестандартної форми праці в Україні спостерігається останні десятиліття, а особливого піку досягає під час коронавірусної пандемії та повномасштабного вторгнення. Гнучкі режими організації праці персоналу в Україні можуть зняти деяку напруженість в соціально-трудовах відносинах, якщо будуть належно зареєстровані та виконувати свою діяльність згідно чинному законодавству України. Основна відмінність гнучких режимів організації праці, які є нестандартною формою праці, від стандартної форми праці є те, що суб'єктами нестандартної форми є три сторони, а стандартної – дві. У такої інновації є низка плюсів, але не слід забувати, що кожна інновація може привести за собою як поліпшення, так і погіршення процесів, що відбуваються навколо нас.

Список літератури

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. *ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*. 2010. С. 9–22. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606899.pdf> (дата звернення: 08.10.2023).
2. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : наказ М-ва пр. та соц. політики України від 04.10.2006 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text> (дата звернення: 08.10.2023).
3. Витрати на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства за 2010–2022 роки. *Державна служба статистики України*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 08.10.2023).
4. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудовах відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52> (дата звернення: 08.10.2023).
5. Василенко А.О. Сутність та особливості запозиченої праці. *Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*. 2018. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197267934.pdf> (дата звернення: 08.10.2023).

Познанська І.В.

д.е.н., с.н.с., завідувачка кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Прискорення соціально-економічного розвитку суспільства, поступова й неухильна інтеграція України в європейській простір та потреба у визначенні пріоритетів повоєнного розвитку, надає особливого значення зміні якісних характеристик підготовки фахівців для всіх галузей діяльності, здатних до нових інновацій, творчості, професійного володіння різноманітними засобами, формами і методами роботи. Інноваційний розвиток системи управління людськими ресурсами відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності країни, підвищенні якості життя населення та створенні сприятливих умов для сталого економічного зростання та передбачає використання інноваційних методів та підходів для управління та розвитку людських ресурсів.

Формування інноваційного бачення розвитку людських ресурсів потребує визначення основних обмежень та умов, які в найбільшій мірі здійснюють вплив та окреслюють вимоги до розробки стратегічних орієнтирів. Виявлення особливостей і тенденцій функціонування людських ресурсів, перш за все, визначається кон'юнктурою ринку праці, його трансформацією відповідно вимог та викликів світової економічної системи. Дослідження міжнародного та національного ринку праці дозволяє визначити такі основні його ознаки: транзитивність ринку праці, потребує поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, спрямованими не на захист, а гнучкість ринку праці, повинні містити методи подолання соціального відторгнення на ринку праці [2]; прекаризаційні процеси на ринку праці та проблеми гідної зайнятості, які проявляються у збільшенні попиту на нестандартні види зайнятості; висока ступінь трудової міграції, яка спричиняє дефіцит висококваліфікованих кадрів на ринку праці України.

До основних джерел інноваційного розвитку та вдосконалення системи управління людськими ресурсами можна віднести: освіту, навчання, розвиток та перекваліфікацію; робочі умови та баланс роботи та особистого життя; управління талантами; стимулювання інновацій та співробітництво усіх суб'єктів системи управління людськими ресурсами.

Забезпечення доступу до якісної освіти та навчальних ресурсів є важливим елементом інновацій в освіті у вигляді різноманітних варіантів он-лайн навчання, розвитку інтерактивних платформ для навчання. Постійний процес навчання та перекваліфікації працівників дозволяє їм адаптуватися до швидко змінюючихся вимог ринку праці. Інновації в цій сфері включають навчання на робочому місці, індивідуальні плани розвитку, та інші методи. Використання інноваційних методів для виявлення, розвитку та утримання талановитих працівників важливо

для досягнення успіху за допомогою аналітики даних, програм для визначення потреб у кадрах, та стратегій збереження талановитих працівників. Інноваційні рішення в сфері організації робочого процесу, включаючи впровадження робототехніки та дистанційної роботи, можуть вплинути на якість життя працівників і сприяти їхньому продуктивному функціонуванню. Підтримка інновацій спрямованих на вдосконалення процесу управління персоналом таких як нові методи підбору персоналу, оцінки та розвитку, може зробити більш ефективним та сприяти досягненню стратегічних цілей підприємства у сфері людських ресурсів.

Інноваційне управління людськими ресурсами грає важливу роль у підвищенні ефективності зайнятості населення. Це важлива умова для створення сприятливого соціально-економічного середовища, зниження безробіття та підвищення якості життя громадян.

Існує багато ініціатив на різних рівнях стосовно напрямів вдосконалення системи управління людськими ресурсами. Першим кроком до впровадження таких ініціатив є розробка програм соціально-економічного розвитку за відповідним спрямуванням. Однією з найбільш вразливих категорій працівників на ринку праці є молоді фахівці, випускники навчальних закладів освіти. Розробка програм підвищення ефективності молодіжної зайнятості потребує визначення інноваційних підходів. В умовах нових економічних викликів метою таких програм повинно бути створення стійкої та інноваційної системи вищої освіти, яка відповідає потребам сучасного суспільства і забезпечує ефективну молодіжну зайнятість з урахуванням наслідків пандемії COVID-19 та економічних наслідків російського вторгнення в Україну. Програма має бути побудована за допомогою розробки нової екосистеми вищої освіти, яка б відповідала сучасним вимогам до якості освітніх послуг та адаптації випускників на ринку праці, ґрунтувалась на активній співпраці з роботодавцями, стимулюванню самозайнятості та впровадження імпульсних програм стимулювання працевлаштування.

Список літератури

1. [Koster F., Benda L.](#), Innovative human resource management: measurement, determinants and outcomes. *International Journal of Innovation Science*, Vol. 12 No. 3, 2020, pp. 287-302. <https://doi.org/10.1108/IJIS-03-2020-0027>
2. Познанська І.В. Трансформація соціально-трудова відносин на сучасному ринку праці. *Матеріали XXI Міжнародної науково-практичної конференції «Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях» Одеського національного економічного університету* (м.Одеса, 26-27квітня 2023р), Одеса: ОНЕУ, 2023. С. 293-294
3. Пікулик О., Власюк Н. Проблеми розвитку людських ресурсів у сучасній ринковій економіці. *Економіка та суспільство*. 2022. №35. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-51>

Шушпанов Д.Г.

д. е. н., проф., завідувач відділу
відділу демографічного моделювання та прогнозування
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ДЕМОГРАФІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Демографічна резильєнтність означає здатність населення протистояти різноманітним демографічним викликам або потрясінням, таким як стихійні лиха, економічні кризи чи надзвичайні ситуації у сфері охорони здоров'я, і відновлюватися після них. Вона охоплює такі індикатори як чисельність населення, параметри вікової структури, коефіцієнти народжуваності та смертності, сальдо міграції, які визначають здатність населення адаптуватися до мінливих обставин.

Експерти Відділу народонаселення ООН визначають демографічну стійкість як «здатність населення підтримувати або відновлювати збалансовану та стійку демографічну структуру перед обличчям проблем або потрясінь». Це може охоплювати такі аспекти, як народжуваність, смертність і моделі міграції, які дозволяють населенню відновлюватися після різних несприятливих подій, забезпечуючи довгострокову стабільність [1].

У науковій літературі демографічна стійкість часто обговорюється в контексті змін навколишнього середовища. Наприклад, дослідження, опубліковане в журналі «Population and Environment», визначає демографічну стійкість як «здатність населення адаптуватися до екологічних потрясінь і стресових факторів і відновлюватися після них, зберігаючи або покращуючи свій добробут». Це визначення підкреслює важливість здатності населення реагувати на виклики навколишнього середовища, одночасно забезпечуючи загальний добробут своїх членів [2].

Точка зору фахівців Світового банку щодо демографічної резильєнтності зосереджена на економічних аспектах динаміки населення. Вони описують це як «здатність країни керувати змінами у чисельності та структурі свого населення таким чином, щоб підтримувати економічне зростання та розвиток». У цьому контексті демографічна резильєнтність передбачає політику та стратегії, які забезпечують адаптацію населення країни до демографічних змін, не перешкоджаючи економічному розвитку [3].

Наведені визначення підкреслюють багатогранний характер демографічної резильєнтності та те, як її можна зрозуміти в різних контекстах, включаючи економічний, соціальний, демографічний та екологічний.

Україна, подібно до багатьох інших країн, зазнала значних демографічних викликів, які посилюються через військову агресію росії. Ці виклики стали дуже загрозливими для країни, спричинивши втрати населення, руйнування інфраструктури. Умови війни призвели до збою у економіці та серйозних

зрушень у виробництві і торгівлі, що викликає економічну та соціальну нестабільність. Ці фактори створюють складні умови для досягнення демографічної резильєнтності.

Одним з основних наслідків військової агресії є значна кількість загиблих та переселених осіб. На даний час за кордоном перебуває 6,2 млн. українців (за даними УВКБ ООН, станом на 10.10.2023 р. [4]), ще 4,9 млн є внутрішньопереміщеними особами (за даними Міністерства соціальної політики України [5]). Це призводить до зменшення чисельності населення та зростання темпів природного скорочення населення. Крім того, економічні зміни, такі як зниження зайнятості та зростання безробіття, можуть вплинути на репродуктивну поведінку населення і посилити темпи скорочення народжуваності.

Соціальна нестабільність також має негативний вплив на демографічну ситуацію в країні. Вона посилює зростання міграції, як внутрішньої, так і зовнішньої, що впливає на склад населення та його структуру. Крім того, відсутність безпеки позначається на зростанні смертності, зокрема внаслідок погіршення умов життя та зниження доступності медичних товарів послуг.

Очевидно, що основною умовою для досягнення демографічної резильєнтності є перемога, припинення війни. Після цього необхідно, по-перше, відновити економічну стабільність та забезпечити створення нових робочих місць, що сприятиме зменшенню безробіття та покращенню життєвих умов населення. По-друге, необхідно забезпечити доступ до якісної медичної допомоги та соціальних послуг, що забезпечить зниження смертності та покращення стану здоров'я населення.

Повоєнне відновлення України вимагає не лише фізичного відновлення інфраструктури та економіки, але й змін у демографічних показниках та розвитку соціально-трудої сфери.

Одним з основних аспектів демографічної резильєнтності є народжуваність. Висока народжуваність може забезпечити стале поповнення робочої сили та підтримку соціальних систем. З іншого боку, низька народжуваність може призвести до дефіциту робочої сили і погіршення якості життя населення. Тому демографічна політика, спрямована на підтримку сімей та стимулювання народжуваності, є важливим інструментом забезпечення розвитку соціально-трудої сфери.

Умови війни призведуть до *підвищення середнього віку населення* через втрату молодих людей. Зростатиме потреба у медичних послугах та соціальному захисті. Особливо важливою є якість життя літнього населення. Забезпечення якісної догляду та підтримки для літнього населення стає завданням, яке вимагає додаткових ресурсів та програм.

Війна має значний вплив на *структуру ринку праці* країни. Зокрема скорочується попит на працю у деяких галузях. У той же час, в інших галузях може спостерігатися зростання попиту на працю, особливо в сферах, пов'язаних з військовою промисловістю, реконструкцією та гуманітарною допомогою. Тому країна повинна мати належні механізми для підтримки працівників, які втратили роботу унаслідок війни, та забезпечення їх перекваліфікації і навчання. Навчання

та перепідготовка можуть допомогти працівникам здобути нові навички та знання, що відповідають потребам нового ринку праці.

Крім того, збільшення доступності освіти та підвищення кваліфікації також важливі для забезпечення демографічної резильєнтності. Це може включати розширення освітніх програм, створення нових можливостей для отримання вищої освіти та підвищення кваліфікації, а також підтримку навчання протягом усього життя.

Після війни міграція може стати важливим чинником для відновлення країни. Мігранти можуть приносити не лише нові робочі сили, але й ідеї, культурні цінності та досвід. Важливо забезпечити їхню ефективну інтеграцію у суспільство та робочу силу, щоб вони могли стати активними учасниками розвитку країни.

Не менш важливо створити атмосферу відкритості та прийняття у суспільстві щодо прийняття мігрантів та сприяння їхній соціальній інтеграції. Це може включати створення правової бази, яка гарантує захист прав та свобод мігрантів, а також взаємодію з громадськими організаціями, що їх підтримують. Крім того, мігранти можуть бути значним резервом робочої сили, який може допомогти заповнити вакансії у галузях, які страждають від дефіциту робочої сили після війни.

Демографічна резильєнтність стає ключовим фактором для забезпечення розвитку соціально-трудової сфери в умовах повоєнного відновлення України. Необхідно приділяти увагу народжуваності, підтримці сімей, адаптації до старіння населення, а також адаптації до змін на робочому ринку та інтеграції мігрантів.

Загалом, військова агресія росії призвела до значних демографічних викликів в Україні, які стали загрозливими для країни. Проте, за допомогою відновлення економічної стабільності, забезпечення доступу до якісної медичної допомоги та соціальних послуг, підтримки сімейної політики та стимулювання міграційних процесів, Україна може досягти демографічної резильєнтності і забезпечити сталий розвиток свого населення.

Список літератури

1. United Nations. (2020). World Population Prospects 2019: Methodology of the United Nations Population Estimates and Projections. Retrieved from https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Methodology.pdf.
2. Cohen, J. E., & Castree, N. (2015). Human population: the next half century. *Population and Environment*, 36(3), 269-297. doi:10.1007/s11111-015-0231-x.
3. World Bank. (2021). World Development Report 2021: Data for Better Lives. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>.
4. Ukraine Refugee Situation. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
5. Міністерства соціальної політики України: Офіційний сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/>.

к. е. н., с. н. с., провідний науковий співробітник відділу досліджень ризиків у сфері зайнятості населення, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

ПРОБЛЕМИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ЯКОСТІ ВІДТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Організація (механізми, інструменти), пріоритети регулювання сфери зайнятості, тенденції та проблеми її функціонування визначають мультиплікативний кластер стимулів і дестимуляторів якості відтворення та використання людських ресурсів України. Узагальненими ключовими факторами спрямованості та якості перебігу процесів відтворення і використання людських ресурсів є: сукупні (прямі та опосередковані) видатки на відтворення робочої сили – фінансові, інші матеріальні – у собівартості та вартості продукції кожного з видів економічної діяльності, особливо у ланках спеціалізації на національному і зовнішніх ринках; унормований потенціал і реалії практики місцевих бюджетів щодо акумуляції податків суб'єктів господарювання за місцем розташування їх виробничої бази та ведення економічної діяльності; механізми розподілу і перерозподілу бюджетних та інших цільових коштів у практиках соціального забезпечення і захисту, нарощування індивідуального та спільнотного людського капіталу, активізації зайнятості та підприємницьких ініціатив населення.

Ці фактори у довготривалій перспективі зумовлюють матеріальні та нематеріальні стимули і мотиватори індивідуального та спільнотного людського розвитку, параметри і процеси диверсифікації та усталення територіальних сегментів національної економіки і ринку праці, а відтак – очікування та сталість позитивних суспільно-економічних, а серед іншого – демографічних і міграційних – зрушень.

Актуальність послідовної диверсифікації національного господарського комплексу і його територіальних підсистем в напрямі пожвавленого розвитку інноваційних та наукоємних видів діяльності (зокрема, із швидким оборотом коштів, привабливим для підприємництва) аргументують зроблені в 2023 р. прогнози Мінекономіки щодо потреби залучення впродовж наступних десяти років на ринок праці України принаймні 4,5 млн. осіб працівників. Масштабні військові дії змушують очікувати катастрофічні втрати людських ресурсів. Від 40 до 60% мігрантів можуть лишитися за кордоном, оскільки з плином часу схильність до повернення (в першу чергу сімей з дітьми, молоді) помітно знижується [1].

Згідно з аналізом вакансій, які роботодавці подають до Державної служби зайнятості, в середині 2023 р. найчастіше шукали: кваліфікованих робітників з інструментом – 21%; робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 16%; працівників сфери торгівлі та послуг – 15%. Однак середній розмір заробітної плати у цих вакансіях становив лише 11 тис. грн. [2]. Отже, власну потребу в кваліфікованих робітниках (навіть доволі вузької спеціалізації) роботодавці фінансувати не готові.

Поширені нині безтарифні системи оплати праці та корпоративні стандарти оцінки відповідності кваліфікації зайнятих займаним ними посадам та обсягу посадових обов'язків, що слабо узгоджуються з відповідними державними стандартами, сприяють численним маніпуляціям із розмірами оплати праці та фондом заробітної плати підприємств. Джерелом проблем визнають нечіткість регламентації безтарифних систем оплати праці у вітчизняному законодавстві, що дозволяє роботодавцям економити на фонді оплати праці за рахунок найманого працівника за умови сплати ЄСВ з місячної мінімальної зарплати.

Значну роль у накопиченні та загостренні проблем функціонування сфери зайнятості, що впливають на стан і перспективи відтворення і використання вітчизняних людських ресурсів, відіграє орієнтація влади на послідовне зниження ролі профспілок, скорочення масштабів поширення колективно-договірного регулювання умов зайнятості та праці. На переконання регіональних об'єднань профспілок України, зокрема, висловлене ще в 2021 р., взятий владою курс на впровадження неоліберальної політики в економіці та соціальній сфері, послаблення регулюючої функції держави, а також відсутність дієвого соціального діалогу (особливо в частині встановлення низки значущих соціальних мінімумів) призводить до поглиблення несправедливого розподілу результатів праці та зростання бідності, дестабілізації попиту і пропозиції на ринку праці, подальшого збільшення обсягів трудової міграції та загострення соціального протистояння в країні. За сприяння влади значна частина бізнесу ухиляється від колективних переговорів з трудовими колективами.

Процеси приватизації та проведення інших форм реорганізації державних підприємств, що проводяться з метою наповнення держбюджету, виявили низку гострих проблем додержання соціально-трудова прав їх колективів, що впливають на збереження професійно-кваліфікаційного потенціалу галузей та економіки загалом. Галузеві профспілки також часто відмічають суттєві протиріччя між унормованими параметрами адаптації трудового законодавства України і ЄС, впровадженням міжнародних норм організації і безпеки праці та реаліями вітчизняної практики реформування сфери зайнятості.

Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», який було прийнято 19.07.2022 р., за висновком ФПУ значно обмежує основоположні конституційні трудові права та гарантії сотень тисяч працівників цієї категорії і ставить їх у нерівні умови з іншими, оскільки запроваджує крайні форми лібералізації трудових відносин та дискримінацію стосовно прав працівників, які працюють на підприємствах чисельністю до 250 осіб.

На 111-й Міжнародній конференції праці наголошувалася необхідність системного узгодження політичних дій на міжнародному, регіональному, національному рівнях з соціальною проблематикою, оскільки лише така стратегія дозволить протистояти зростаючій економічній нерівності (зокрема, у вимірах: позбавлення громадян соціального захисту; оплати праці, нижчої за прожитковий мінімум; тенденції до банкрутства мікро- і малих підприємств;

гендерної нерівності в оплаті праці) [3]. Пріоритетами МОП оголосила: забезпечення збалансованого врахування екологічних, економічних і соціальних аспектів, зокрема, під час перебудови міжнародної фінансової системи; проведення узгодженої політики з питань соціального захисту і гідної праці та нарощування інвестицій у цю сферу.

Вже найближчим часом Україну (як і світ в цілому), окрім нині вкрай гострих безпекових викликів, очікують численні нові економічні та соціальні виклики. Їх зміст пов'язують з подоланням наслідків економічної рецесії, подальшою глобалізацією національних ринків водночас із сегментацією галузевих зовнішніх ринків, цифровізацією праці, переходом до нових професіональних стандартів на основі модернізованого національного класифікатора. Як наслідок, очікується скорочення робочих місць у традиційних секторах економіки, масштабне поширення нестандартних форм зайнятості, що, серед іншого, зумовить також скорочення профспілкового членства та обмеження профспілкових механізмів захисту найманої праці [4].

Загалом найбільше скорочення загрожує адміністративним посадам та сферам безпеки й торгівлі. Через очікування автоматизації та цифровізації деяких процесів без роботи можуть залишитися касири, бухгалтери, адміністратори, секретарі та низка інших працівників, серед яких: охоронці; домашні робітники; збиральники та фабричні робітники; працівники поштової служби; банківські касири; продавці магазину; фахівці з телемаркетингу; працівники з обслуговування клієнтів; менеджери з бізнес-обслуговування та адміністрування; продавці від дому до дому (у полях), вуличні торговці, а також суміжні працівники. З проблемами, як очікується, також зіткнуться працівники з базовою освітою та жінки, оскільки роботодавці шукатимуть досвідчених фахівців та чоловіків для робітничих вакансій. Прогнозовані світові тенденції можуть гостро позначитись на сфері зайнятості України, якщо порівняти їх із сучасною динамікою попиту на ринку праці.

Список літератури

1. Експерти обговорили потребу збереження людського капіталу задля відновлення України після перемоги. 28.07.2023. URL: <https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/depopuliatsiia-nemynucha-eksperty-obhovoryly-potrebu-zberezhenia-liudskoho-kapitalu-zadlia-vidnovlennia-ukrainy-pislia-peremohy>.
2. Робота – 2023: на які професії найбільший попит, максимальні та середні зарплати. 20.07.2023. URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/24770-robota-2023-na-iaki-profesii-naibilshyi-popyt-maksymalni-ta-seredni-zarplaty.html>.
3. Потрібна глобальна коаліція за соціальну справедливість! 13.06.2023. URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/24571-potribna-hlobalna-kaolitsiya-za-sotsialnu-spravedlyvist.html>.
4. Трансформація ринку праці: що буде з роботою через 5 років. 19.06.2023. URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/24600-transformatsiia-rynku-pratsi-shcho-bude-z-robotoiu-cherez-5-rokiv.html>.

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Війна завжди має значущий вплив на всі сфери життя суспільства, і зайнятість населення не є винятком. Вплив війни на зайнятість населення може бути як безпосереднім, так і опосередкованим, і відзначається різними аспектами, такими як зміна економічної активності, втрати робочих місць, переселення та інші наслідки, що впливають на ринок праці.

Один з найочевидніших впливів війни на зайнятість полягає в тому, що велика кількість людей призивається на фронт, що призводить до значного зменшення кількості працівників у цивільних галузях. Це може мати наслідки як для певних галузей економіки, так й до росту безробіття, особливо серед молодих та придатних до військової служби осіб.

З іншого боку, війна може сприяти зростанню зайнятості в деяких галузях, пов'язаних із виробництвом військової техніки та військового обладнання. У таких галузях може виникнути підвищений попит на робочу силу, а також розвиток нових галузей, пов'язаних із ремонтом та обслуговуванням військового обладнання.

Окрім цього, війна може впливати на структуру зайнятості. Наприклад, через зниження споживчого попиту та втрату робочих місць в деяких галузях, може збільшитися попит на послуги, пов'язані з ремонтом та відновленням військового майна, а також на послуги, пов'язані із соціальною підтримкою ветеранів.

Станом на жовтень 2023 року ринок праці в Україні поступово відновлюється після початку повномасштабної війни. Кількість вакансій зростає, а рівень безробіття знижується.

За даними Державного центру зайнятості, у жовтні 2023 року в Україні було 1,1 млн вакансій, що на 20% більше, ніж у вересні. Рівень безробіття склав 9,3%, що на 0,3% менше, ніж у вересні.

Цей позитивний тренд пояснюється декількома факторами. По-перше, бізнес починає адаптувати свою діяльність після війни. По-друге, українці, які виїхали за кордон, частково повертаються на батьківщину. По-третє, міжнародні організації та уряди надають Україні фінансову та гуманітарну допомогу, яка сприяє створенню робочих місць.

Основними секторами економіки, які відновлюються найактивніше, є: ІТ-технології, логістика, сільське господарство, будівництво, освітні послуги. У цих секторах спостерігається зростання кількості вакансій та заробітних плат.

Однак на ринку праці все ще існують певні проблеми. По-перше, залишається високим рівень безробіття серед чоловіків, які перебувають на фронті або були мобілізовані. По-друге, існує дефіцит кваліфікованих кадрів у деяких сферах, таких як промисловість, медицина та будівництво.

Це підтверджують дані Національного банку України, який у жовтні 2023 опублікував Інфляційний звіт [1]. Так, попри зростання попиту суттєво скорочується пропозиція робочої сили (рис. 1).

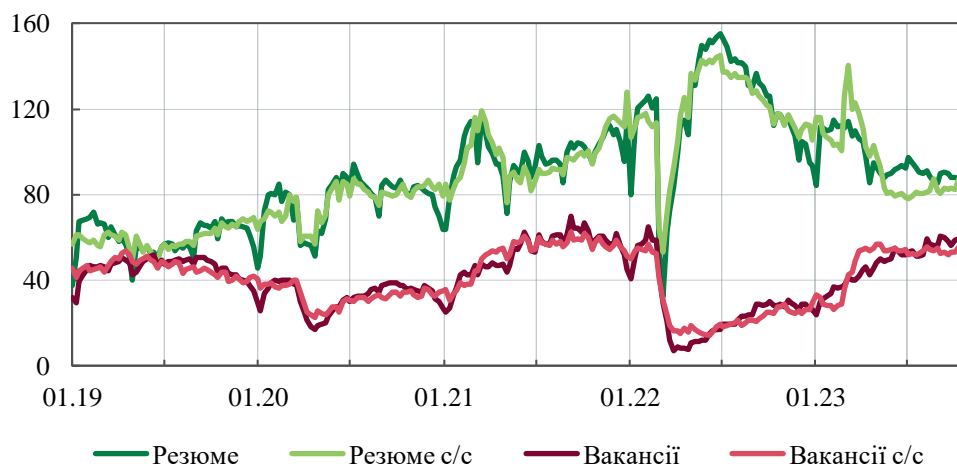


Рис. 1. Нові вакансії та резюме за даними work.ua., тис.

Примітка. Джерело: work.ua, розрахунки НБУ.

Загалом, ринок праці в Україні поступово відновлюється, але для його повноцінного відновлення насамперед необхідно, щоб війна закінчилася та Україна повернулася до нормального життя.

Щодо перспектив розвитку ринку праці в Україні в найближчій перспективі, то можливий такий сценарій:

- кількість вакансій продовжуватиме зростати, особливо в сферах, пов'язаних із відновленням економіки;
- пропозиція робочої сили скорочуватиметься і Україна поребуватиме залучення іноземної робочої сили ззовні;
- рівень безробіття буде поступово знижуватися;
- заробітні плати будуть зростати, особливо в сферах, де спостерігатиметься дефіцит кадрів.

Ці прогнози ґрунтуються на припущенні, що війна закінчиться в найближчій перспективі та Україна зможе відновити свою економіку.

Вплив війни на зайнятість також може бути довготривалим. Після завершення війни, суспільство може стикнутися із великими економічними та соціальними викликами, такими як відновлення економіки, реінтеграція військових у цивільне життя, а також розв'язання проблем ветеранів та поранених бійців.

Список літератури

1. Інфляційний звіт. Жовтень 2023. Національний банк України. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q4.pdf?v=5.
2. Сайт пошуку роботи work.ua. URL: work.ua

Гриценко Є.Л. здобувач 2 курсу

Зайцева Л.О., к.е.н, доцент, кафедра менеджменту

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», м. Полтава

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дослідження стратегії управління персоналом має велике значення в сучасному бізнес-середовищі, оскільки сприяє досягненню стратегічних цілей та залученню талановитого персоналу, забезпечує ефективне управління продуктивністю працівників. Розуміння та впровадження ефективних стратегій управління персоналом є необхідними аспектами для стабільного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Сучасні умови господарювання потребують розробки ефективної стратегії управління персоналом, спрямованої на досягнення стійких конкурентних переваг в довгостроковій перспективі.

Під стратегією управління персоналом, розуміють оптимальний якісно та скільки завгодно визначений напрям дій у зовнішньому та внутрішньому середовищі, необхідний для досягнення довгострокових цілей, створення високопрофесійного, відповідального та згуртованого колективу, ураховуючи стратегічні цілі розвитку підприємства та його ресурсні можливості [3].

Стратегія управління персоналом - це комплексні цілі та стратегічні дії, спрямовані на досягнення довгострокових цілей підприємства, щодо створення позитивного іміджу підприємства; підвищення якості продукції; підтримки конкурентних переваг; гарантування безпеки та збереження комерційної таємниці; підвищення продуктивності праці; економічного та соціального розвитку; вдосконалення загального управління; охорони навколишнього середовища. Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені з місією підприємства, його загальними й функціональними стратегічними цілями та відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства.

При формування стратегії управління персоналом необхідно: задовольняти поточні та передбачати майбутні потреби організації у персоналі; відповідати існуючій чи бажаній культурі організації; мати здатність змінити характер та напрямок розвитку бізнесу; сприяти ефективним діям організації у протистоянні зовнішньому тиску та викликам навколишнього середовища; відповідати на фундаментальні питання: «Які є обмеження в нашій організації в області персоналу?», «Що заважає досягти бажаних результатів?»; ґрунтуватися на детальному аналізі та дослідженні, не видавати бажане за справжнє; враховувати досвід та колективну думку вищого керівництва, а також досвідчених працівників служби управління персоналом; передбачати проблеми практичної реалізації стратегії управління персоналом, які можуть виникнути у разі відсутності прихильності, нестачі часу чи кваліфікації у лінійних менеджерів для виконання своїх посадових обов'язків; передбачати проблеми, які можуть виникнути через опір працівників стратегічним змінам; розраховувати на гарантію з боку керівництва організації щодо виділення ресурсів, необхідних для

реалізації стратегії управління персоналом; мати здатність трансформуватися у програми конкретних дій [2].

До типових стратегій управління персоналом відносять:

стратегію добору та навчання, що включає добір і навчання персоналу, організацію безперервного навчання, інші методи формування й розвитку команди підприємства;

стратегію винагороди й мотивації, що фокусується на формуванні корпоративних цінностей, оцінці поза працівниками, системі участі у прибутках і нематеріальних мотиваційних заходах;

стратегію формування трудових відносин, що охоплює відносини з профспілками, участь працівників в управлінні та адаптує до системи державного регулювання праці [4].

Процес стратегічного управління персоналом на підприємстві складається з етапів щодо: стратегічного планування персоналу (розробка стратегічних цілей та дії, спрямовані на розвиток потенціалу персоналу для досягнення довгострокових цілей підприємства); стратегічної організації персоналу (реалізація планів, пов'язаних з наймом, навчанням, оцінкою та розвитком персоналу, врахування системи винагороди та мотивації); стратегічного контролю персоналу (вимір та оцінка результатів реалізації стратегії управління персоналом та внесення корективів) [1].

Складовими елементами стратегічного управління персоналом на підприємстві є визначення ключових внутрішніх процесів щодо оптимізації та удосконалення діяльності для досягнення стратегічних цілей; втілення стратегічних цілей в реальність, стосовно створення вартості та управління ресурсами підприємства де персонал ключовий ресурс для досягнення стратегічних цілей; чітке інформування співробітників щодо забезпечення розуміння та підтримки всього колективу реалізації стратегічних цілей; оптимізація ресурсів підприємства для отримання найкращих результатів вирішення проблем реалізації стратегії, що нових викликів часу.

Отже, ключового значення для підприємств у нинішньому середовищі набувають питання розробки стратегії управління персоналом, яка підпорядкована генеральній стратегії та дозволяє зберігати й розвивати потенціал кадрового забезпечення підприємства, оскільки в ній повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби й інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи.

Список літератури

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Дон НУЕТ, 2010. 238с.

2. Дашко М., Бехтер А. Формування стратегії управління персоналом як напрям розвитку підприємств промисловості. *Ефективна економіка*. 2023. № 6.

3. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 200 с.

4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: підручник. К.: КНЕУ, 2004. 699 с.

Дороніна О.А.,

д.е.н., професор, завідувач кафедри
менеджменту та поведінкової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ДО РИНКУ ПРАЦІ ПРИЙМАЮЧОЇ ГРОМАДИ

Одним з актуальних завдань соціальної політики в Україні в умовах воєнного стану є завдання інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) до життя в приймаючій громаді, в тому числі – інтеграція до економічних та соціально-трудова відносин через активне залучення до місцевого ринку праці. Реалізація цього завдання має важливе значення як для самих ВПО, так і для приймаючої громади й проявляється не тільки у вирішенні економічних проблем (що є найбільш очевидним), але й в отриманні позитивних ефектів соціально-психологічного, демографічного, культурного, політичного характеру.

Категорія «внутрішньо переміщена особа» в Україні з'явилась у 2014 р., а у 2022 р. через повномасштабне вторгнення РФ в Україну відбулося значне зростання частки представників даної категорії в українському суспільстві. Наразі за даними Міністерства соціальної політики України кількість зареєстрованих ВПО в країні становить близька 5 млн. осіб [1]. За результатами оперативних звітів Міжнародної організації міграції, складених на основі опитування населення, у вересні 2023 р. кількість ВПО в Україні становила 3674 тис. осіб або 11% населення (максимального значення 16% цей показник досягав у серпні 2022 р.) [2, с. 1]. Отже, ВПО є потужним внутрішнім ресурсом підтримки життєздатності економіки в умовах воєнного часу та її повоєнного відновлення, роль якого зростає на тлі втрат людського капіталу в Україні.

Слід зауважити, що інтеграція ВПО до ринку праці приймаючої громади відбувається не завжди швидко та легко, що обумовлено низкою причин як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру. Очевидно, що при вимушеному переїзді до іншої громади ВПО відчують низку різнопланових проблем. Так, за безпосередньої участі автора, в результаті кабінетного дослідження «Оцінювання потенціалу ВПО та їх мотиваційних намірів щодо інтеграції до місцевого ринку праці» (для ринку праці Вінницької міської територіальної громади) в межах реалізації проєкту «Траєкторія інтеграції ВПО до місцевого ринку праці: від самопрезентації до створення власної справи» встановлено, що основними проблемами, які ВПО відчули після переміщення у нову громаду стали:

емоційні та комунікаційні проблеми – для 27% респондентів;

проблеми з житлом – для 18% респондентів;

проблеми з роботою – для 19% респондентів;

проблеми соціального характеру – для 5% респондентів.

При цьому жодних проблем не відчули лише 10 % респондентів.

Певною мірою свідченням складності інтеграції ВПО до місцевого ринку праці за новим місцем проживання є статистика Державної служби зайнятості

щодо перебування представників даної категорії у складі зареєстрованих безробітних громадян. Так, у січні-вересні 2023 р. на обліку в центрах зайнятості перебували 8,3 тис. осіб ВПО, що становило 8% загальної кількості зареєстрованих безробітних в Україні [3]. Для порівняння зазначимо, що у відповідному періоді 2022 р. кількість ВПО, які перебували на обліку центру зайнятості як безробітні становила 22,5 тис. осіб або 9% загальної кількості зареєстрованих безробітних [3].

Серед найбільш значущих проблем об'єктивного характеру, що стримують, а подекуди й унеможливають інтеграцію внутрішньо переміщених осіб до місцевого ринку праці приймаючої громади слід виокремити такі:

зниження рівня ділової активності в приймаючій громаді внаслідок війни, згорання бізнесу та скорочення кількості вакантних робочих місць;

високий рівень конкуренції на місцевому ринку праці;

складна загальна безпекова ситуація в регіоні (зокрема, Донецька, Харківська області тощо);

відсутність на регіональному рівні дієвих програм сприяння працевлаштуванню ВПО;

відмінність (якісне не співпадіння) характеристик робочої сили ВПО та галузевої структури економіки приймаючої громади, а також умов праці, що передбачають наявні на місцевому ринку праці робочі місця.

Проблемами інтеграції внутрішньо переміщених осіб до ринку праці приймаючої громади, що породжуються чинниками суб'єктивного характеру є такі:

пригнічений психологічний стан ВПО (стрес, страх, апатія, невизначеність з майбутнім, байдужість тощо);

ментальні, мовно-культурні відмінності;

подекуди невисокий рівень конкурентоспроможності ВПО на ринку праці приймаючої громади;

сприйняття статусу ВПО як тимчасового, неготовність залишатись в приймаючій громаді тривалий час (статус «очікування» та небажання виходити на місцевий ринок праці), наміри щодо подальшої міграції за кордон;

високі вимоги до якості робочого місця, що не можуть бути задоволені в приймаючій громаді;

обрання моделі утриманської поведінки та очікування допомоги ззовні за відсутності власної активності у вирішенні соціально-економічних проблем;

нерегульованість соціально-побутових питань, що заважає стати ВПО активним учасником місцевого ринку праці.

Крім зазначених, на швидкість та ефективність інтеграції ВПО до ринку праці приймаючої громади можуть впливати й інші проблеми, вирішення яких, на нашу думку, може бути тільки результатом спільної зацікавленості та активної співпраці самих ВПО, місцевого бізнесу, місцевих органів влади, громадських організацій, які надають допомогу ВПО.

Слід зазначити, що переважна більшість ВПО розуміють про необхідність зміни свого статусу на новому ринку праці, є відкритими до розвитку та, зокрема, започаткування власної справи. У результаті кабінетного дослідження, яке

згадано вище, серед ВПО, які проживають у Вінницькій міській територіальній громаді (ВМТГ) отримано такі відповіді на запитання «Чи хотіли б Ви на майбутнє змінити свій статус на ринку праці?» (рис.1).



Рисунок 1. Наміри ВПО, які проживають у ВМТГ, щодо зміни статусу на ринку праці, % до загальної кількості респондентів

Джерело: розроблено автором

З отриманих результатів наочно видно, що близька 60% респондентів-ВПО готові змінити місце роботи, спеціальність/професію або започаткувати власну справу, що буде сприяти їх залученості до місцевого ринку праці.

Вирішення проблем інтеграції внутрішньо переміщених осіб до ринку праці приймаючої громади потребує реалізації таких кроків за умови консолідації зусиль усіх зацікавлених сторін: постійний моніторинг потреб ВПО та їх характеристик в контексті можливого статусу зайнятості на місцевому ринку праці приймаючої громади; запровадження локальних програм підтримки зайнятості ВПО та підтримка відповідних державних програм; недопущення випадків дискримінації на ринку праці залежно від статусу особи (ВПО/місцевий мешканець/ мешканець громади, який не має статусу ВПО); заохочення підприємницької діяльності ВПО тощо.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/23066.html>

2. Оперативний звіт. Демографічна статистика та географічний розподіл: опитування загального населення (раунд 14: 3–25 вересня 2023 року). Міжнародна організація міграції. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukrainia-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-14-operativniy-zvit-demografichna-statistika>

3. Діяльність Державної служби зайнятості у січні-вересні 2023 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

ІНТЕГРАЦІЯ ВНУТРІШНЬО-ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА РИНОК ПРАЦІ

Україна, як країна, яка протягом останніх років переживає військову агресію РФ та, як наслідок, складну внутрішньополітичну ситуацію, стикається з великими викликами у сфері інтеграції внутрішньо-переміщених осіб (ВПО) на ринок праці. Війна призвела до масового переміщення людей, які були змушені залишити свої домівки в зоні конфлікту та переселитися в інші регіони України. Станом на 1 жовтня 2023 року за даними Міністерства соціальної політики України таких осіб нараховувалось майже 4,9 млн. осіб. Ця ситуація вимагає додаткових заходів для інтеграції ВПО на ринок праці.

Після першої хвилі внутрішньої міграції у 2014 році для належного вирішення питань, пов'язаних з захистом прав і свобод внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні, було прийнято ряд важливих нормативно-правових актів. Серед них особливу вагу має Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб," прийнятий 20 жовтня 2014 року під номером 1706-VII [1]. Цей закон гарантує дотримання прав, свобод і законних інтересів ВПО відповідно до Конституції та законів України, а також міжнародних договорів, які ратифіковані Україною. Цей закон встановлює норми та принципи, які гарантують ВПО захист їхніх прав і свобод, а також законність їхнього статусу. Він створює правову основу для забезпечення ВПО доступу до освіти, медичного обслуговування, житла та інших основних соціальних послуг.

Однією з ключових проблем, з якими стикаються ВПО, є втрата робочих місць та вимушена безробітність після переселення. Багато з них були зайняті у власних господарствах, займались підприємницькою діяльністю або працювали на промислових підприємствах. Після переїзду в новий регіон вони стикаються із складнощами у пошуку роботи через відсутність офіційних документів та обмежений доступ до ринку праці через іншу специфіку попиту.

Реалізацією державної політики у сфері працевлаштування населення в Україні, у тому числі ВПО насамперед є Центри зайнятості населення. Вони відіграють ключову роль у подоланні безробіття та забезпеченні доступу громадян до робочих місць. Ці організації є базовими установами, які реалізують різноманітні програми та ініціативи, спрямовані на поліпшення ситуації на ринку праці, і є надзвичайно важливими у контексті роботи з ВПО [2].

Однією з основних функцій цих центрів є надання консультацій та інформаційної підтримки щодо доступних робочих місць, програм професійного навчання, та інших можливостей працевлаштування. Це допомагає ВПО знаходити роботу, що відповідає їхнім потребам та навичкам.

Центри зайнятості також активно співпрацюють з роботодавцями та підприємствами, щоб створити умови для найму ВПО. Вони можуть організовувати ярмарки вакансій, презентації підприємств, та інші заходи, які сприяють зустрічі працівників та роботодавців.

Подолання безробіття та інтеграція ВПО на ринок праці є складним завданням, і центри зайнятості відіграють ключову роль у його вирішенні. Вони також можуть надавати фінансову підтримку для здобуття нових навичок, участі у навчальних програмах та інших заходах, які сприяють інтеграції на ринку праці.

Одним з рішень проблеми інтеграції ВПО на ринок праці є розробка та впровадження програм професійного навчання та перепідготовки для ВПО. Ці програми повинні бути адаптовані до потреб та можливостей ВПО, зокрема урахувати їхні попередні навички та досвід роботи. Такі програми допомагають ВПО здобути нові професійні навички та підготуватися до роботи на ринку праці.

Іншою важливою складовою інтеграції ВПО на ринок праці є забезпечення доступу до інформації про вакансії та можливості працевлаштування. Громадські та неприбуткові організації можуть грати ключову роль у цьому процесі, надаючи консультації та підтримку ВПО у пошуку роботи. Урядові та місцеві органи повинні також активно співпрацювати з роботодавцями та підтримувати програми зайнятості для ВПО.

Важливим аспектом інтеграції ВПО на ринок праці є підтримка соціального підприємництва та самозайнятості. Багато ВПО мають підприємницький потенціал та бажання розвивати власний бізнес. Урядові програми та фінансова підтримка можуть допомогти їм розпочати власну справу та створити нові робочі місця.

Крім цього, важливо створити умови для отримання офіційного статусу та прав на ринку праці для ВПО. Спрощення процедур оформлення документів та реєстрації місця проживання можуть допомогти зменшити бар'єри для інтеграції.

Інтеграція внутрішньо-переміщених осіб на ринок праці України в умовах війни є важливим завданням для уряду, громадських організацій та роботодавців. Ця інтеграція сприяє відновленню життя та економічному відновленню країни в цілому. Інвестування у професійну підготовку, створення умов для працевлаштування та підтримку соціального підприємництва допоможе ВП.

Список літератури

1. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України № 1706-УІІ. 20.10.2014 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
2. Працевлаштування переселенців через центри зайнятості: з якими проблемами стикаються ВПО? URL: <http://surl.li/fetnm>
3. Хазієв А. В., Грень Л. М. Внутрішньо переміщені особи на ринку праці України. 2023. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/bitstreams/7d565b6c-bd77-47ca-abba-5402c60f7423/download>.

Дяків О. П.

к.е.н. доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу,
Західноукраїнський національний університет

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ

В даний час під впливом загальносвітових тенденцій глобалізації та цифровізації відбуваються докорінні перетворення у всіх сферах життєдіяльності людського суспільства. Цифрові технології стають невід'ємною частиною інноваційних процесів, що істотно впливають на ринок праці, структуру зайнятості та попит на певні види професій з боку роботодавців.

Деструктивний вплив російсько-української війни на ринок праці виявляється у скороченні робочих місць, зростанні розриву між попитом і пропозицією, поглибленні наявних та формуванні нових кваліфікаційних, освітніх, гендерних дисбалансів та унеможливленні повноцінного відтворення робочої сили [1, С.176]

Ринок праці знаходиться на початкових етапах цифровізації та глобалізації принципів змін. У час пандемії та військових дій росії наша держава несе значні людські та економічні втрати, зросло безробіття, загострилися проблеми працевлаштування висококваліфікованих працівників, що є об'єктивним процесом у найближчій та віддаленій перспективах підготовкою до трансформації сучасного ринку.

Цифрова трансформація – це зміна управління розвитком індустрії або сфери життєдіяльності, що приводить до збільшення продуктивності праці через створення та розвиток цифрових платформ. Однак ця трансформація породжує нові виклики та загрози у сфері зайнятості. Індивіди змушені функціонувати в умовах високої невизначеності та зростаючих вимог до їхньої кваліфікації. Технологічні інновації четвертої промислової революції можуть в майбутньому масово ліквідувати та замінити людську працю у десятках професій, що призведе до масового безробіття. Існують професії, які можуть бути вразливими перед автоматизацією, оскільки вони є низькокваліфікованими і включають рутинні функції, які можна легко автоматизувати за допомогою програмованих роботів.

Таким чином, процес автоматизації і, як наслідок, технологічне безробіття буде більш інтенсивним у тих галузях, де процеси можуть бути стандартизовані і де не потрібні когнітивні здібності людини.

Отже, робочі місця з низькою кваліфікацією стануть жертвами руйнівного впливу Індустрії 4.0, водночас як фахівці з вищою кваліфікацією або ті, що володіють інноваційними компетенціями, зможуть вигідно використовувати нові умови. При цьому роль людини залишатиметься незамінною на посадах, де необхідне креативне мислення, управління інформацією та цифровими даними, а також критичне мислення.

Розвиток технологій змінює докорінно ринок праці та життя людей. Технології промисловості 4.0 створюють нові можливості для навчання та

підвищення кваліфікації, дистанційної зайнятості та гнучких форм організації взаємодії працівників та роботодавців. З'являються нові професії зі зростаючим попитом на їхніх представників. Однак процес цифровізації також пов'язаний з прогресуючою невизначеністю, необхідністю постійного підвищення своїх компетентностей, вивільненням робочої сили через автоматизацію багатьох робочих місць, спотворенням інформації під час її передачі, підвищенням рівня навантаження та стресу для працівників. Тому є вкрай важливо працювати над тим, щоб забезпечити адаптацію і підтримку людей у цьому новому цифровому середовищі.

Неминучість трансформації структури ринку праці та зміна необхідного роботодавцями набору компетенцій супроводжується зростанням попиту на фахівців у галузі цифрових технологій і представників професій, які використовують людські здібності до спілкування, управління і творчості. Також крім професійних компетенцій від сучасного фахівця потрібне володіння цифровими, комунікативними, діловими та екологічними компетенціями.

Цифрові технології створюють можливості для гнучких та нестандартних форм зайнятості, що здійснюються дистанційним чином. Особливо важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту й характеру праці, що передбачає: розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміну загальної структури зайнятості, зрушення у професійній структурі тощо[2, С. 374]. Завдяки цьому певні соціальні групи, як молодь, жінки з дітьми, люди з обмеженими можливостями можуть працювати та отримувати дохід. Але віддалена робота сприяє відмові роботодавців від безстрокових трудових договорів на користь договорів цивільно-правового характеру, що позбавляє працівників гарантованих прав на нормовану зайнятість, регулярну оплату праці, соціальне страхування та відпустки.

Отже, вітчизняний ринок праці дуже повільно змінюється під впливом цифрових технологій, реагуючи на економічні кризи не стільки скороченням робочих місць, скільки зниженням загального рівня заробітних плат. Стабільно зростає попит на професії, що пов'язані з інформаційно-комунікаційними технологіями. З'явилися нові можливості у сфері навчання, яке стало більш індивідуалізованим та високотехнологічним. Однак цифровізація економіки, що прискорюється, ставить перед роботодавцями та державою нові завдання, з якими вони раніше не стикалися.

Список літератури

1. Азьмук Н. А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*, 2022, № 1 (42). URL:<http://dspace.nbuuv.gov.ua/handle/123456789/185377>
2. Дяків О. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи. *Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення*: моног. за ред. д. е. н., професора А. І. Крисоватого та д. е. н., професора О. М. Десятнюк. Тернопіль, 2016. 440 с.

Кабаченко В.В.

Науковий Керівник – **Зайцева Л.О.**,

к.е.н, доцент, в. о. зав. кафедри менеджменту,

ДЗ Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (м. Полтава)

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основою управління персоналом залишається система стимулювання, що сприяє досягненню поставлених цілей, підвищенню продуктивності та забезпеченню розвитку компанії.

Матеріальне стимулювання – це економічна група, яка представляє з себе об'єднання різних форм та методів, що мають на меті спонукання та заохочення робітників до покращення своїх результатів. Головне полягає в тому, що особистість прагне задовольнити свої потреби за допомогою оплати праці, тому вона і влаштовується на роботу, яка дає можливість їй це зробити. А підприємство хоче підвищити свою результативність при мінімальних витратах і застосовує матеріальні стимули, ефективно використання яких, у кінцевому результаті передбачає перевищення результатів виробництва над витратами. Для працівника результат також є позитивним і, мотивуючи себе до продуктивнішої праці [4].

Матеріальне стимулювання праці - як, засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих, у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом матеріальне стимулювання праці представлено в табл. 1. [1].

Таблиця 1.

Зміст матеріального стимулювання праці

Напрями використання матеріального стимулювання праці		
Розподіл заробітної плати	Використання систем матеріальних стимулів	Формування систем матеріальних стимулів праці
Визначення цілей систем матеріальних стимулів праці. Ресурсне забезпечення систем матеріальних стимулів праці. Побудова систем матеріальних стимулів праці.	Впровадження систем матеріальних стимулів праці; Управління системами матеріальних стимулів праці.	Оцінка кількості та якості праці. Матеріальне заохочення і матеріальні санкції відповідно до кількості та якості праці.

До матеріального стимулювання належать матеріальні стимули: грошові (заробітна плата, премії, доплати, надбавки тощо) та негрошові. Основною економічною категорією, що поєднує інтереси працівників в задоволенні суспільних потреб, є заробітна плата, суть якої розкривають положення:

– відображає взаємозв'язки між підприємством (в особі керівництва) і працюючим, що наймається на роботу стосовно розподілу знову створеної вартості (доходу);

- є винагородою, що розраховується у грошовому вираженні, яке, по трудовій угоді, власником чи уповноваженим їм органом виплачується працюючому за його результат діяльності;
- є елементом ринку праці, що представлена ціною, за яку робітник продає свою робочу силу;
- для робітника по найму заробітна плата – це його дохід, що він отримує в результаті використання своєї здатності до праці, і який забезпечує об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- елемент затрат на виробництво, що включається у собівартість продукції, робіт (послуг);
- головний елемент забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні успіху в результатах праці [6].

Негрошове стимулювання – це комплекс засобів, способів створення у співробітників позитивного враження, настрою від трудової діяльності, що забезпечує підвищення ефективності праці. Необхідність додаткової мотивації виникає, коли на підприємстві частіше виникають такі проблеми, як: порушення трудової дисципліни, потреба у надмірному робочому навантаженні чи ненормованому робочому часі, умови праці або ж на підприємстві занадто швидко плінність кадрів, низька лояльність чи складні відносини між робочим колективом і керівництвом.

Переваги негрошового стимулювання полягають в доповненнях до матеріального стимулювання працівників, які не вимагають великих фінансових витрат, а також посилюють у працівників самомотивацію, що значно зменшує зусилля, спрямовані на матеріальне стимулювання. Серед недоліків неможливість заміни матеріального стимулювання, оскільки обійтися без витрат вірогідність низька, а створити у працівників внутрішню мотивацію вкрай складно [5].

Система матеріального стимулювання праці — сукупність основних і додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва [3].

Щоб система матеріального стимулювання персоналу була ефективно організована на підприємстві, вона повинна відповідати наступним вимогам: побудована відповідно до стратегічних і тактичних цілей діяльності підприємства й спонукати персонал на їх досягнення; сприяти залученню на підприємство високо кваліфікованих кадрів і утримувати їх від звільнення; бути економічно доцільною, тобто економічний ефект від її впровадження повинний перевищувати витрати на її реалізацію.

Підґрунтям побудови системи матеріального стимулювання персоналу на підприємстві слугують принципи:

- прозорість та простота для розуміння для всіх категорій персоналу;

- справедливість – показники, що лежать в основі системи матеріального стимулювання, повинні бути об'єктивними, суб'єктивний фактор повинен бути зведений до мінімуму;
- комплексність – врахування при побудові системи матеріального стимулювання всіх чинників;
- системність – виявлення і усунення суперечностей між факторами, їх взаємоув'язка між собою з метою забезпечення внутрішньої збалансованості системи матеріального стимулювання за рахунок взаємного узгодження;
- гнучкість – можливість легко змінюватися відповідно до різних категорій персоналу; зміни економічних факторів тощо [2].

На організацію системи матеріального стимулювання здійснюють вплив наступні фактори:

- соціально-психологічні (співвідношення у заробітній платі різних груп працівників, структура заробітної плати різних груп працівників);
- економічні (джерела матеріального стимулювання, розміри заробітної плати працівників);
- організаційні (тарифна система і схеми посадових окладів, форми і системи заробітної плати).

Отже, матеріальне стимулювання праці є необхідною складовою управління персоналу. Воно мотивує працівників до досягнення поставлених цілей, залучає та зберігає кваліфікований персонал та допомагає досягти стратегічних цілей організації. Враховуючи це, керівники повинні розробляти та впроваджувати ефективні системи матеріальної мотивації, які будуть стимулювати розвиток компанії та задовольняти потреби та інтереси працівників.

Список літератури

1. Боярчук Л. В. Матеріальне стимулювання праці як складова управління персоналом. *Екзистенційні та комунікативні питання управління* : матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014. Ч.2. - Суми : Сумський державний університет, 2014. С.90-94
2. Волгіна Н.О. Напрямки підвищення ефективності системи матеріального стимулювання персоналу на підприємствах житлово-комунального господарства. *Коммунальное хозяйство городов*. 2013. №109.
3. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій»: Наказ Мінпраці від 29.01.2003 № 23.
4. Подольська, О. В., Оберемок В.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*. 2018. № 3. С. 62–67.
5. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Лобунець І. С. Негрошова мотивація персоналу як спосіб підвищення ефективності його роботи. *Проблеми економіки*. 2018. № 2. С. 268-275.
6. Харчук О.Г., Тарновська І.В. Актуальні питання мотивації та система оплати праці на підприємстві. Зб. наук. праць ДУІТ. Серія „Економіка і управління”. 2019. № 45. С. 115-125.

ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці є одним із ключових елементів економічної системи країни. Його ефективне функціонування залежить від багатьох чинників, зокрема демографічних. Демографія, як наука, вивчає процеси відтворення населення, його структуру та динаміку, що має велике значення для аналізу ринку праці.

Один із важливих демографічних чинників, який впливає на формування ринку праці, – це народжуваність. Рівень народжуваності визначає кількість новонароджених у певний період часу. Висока народжуваність може призводити до збільшення робочої сили, а отже, до зростання пропозиції праці на ринку. Низький рівень народжуваності, натомість, може спричинити недостатню кількість робочої сили, що може вплинути на зростання заробітних плат та зміну структури ринку праці.

Інший важливий демографічний чинник – це смертність. Рівень смертності також має велике значення для ринку праці. Висока смертність може призводити до зменшення робочої сили та зростання попиту на працю. Зменшення смертності та покращення медичної допомоги можуть призвести до збільшення тривалості життя та зростання робочого віку населення.

Крім того, структура населення також є важливим демографічним чинником, що впливає на ринок праці. Розподіл населення за віком, статтю та освітою може визначати попит на різні види праці та кваліфікаційні вимоги. Наприклад, зростання кількості людей похилого віку може створювати попит на послуги догляду, а зменшення кількості молодих людей може призводити до дефіциту робочої сили у певних секторах.

Також варто зазначити, що міграція є демографічним чинником, який може впливати на ринок праці. Міграція праці може призводити до зміни пропозиції та попиту на працю в різних регіонах країни або навіть між країнами. Це може вплинути на заробітну плату, конкуренцію на ринку праці та структуру зайнятості.

Одним із викликів, пов'язаних з демографічними чинниками, є старіння населення. Зростання кількості людей похилого віку може призводити до збільшення витрат на пенсії та медичні послуги, а також створювати певні проблеми з працездатністю та конкурентоспроможністю економіки. В Україні, як і в багатьох інших країнах світу, спостерігається тенденція до старіння населення (станом на 1 січня 2022 р. середній вік в Україні становив 42,2 роки), що зменшить потенціал робочої сил. Це означає, що частка осіб у віці старше працездатного збільшується, а частка осіб у віці від 15 до 64 років зменшується. Прогнозується, що через війну процес старіння населення країни буде прискорюватись [1, 2]. Така демографічна ситуація негативно впливає на ринок

праці, оскільки призводить до зменшення пропозиції робочої сили і зростання попиту на неї.

Загалом війна в Україні призвела до значних змін у демографічній ситуації країни. Ці зміни негативно впливають на ринок праці, що проявляється насамперед у зменшенні пропозиції робочої сили та зміні її структури.

Основні демографічні зміни в Україні в умовах війни:

– збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб (ВПО). За даними Міністерства соціальної політики, станом на 1 жовтня 2023 року кількість ВПО в Україні становила 4,9 мільйона осіб. ВПО є потенційними працівниками, але в умовах війни вони часто не можуть знайти роботу.

– зменшення чисельності населення в окремих регіонах. Внаслідок військових дій у деяких регіонах України спостерігається значне зменшення чисельності населення. Це пов'язано з евакуацією населення, загибеллю та пораненнями людей.

– зміна структури населення за віком. Внаслідок війни суттєво збільшилася чисельність осіб працездатного віку, які виїхали за кордон (насамперед жінки). Це пов'язано з тим, що люди працездатного віку частіше виїжджають з зони бойових дій, ніж люди похилого віку.

Вплив демографічних змін на ринок праці України:

– зменшення пропозиції робочої сили. Внаслідок війни зменшується пропозиція робочої сили. Це пов'язано зі зменшенням чисельності населення в окремих регіонах, з тим, велика кількість чоловіків, мобілізовані до лав ЗСУ, а також тим, що чимала кількість українців працездатного віку за кордоном;

– зміна структури робочої сили. Внаслідок війни змінюється структура робочої сили. Збільшується частка працівників у сфері торгівлі та послуг, а зменшується частка працівників у сфері промисловості та будівництві.

Таким демографічні чинники є важливими для розуміння формування ринку праці. Вони впливають на пропозицію та попит на працю, заробітну плату, структуру зайнятості та конкурентоспроможність економіки.

Демографічні чинники мають значущий вплив на ринок праці в Україні, особливо в умовах війни. Ці виклики вимагають від уряду, бізнесу та громадськості комплексних стратегій та рішень для підтримки ринку праці та покращення життя тих, хто постраждав через війну. Робота над розвитком соціальних програм, підтримкою ветеранів та внутрішньо переміщених осіб, а також ініціативи щодо професійної підготовки та розвитку можуть допомогти Україні впоратися із цими викликами і відновити стабільність на ринку праці.

Список літератури

1. Каракуц А. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? *Економічна правда*. 8.06.2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951>.

2. Шушпанов Д., Дякович Л. Соціальна відповідальність та підтримка здоров'я літніх людей в Україні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 27. 2023. С. 98–107.

Калініна С.П.

д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

ГЛОБАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Сучасний етап розвитку світового ринку праці характеризується багатомірними трансформаціями, масштаб яких свідчить про глобальний характер перетворень в системі трудових ресурсів світової економіки. На перший план виходить проблема *глобального трудових ресурсів дефіциту* і неминучий територіальний перерозподіл світового ринку праці через різні конкурентні можливості країн щодо залучення робочої сили.

По мірі зміни характеру праці важливість людського капіталу в системі трудових ресурсів світової економіки зростає. Людський капітал є важливим ресурсом технічного прогресу і довгострокового економічного зростання, зумовлюючи, за інших рівних умов, від 10% до 30% відмінностей між країнами у величині ВВП на душу населення. Цей показник може бути більшим з урахуванням якості освіти або взаємодії між працівниками з різним рівнем кваліфікації [1, с. 148].

Загострення трудових ресурсів дефіциту і спричинені ним потужні міграційні переміщення робочої сили зумовлюють важливість визначення шляхів рівноправного включення держав до системи міжнародного поділу праці з урахуванням дії міграційного чинника: валютна ефективність експорту робочої сили набагато перевищує ефективність товарного експорту. Визначального значення міжнародна міграція набуває для групи розвинутих країн як основа збереження лідируючих позицій у світогосподарській системі через забезпечення домінування у сфері наукових досліджень, і як результат – безперервного генерування і впровадження інновацій (фундаменту формування міжнародних конкурентних переваг), що вимагає відповідного трудових ресурсів забезпечення з використанням трудових ресурсів потенціалу, який виходить за межі зазначеної групи країн.

Міжнародна міграція є глобальним феноменом, складність якого постійно зростає через взаємопов'язаність та взаємозалежність економік країн світу, що на фоні вдосконалення транспортних мереж та засобів комунікації призводить не лише до кількісного зростання обсягів міграційних переміщень, а й до ускладнення структури міграції [3, с. 11], становлення багаторівневих міграційних систем у міжнародному трудових ресурсів просторі [5]:

- *глобальна міграційна система* – охоплює всі країни та регіони світу і включає регіонально-інтеграційні і національні системи; заснована на світовому процесі конвергенції, а також появі та випереджальному розвитку глобальних інституцій і структур, які забезпечують вирішення глобальних проблем;
- *регіонально-інтеграційні міграційні системи* – охоплюють країни, об'єднані в межах регіональних інтеграційних угруповань;

функціонують відповідно до вимог глобальної системи і засновані на інтеграційних інститутах, що передбачають зміну конфігурації національних систем;

- *національні міграційні системи* – формуються в рамках міграційної політики держави і спрямовані на подолання проблем окремих країн; функціонують відповідно до вимог глобальної міграційної системи та регіонально-інтеграційних міграційних систем, й інтегровані в інші функціональні системи регулювання економіки країн.

Оскільки світове господарство є системою, яка характеризується складною структурою, ієрархічністю та багаторівневістю, відповідно міжнародна міграція виступає інтегральною характеристикою глобального економічного розвитку.

На сьогодні основу міжнародної міграції становить міграція трудова (економічна), до якої залучені практично всі країни світу, що є відображенням таких процесів, як: нерівномірний розподіл економічних ресурсів між країнами (надлишок капіталу і надлишок робочої сили у глобальному вимірі за рахунок трудової міграції доповнюють один одного); зростання в розвинених країнах попиту на кадри вищої кваліфікації під впливом НТП (на фоні зростання витрат на підготовку та перепідготовку робочої сили); падіння світового попиту на некваліфіковану робочу силу (на фоні збільшення її пропозиції в бідних країнах); відмінностях в умовах праці і життя, рівнях доходів між країнами [5].

Особливе місце в системі глобальних трансформацій на світовому ринку праці займають міграційні переміщення високоінтелектуальної робочої сили, яка стала одним із чинників забезпечення економічного розвитку країн, виступаючи джерелом продукування інновацій і формування міжнародних конкурентних переваг.

Від вибору оптимальної міграційної стратегії значною мірою залежить довгострокова стабільність на ринку праці приймаючої країни, відповідно розвинуті країни, які прагнуть зберегти економічне лідерство, формують міграційні стратегії, спрямовані на пріоритетне залучення висококваліфікованої робочої сили [3, с. 11].

До основних інструментів залучення інтелектуальної робочої сили, що використовуються у світовій практиці, відносять такі [4, с. 90]:

- розробка спеціальних програм, спрямованих на залучення кваліфікованих мігрантів;
- внесення певних змін в існуючу систему видачі дозволів на роботу, що полегшують доступ кваліфікованому персоналу на ринок праці приймаючих країн;
- скорочення податкового навантаження, зокрема в частині податкових відрахувань для іноземних працівників з високими доходами;
- встановлення спрощених процедур переміщення працівників всередині ТНК;
- проведення політики, спрямованої на повернення кваліфікованих мігрантів.

Важливу роль в системі міжнародної інтелектуальної міграції відіграють транснаціональні корпорації, які здійснюють діяльність на міжнародному рівні,

фактично не підпадають під контроль урядів: міжнародні компанії, які мають представництва в різних країнах, можуть брати на роботу кваліфікованих іноземних співробітників, завдяки системі кадрових переміщень всередині ТНК оминаючи обмеження міжнародного законодавства [2, с. 176].

ТНК відіграють значну роль у трансформації світового ринку праці, лідируючи у продукуванні інновацій, впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій, відповідно генеруючи попит на висококваліфіковану робочу силу у глобальному масштабі, оскільки трудоворесурсний компонент є базовою передумовою отримання економічного результату у міжнародному вимірі.

Фактично на сьогодні глобальний характер трансформацій на світовому ринку праці призводить до формування *глобального трудоворесурсного контуру* як новітнього явища в системі міжнародного поділу праці, що зумовлює необхідність формування глобального механізму регулювання трудоворесурсних переміщень, концептуальна розробка якого має важливе значення для реалізації накопиченого світовою економікою трудового потенціалу як основи забезпечення економічного зростання на всіх рівнях.

При цьому, виходячи з того, що міграційна політика країн має похідний характер, на національному рівні вона має бути вбудованою в систему державного управління в контексті формування сприятливих передумов використання наявного трудового потенціалу з метою стримування зовнішньої міграції, формування оптимальних механізмів залучення іноземної робочої сили при дотриманні вимог мінімізації потенційних негативних наслідків міжнародних міграційних переміщень.

Список літератури

1. Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О. Трансформація трудоворесурсного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Монографія. Вінниця: ТВОРИ, 2021. 256 с.
2. Ольшевська І.П. Оцінка впливу сучасних міграційних процесів на розвиток країн. *Формування ринкової економіки*. Збірник наукових праць. 2014. Вип. 12. С. 171-180.
3. Стаканов Р.Д. Особливості міграційної політики розвинених країн світу в ХХІ ст. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. №15. С. 11-15. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2014/4.pdf
4. Тишкун В.С. Підходи до регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили у світовій практиці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 8. С. 86-92. URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/17.pdf>
5. Томашук І.В., Болтовська Л.Л. Міграційні процеси у контексті глобалізації світової економіки. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск №40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1484/1430>

Капустян Ганна Вячеславівна
аспірант кафедри управління персоналом
та економіки праці
Одеський національний економічний університет

ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Війна збільшила ризики та невизначеність, створивши перешкоди для вільного переміщення факторів виробництва, у т.ч. робочої сили, що призводить до руйнування інститутів ринку праці та їхнього ефективного функціонування. Економічні проблеми у поєднанні зі значним внутрішнім переміщенням та потоками біженців призводять до масової втрати робочих місць та доходів. Зростання безробіття, соціальна ізоляція, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці тощо. буд. Щодо молоді, то поширення бідності є одним із основних негативних соціальних наслідків війни.

Корпоративна адаптація за час війни економіка та ринок праці України пройшли кілька еволюційних етапів своєї діяльності у нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та березні 2022 року активність на ринку праці різко знизилася. Багато підприємств закрилися по всій країні і люди масово втратили роботу. Перемістять весь або частину персоналу в безпечні регіони або інші країни та продовжують роботу лише окремих компаній. В основному це були представники ІТ-сектору.

З перших днів війни компанії намагалися максимально оптимізувати витрати, вдаючись до скорочень персоналу, неоплачуваних відпусток, призупинення договірних трудових відносин, зниження рівня заробітної плати тощо. активності та безробіття в Україні, сягає 52%. Респонденти кажуть, що вони отримують мінімальну заробітну плату або зменшили її до 30% і більше. З початку війни відбулися наступні скорочення/зміни на ринку праці:

- 27% персоналу працюють на умовах зниженої заробітної плати;
- виїзд у вимушену відпустку – 20% персоналу;
- в даний час скорочується до 20% персоналу.

В результаті знижується запропонована заробітна плата, а з погіршенням фінансового стану компаній, зокрема МСБ, скорочуються можливості підтримки та наявність персоналу.

Червневий огляд економічної активності показує, частка підприємств, які повідомляють про зниження виробництва, впала з 70,5% до 44,9%. Проте, порівняно з довоєнним періодом 8% підприємств припинили роботу і лише 12% підприємств працювали на повне (або велике) завантаження потужностей.

В цілому можна сказати, що, незважаючи на відновлення економічної діяльності та поступове повернення компаній до роботи, багато компаній так і не відновили свою діяльність, що впливає на ринок праці[1].

Сьогодні ми маємо дві тенденції.

- Повертаюча компанія переїжджає на захід. Там компанії відкривають нові позиції.

- Армія безробітних продовжує зростати через війну, особливо в районах, де йдуть активні бойові дії – на сході та півдні країни.

Попит на робочу силу різко впав через інвалідність у зонах бойових дій, падіння попиту на товари та послуги, логістичні проблеми та невпевненість у майбутньому. За січень-квітень 2022 року було заявлено лише 173 350 вакансій, а кількість претендентів на них становить близько півмільйона офіційних безробітних. У квітні ситуація ще більше погіршилася – 25 326 вакансій та 283 356 безробітних, тобто конкурс майже 12 осіб на вакансію. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили став значним. Зменшення кількості вакансій становить понад 70% довоєнного рівня.

Відмінною особливістю сьогоденного ринку праці є вакансії волонтерів, переважно кухарів, прибиральниць, операторів координаційних центрів та фахівців з кадрів. Велика пропозиція участі у волонтерських рухах громадських чи міжнародних організацій існує у Київській, Харківській, Чернігівській, Сумській, Запорізькій, Львівській та Дніпропетровській областях[2].

Війна вплинула на зниження доходів населення. Через війну відбувається зниження заробітної плати, оскільки безробітних стає значно більше, ніж вакантних робочих місць. Частка населення з доходами нижча за фактичний прожитковий мінімум, який для працездатних осіб у 2022 році становить 2481 грн. може досягти 70% у 2022 р. порівняно з 18% у 2021 р. Із початком війни зарплати майже на всіх вакансіях, хоч і незначні, але зменшилися. За даними Work.ua, середня зарплата знизилася на 11% із 15 035 гривень до 13 736 гривень. Першого місяця тотального вторгнення росії в Україну. За даними Державної служби зайнятості, середня заробітна плата на початок війни становила 9371 гривню, на 1 червня - 9057 гривень[3].

Головною умовою повернення біженців до України стане наявність безпечних та привабливих умов життя, включаючи наявність роботи, житла та соціальної інфраструктури. Водночас, за відсутності кращих перспектив в Україні після скасування військового стану процес відтоку населення може продовжитися і навіть посилитися.

Успішне відновлення соціально-трудової сфери є базовою основою створення та підтримки національного лідерства, формування економічних умов для зниження рівня конфліктності та напруженості у повоєнному суспільстві, що знижує рівень витрат на заходи безпеки та суттєво знижує рівень витрат на заходи безпеки. знижує рівень криміналізації у суспільстві.

Список літератури

1. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL:<http://www.ier.com.ua/ua/institute/news?pid=6941>.
2. URL:<https://www.prostir.ua/?news=analitika-rynku-pratsi-do-ta-pid-chas-vijny-chas-rynku-shukacha-skinchuyvsya>.
3. ТОП-професії в Україні під час війни: кого шукають роботодавці та скільки платять, Апостроф, 17 квітня 2022р., URL:<https://apostrophe.ua/news/economy/2022-04-17/top-professii-v-ukraine-vo-vremya-voynyi-kogo-ischut-rabotodateli-i-skolkoplatyat/266199>.

Дяконенко О.І.

к.е.н., старший науковий співробітник відділу проблем формування соціального капіталу, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України

Котенко Т.М.,

к.е.н., старший дослідник, старший науковий співробітник, відділу моделювання соціально-економічних процесів і структур, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

Короткова Д.С.,

головний економіст, аспірантка, відділу моделювання соціально-економічних процесів і структур, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ДОМОГОСПОДАРСТВ ЯК ЗАСІБ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

В умовах російсько-української війни актуалізувалась необхідність дослідження соціального капіталу домогосподарств як засобу працевлаштування. Зміцнення соціального капіталу, в умовах високих ризиків зниження регулюючих спроможностей державного регулювання ринку праці, є запорукою мінімізації негативних проявів війни, зокрема безробіття та зниження життєвого рівня домогосподарств.

Війна стала причиною найпотужнішої кризи на ринку праці, спричинивши зниження доходів та рівня життя домогосподарств в Україні. За даними Експертно-аналітичного центру кадрового порталу grc.ua, лише кожен п'ятий спеціаліст отримує зарплату, якої вистачає на всі потреби, кожен четвертий українець витрачає на продукти харчування до 60 % свого бюджету, кожному третьому – не вистачає грошей до зарплати, 15 % населення витрачають на їжу більше 60% щомісячного бюджету в останній рік-півтора. Зарплата українців витрачається на продукти харчування та комунальні платежі і вже не вистачає грошей на інше. Багато домогосподарств витрачає частину сімейного бюджету на транспорт, медицину, дітей, одяг та взуття. Частину зарплати на благодійність та донати, що нині має більше значення, ніж освіта та виплати кредитів, витрачає 28% опитаних. Тому люди вимушені економити на дозвіллі та освіті, медичному забезпеченні, техніці та косметиці [1].

З лютого 2022 р., за даними Організації Об'єднаних Націй, в Україні знизилися доходи у 65 % домогосподарств, частка сімей де основним джерелом доходу є оплачувана робота зменшилася з 67 % до 53 %, 44 % домогосподарств не можуть дозволити собі найнеобхідніше, частка домогосподарств з недостатнім споживанням продуктів харчування зросла з однієї п'ятої до третини, 22 % домогосподарств витрачають понад чверть щомісячного доходу на охорону здоров'я, 11% молоді не мають доступу до якісної освіти. Рівень життя населення та доступ до базових послуг стабілізувався після перших місяців повномасштабної війни, взимку 2022/2023 рр. умови життя населення

погіршилися через проблеми у наданні комунальних послуг по всій країні. В ООН прогнозують, що у 2023 р. рівень безробіття становитиме 18,3 % [2].

За даними Багатосекторальної оцінки потреб (БСОП), у 2022 р. близько 50 % домогосподарств застосовували заходи із забезпечення засобів існування, 28 % – заходи з адаптації до кризових та надзвичайних ситуацій. Три найпоширеніші стратегії з адаптації до труднощів включали економію витрат (25 % домогосподарств), влаштування на додаткову роботу (19 %) та зменшення витрат на охорону здоров'я (19 %). Лише від 8 до 16 % домогосподарств змогли задовольнити свої основні потреби, а від 23 до 31 % – надалі не можуть задовольнити основні потреби навіть після застосування стратегій з адаптації до труднощів. Більшість домогосподарств витратили заощадження, зменшили базові витрати на охорону здоров'я або позичили гроші. Зазначимо, що до демографічних груп, найбільш вразливих до продовольчої небезпеки, належать переміщені домогосподарства, домогосподарства з особами з інвалідністю, неповні домогосподарства, очолювані жінками, домогосподарства з людьми з хронічними захворюваннями та безробітні [3].

Активні бойові дії змусили багатьох членів домогосподарств мігрувати до безпечніших регіонів. Як правило, до переїзду вдалися громадяни з середнім та вище середнього рівнем соціального капіталу, маючи ресурси і зв'язки для переміщення. Міграція цієї категорії населення спричинила зниження їх соціального капіталу внаслідок порушення зв'язків та відокремлення від своїх соціальних мереж. В епоху інформаційного суспільства порушення соціальних зв'язків може бути мінімальним і при поверненні до місць постійного проживання біженці зможуть відновити попередній рівень соціального капіталу, однак цей процес буде повільним.

У воєнний і повоєнний періоди значимість соціального капіталу в питаннях працевлаштування залишатиметься високою, оскільки вагомим засобом працевлаштування населення будуть неофіційні зв'язки та соціальна мережа на рівні громад. Більшість громад, на території яких ведуться активні бойові дії, матимуть високий рівень безробіття серед населення та обмежені можливості працевлаштування внаслідок закриття ряду підприємств та високих ризиків ведення підприємницької діяльності. За даними Державного центру зайнятості, найбільша по країні кількість безробітних на одну вакансію на кінець 2022 р. спостерігалась у Херсонській (131 особа на вакансію), Запорізькій (62) та Донецькій (33) областях при найвищих серед регіонів країни розмірах зарплат по цим вакансіям – 11,0 тис. грн, 10,3 та 12,4 тис. грн відповідно [4].

Серед внутрішньо переміщених осіб більше шансів працевлаштуватись матимуть особи, які повернуться до місць постійного проживання впродовж двох років після початку пошквалювання економічної активності та закінчення воєнних дій [5, с. 4]. Ті біженці, що повернуться раніше цього терміну стикнуться з проблемою відсутності вакансій через низьку підприємницьку активність в громадах, а пізніше – через високу трудонадлишковість ринку праці. Нівелювати ці явища допоможе використання неформальної мережі контактів у працевлаштуванні як ефективний та недорогий засіб з високою ймовірністю отримати дохідну роботу. Однак, в умовах війни допомога в працевлаштуванні

серед домогосподарств матиме прояв переважно в межах соціального капіталу громади і, в меншій мірі – за його межами. На думку психологів, підґрунтям цим процесам є нейропептид окситоцин – хімічна речовина, яка виробляється людиною в умовах загрози смерті і змушує особу ідентифікувати себе зі своєю громадою і цінностями громади [6]. Наявність цієї закономірності відмічено й іншими вченими, які стверджують, що мешканці одного населеного пункту демонструють більший внутрішньогруповий соціальний капітал і менший – позагруповий [7].

Значний, але фрагментарний, соціальний капітал домогосподарств, соціальна неоднорідність та низька злагоженість дій в сукупності з деструктивним впливом міграції і зниження рівня життя не сприятимуть нарощуванню згуртованості та соціальної активності домогосподарств у повоєнному відновленні країни. На противагу поширенню фрагментарного соціального капіталу, що формується на основі закритих мереж та інформаційних комунікацій і поглиблює соціальний та матеріальний розрив між домогосподарствами, має стати виважена соціальна політика на засадах згуртованості, солідарності та взаємодовіри. При збереженні наявної ситуації поширення матиме негативна сторона соціального капіталу як засобу виживання в умовах низького правового захисту та бідності, що проявиться хабарництвом, корупцією, тіньовою економікою, неформальною зайнятістю.

Список літератури

1. «Раптова бідність» та зниження доходів під час війни. Стан добробуту українців відчутно знизився. 26. 10. 2022. URL: <https://eba.com.ua/raptova-bidnist-ta-znyzhennya-dohodiv-pid-chas-vijny-standobrobutu-ukrayintsiv-vidchutno-znyzyvsya/>
2. Доходи 65% українських домогосподарств знизилися з початку війни. Фінансовий клуб. Вівторок, 20 червня 2023. URL: <https://finclub.net/ua/news/dokhody-65protsent-ukrainskykh-domohospodarstv-znyzylisia-z-pochatku-viiny.html>
3. Оцінка впливу війни на людей. United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-09/undp-ua-hia-ukr-2.pdf>
4. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. Січень-грудень 2022 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.
5. Aghajanian A. J. Social Capital and Conflict. Impact and Implications : A thesis presented for the degree of Doctor of Philosophy / Institute of Development Studies University of Sussex. United Kingdom, 2016.
6. Michal B., Cassar A., Chytilov'a J., Henrich J. Warfare duringontogeny increases egalitarian and parochial motivations. Working paper, 2011.
7. Gilligan M.J., Pasquale B.J., and Samii C. Civil war and social cohesion: Lab-in-the-field evidence from Nepal. *American Journal of Political Science*, 2014, 58(3), 604–619.

Ланська С. П.

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

АКТИВІЗАЦІЯ ПІДТРИМКИ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (згідно зі с. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»). Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється [3].

Станом на 01 січня 2023 року, в Україні 2721,7 тис. осіб мають інвалідність, у тому числі: з I групою інвалідності – 204,9 тис. осіб, з II групою інвалідності – 888,7 тис. осіб, з III групою інвалідності – 1472,0 тис. осіб та 156,0 тис. дітей з інвалідністю [5, с. 55].

Повномасштабне вторгнення РФ в Україну спровокувало безпрецедентну гуманітарну кризу в усій країні. За підрахунками Міжнародної організації з міграції (МОМ), 6,2 млн громадян стали внутрішньо переміщеними особами, а 4,2 млн українців є біженцями і покинули територію України, приблизно 23% з яких – особи з інвалідністю [1, с.3-4].

Внаслідок повномасштабних воєнних дій в Україні стрімко зростає кількість людей з інвалідністю – як серед учасників бойових дій, так і серед цивільного населення, яке потерпає від обстрілів, бомбардувань та інших травм внаслідок військових дій. У короткостроковій перспективі також збільшиться кількість людей з інвалідністю, які потребуватимуть стаціонарної допомоги.

Дотримання стандартів безбар'єрності є ключовим моментом виживання у воєнний час як щодо ресурсів і послуг, так і при отриманні інформації про ризики та загрози, а також шляхи їх подолання. Сьогодні в Україні існує Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору, але термін «безбар'єрність» фігурує лише у комунікаційному плані реалізації вищезазначеної стратегії. Заміна терміну «доступність (accessibility)» на «безбар'єрність (barrier-free)» ризикує розмити поняття та відійти від актуальних стандартів, які дозволять реалізувати права людей з інвалідністю [1, с. 4-5].

У грудні 2009 року Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права людей з інвалідністю, яка з березня 2010 року набула чинності. Зокрема, ця Конвенція визнає право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими. Воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю [4].

В Україні серед людей з інвалідністю більше, ніж половина, – це люди працездатного віку. Працює наразі кожен третій із тих, хто перебуває у

працевдатному віці. На жаль, не всі можуть скористатися своїм правом на працю, оскільки на їхньому шляху до роботи постають архітектурні, транспортні, комунікаційні та психологічні бар'єри.

Стримувальними чинниками є також як недостатня поінформованість роботодавців щодо різних аспектів працевлаштування та зайнятості людей з інвалідністю, так і їх упереджене ставлення до цієї категорії працівників.

Зайнятість є однією зі сфер створення рівних можливостей для осіб з інвалідністю. Саме тому, надаючи роботу таким працівникам, роботодавець не тільки виконує норму закону щодо працевлаштування людей з інвалідністю, забезпечує себе ефективними працівниками, а й допомагає цим людям бути рівноправними членами суспільства [2, с. 9].

При формуванні політики щодо осіб з інвалідністю в Україні, зокрема в межах регулювання національного ринку праці, потрібно враховувати сучасні тенденції міжнародної політики та практики, які є інноваційними та прогресивними стосовно їх послідовної імплементації. На жаль, сучасне сприйняття осіб з інвалідністю в нашій країні, що зафіксовано в законодавстві та практиці його реалізації, демонструє певну непослідовність, відсутність системності в діях уряду стосовно змісту розуміння та дотримання соціального підходу при вирішенні проблем осіб з інвалідністю. Зокрема, зараз в Україні, зважаючи на законодавство, люди з інвалідністю – це передусім пацієнти, які потребують постійного медичного втручання, щоб вилікувати їхні травми та хвороби. Але в розвинених демократичних країнах інвалідність – це один з аспектів людського різноманіття, а права людей з інвалідністю – є рівними до інших. Там працює правозахисна модель, до якої прагне й наша країна.

У національному законодавстві вже зараз відображені норми, завдяки яким створено умови для реалізації особам з інвалідністю права на працю, а також ратифіковані Конвенції ООН осіб з інвалідністю [4] та МОП про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю, що є частиною національного законодавства. При цьому в Україні на законодавчому рівні доцільно ще розширити розуміння інвалідності: це не лише про стан здоров'я людини, але й про те, як вона може перебувати в соціумі, гідно працювати та жити в суспільстві. Наша країна має перейти до фокусування уваги саме на житті в соціумі та інклюзивності, щоб ліквідувати для людей з інвалідністю різні бар'єри в різних сферах (освітніх, цифрових, архітектурних тощо), що можуть заважати особам зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, їх повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими [4].

Гідна інтеграція людей з інвалідністю до ринку праці має здійснюватися через прийняття відповідних стратегій, практик та актуалізації законодавства, що забезпечують можливості реалізації особистісного потенціалу. До основних пріоритетів оновлення сучасного ринку праці України мають належати: гідне працевлаштування осіб з інвалідністю; підтримка їх доходів і рівня життя; допомога у повсякденному житті та сприяння незалежності. Цьому може сприяти впровадження наступних складових:

- організація гідного та справедливого підбору роботи для людей з інвалідністю, зокрема з оцінкою індивідуальних здібностей та потреб;
- забезпечення архітектурної, інформаційної та транспортної доступності для людей з інвалідністю на ринку праці;
- створення комфортних робочих місць для працівників з інвалідністю, в т.ч. розширення напрямів пристосування робочих місць до індивідуальних потреб працівників;
- актуалізація зобов'язань і відповідальності роботодавців щодо забезпечення умов праці для працівників з інвалідністю відповідно до міжнародних стандартів;
- безперервне професійне навчання осіб з інвалідністю;
- впровадження етики спілкування з працівниками з інвалідністю ;
- еволюція української моделі інвалідності від медичної до правозахисної.

Питання гідної зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю є одними із пріоритетних напрямів формування та реалізації державної соціальної політики особливо при плануванні концептуальних підходів щодо відновлення економіки в поствоєнний період. Тому вже сьогодні необхідно приділяти увагу формуванню соціально-економічних умов, в яких люди з інвалідністю матимуть реальні можливості щодо реалізації власного трудового потенціалу та професійного самовизначення в умовах прогресивного розвитку ринку праці.

Україна, як держава, що наближається до вступу в ЄС, може спиратись на найкращий зарубіжний досвід провідних країн світу щодо формування державної соціальної політики підтримки осіб з інвалідністю та її імплементації. Це сприятиме вирішенню багатьох проблем, пов'язаних із здобуттям освіти та професійним навчанням, гідним працевлаштуванням та побудовою кар'єрних траєкторій, інтеграцією осіб з інвалідністю у соціальне та професійне середовище тощо.

Список літератури

1. Rights of persons with disabilities during the war in Ukraine: Summary of monitoring report, February 2023. URL : <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/02/PDF-Summary-of-monitoring-report-Rights-of-persons-with-disabilities-during-the-war-in-Ukraine.pdf>
2. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. 140 с.
3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
4. Про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН {Конвенцію ратифіковано Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI} URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
5. Соціальний захист населення України у 2022 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2023. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/>

ЗДОРОВ'Я ПІДЛІТКІВ: РОЛЬ ДЕРЖАВИ ТА СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

Здоров'я є ключовим фактором, який впливає на якість життя будь-якої особи, незалежно від її віку, національності чи соціального статусу в суспільстві.

Для визначення поняття здоров'я слід звертатися до трактування Всесвітньої організації з охорони здоров'я (ВООЗ), спеціальної інституції ООН, яка визначає його не виключно як відсутність хвороб, а можливості організму до повного фізичного, психічного та соціального благополуччя.

Забезпечення охорони здоров'я є важливою складовою політики держави, не виключенням є і Україна, яка є членом ВООЗ з 1948 року. Соціальна політика України відповідає принципам та положенням ВООЗ, тому завдяки співпраці країни з ВООЗ кожному громадянину гарантується дотримання його охорона здоров'я та медичну допомогу [1].

Для забезпечення здоров'я відповідно до міжнародних норм, кожна країна формує ці права в своїй конституції, тобто головному законі.

Якщо розглядати здоров'я як глибокий процес життєдіяльності людини, то на його формування і забезпечення держава гарантує такі норми:

- відповідно до статті 46 Конституції України, будь-який громадянин в праві розраховувати на соціальний захист, який забезпечується державною програмою соціальних виплат;

- кожному з нас гарантується право на своє житло відповідно до статті 47 Конституції України, його можна купити, побудувати чи взяти в оренду. Для сімей, що не мають такої змоги, надається соціальний захист та можливість безоплатного чи пільгової оплати.

- для забезпечення достатнього рівня здоров'я громадянам надається право на достойний рівень життя для себе та усіх членів сім'ї, можливість якісно харчуватися, що є одним з найважливіших показників, що впливають на здоров'я.

- найважливішою нормою з забезпечення населення правом на здоров'я є закон України про охорону здоров'я, який включає гарантії щодо отримання медичної допомоги при необхідності та страхування [3].

Саме соціально-економічні показники стають ключовими складовими сучасної політики держави, оскільки вони здатні впливати на формування та розвиток здоров'я молодого покоління. Фактори, такі як доступ до освіти, робочих місць, житла, а також рівень доходів, мають важливе значення для забезпечення здорового способу життя та доступу до якісних медичних послуг.

Залежно від соціального середовища, де зростає підліток, його погляди та ставлення до здоров'я можуть значно відрізнятись. Родина, друзі та інші соціальні контакти грають суттєву роль у формуванні цих поглядів. Якщо підліток має друзів із позитивними звичками, які підтримують здоровий спосіб життя, це може вплинути на його власний інтерес до здоров'я, спорту та навчання.

З іншого боку, якщо підліток оточений однолітками, які приймають алкоголь, курять і порушують правила, то психологічний тиск і вплив такої компанії може спричинити подібні звички і поведінку у нього. Таким чином, соціальне оточення важливо для визначення, які звички та ставлення до здоров'я виробляться в підлітка, і воно може відігравати значну роль у його майбутньому здоров'ї та добробуті.

В наш час для формування та збереження здоров'я підлітків, світ розробив різні соціальні інститути, які виконують важливу роль в цьому процесі. Серед таких інститутів можна виділити мистецтво, літературу, науку, освіту та виховання, релігію, народні традиції, засоби масової інформації та інші.

Культурні та соціальні впливи на формування та розвиток здоров'я підлітків виявляються надзвичайно значущими через ряд механізмів та аспектів, які варто розглянути більш детально:

Так, культурна спадщина та вплив суспільства визначають цінності та переконання підлітків. Вони навчаються тому, що вважається важливим і прийнятним в їхньому культурному контексті. Якщо виховати підлітків в дусі цінностей, пов'язаних зі здоров'ям і добробутом, вони будуть більш схильні до ведення здорового способу життя.

Освіта грає ключову роль у формуванні уявлень підлітків про здоров'я. Вона надає знання та розуміння щодо впливу різних факторів на здоров'я, вчить приймати обґрунтовані рішення щодо здорового харчування, фізичної активності та запобігання шкідливим звичкам.

Суспільне оточення, включаючи сім'ю, друзів та громаду, може надати підліткам психосоціальну підтримку та стимулювати здоровий спосіб життя. Позитивні соціальні взаємодії можуть підтримувати інтерес до фізичної активності, збалансованого харчування та розвивати навички саморегуляції.

Мистецтво та культурні вирази можуть допомогти підліткам виражати свої емоції та розвивати психологічну стійкість. Вони можуть слугувати способом відпочинку та втіхи, що сприяє психічному здоров'ю.

Медіа, такі як телебачення, інтернет, соціальні мережі, мають великий вплив на формування уявлень підлітків про здоров'я. Вони можуть популяризувати здорові звички, розповідати про ризики вживання наркотиків чи тютюну, а також сприяти популяризації спорту і фізичної активності.

Таким чином культурні та соціальні аспекти мають важливий вплив на формування та розвиток здоров'я підлітків, оскільки вони визначають цінності, норми, знання та психосоціальну підтримку, які сприяють формуванню здорового способу життя та допомагають підліткам приймати обґрунтовані рішення щодо їхнього здоров'я.

Список літератури

1. Постійне представництво України при ООН. URL: <http://surl.li/bikmw>.
2. Освіта на основі життєвих навичок: <http://surl.li/mtdof>.
3. Конституція України/ Сайт Верховної Ради України URL : <http://surl.li/gdyl>.

Макаренко О.І.

аспірант відділу досліджень людського розвитку,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України

РЕЗИЛІЄНТНІСТЬ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У ГЛОБАЛЬНОМУ ВИМІРІ

За висновками експертів, *криза вартості життя* стане одним із найактуальніших та основних викликів для економік більшості країн світу у наступні роки. Особливо суттєвий вона має справити на системи соціального забезпечення та ключові елементи цих систем – пенсійні підсистеми. З інших несприятливих факторів у подальші десятиліття буде плив ризику *природних катастроф*, зокрема *пов'язаних з екстремальними температурами та провалом спроб пом'якшити зміну клімату*. Найвагомішими чинками, які спровокували та посилили в останні роки ці ризики, експерти вважають пандемією COVID-19 та війну в Україні [1, с.6]. Крім того, значний вплив на підвищення глобальних ризиків останнім часом завдає загострення кризи серед країн Близького Сходу.

Ключовою складовою подорожчання вартості життя для пенсійної системи є те, що пенсії стають все менш достатніми для забезпечення базового рівня життя, внаслідок чого відбувається знецінення пенсійного забезпечення.

Основними факторами, що впливають на цей виклик в розвинутих країнах, є:

✓ **фактор інфляції та індексації пенсій:**

У період 2000–2020 років реальна річна індексація пенсійних виплат в розвинутих країнах у середньому склала 0,8 %. У 15 країнах ОЕСР індексація суттєво не відрізнялася від інфляції, тоді як у 12 країнах пенсії зростали щонайменше на 1% швидше, ніж ціни. Такі країни з найвищим зростанням реальної заробітної плати, як Естонія, Угорщина, Латвія та Литва, проіндексували пенсії більш ніж на 2%. Також індексація була вищою за середнє зростання заробітної плати у Великій Британії, в той час як Нідерланди є єдиною країною, де індексація пенсій була значно меншою за інфляцію -1,1%.

Окремо слід зазначити проблему, яка постане в майбутньому, та пов'язана з підвищенням фінансового тиску, спричиненого меншими внесками через пов'язані з кризою COVID-19 проблеми зайнятості для компаній і фізичних осіб, незважаючи на компенсаторні механізми страхування на випадок безробіття та часткової компенсації втрати доходів та робочих місць працівниками. Це має вплив, перш за все, на майбутніх пенсіонерів, оскільки саме молодь найбільш постраждала від економічних і соціальних наслідків кризи і може відчути її вплив у майбутньому. Також на це може вплинути дії урядів в деяких країнах, наприклад, як у Чилі, які дозволили використання накопичувальної складової пенсійних активів її учасниками [2, с.18].

✓ **фактор збільшення тривалості життя (старіння населення):**

Цей процес прискорювався протягом останнього десятиліття і темпи старіння населення будуть пришвидшуватись протягом наступних двох десятиліть зі значними відмінностями у змінах вікової структури населення.

Ця проблема є однією з найбільш актуальних з огляду впливу на пенсійні системи розвинутих країни. Так, враховуючи параметри вікової структури населення, пенсійні системи Греції, Японії, Латвії, Литви та Польщі можуть бути на грані колапсу, унаслідок того, що чисельність населення працездатного віку скоротиться принаймні на третину до 2060 року. Іншою негативною стороною зменшення кількості працездатного населення є пропорційне збільшення навантаження на фінансову складову пенсійних систем розвинутих країн. Тобто фактор старіння населення призводить до серйозної довгострокової фінансової проблеми пенсійного забезпечення населення.

✓ **фактор збільшення витрат на пенсійне забезпечення:**

У період з 2000 по 2017 рік загальні (державні та недержавні) пенсійні витрати зросли на 1,5% ВВП у середньому по розвинутих країнах. Демографічні зміни вікової структури населення сприяли збільшенню пенсійних видатків на 2,5% ВВП. Це збільшення було частково компенсовано зростанням показника кількості працюючих у літньому віці, що було результатом політики сприяння та заохочення до праці пенсіонерів. Очікується, що старіння ще більше посилить витратний тиск в розвинутих країнах в середньому на додаткові 3,5% ВВП до 2035 р. [2, 16].

Загальні (приватні та державні) пенсійні витрати зросли на 1,5% ВВП між 2000 і 2017 р. з 7,9% до 9,4% в середньому по ОЕСР. Зростання склало понад 4% ВВП у Фінляндії, Греції та Португалії, а в Чилі, Німеччині, Ірландії, Латвії та Литві зафіксоване зниження видаткового коефіцієнта [2, с.32].

Загалом, вплив збільшення пенсійних виплат в структурі ВВП можна поділити на основні чотири частини: демографічна структура, зайнятість, середній коефіцієнт пенсійних виплат та частка пенсійних виплат у ВВП.

✓ **фактор впливу коефіцієнтів заміщення пенсійних виплат:**

Одним з основних характеристик подолання наслідків зростання вартості життя є розрахунок коефіцієнту заміщення пенсійних виплат, базою для якого є розрахунок, виходячи з оцінки повної кар'єри реципієнта в приватному секторі починаючи з 22 років (роком відліку слід вважати 2020 рік) до досягнення звичайного для країни пенсійного віку. Цей коефіцієнт заміщення в цьому випадку дорівнює сумі пенсійних виплат при виході на пенсію у відсотках від останнього заробітку.

Майбутні коефіцієнти заміщення пенсій демонструють значну дисперсію між країнами, так, наприклад, чисті коефіцієнти заміщення за обов'язковими схемами (в Україні це відповідає першому, солідарному рівню пенсійної системи) в середньому становлять 62% в ОЕСР, коливаючись від менше ніж 40% у Чилі, Естонії, Ірландії, Японії, Кореї, Литві та Польщі до 90% та вище в Угорщині, Португалії та Туреччині при нормальному пенсійному віці.

Важливою особливістю є те, що розрахунок цього показника в розвинутих країнах включає також добровільні (накопичувальні) пенсії (в Україні – це третій рівень пенсійної системи [3, с.3]).

Наприклад, серед таких країн із значним охопленням добровільними приватними (накопичувальними) пенсіями, як Бельгія, Канада, Естонія, Німеччина, Ірландія, Японія, Литва, Нова Зеландія та Сполучені Штати – частка приватної накопичувальної складової у коефіцієнті заміщення підвищить майбутні коефіцієнти заміщення середніх працівників на 24%. За умови участі у програмах приватного накопичення з 45 років такий коефіцієнт підвищення складе 11%.

✓ **фактор віку виходу на пенсію:**

За загальними нормами, нормальний вік виходу на пенсію – це вік, коли люди мають право на отримання пенсійних виплат з усіх варіантів пенсій без штрафів та понижуючих коефіцієнтів, припускаючи повну кар'єру з 22 років.

Навіть серед розвинутих країн цей вік суттєво відрізняється. Наприклад, для чоловіків, які виходили на пенсію у 2020 році, звичайний вік виходу на пенсію був найнижчим – 62 роки (крім Туреччини) у Колумбії, Коста-Ріці, Греції, Італії, Кореї, Люксембурзі та Словенії, тоді як в Ісландії та Норвегії такий показник відповідав 67 рокам. На даний момент Туреччина виходить за межі значень, і її показник складає 52 роки. Виходячи з поточної демографічної ситуації, ті хто трудовий шлях у 2020 році при виході на пенсію після 2060 року вік виходу на пенсію буде коливатись від 62 років у Колумбії, Люксембурзі та Словенії, 64 років у Словацькій Республіці до 74 років у Данії [2, с.130]. У середньому по розвинутих країнах вік виходу на пенсію у 2060 році складе 66,1 років. Очікується, що за цей же період очікувана тривалість життя у віці 65 років зросте в середньому на 4,1 року.

Подолання цих викликів може бути досягнуто шляхом:

- ✓ переходу на накопичувальні схеми з визначеними внесками FDC (funded defined contribution), тобто такими, в яких кошти учасників системи вкладаються у фінансові активи, такі як акції, облігації та нерухомість, а учасники системи отримують пенсію в розмірі, який визначається величиною їхніх накопичень, розподілених на очікувану тривалість життя;
- ✓ посилення захисту пенсійних виплат для малозабезпечених;
- ✓ підвищення віку виходу на пенсію, що передбачає запровадження різних стратегій для сприяння подовженню трудового життя.

Список літератури

1. World Economic Forum. The Global Risks Report 2023. 18th Edition [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2023>.
2. Pensions at a Glance 2021 OECD AND G20 INDICATORS [Електронний ресурс] / OECD. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
3. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>.

Maidanik I.

Ph. D. Candidate of Sociology,
Senior research fellow of the migration studies department
of the Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Science of Ukraine

TRANSFORMATIONS OF MIGRATION STUDIES IN UKRAINE DUE TO THE FULL-SCALE RUSSIAN INVASION

The extensive Russian invasion has profoundly reshaped Ukraine, impacting every facet of life, including societal institutions like academia. This has also had a significant influence on the field of migration studies, which has gained increased relevance since February 24, 2022. While labor migration used to dominate international movements from Ukraine, the focus has now shifted to forced migration. According to a study conducted between March 2 and March 7, 2022, the primary decisions made during the initial period of the war were closely linked to the issue of relocation: staying at home, moving abroad, or changing one's location within the country [1].

Ukrainian forced migration comprises two primary groups: internally displaced persons (IDPs) and refugees. There is an ongoing debate about the appropriateness of the term 'refugees' to describe external forced migrants from Ukraine, as most of them benefit from a temporary protection scheme, and 'refugee' is primarily a legal status. International humanitarian law, however, interprets the notion of refugees more broadly, identifying various legal categories before obtaining formal refugee status, such as persons seeking asylum, asylum seekers, and de facto refugees [2].

Both IDPs and external forced migrants emerged during the initial stages of the ongoing aggression, often referred to as a 'hybrid war.' However, following the events of February 24, 2022, their numbers significantly increased. According to the Ministry of Social Policy of Ukraine, prior to the full-scale aggression, 1.5 million IDPs had been registered. As of September 1, 2023, the reported number of registered IDPs had risen to 4.97 million. Internally Displaced Persons (IDPs) encompass not only those who physically relocated but also those who lost their homes due to the destruction caused by the war [3]. Experts from IOM Ukraine provide similar figures, estimating that as of June 2023, approximately 5,088,000 people remain internally displaced [4].

In the field of external forced migration, UNHCR reports a total of 6.2 million refugees from Ukraine worldwide, with 5.8 million of them recorded in the EU as of September 26, 2023. According to data from the State Border Guard Service of Ukraine, there have been 23.7 million border crossings out of Ukraine since the beginning of the full-scale aggression until September 28, 2023, while the registered number of crossings into Ukraine for the same date was 21.9 million. The difference between these two numbers is 1.7 million, which is considerably smaller than the number of refugees recorded by UNHCR.

The variance in these numbers can be partially explained by forced migration from the occupied Ukrainian territories. These migration flows often take place through the Russian border, heading to third countries, making them beyond the scope of

Ukrainian border statistics. Additionally, there are instances of undocumented border crossings, which can contribute to the disparity between the data from the Ukrainian Border Guard Service and UNHCR. However, this only partially accounts for the difference, as undocumented border crossings primarily apply to Ukrainian men aged 18-60, given that the borders are open to everyone else. Considering the gender composition of Ukrainian refugees in the EU, where the majority are women and children, there is no substantial basis to assert that possible undocumented border crossings can fully explain the variance in the available data.

After the full-scale invasion, there has been a significant shift in the gender composition of migrants, primarily attributed to changes in border crossing regulations during wartime. According to the 'Law on Mobilization Training and Mobilization,' the majority of men aged 18 to 60 are restricted from leaving the country. Consequently, women and children now constitute the largest portion of Ukrainian forced migrants in receiving countries. Before the full-scale invasion, labor migration was the most prominent form of external migration. According to the last nationwide Labor Migration survey conducted in 2017, only 29.6% of migrants who worked abroad during the 2.5 years before the study were female.

These changes in gender composition have led to a transformation in family separation patterns. In the pre-war period, children were often left behind with one or both parents working abroad. However, in the wartime conditions, the protection of their children has become one of the primary motivating factors for going abroad. Since men are unable to freely cross the border and leave the country, fathers are more likely to be left behind while mothers accompany their children to other countries.

Pre-war conditions primarily drove people to migrate out of Ukraine for economic reasons. Ukrainian labor migrants were predominantly concentrated in specific sectors of the foreign labor market, which exhibited a seasonal pattern of employment, including agriculture, tourism, restaurants, and partially construction. In these sectors, summer marked the high season, resulting in an increased number of Ukrainian labor migrants during that period. Under the circumstances of a full-scale war, we have not yet witnessed many repeated seasons. Nevertheless, information from the State Border Guard Service of Ukraine provides a basis to discuss elements of seasonality. The data from this agency reveals that the characteristics of cross-border movements during the full-scale war have undergone multiple changes. From the end of February to April 2022, there was an intensive population outflow through Ukraine's western border. The period from May to September 2022 was marked by an initial return and a stabilization of migration flows, with a positive average daily net migration registered. The commencement of massive missile attacks by Russia on civilian targets in Ukraine in October 2022 initiated a new phase in migration movements. The third phase, 'the cold season outflow,' persisted until February 2023. The spring of 2023 witnessed fluctuating migration processes, likely influenced by the return of Ukrainian refugees to celebrate Easter with their families. This autumn, both the population and businesses are better prepared for possible electricity outages during the upcoming winter, which suggests that the outflow of the population during the winter season will likely be less intensive or may not occur at all.

The emergence of forced migration in Ukraine coincides with the introduction of security considerations as a motivating factor for both leaving and returning. Escaping from the war is evidently driven by the desire to reduce the risks to life and health associated with it. Several empirical studies dedicated to the return processes underscore the significance of security-related factors in motivating returns.

A study conducted by experts from the Migration Studies Department of the Ptoukha Institute for Demography and Social Studies reveals that, according to respondent estimations within the survey, security-related factors have a substantial impact on the return of forced migrants. Approximately two-thirds (66.9%) of respondents mentioned that the end of the war with the restoration of internationally recognized borders in Ukraine would significantly affect the return of forced migrants. Security factors such as the 'end of massive missile attacks' and the 'end of large-scale hostilities' were mentioned by 78.4% and 75.1% of respondents, respectively. However, the availability of housing and suitable employment in Ukraine were mentioned almost as frequently, with 76.8% and 72.1%, respectively. Push factors from the receiving countries were less popular, with the 'loss of legal status' in the host country mentioned in 56.7% of cases, 'loss of income' in 56.0% of cases, and 'loss of housing' in 53.8% of cases.

Following the full-scale Russian invasion, a new era has dawned in the field of migration studies. Forced migration has supplanted labor migration, leading to shifts in the gender composition of migrants and patterns of family separation. Accurately determining the scale of forced emigration abroad poses a significant challenge due to the variations in data from different sources. In such circumstances, there is an urgent need for intergovernmental and interinstitutional dialogue. The seasonality of labor migration, characterized by heightened departures during the summer, has yielded to increased emigration beyond the country's borders during the first winter of the wartime. However, it's expected that migration behavior during the second winter will diverge significantly. Among the factors influencing return security factors playing a prominent role.

References

1. Bobrova, A., Lazarenko, V., Khassai, Ye., Filipchuk, L., Syrbu, O., Lomonosova, N. and Nazarenko, Yu. The First Days of Full-Scale War in Ukraine: Thoughts, Feelings, Actions. CEDOS. 2022.
2. The Practical Guide to Humanitarian Law URL: <https://guide-humanitarian-law.org/content/article/3/refugees/>
3. За рік кількість ВПО збільшилася на 300 тис. осіб – Верещук. Факти 2023 URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20230901-za-rik-kilkist-vpozbilshylasya-na-300-tys-osib-vereshhuk/>
4. Conditions of return assessment. Round 3 factsheet. June 2023. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-conditions-return-assessment-factsheet-round-3-june-2023?close=true>
5. UNHCR expands operations in Poland to reach refugees from Ukraine amid rising vulnerabilities. UNHCR URL: <https://www.unhcr.org/news/briefing/2022/5/62908c384/unhcr-expands-operations-poland-reach-refugees-ukraine-amid-rising-vulnerabilities.html>

Збрицька Т. П., Мінін В. С.

к.е.н., доцент та аспірант
кафедри Управління персоналом і економіки праці
Одеського національного економічного університету

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Триваюча війна в Україні призводить до суттєвих проблем в економіці України. Збройними Силами Російської Федерації було окуповано суттєву частину території разом з населенням, на частині територій ведуться бойові дії, ракетними обстрілами та атаками дронів зруйновано інфраструктуру, велику кількість підприємств.

Суттєво війна вплинула на ринок праці. Бойові дії викликали міграцію населення, як у іноземні країни, так і у всередині держави. Частина населення залишилась в окупації, частину примусово депортували до регіонів Росії. Україна втрачає працездатне населення у бойових діях.

Негативний вплив війни формує загальне звуження та нові попит та пропозицію на ринку праці, які наразі погано досліджені через недостатність статистичної інформації.

Війна також вплинула на молодь, як особливу частину населення. Суттєво відіграв той факт, що молодь є найбільш мобільною частиною населення. Багато молоді виїхало за кордон і питання їх повернення буде гостро стояти для влади України у майбутніх роках.

Для України молодь є важливим ресурсом у довгостроковій перспективі, оскільки у майбутньому саме вона стане основою національного ринку та буде формувати економічну систему. Особливо це актуально в теперішній час, в умовах, коли Росія намагається виграти війну у перегонах на виснаження і війна переходить у довгострокову перспективу.

Таким чином, необхідно проаналізувати, як змінився ринок праці молоді у 2022 році порівняно з 2021 роком. Наразі, в Україні, через наслідки війни, існує складність щодо збору статистичних даних. Через обмежену доступність інформації важно об'єктивно аналізувати стан молодіжного сегменту ринку праці. Частково, для розуміння стану ринку праці молоді можна проаналізувати діяльність Державної служби зайнятості (ДСЗ), що і не дасть точної оцінки ситуації, проте може продемонструвати основні тенденції ринку праці.

Для аналізу змін на ринку праці молоді під час війни необхідно дослідити як війна вплинула на зміну попиту та пропозиції. Для розгляду пропозиції робочої сили буде розглянуто чисельність осіб, які отримали статус безробітного та які знайшли роботу. Для розгляду стану попиту буде розглянуто динаміку зміни поданих вакансій у ДСЗ. Важливо відмітити, що не існує попиту саме на молодь, адже в Україні не існує окремо молодіжної біржі праці. Тому буде досліджено основні тенденції у всьому попиті ринку праці. Основні тенденції зміни пропозиції на ринку праці молоді наведено у табл.1.

Таблиця 1

Основні тенденції щодо пропозиції трудових ресурсів до 35 років
на ринку праці у 2021-2022 роках

Назва місяця	Всього отримали роботу, тис. осіб		Темп приросту / скорочення 2022 до 2021, %	Отримали статус безробітного у цьому місяці, тис. осіб		Темп приросту / скорочення 2022 до 2021, %
	2021	2022		2021	2022	
Січень	6,9	5,6	-18,8	24,2	17,2	-28,9
Лютий	11,5	7,7	-33,0	23,7	13,9	-41,4
Березень	17,4	4,8	-72,4	22,8	9,6	-57,9
Квітень	17,8	5,7	-67,9	20,5	19,0	-7,31
Травень	9,7	5,8	-40,2	15,3	25,6	67,3
Червень	9,6	6,8	-29,2	15,6	22,8	46,2
Липень	9,2	6,3	-31,5	16,8	14,4	-14,3
Серпень	9,5	6,0	-36,8	16,2	13,3	-17,9
Вересень	14,7	8,1	-44,9	18,0	11,9	-33,9
Жовтень	9,9	4,9	-50,5	15,6	4,8	-56,4
Листопад	8,1	4,4	-45,7	18,1	8,4	-53,6
Грудень	6,1	2,9	-52,5	21,8	7,3	-66,5
Усього	130,4	69,0	-	-	-	-

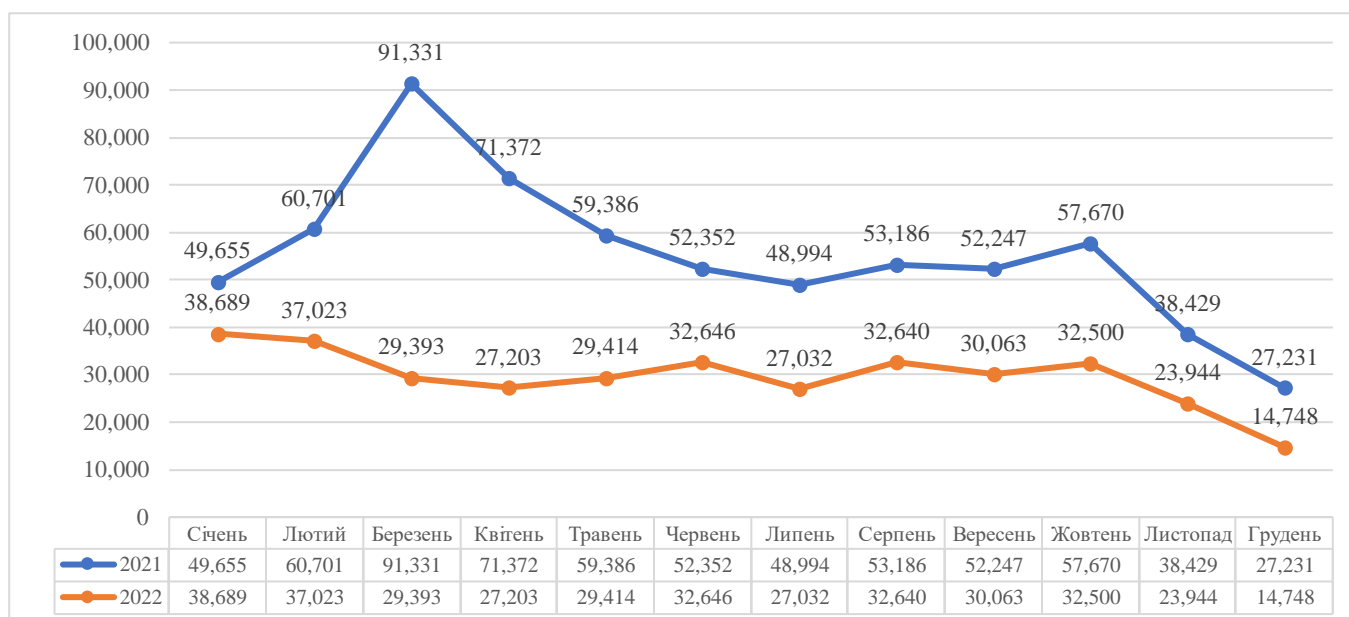
Джерело: складено автором за [1]

За даними наведеними у таблиці 1 можна стверджувати, що у 2022 році порівняно з 2021 роком відбулось суттєве звуження пропозиції робочої сили. Найбільше зменшення осіб, які знайшли роботу у 2022 році порівняно з 2021 роком відбулось відразу з початком війни, а саме у березні та квітні місяці. Потім ситуація почала покращуватись до кінця літа, що вказує на кінець сезонних робіт. Під кінець 2022 року кількість осіб, які знайшли роботу досягли найнижчий показників за 2 роки.

У свою чергу, чисельність зареєстрованих безробітних у 2022 році зменшилась порівняно з 2021 роком майже протягом всього року за виключенням травня та червня місяця, коли зафіксовані одні з найвищих показників зареєстрованого безробіття за 2 роки. При цьому, на кінець 2022 року чисельність безробітних досягла своїх мінімальних значень, проте це пов'язано не з ефективністю дій служб зайнятості або збільшенням кількості роботодавців, а небажанням реєструватись як безробітний, для чоловічої частини населення, наприклад, через можливість мобілізації, та виїздом суттєвої кількості населення закордон.

Загалом, можна відмітити, що у 2021 та 2022 роках існує тенденція перевищення щомісячної кількості осіб, що отримують статус безробітного на кількістю осіб, що знаходять роботу, що є негативною економічною тенденцією на молодіжному сегменті ринку праці.

Проте, аналіз динаміки чисельності молоді не може повноцінно вказувати на стан цього сегменту ринку праці. Необхідно визначити тенденції щодо роботодавців на ринку праці. Зміна чисельності поданих до ДСЗ вакансій наведено на рис.1.



Джерело: складено автором за [2]

Рис. 1. Зміна чисельності подання нових вакансій у Державну службу зайнятості у 2021-2022 роках за місяцями

За даними наведеними на рис. 1 можна проаналізувати, що чисельність поданих вакансій у 2022 році порівняно з 2021 роком знизилась майже на 50%. Тенденції у зміні чисельності вакансій залишились майже незмінними за винятком весни 2022 року, що обумовлено початком війни.

Загалом, можна відмітити, що внаслідок війни, через міграцію, примусову депортацію, мобілізацію та смертність, ринок праці сильно звужується. Скорочення кількості вакансій переважає над скороченням чисельності безробітних, що посилює диспропорцію між попитом та пропозицією робочої сили та збільшує навантаження на 1 вакансію.

Таким чином, наразі ситуація швидко змінюється, тому необхідний постійний моніторинг стану молодіжного сегменту ринку праці. Негативні тенденції мають бути відстежені органами влади задля подальшого моніторингу ситуації. Відновлення трудового потенціалу молоді повинно бути направлено як на підвищення чисельності молоді, так і на вдосконаленні використання наявних трудових ресурсів.

Список літератури

1. Надання послуг окремим категоріям громадян. *Державна Служба Зайнятості України*: веб сайт URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (Дата звернення: 19.10.2023).

2. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. *Державна Служба Зайнятості України*: веб сайт URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (Дата звернення: 19.10.2023).

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Розвиток цифрової економіки, заснованої на виробництві, поширенні і споживанні інформації, викликає великі соціально-економічні зрушення, у тому числі і в сфері трудових відносин, при цьому змінюється тип професійної діяльності і характер самої праці. У цифровій економіці накопичення матеріальних благ перестає бути головною метою суспільства, на перший план виходять нематеріальні цінності та інтереси.

Проблеми зайнятості населення в умовах цифрової економіки набувають нового сенсу. Людський та соціальний капітал розглядаються як ключові джерела багатства. Змінюється характер і тип трудових відносин в умовах цифрової економіки. Одним з найбільш поширених видів трудових відносин в цифровій економіці стає виконання роботи на дому замість переміщення в офіс на період робочого дня. Крім цього, з'явилися наступні типи роботи: під час відпустки (в поїзді, в літаку, в готелі), на іноземного роботодавця без виїзду за кордон (наприклад, робота офшорних програмістів).

Розвиток трудових відносин в цифровій економіці призводить до заміни постійного штату тимчасовими виконавцями, при цьому багато видів робіт можуть виконуватися за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами національних кордонів. Помітним трендом останніх років стало дуже швидке зростання числа позаштатних співробітників-фрілансерів. Так, тільки в США у 2020 р. налічувалося 57,3 млн. осіб, що працюють в режимі фрілансу (в т. ч. за сумісництвом), що становить 36% працюючого населення країни [1].

Як наслідок, нові трудові відносини сприяли:

- істотному скороченні трансакційних витрат (оренда офісних приміщень, підбір персоналу, транспортні витрати);
- впровадження гнучкої організації праці і гнучкого штату;
- збільшення продуктивності праці (за рахунок усунення перешкод для роботи, що існують в офісі);
- підвищення мотивації (зростання довіри між наймачем і працівником);
- покращеному обслуговуванню замовників (цілодобово, без оплати понаднормових).

У цифровій економіці змінюється не тільки характер праці, але і вся система трудових відносин. Якщо в традиційній економіці між працівником і наймачем існують вертикальні економічні зв'язки управління/ підпорядкування, то у цифровому секторі керівник вже не стільки начальник, скільки людина, яка координує роботу людей, що часом знаходяться на великій відстані один від одного. Відповідно, вертикальні зв'язки замінюються горизонтальними, при цьому значно послаблюється залежність працівника від керівника компанії [2].

Збільшення незалежності працівника формує між ним і керівником особливий рід партнерських відносин, що вимагають відповідного зростання

довіри. Спеціаліст сам формує портфель замовлень, погоджує обсяг і терміни виконання робіт, а також розмір власної винагороди. Кваліфікація і авторитет виконавця забезпечують йому постійне поповнення портфеля замовлень. Тому неминуче виникає відмова від філософії «одна робота на все життя» і бажання самостійно формувати портфель робіт і керувати ним.

Пандемія коронавірусу внесла свої корективи до ринку праці. Слід зазначити, що країни, які до початку пандемії мали комп'ютеризовані системи підтримки працівників і чітку стратегію переходу на цифрові технології, змогли більш ефективно вирішувати проблеми, пов'язані зі спалахом COVID-19.

У цифровій економіці потрібні абсолютно нові навички та компетенції. Для ефективного використання цифрових технологій і розширення масштабів бізнесу на національному та міжнародному рівнях організаціям необхідні співробітники з оптимальним поєднанням технічних, ділових, міжособистісних і творчих навичок. У сучасних умовах базових навичок (вміння грамотно писати, рахувати і т. д.) вже явно недостатньо, а тому необхідно володіти також діловими і міжособистісними якостями. Вирішальне значення для будь-якого виробничого процесу або надання послуг мають сучасні технічні навички, які доповнюються навичками лідерського рівня, спеціально адаптованими для управління цифровими технологіями. Для роботодавців останнім часом стають пріоритетними так звані «гнучкі навички» (soft skills) потенційних кандидатів: особисті якості та соціальні навички, наприклад, вміння працювати у команді, допитливість, ініціативність, критичне мислення, самоврядування, здатність вирішувати складні завдання, взаємодіяти з різними людьми, правильно розставляти пріоритети.

Дослідження впливу нових технологій на ринок праці показує, що змінюється система і критерії пошуку нових співробітників. Зокрема, при наймі персоналу перевага буде у тих кандидатів, які орієнтуються на отримання нових знань і умінь, прагнуть бути в курсі продуктів технологічної революції, а не орієнтуються лише на традиційну модель навчання з вузькою спеціалізацією. Зростає потреба в кандидатах з навичками і досвідом в різних сферах.

Таким чином, цифровізація бізнес-процесів і цілих галузей в найближчі десятиліття призведе до часткового заміщення людської праці і вивільненню великої кількості персоналу та створить великі проблеми для підприємств і роботодавців. Разом з тим, цифрові технології та платформи будуть позитивно впливати на ринок праці так як вони спростять пошук кадрів, зменшать термін пошуку роботи, будуть сприяти підвищенню продуктивності працівників, покращать ситуацію з залученістю кадрів на підприємства за допомогою дистанційних робочих місць і забезпечать доступ до якісної освіти.

Список літератури

1. Horowitz, S. Freelancing in America 2020 / S. Horowitz // Freelancers Union. URL: <https://blog.freelancersunion.org/2020/10/17/freelancing-in-america-2020/>.
2. Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. Бізнес Інформ. 2020. №10. С. 143–148. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>

Новицький М. В.

к. е. н., кафедра управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет

ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДИНУ ТА ЙОГО ЕФЕКТИВНІСТЬ

Людський капітал вважається основним економічним ресурсом. В сучасних умовах існування економіки важлива роль відведена інвестиціям в людський капітал як одному з факторів розвитку організації. Потреба на своєчасність таких інвестицій виникає у зв'язку з високим розвитком та модернізацією світової економіки.

Будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці, є інвестиції в людину (людський капітал). Витрати, які допомагають підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано значнішим потоком доходів у майбутньому.

Так, підприємство, інвестуючи кошти у професійний розвиток або соціальне забезпечення працівників, може отримати економічний ефект лише за умов, що працівники будуть усвідомлювати важливість вдосконалення своєї трудової поведінки та підвищення кількісних і якісних результатів праці. У свою чергу, бажання працівника більшою мірою буде залежати від тих матеріальних та моральних благ, які він зможе отримати в результаті інвестування у людський капітал поза залежністю від джерела його здійснення. Одночасно підприємство може ці блага запропонувати працівнику лише у випадку підвищення колективного рівня продуктивності праці та якості виготовленої продукції або виконуваних робіт. Таким чином, економічний ефект, який очікує отримати працівник, буде безпосередньо залежати від того економічного ефекту, який розраховує отримати підприємство від інвестованих ресурсів у людський капітал, та навпаки.

Необхідна умова для розвитку будь-якої організації це інвестування в людський капітал. Здатність людини (співробітника) виправдати вкладені в неї кошти та приносити дохід організації дозволяють людському капіталу (як певному обсягу знань, умінь та навичок, які характерні певному працівникові і які він використовує внаслідок своєї діяльності) стати на один рівень з іншими формами капіталу

Під соціальною ефективністю розвитку людського капіталу слід розуміти підвищення кваліфікації та набуття нових знань і вмінь окремим працівником. Персонал, який постійно розвивається, забезпечує собі зростання інтелектуального рівня та рівня життя. Це, в свою чергу, призводить до якісного покращення людського капіталу країни в цілому. Проте об'єктивна оцінка соціальної ефективності сьогодні наражається на істотні труднощі, пов'язані з відсутністю науково обґрунтованої і загально визнаної методики визначення її рівня.[1]

Економічна ефективність заходів з розвитку персоналу виявляється у зростанні прибутків компанії. Зважаючи на те, що ефективність виражається співвідношенням результатів до витрат, основними напрямками її підвищення можна вважати мінімізацію витрат та максимізацію ефекту.

Мотиваційні чинники, що впливають на ефективність інвестицій у людський капітал, включають заходи заохочення персоналу до участі у навчанні, стимулювання до подальшого використання набутих у процесів навчання знань, умінь та навичок, а також дії, – спрямовані на подолання плинності кадрів. З метою підвищення ефективності інвестицій у людський капітал необхідно постійно заохочувати працівників економічними та неекономічними методами мотивації. Навчаючись та використовуючи набуті знання і вміння, працівники розраховують на подальше матеріальне стимулювання та заохочення. Якщо цього не відбувається, то значна частка навчених працівників може звільнитися, а підприємство – втратити інвестовані кошти у заходи з розвитку людського капіталу. [2]

Значна частка великих компаній усвідомили важливість людських ресурсів для власного процвітання. Дедалі більше зростає їх роль в процесі формування людського капіталу шляхом інвестування в підбір та підготовку працівників. На сьогодні підприємства виступають в ролі найефективніших генераторів людського капіталу, здійснюючи професійну підготовку персоналу у відповідності з поточними та перспективними потребами виробництва. Вибір персоналу як основного об'єкта інвестування пояснюється тим, що економічний ефект від вкладень у людські ресурси значно вищий, ніж у засоби праці.

Найважливішим фактором визнається людський час, який дозволяє придбати та накопичити нові запаси активів людського капіталу. Дохідність інвестицій у людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його служби. Лише завдяки інвестиціям формується людський капітал, інвестиції в людський капітал виправдані, якщо вони мають досить високий рівень окупності та рентабельності. [3]

Управління людьми стає чинником, визначальним успіх чи невдачу підприємства. Співробітники організації перетворюються на конкурентне багатство, капітал підприємства, який необхідно розмішувати, розвивати та мотивувати для досягнення необхідних цілей підприємства, а теорія людського капіталу виступає теоретичним обґрунтуванням нових форм роботи з кадрами підприємства.

Список літератури

1. Кирьянов А. В. Види інвестицій в людський капітал і їх ефективність / А. В. Кирьянов // Збірник наукових праць / А. В. Кирьянов.. – 2015.
2. Смілка І. В. Інвестиції у людський капітал: форми та оцінка ефективності / І. В. Смілка. – 2018. – С. – 4-33.
3. Покинйчереда В. В. / Інвестиції в людський капітал: проблеми облікового відображення / В. В. Покинйчереда. – 2018. – №2. – С. 47–53.

Перепельчук Т.В.

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ ТА ВИЗНАЧЕННЯ АКТУАЛЬНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Економічні зміни, які відбуваються в Україні під впливом глобалізації світової економіки, економічної кризи, яка є наслідком обмежень через пандемію COVID-19 та повномасштабних воєнних дій РФ на території України, насамперед, відображаються на ринку праці та виявляють новий рівень його проблем. Ринок праці і його найважливіша складова - робоча сила - є рушійною силою для усіх інших ринків економічної системи країни, тому критичний аналіз поточної ситуації, покращення стану та визначення напрямів подальшого розвитку ринку праці набувають надвисокого ступеня актуальності через його вирішальний вплив на рівень розвитку економіки країни, який на протязі останнього періоду зазнав суттєвих структурних, кількісних і якісних втрат і, тому, потребує застосування актуальних заходів для скорішого його коригування і створення умов для підйому.

Найболючішою проблемою ринку праці України є безробіття - ситуація на ринку праці, при якій частина працездатного населення не може реалізувати свій трудовий потенціал. Показники чисельності безробітного населення України за віковими групами за 2017 – 2021 рр., тис. осіб наведено в табл. 1

Таблиця 1

Безробіття населення України (за методологією МОП) за віковими групами за 2017 – 2021 рр, (тис. осіб)

Показники	2017	2018	2019	2020	2021
Усього безробітних у віці 15-70 років	1698,0	1578,6	1487,7	1674,2	1711,6
у тому числі за віковими групами, років:					
15-24 роки	262,0	233,7	210,5	227,9	215,2
25-29 років	259,8	218,6	178,5	173,0	172,6
30-34 роки	267,2	244,6	194,7	209,2	207,6
35-39 років	206,5	237,4	196,5	271,9	283,9
40-49 років	398,0	359,7	393,8	442,9	464,9
50-59 років	303,8	283,6	312,9	348,4	365,3
60-70 років	0,7	1,0	0,8	0,9	2,1
Працездатного віку	1697,3	1577,6	1486,9	1673,3	1709,5

Джерело: складено автором на основі даних [1]

За даними таблиці 1 за аналізований період кількість безробітних значно змінювалась із тенденцією зменшення у 2017 – 2019 рр. та тенденцією збільшення у 2020 – 2021 рр практично за усіма віковими категоріями. Головною причиною такого росту стала економічна криза, спричинена пандемією COVID-19. Слід зауважити, що на піку карантину близько 17% робочої сили перебували у стані прихованого безробіття.

На протязі усього досліджуваного періоду найбільша чисельність безробітних спостерігається у віковій групі 40 – 49 років, а у молодіжному сегменті - серед вікових груп 15 – 24 рр та 30 – 34 рр.

Показники рівня безробіття за 2017 – 2021 рр наведено в табл.2.

Таблиця 2

Рівень безробіття населення України за статтю за 2017 – 2021 рр.

Показники	2017	2018	2019	2020	2021
Рівень безробіття усього населення у віці 15-70 років, %, у тому числі:	9,5	8,8	8,2	9,5	9,9
- жінок у віці 15-70 років, %	7,7	7,4	7,9	9,1	10,1
- чоловіків у віці 15-70 років, %	11,1	10,0	8,5	9,8	9,5

Джерело: складено автором на основі даних [1]

За даними табл.2, загальний показник рівня безробіття відбиває тенденцію динаміки кількості безробітних за 2017 – 2021 рр і зріс за період на 0,4%. Серед жінок рівень безробіття у 2017 – 2019 рр менше, ніж серед чоловіків, а з 2020 р. по 2021 рр. (також і у 2022 – 2023 рр) - навпаки, рівень безробіття серед жінок більше, ніж серед чоловіків, що пов'язано із наслідками тривалої воєнної ситуації.

У 2022 році також спостерігається негативна динаміка рівня безробіття – за оцінками НБУ відбулось підвищення середньорічного показника до 26% [2], що обумовлено суттєвими зменшеннями пропозицій вільних вакансій через зупинку або закриття бізнесу на частині територій країни, руйнування інфраструктури, зниження споживацького попиту, фізичну втрату виробничих потужностей на територіях, де проходять воєнні дії або переміщення підприємств на безпечні території, структурні диспропорції ринку праці і інш. У 2023 р Мінекономіки прогнозує зниження річного показника рівня безробіття до 19 %. [3]

На протязі 2022 – 2023 років через втрати населення працездатного віку, які понесла країна внаслідок війни (чоловіків, які загинули або покалічені; жінок із дітьми та інвалідів, які виїхали за кордон) значно зменшилась пропозиція робочої сили. Відбувається дискваліфікація тих, хто вимушено не працює, працює не за спеціальністю та воює і інш. «Значні втрати робочої сили у якісному й кількісному вимірах можуть перешкодити відбудові та розвитку країни, спричинити зростання економічного навантаження на працюючих, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них». [4]

Для характеристики стану ринку праці також необхідно розглянути показники кількості вакансій та тенденції зміни його кон'юнктури.

За перший місяць війни кількість актуальних вакансій, зареєстрованих у базі даних Державної служби зайнятості, скоротилася на 44% [5], за даними сайту з пошуку роботи Work.ua кількість пропозицій роботи впала в 15 разів і до кінця 2022 року відновила лише на половину.[6] У 2023 році ситуація починає змінюватись - кількість вакансій збільшується, наприклад, у другій половині року на Work.ua за цим показником практично досягнуто довоєнного рівня.

Але, не дивлячись на збільшення попиту на робочу силу, рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили немає. І якщо на протязі 2017 - 2022 року кон'юнктура ринку праці була трудонадлишковою, то із другої половини 2023 року

вона змінює вектор на трудодефіцитну (окрім сфери ІТ), що пов'язано із досить низькою оплатою праці, незадовільними умовами праці (у тому числі збільшенням тривалості робочого дня за частиною вакантних посад), небажанням чоловіків ставати на облік у Державній службі зайнятості (через мобілізацію), скороченням терміну отримання допомоги по безробіттю із 10-12 місяців у 2022 році до 3 місяців у 2023 р. і інш. [7] Однак це не означає, що проблема безробіття подолана.

Не дивлячись на зміну вектору кон'юнктури ринку праці, згідно з прогнозами НБУ, «безробіття в Україні тривалий час залишатиметься вищим від свого природного рівня через довгострокові ефекти війни... [8] Тому державна політика у сфері відновлення функціонування ринку праці має бути максимально ефективною. Для реалізації цього завдання необхідно: направити зусилля на створення нових робочих місць, насамперед у промисловості та сільському господарстві, шляхом залучення інвестицій, але зрозуміло, що інвестори дбають про безпеку своїх вкладень і поки йде війна розраховувати на поживлення у цьому напрямі складно; стимулювати бізнес не звільняти працівників; поряд із спрощенням процедури отримання статусу безробітного збільшувати термін отримання допомоги з безробіття; запроваджувати урядові програми з підвищення кваліфікації безробітних; поліпшувати умови праці, у тому числі шляхом контролю дотримання положень законодавства про працю та запровадження новітніх технологій; удосконалювати якість навчання, шляхом розширення сфери дуальної освіти, що, з іншого боку, дозволить поліпшити матеріальне становище молоді.

Список літератури:

1. Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.10.2023)
2. Кількість безробітних в Україні сягає 2,9 млн. осіб – НБУ. *Українська правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2023/02/3/696678/>
3. За підсумками року безробіття в Україні знизиться до 19% - Мінекономіки. *Українська правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2023/09/14/704317/>
4. Мороз С. Безробіття в Україні: виклики сучасності. *Економічні науки*. 2022. №6. Том 1. С. 102–109. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2023/01/2022-312-61-15.pdf>
5. Державний центр зайнятості: під час війни ринок зазнав значних змін. Державний центр зайнятості: [сайт]. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/derzhavnyy-centr-zaynyatosti-pid-chas-viynu-rynok-praci-zaznav-znachnyh-zmin> (дата звернення 15.10.2023)
6. Роботу для кожного: як знайти можливість заробітку у важкі часи. УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/robotu-dlya-kozhnogo-yak-znayti-mozhlyvist-zarobitku-u-vazhki-chasi-12120945.html>
7. Громов О. Ринок праці: поживлення та оптимізм на майбутнє. *Урядовий кур'єр*. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/rinok-praci-pozhvavlennya-ta-optimizm-na-majbutnye/> (дата звернення 15.10.2023)
8. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. НІСД: [сайт]. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viynu-tendentsiyi-ta-perspektyvy>

Перепельчук Т. В.

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Зікул В. А.

студентка 3 курсу ФМОІТ, освітнього рівня бакалавр,
Одеський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Україна, як і багато інших країн світу, доволі часто стикається з проблемами гендерної нерівності на ринку праці. Це проблеми, які негативно впливають на розвиток суспільства та економіки в цілому, тому суто необхідно знайти швидкі та ефективні шляхи їх вирішення.

Так згідно з даними Державної служби статистики України, на 2021 р. середня заробітна плата жінок становила 81,6% від заробітної плати чоловіків. [1] В електронному виданні «Економічна правда» наведено дані опитування сервісу "OLX робота" 2021 р., яке показує, що майже 60% жінок у виробничій сфері заробляють до 10 тис грн., чоловіки ж отримували 10 – 20 тис. грн. [2] Такий розрив є результатом різних факторів, таких як професійність, низька представленість жінок у керівництві, несправедливий рівень заробітних плат у порівнянні з чоловіками, причиною чого є стереотипи щодо ролі жінок та чоловіків у суспільстві. [3] Ця тенденція підтверджується і тим фактом, що на 2021 р. за Індексом гендерної нерівності в країнах Європи Україна зайняла 35 місце з 48, тобто отримала 0,2 бала, хоча в провідних країнах цей показник не перевищував 0,1 бала. [4] За результатами цих досліджень зрозуміло, що проблема гендерної нерівності на ринку праці в Україні не є вирішеною і потребує уваги як держави, так і громадськості загалом.

Іншим важливим критерієм того, що описує наявність проблем гендерної нерівності на ринку праці, є недостатня кількість жінок на керівних посадах підприємств. Згідно з дослідженнями, в середньому, тільки 29% керівних місць у компаніях по всьому світу займають жінки, і така закономірність спостерігається і в Україні. [5] Крім того, жінки в Україні частіше за чоловіків займаються безоплатною діяльністю, такою як догляд за дітьми або хворими членами родини, внаслідок чого вони мають менше можливостей та часу для самореалізації і розвитку кар'єри, отриманню високооплачуваних та керівних посад на роботі. Поряд з цим, ще однією проблемою є недостатня увага до проблем сексуального та домашнього насильства в Україні [6], що стає перешкодою для жінок у здійсненні своїх професійних та особистих амбіцій та призводить до недооцінення їхніх здібностей та компетенцій на ринку праці.

Отже, проблеми гендерної нерівності на ринку праці в Україні потребують серйозної уваги та впровадження відповідних заходів у боротьбі з ними. Такими є, по-перше, забезпечення однакового рівня можливостей та прав для жінок та чоловіків на ринку праці (у тому числі, на рівну оплату праці), по-друге, здійснення повноцінної підтримки жінок у кар'єрному зростанні та підвищенні

кваліфікації, а також сприяння у запобіганні статевій (та й будь-якій) дискримінації на робочому місці. Додатковою перспективою є необхідне забезпечення доступності соціального захисту та підтримки для жінок, які займаються безоплатною діяльністю по догляду за дітьми або хворими членами родини.

Для розв'язання цих проблем необхідно: 1) на державному рівні прийняти законодавство, яке б запобігало дискримінації у праці та гарантувало рівність прав для жінок та чоловіків. Доцільним є встановлення квот для жінок в керівництві підприємств та в політиці, а також проведення заходів щодо просвітництва та підвищення свідомості щодо гендерної рівності. Крім того, потрібно враховувати гендерну диференціацію в розробці програм та проєктів зайнятості, які забезпечують рівний доступ до праці для чоловіків та жінок; 2) підприємства, компанії повинні взяти на себе відповідальність щодо забезпечення рівності на роботі та проведення політики, яка сприяє розвитку кар'єри для жінок. Це може включати в себе різноманітні тренінги та програми розвитку, допомогу у вирішенні проблем балансу між роботою та особистим життям, створення безпечної та відкритої робочої атмосфери. Гарним рішенням є також стимулювання розвитку сфери догляду за дітьми та особами похилого віку, що може допомогти жінкам більше зосередитися на кар'єрному зростанні. Для цього можна встановити податкові пільги для компаній, які забезпечують доглядові послуги для дітей та хворих членів родин своїх співробітників.

Взагалі, гендерна рівність є ключовим елементом сталого економічного розвитку та соціального прогресу. І хоча Україна протягом останніх років прогресує в цьому напрямку, все ще існує багато проблем та викликів, які потребують негайного рішення, тому важливо продовжувати працювати над забезпеченням рівності між жінками та чоловіками на ринку праці, щоб створити сприятливе середовище для розвитку кар'єри, підвищення економічного потенціалу жінок та забезпечення більш справедливого та збалансованого суспільства.

Список літератури:

1. Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11.10.2023)
2. Ціна гендерної нерівності на ринку праці. Економічна правда. <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/02/15/682363/> (дата звернення: 11.10.2023)
3. Forbes. Мод Джозеф. Жінки в Україні заробляють на 20% менше за чоловіків, а витрачають більше через «податок на рожеве». Що з цим робити? URL. <http://surl.li/biqvb> (дата звернення: 11.10.2023)
4. Індекс гендерної нерівності в Україні та Європі. Слово і діло. URL. <http://surl.li/gokvv> (дата звернення: 11.10.2023)
5. Жінки посідають лише 29% керівних посад. Що не так із гендерною рівністю в компаніях та що робити. Українська правда. URL. <http://surl.li/eivnf> (дата звернення: 11.10.2023)
6. Домашнє насильство крізь призму війни. Українська правда. URL. <http://surl.li/golab> (дата звернення: 11.10.2023)

Петровська О. М. к. п. н., доцент
кафедри управління персоналом і економіки праці
Одеський національний економічний університет

БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ В УКРАЇНІ ПРИЧИНИ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Недостатня увага з боку держави до безробіття серед молоді може стати підґрунтям як для політичних так і соціальних перетворень. Відсутність робочих місць для молоді в Україні призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя як наслідок пошук роботи за кордоном та відтік молодих спеціалістів з держави за кордон.

З кожним роком, випускники шкіл, професійних училищ, університетів стикаються все частіше з безробіттям та його наслідками такі як: низька заробітна плата, відсутність престижу обраної професії, не бажанням роботодавців брати без досвіду на роботу, відсутність кар'єрного росту, неофіційна робота, а від того це впливає на мотивацію молоді та не бажанням працювати за фахом, а іноді навіть в країні.

Закон України «Про зайнятість населення» трактує що, безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [1].

Головним чинником знесення економіки і збільшення рівня безробіття серед молоді і в загалі є оголошений воєнний стан в Україні, який щодня поглиблює нестабільну економічну та демографічну ситуацію.

Отже, проблеми працевлаштування молоді частини населення призводять до зростання безробіття та як наслідок – зниження рівня життя, а саме:

- поширення не легальних робіт;
- кримінал;
- трудові міграції;
- вплив на психологічний стан особи.

Наразі проблема забезпечення практичними знаннями випускників вишів існує досить давно і не відповідає вимогам сучасного ринку. Задля вирішення цього дисбалансу постає вимога орієнтації студентів до сучасних умов праці та потребами роботодавців у практично кваліфікованих фахівцях різних сфер.

Молоді люди зазвичай найбільше за інші вікові групи страждають через відсутність роботи. В Україні молодіжне безробіття вважають одним з найгарячіших питань соціально-економічної політики держави, адже молодіжні проблеми суттєво впливають не тільки на теперішній але й на майбутній стан економіки та державне становлення України в цілому.

Це питання пов'язано також з тим що в законодавстві немає розмежування цієї групи. Для цього потрібно щоб був механізм державного регулювання для цієї вікової групи. Низький рівень зайнятості осіб зумовлений тим, що молода частина населення у такому віці ще навчається та не має необхідних навичок і

досвіду роботи без якого роботодавці просто не хочуть брати до себе на роботу. Адже логічно що у особи віком у 20 років та особи віком 30 років доволі різні інтереси, рівень та можливості працевлаштування. Тому тут потрібно відокремлення і визначення на законодавчому рівні різних груп молоді яка ще навчається, здобуває професію та молодь яка вже працює та забезпечення гарантованих державою квот працевлаштування на підприємствах за усіх форм власності.

Збір достовірних статистичних даних за часів воєнного стану в Україні дуже обмежан. За даними Державної служби статистики України кількість зайнятого населення в середньому 2021 рік становила 15,6 млн осіб. Кількість безробітного населення становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,9 % робочої сили [2].

Серед молоді віком до 25 років рівень безробіття був майже вдвічі більшим – 19,1%. Послугами державної служби зайнятості протягом січня-вересня 2022 року скористалися 933,4 тисяч осіб, з яких 784,4 тисяч зареєстрованих безробітних що на 22% або 217 тис. менше, ніж за аналогічний період минулого року. Отримували допомогу 713,6 тис. осіб (зменшення на 21% або 188,2 тис. осіб). За сприяння центром зайнятості було працевлаштовано у січні-вересні 2022 року, 235,8 тис. осіб, у тому числі 194,4 тис. осіб зареєстрованих безробітних, з них, 2,4 тис. осіб на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям єдиного внеску. Станом на 1 жовтня 2022 року статус безробітного мали 260,5 тис. осіб, що на 9% менше ніж 2021 року [3].

Подолання безробіття молоді є ключовим питанням на теперішній та післявоєний час в Україні. Держава має регулювати проблему забезпечення зайнятості молоді. Для покращення даного становища потрібно: створення робочих місць, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, створення оплачуваних місць при проходженні практики студентами, підготовка та мотивація до високопродуктивної праці молоді, вдосконалення діяльності молодіжних центрів праці, залучення іноземних інвесторів, створення підприємств на державній основі, забезпечення гарантією працевлаштування молодих спеціалістів. Чинне законодавство України надає широкі гарантії для підтримки молоді, але це тільки регламентовані норми. Проте не має механізму реалізації та контролю забезпечення реалізації програм зайнятості молоді в повному обсязі. Держава повинна враховувати інтереси різних груп вікових груп молоді.

Список літератури

1. Закон України про «Зайнятість населення»
[URL:mhttps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text).
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>.

Пошелюжний В. М.

аспірант

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи
НАН України

ДЕМОГРАФІЧНІ РИЗИКИ ТА РИНОК ПРАЦІ ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Повномасштабне вторгнення 24 лютого 2022 року в Україну російського агресора, призвело до серйозних демографічних змін, які мають суттєвий вплив на ринок праці. Військовий конфлікт, міграція та людські жертви призвели до зменшення кількості населення в країні, що в свою чергу, спричинило низку викликів на ринку трудових ресурсів.

Одним із найпомітніших наслідків війни є зменшення кількості робочої сили в Україні. Державна служба статистики України, до початку повномасштабного вторгнення, зазначала, що чисельність населення України становила 41,1 мільйона осіб [5]. Після початку повномасштабного вторгнення країни-агресора, внаслідок міграції та смертей відбувся різкий спад населення.

За даними Інституту соціальних та демографічних досліджень, на початок 2023, на підконтрольній території України проживало, приблизно, 31,6 млн осіб [4]. Така ситуація призвела до дефіциту робочої сили в різних галузях економіки, зокрема в тих галузях, які найбільше постраждали від конфлікту.

Міграція є однією з найпоширеніших форм демографічних змін під час будь-якої війни. Агресивний військовий конфлікт, що розгорнувся на теренах України призвів до масової міграції населення. Безліч українців були змушені покинути свої домівки та стати внутрішньо переміщеними особами в межах країни, чи перетнути кордон та емігрувати.

Ці процеси призвели до великої втрати робочої сили в тих регіонах, які стали основними зонами конфлікту. Переміщення осіб з окупованих та прифронтових областей, створило значний дефіцит кадрів у них. З іншого боку, регіони, куди переселилися біженці, могли відчувати перевищення і зміни балансу робочої сили, що призвело до збільшення конкуренції на ринку праці.

Окрім цього, мільйони українців виїхали за кордон, включаючи численних фахівців різних галузей. За даними УВКБ ООН станом на жовтень 2023 року, було зареєстровано понад 6,2 мільйона українських біженців по всьому світі [1]. Важливо відзначити, що значна частина емігрантів складалася з жінок працездатного віку із вищою освітою. Їм довелося залишити Україну разом зі своїми дітьми для забезпечення власної безпеки. Така масштабна міграція спричинила серйозний дефіцит кваліфікованих спеціалістів у різних сферах ринку праці [3].

Інтенсивні бойові дії супроводжується незворотними людськими втратами, як серед цивільного населення, так і серед українських військовослужбовців, більшість з яких були чоловіками працездатного віку. Ця жахлива ситуація призвела до значного зменшення людського потенціалу та робочої сили в країні.

Варто відзначити, що велика кількість чоловіків, які становили вагому частину робочої сили, були змушені приєднатися до оборони територіальної цілісності України, що призвело до зміни їхньої професійної сфери діяльності. Це також може вплинути на гендерний баланс на ринку праці, оскільки внаслідок мобілізації чоловіків до військової служби, багато жінок вимушені були замінити їх та взяти на себе більше обов'язків.

Війна може спричинити зміну вікової структури населення через зниження кількості молодих людей і збільшення кількості осіб похилого віку. Бойові дії та нестабільність призвели до стресу та неспокою в сім'ях, що сприяє зниженню народжуваності. Це може призвести до демографічного виклику в майбутньому, коли кількість людей, які виходять на пенсію, може перевищити кількість молодих працівників, які вступають на ринок праці. Таке старіння населення може вплинути на доступність робочої сили та потребу у медичних послугах та пенсійному забезпеченні у майбутньому [2].

Загалом, демографічні ризики, пов'язані з війною в Україні, створюють значні виклики для ринку праці та соціально-економічного розвитку країни. Втрата кваліфікованих спеціалістів та зменшення кількості фахівців у певних сферах може призвести до зниження конкурентоспроможності України на міжнародному ринку та ускладнити завдання повоєнного відновлення країни. Ці виклики вимагатимуть від уряду та суспільства розробки стратегій і програм для підтримки ринку праці й врегулювання демографічних та соціальних питань в Україні.

Не дивлячись на всі виклики, пов'язані з демографічними змінами внаслідок війни, українське суспільство проявило велику стійкість та солідарність, що сприяє відновленню країни та підтримці усіх її громадян у цей важкий період.

Список літератури

3. Situation Ukraine Refugee Situation. *Operational Data Portal*. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1>.

5. Боброва Д. О., Дон О. Д. Міжнародна трудова міграція та її вплив на ринок праці України в умовах військової агресії рф. *Галицький економічний вісник*. 2023. Том 82. No 3. С. 216-226. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/42549/2/GEJ_2023v82n3_Bobrova_D-International_labor_migration_216-226.pdf.

6. Депопуляція неминуча. Директорка Інституту демографії Елла Лібанова спрогнозувала, скільки людей житимуть в Україні через 10 років. *Новини України та Світу. Головні і останні новини*. – NV. URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/yakim-bude-naselennya-ukrajini-cherez-10-rokiv-sociologinya-novini-ukrajini-50355763.html>.

7. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.

Рингач Н.О.

д. н. держ. упр., проф., головний науковий співробітник, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАНУ

Балабанова М.І.

студентка 4-го курсу, Шуменський університет імені Константина Преславського

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ПОГІРШЕННЯ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛЮДСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ

Здоров'я є однією з найважливіших якісних характеристик населення, яка впливає на життєдіяльність індивідууму і суспільства у цілому та визначає спроможність людей до продуктивної праці, творчості і соціально-економічного благополуччя та обороноздатності і конкурентоспроможності держави. Війна є потужним деструктивним фактором, що детермінує загрози здоров'ю населення (безпосередні та опосередковані).

З початком повномасштабного вторгнення РФ в Україну мільйони українських громадян (переважно жінки, діти та люди старшого віку) опинилися за кордоном в пошуках притулку і захисту від небезпек війни.

Такі чинники, як загибель близьких, втрати здоров'я, житла, роботи та доходів, злам звичного способу життя та постійні тривога та страх за себе та рідних спричинюють хронічний стрес, відбиваючись на ментальному і соматичному здоров'ї. Так, показано, що захворюваність на серцево-судинні захворювання серед біженців збільшується в 1,7 раза порівняно з показниками, зафіксованими у країні в період часу до тієї події, що спричинила вимушену міграцію [1].

Неінфекційні захворювання є надважливою проблемою громадського здоров'я, що мігрує разом з вимушеними переселенцями, а порушення лікування хронічних серцево-судинних хвороб, цукрового діабету, онкозахворювань, підвищує ризик інвалідності і передчасної смертності. Експертами ВООЗ виявлені ключові проблеми, які включали відсутність постійного постачання ліків від хронічних захворювань, та труднощі з контролем перебігу неінфекційних хвороб як в Україні, так і за її межами, і навіть проблеми через відсутність сумісності ліків для тих, хто повертається додому з ЄС через різне ліцензування та реєстрацію. Згідно з основними гуманітарними принципами, вже у червні 2022 р. було розроблено стратегічний план реагування (Ukraine crisis strategic response plan) спрямований на задоволення основних потреб у медичному обслуговуванні всіх постраждалих груп населення, незалежно від того, де вони можуть перебувати, а також на забезпечення доступу до необхідних послуг у безпечному середовищі відповідно до принципів захисту [2].

Метою дослідження було висвітлити сприйняття зумовлених війною й вимушеним переміщенням проблем зі здоров'ям та змін стану здоров'я за самооцінкою у середовищі українських біженців за кордоном, а також потреби у медичній допомозі.

За спеціально розробленою анкетною з вивчення впливу на здоров'я втікачів від російсько-української війни (з отриманням поінформованої згоди на обробку персональних даних та використання їх в цілях дослідження) у червні-серпні 2023 р. було опитано 60 осіб, які отримали тимчасовий прихисток у Німеччині (45) та Болгарії (15). Опитані проживали у м. Бонн (Північний Рейн-Вестфалія) та у містах Північної Болгарії за програмою «Временна закрила». Середній вік опитаних у Болгарії 46,8 р., у Німеччині – 49,8 року, співвідношення чоловіки/жінки виявилось подібним, 1:5. Більшість респондентів було опитано, 5 анкет було заповнено самостійно. Попри усвідомлення методологічних обмежень і неможливості повноцінного репрезентативного дослідження можна вважати результати віддзеркаленням ситуації серед українських біженців у конкретний період війни та у визначених країнах.

У Німеччині, за даними міністерства внутрішніх справ ФРН, станом на перше півріччя 2023 р. надається тимчасовий захист 1,07 млн. українських громадян. Федеративна земля Північний Рейн-Вестфалія прийняла близько чверті млн українських біженців, понад 5000 українців зареєстровані в місті Бонн. Нами було проведено бліц опитування мешканців табору Німецького Червоного Хреста (DRC), що прибули з різних регіонів України. Для аналізу було відібрано лише відповіді 25 цивільних з числа пересічних громадян, та вилучено анкети осіб, що потрапили до Бонну в межах програми медичної евакуації. Це зумовлено тим, що поранені та хворі військовослужбовці, а також цивільні пацієнти, повноцінне ефективне лікування яких на Батьківщині було неможливо в воєнних умовах (переважно онкологічні, гематологічні та рідкісні захворювання) апріорі мали значні проблеми зі здоров'ям, що і спричинило їх спрямування до даної програми. Результати аналізу вилучених анкет будуть представлені у наступному дослідженні.

Опитаних попросили із запропонованого списку вибрати найважливіші проблеми зі здоров'ям, з якими вони зіткнулися з 24.02.2022. Абсолютна більшість респондентів (89,8% – Німеччина; 85,7% – Болгарія) назвала такими психологічні (коливання настрою, стрес, прояви депресії), причому для половини з них це була єдина вибрана позиція. Це перекликається з виявленими у дослідженні даними про самопочуття та зміни емоційного стану українців упродовж першого року повномасштабної війни [3].

Наступними за частотою згадування були обмеження доступу до медичних послуг (50% та 44,5% відповідно) та брак необхідних медикаментів та обладнання (26,2% та 21,4%). Одиниці вказали на розвиток нових (загострення наявних) захворювань та виникнення нових проблем, яких до війни не було (ушкоджень внаслідок воєнних дій (поранення, травми, опіки, контузії тощо).

Натомість при оцінці найважливіших проблем зі здоров'ям, з якими, на думку опитаних зіткнулися з 24.02.2022 їх близькі, три названі найголовніші проблеми згадувались практично з однаковою частотою. Можна висловити гіпотезу, що про проблеми близьких респонденти дізнавалися при спілкуванні (безпосередньому, або на відстані), тому такі досить табуйовані в українському суспільстві питання ментального здоров'я обговорювалися менше, тоді як скарги

на брак доступу до послуг, ліків та виробів медичного призначення більше озвучувалися.

Понад 70% опитаних в обох країнах сказали, що були змушені звертатися по медичну допомогу у країні перебування (84,1% у Німеччині та 71,4% у Болгарії). Найбільш згадуваними причинами звернення було названо тривогу, депресію, безсоння (понад половина тих, хто зверталися до медичного закладу у Болгарії і лише кожен десятий у Бонні) та артеріальну гіпертензію (60% респондентів з Німеччини повідомили про цей привід візиту до медичного працівника). Зазначимо, що підвищення артеріального тиску частіше спостерігається у людей старшого віку. Одночасно саме для цієї вікової групи травмуючий ефект вимушеної міграції є найбільш сильним.

Підкреслимо, що і за даними медичної служби табору Німецького Червоного Хреста, саме підвищений артеріальний тиск виявився найчастішою причиною звернення по медичну допомогу, причому досить часто у відносно молодих людей без діагнозу артеріальної гіпертензії у минулому [4]. У ряді випадків, особливо у осіб віком старше 65 років, виникала потреба невідкладного лікування у стаціонарі. Такі причини для звернення, як коронавірусна хвороба; застуда і сезонні захворювання; радикуліт, болі у спині та попереку були приблизно однаковими за значущістю, та спричинювали візит до медичного закладу менше ніж у 10% опитаних в обох групах. Абсолютна більшість повідомила про погіршення здоров'я (71,4% – у Болгарії та 76,3% – у Німеччині).

Висновки: Результати соціологічного дослідження висвітлили значущість зумовлених війною й вимушеним переміщенням проблем зі здоров'ям у середовищі українських біженців за кордоном та підтвердили явище погіршення (за самооцінкою) здоров'я понад двох третин опитаних українських шукачів притулку від війни у Німеччині та Болгарії. Більшість респондентів вказали, що були змушені звертатися по медичну допомогу у країні перебування (84,1% у Німеччині та 71,4% у Болгарії). Акцентування на психологічних проблемах детермінує ймовірні загрози щодо зниження працездатності та процесів набуття нових знань та навичок, порушень у стані ментального здоров'я у майбутньому.

Все це засвідчує негативний вплив на якісні характеристики населення, насамперед на трудовий потенціал, а також зростання потреби у медико-соціальній допомозі як у країнах тимчасового перебування, так і у перспективі після повернення в Україну.

Список літератури

1. Epidemiology of cardiovascular disease and its risk factors among refugees and asylum seekers: systematic review and meta-analysis. [Al-Rousan T, AlHeresh R, Saadi A, et al]. *Int J Cardiol Cardiovasc Risk Prev.* 2022; 12:200126. doi: 10.1016/j.ijcrp.2022.200126
2. Ukraine crisis strategic response plan for June – December 2022. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
3. A year of full-scale war in Ukraine: thoughts, feelings. [Khelashvili A, Bobrova A, Khassai Y, et al]. Cedoss. 2023; 86 p.
4. Nataliia Rynhach, Faisal Hanif. The Problem of Arterial Hypertension among Ukrainian Refugees in Germany: A View from Bonn // «Полтавські дні громадського здоров'я»: VII Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю. (Полтава, 26 травня 2023 року). Полтава, 2023. С.125-128.

Ротанова А.В.,
магістрантка, Донецький національний
університет імені Василя Стуса

ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ ЯК ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

З початком повномасштабної агресії росії в Україні у лютому 2022 р. значно зросла кількість внутрішньо переміщених осіб - людей, які через війну були вимушені виїхати з місць постійного проживання та розпочати життя у інших територіальних громадах. Згідно чинного законодавства внутрішньо переміщеною особою (ВПО) вважається громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [3].

За даними Мінреінтеграції України з початку повномасштабного російського вторгнення станом на 1 жовтня 2023 року в Україні зареєстровано понад 8 млн ВПО, що становить близько 15% від загальної кількості населення країни [2]. Враховуючи масовість цієї категорії в українському суспільстві, внутрішньо переміщені особи мають бути одним з пріоритетів державної регіональної політики в Україні, бо за умов відсутності цілеспрямованої політики інтеграції ВПО слід очікувати збільшення рівня еміграції ВПО за кордон та уповільнення процесу соціально-економічного відновлення України через значну втрату людського ресурсу.

Державна регіональна політика представляє собою систему цілей, заходів, засобів та узгоджених дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб для забезпечення високого рівня якості життя людей на всій території України з урахуванням природних, історичних, екологічних, економічних, географічних, демографічних та інших особливостей регіонів, їх етнічної і культурної самобутності [1]. Отже, в сучасних умовах особливим об'єктом, а й одночасно пріоритетом такої політики мають бути ВПО та підтримка для них якості життя на належному рівні.

Інтеграція ВПО в приймаючі громади є складним і багатогранним процесом, який вимагає комплексного підходу з боку держави та місцевого самоврядування. Державна регіональна політика щодо ВПО має бути спрямована на забезпечення їхніх основних прав і свобод, а також створення умов для їхньої повноцінної інтеграції в суспільство.

Основні напрямки державної регіональної політики щодо ВПО передбачають:

- забезпечення житлом. Для цього держава реалізує низку програм і проєктів, спрямованих на будівництво тимчасового та постійного житла для ВПО, а також на надання допомоги в отриманні житла в оренду;

- соціальний захист. ВПО мають право на отримання соціальної допомоги, зокрема на допомогу на проживання, пенсії, соціальні послуги. Держава забезпечує виплату соціальної допомоги ВПО в повному обсязі та без дискримінації;

- працевлаштування. Держава реалізує програми і проєкти, спрямовані на сприяння працевлаштуванню ВПО, зокрема на професійну підготовку та перепідготовку, створення нових робочих місць;

- освіта. Держава забезпечує доступ до освіти для дітей ВПО, зокрема надає їм можливість навчатися в школах та інших навчальних закладах у приймаючих громадах;

- медицина. Держава забезпечує доступ до медичної допомоги для ВПО, зокрема надає їм можливість отримувати медичну допомогу в закладах охорони здоров'я у приймаючих громадах.

Державна регіональна політика щодо ВПО має бути спрямована на створення умов для їхньої повноцінної інтеграції в громаду, яка стала їх місцем нового проживання. Це означає, що ВПО повинні мати можливість реалізувати свої права і свободи, брати участь у суспільному житті, а також відчувати себе повноцінними членами цієї громади одночасно зміцнюючи її соціально-економічний потенціал.

Для досягнення цієї мети держава та місцеве самоврядування мають здійснювати комплекс заходів, спрямованих на: інформування ВПО про їхні права та свободи; залучення ВПО до суспільного життя; створення сприятливого соціального середовища для ВПО в приймаючій громаді.

За умов цілеспрямованої державної регіональної політики інтеграції ВПО та її постійного корегування, слід очікувати: адаптації ВПО на новому місці проживання, інтеграції ВПО в громадах з урахуванням їх потреб, зменшення показників еміграції, зменшення втрати трудового ресурсу сприятиме соціально-економічному відновленню України.

Вінниччина є одним з регіонів масової концентрації ВПО - у Вінницькій міській територіальній громаді на тривале проживання зареєструвалися майже 46 тисяч вимушених переселенців [4]. Міська влада Вінниці докладає значних зусиль для забезпечення потреб ВПО. У місті створено спеціальний Центр допомоги ВПО, який надає широкий спектр послуг, включаючи реєстрацію, надання житла, харчування, медичної допомоги та соціальних виплат. Крім того, у Вінниці діють центри психологічної підтримки, активно працюють волонтерські та громадські організації, які допомагають ВПО з адаптацією до нового життя.

Вінниця надає всебічну допомогу ВПО, допомагаючи їм адаптуватися до нового життя та повернутися до нормального життя. Спеціально для внутрішньо переміщених осіб був розроблений довідник, що розміщено на сайті Вінницької міської ради [4]. Це своєрідна «Дорожня карта» з роз'ясненням, в якій прописано

все: від того куди звертатись для тимчасового розселення та отримання довідки ВПО – до надання психологічної та медичної допомоги.

З березня 2022 року при Департаменті соціальної політики Вінницької міської ради ефективно працює центр надання благодійної допомоги переміщеним особам, одночасно для них відкрили й Центр речей.

Вінницька міська територіальна громада першою в Україні налагодила співпрацю з міжнародними партнерами, які надавали допомогу ВПО. Так продовольчою програмою місії ООН 36 000 внутрішньо переміщеним особам (17000 родин) надано грошову допомогу від міжнародних партнерів України на загальну суму 102,7 млн грн [4]. Додатково надавалася допомога від Управління Верховного комісара ООН з питань захисту біженців. Спільно з Укрпоштою ВПО щомісячно протягом 3-х місяців виплачувалася допомога у розмірі 2220 гривень на особу. Допомога ВПО на Вінничині надавалася і з боку численних Міжнародних фондів, благодійних та релігійних організацій. Серед яких ООН в галузі Народонаселення, ЮНІСЕФ, СОС Дитячі містечка Україна, ІнтерСОС, Лікарі без кордонів, Міжнародна Організація Міграції, Релігійна місія “Карітас-Спес Вінниця”, Міжнародна гуманітарна організація «АСТЕД», Міністерство закордонних справ Швейцарії та посольство Швейцарії та інші.

Наразі переселенці у Вінниці отримують увесь спектр соціальних і медичних послуг. Мають вони і всебічне сприяння у працевлаштуванні та започаткуванні власного бізнесу. Люди із числа ВПО, які хочуть оселитися у місті, можуть взяти участь і в цільовій програмі «Муніципальне житло».

Робота щодо інтеграції та підтримки ВПО має бути постійною і системною. Головним завданням влади та громадськості Вінниччини залишається робити так, щоб ВПО були максимально залучені до життя громади, а їх базові потреби соціально-економічного характеру були задоволені на необхідному рівні. Отже, державна регіональна політика, що реалізується в регіоні має бути скорегована відповідно до нових викликів, обумовлених війною та враховувати заходи щодо адаптації ВПО до життя в приймаючій громаді та подальшого їх закріплення в ній.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2014 р. № 156-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text>

2. Офіційний сайт Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України. URL: <https://minre.gov.ua/2023/02/06/zavdannya-minreintegracziyi-na-2023-rik-integracziya-vnutrishnih-pereselencziv/>

3. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. №1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

4. Офіційний сайт Вінницької міської ради. URL: <https://www.vmr.gov.ua/>

Слюсар Л.І.

к. е. н., провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
Ім. М. В. Птухи НАН України

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД: ДЕМОГРАФІЧНІ РИЗИКИ

Довготривалість війни, нав'язаної Україні РФ, спонукає вже зараз не тільки розробляти стратегію повоєнного відновлення, але і робити кроки по втіленню цієї стратегії в життя. Науковці сходяться на думці, що Україні необхідно не тільки відновлення зруйнованої економіки і соціальної сфери, а і формування нової, модерної моделі економіки [1, с. 28-30]. Створення в Україні модерного господарського комплексу, здатного конкурувати із провідними економіками світу, неможливо без інноваційної моделі розвитку. Перехід від переважно відтворювальної до інноваційної моделі розвитку, яка базується на швидкому впровадженні у різні сфери найбільш передових технічних, технологічних та соціально-економічних ідей, відбувається у всіх розвинених країнах світу. Ця модель, що базується на нових наукових знаннях, передових інформаційних технологіях, послугах і продуктах, забезпечує постійне якісне оновлення і розвиток, забезпечує економічне зростання і загальний прогрес держави. Ще у довоєнні роки вчені стверджували, що від оволодіння інноваційними механізмами розвитку залежить доля України: чи рухатиметься вона в напрямі входження до числа розвинених країн, чи залишиться стагнуючою країною на узбіччі науково-технічного і соціального прогресу [2, с. 5].

Інноваційний розвиток є неможливим без налагодження взаємодії інститутів, держави і ринку, формування сприятливого інноваційного клімату, здійснення прориву з використанням сучасних інноваційних технологій тощо. Однак не менш важливим є наявність відповідного людського потенціалу, достатньої кількості населення високої, сучасної якості, тобто здатного до постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технічних, технологічних та соціальних нововведень, професійної гнучкості і мобільності, на раціональне використання свого потенціалу. Вже у довоєнний період демографічна ситуація в Україні була складною, численні демографічні проблеми, що загострювались (значна депопуляція, старіння населення і відповідно робочої сили, низький рівень здоров'я і життєстійкості населення, масштабна трудова і освітня міграція, маргіналізація окремих груп населення) могли стати значними перепонами для інноваційного розвитку економіки [3, с. 45-50].

Повномасштабна війна значно погіршила демографічну ситуацію, деформувала перебіг всіх соціально-демографічних процесів, загострила існуючі демографічні проблеми і продукувала нові ризики. Наразі найгострішою демографічною проблемою є значне зменшення чисельності населення через величезні людські втрати – як військових, так і цивільного населення, та масштабну вимушену зовнішню міграцію. Вже зараз економіка, значно ослаблена війною, починає відчувати нестачу трудових ресурсів. Надалі

найгострішими демографічними ризиками є: деформація статево-вікової структури населення і поглиблення його старіння через загибель і зовнішню міграцію населення працездатного віку; зниження народжуваності через міграційний відтік населення і закріплення біженців за кордонами країни; підвищення смертності через військові втрати: безпосередні (смерті внаслідок бойових дій та обстрілів) та опосередковані й відкладені в часі (поранені; померлі через відсутність доступу до медичної допомоги, проблем із доступом до ліків тощо) і, відповідно, зменшення тривалості здорового життя; загострення проблем у шлюбно-сімейній сфері. Отже, успішний інноваційний розвиток економіки України потребує поліпшення демографічної ситуації, яка зараз є критичною.

Повоєнне відновлення України потребує відповідних трудових ресурсів, отже вкрай актуальною є проблема повернення вимушених емігрантів, які зараз перебувають за кордоном. Однак повернення громадян України на батьківщину залежить від багатьох факторів: безпекової ситуації в країні (це найважливіше), темпів відновлення зруйнованого житла і соціальної інфраструктури, ситуації на ринку праці й загальної соціально-політичної ситуації. На сьогодні за даними численних соціологічних досліджень переважна більшість вимушених зовнішніх мігрантів декларують бажання повернутися до України, однак чим довше триватиме війна, тим, відповідно до загальносвітових тенденцій, частка неповерненців зростатиме. Зростання масштабів неповернення емігрантів призведе до безповоротних демографічних втрат населення, передовсім молодого та середнього віку, що посилить демографічне старіння та навантаження на економічно активне населення. Висловлюється думка про залучення в країну зовнішніх іммігрантів, однак поки це питання вкрай складне і дискусійне.

В умовах нестачі трудових ресурсів вкрай важливим є їх ефективне використання як на рівні країни, так і на рівні окремого підприємства/фірми. Зростає значення інноваційних методів підготовки і перепідготовки кадрів, використання трудового потенціалу населення пенсійного віку, новітніх освітніх методик для всіх вікових груп, поширення практик навчання впродовж всього життя. Повинна бути вирішена проблема гідної праці, тобто забезпечення повної зайнятості з гідною оплатою праці, безпечним робочим місцем, наявністю перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції. Це буде суттєвим запобіжником подальшого еміграційного відтоку населення і сприятиме поверненню тих, хто зараз за кордоном.

Список літератури

1. Відбудова для розвитку: зарубіжний досвід та українські перспективи : міжнародна колективна монографія – НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2023. – 571 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/Reconstruction-for-development.pdf>
2. Інноваційна Україна 2020. : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. ; НАН України. - К.: 2015. – 336 с.
3. Слюсар Л.І. Демографічні передумови інноваційного розвитку: сучасні проблеми та способи їх подолання// журнал «Україна: аспекти праці» – 2019 – № 1 – С. 45-50.

Твердохліб А.В.

аспірант,

Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

СОЦІАЛЬНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ТА РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Війна завжди є викликом для суспільства в цілому та для ринку праці зокрема. В умовах війни економіка та соціальна інфраструктура піддаються серйозному стресу, що може призвести до значного погіршення життя населення та різкого зміни у робочих умовах. У таких умовах соціальна резильєнтність грає ключову роль у забезпеченні стійкості суспільства та відновленні ринку праці після завершення війни.

Соціальна резильєнтність – це складне поняття, яке має багато тлумачень. Загалом це визначається як здатність соціальних систем протистояти стресам і потрясінням, адаптуватися до них і відновлюватися після них.

З позиції адаптації до змін визначають соціальну резильєнтність Б. Вокер і Д. Солт: «здатність соціальних систем адаптуватися до змін» [4], з позиції протидії стресам та руйнуванням: «здатність соціальних систем підтримувати або відновлювати свою структуру, функції та ідентичність перед обличчям стресу чи руйнування» [2] та «здатність соціальних систем протистояти стресам і потрясінням» [3], та можливостей виходу із кризових ситуацій: «здатність соціальних систем виходити з кризи» [1]

Соціальну стійкість можна виміряти на різних рівнях, включаючи індивідуальний, громадський, організаційний і суспільний рівні.

Індивідуальна соціальна стійкість – це здатність індивідів протистояти стресам і шокам, адаптуватися до них і відновлюватися після них. Його можна виміряти такими факторами, як емоційна стійкість, навички подолання стресу та навички вирішення проблем.

Соціальна стійкість громади – це здатність спільнот протистояти стресам і потрясінням, адаптуватися до них і відновлюватися після них. Його можна виміряти такими факторами, як соціальна згуртованість, соціальна підтримка та ресурси громади.

Організаційна соціальна стійкість — це здатність організацій протистояти стресам і потрясінням, адаптуватися до них і відновлюватися після них. Його можна виміряти такими факторами, як культурна адаптованість, організаційна гнучкість і здатність до інновацій.

Соціальна стійкість суспільства — це здатність суспільства протистояти стресам і потрясінням, адаптуватися до них і відновлюватися після них. Його можна виміряти такими факторами, як економічна стабільність, соціальна солідарність і політична стабільність.

Одним із важливих викликів для ринку праці в умовах війни є зниження економічної активності та збільшення безробіття. Війна може призвести до

зруйнування підприємств, переселення населення, та втрати робочих місць. Однак соціальна резильєнтність може допомогти суспільству та ринку праці подолати ці виклики. Це включає в себе здатність адаптуватися до нових умов, швидко знаходити рішення для відновлення економіки та робочих місць, та забезпечувати підтримку для тих, хто втратив роботу.

Однією з перспектив для ринку праці в умовах війни є розвиток нових галузей та секторів, які можуть стати двигунами економічного відновлення. Наприклад, виробництво військової техніки та обладнання, відновлення інфраструктури після війни, та гуманітарні програми можуть стати джерелами нових робочих місць. Крім того, розвиток інноваційних технологій та цифровізація також можуть забезпечити стійкість ринку праці у важких умовах.

Важливим аспектом соціальної резильєнтності є інвестиції у освіту та навички. Навички здатності адаптуватися до нових умов та розвитку нових технологій є ключовими для успішного функціонування на ринку праці. Умови війни можуть змінювати вимоги до робочої сили, і ті, хто мають актуальні навички, будуть мати кращі можливості для знайомства з новими робочими місцями та забезпечення стабільного доходу.

Крім того, важливо забезпечувати психологічну та соціальну підтримку для населення, яке було у зоні активних бойових дій. Травми, які може завдати війна, можуть мати серйозний вплив на психічне та фізичне здоров'я людей. Забезпечення доступу до психологічної допомоги та соціальних програм допоможе відновити здоров'я та підвищити загальний рівень резильєнтності суспільства.

Загалом, соціальна резильєнтність та ринок праці в умовах війни представляють собою складну взаємодію між економічними та соціальними процесами. Суспільство та держава повинні спільно працювати для створення умов.

Список літератури

1. Adger W. N. Vulnerability. *Global environmental change*. 2006. 16(3). P. 268-281.
2. Lozeau F. Community resilience: A conceptual framework. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention, United States Department of Health and Human Services. 2005.
3. Turner B. L., Kasperson R. E., Matson P. A., McCarthy J. J., Corell R. W., Christensen L., ... & Moser S. C. A framework for vulnerability analysis: Enhancing the resilience of human-environment systems. *Environmental Management*. 2010. 46(3). P. 308–320.
4. Walker B., Salt D. Resilience thinking: Sustaining ecosystems and people in a changing world. Island Press. 2006.

Федулова І. В.

д. е. н., професор, кафедри менеджменту, Державний торговельно-економічний університет

Джулай М.В.

аспірант кафедри менеджменту, Державний торговельно-економічний університет

ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ ТОРГІВЛІ

Війна в Україні здійснила значний вплив на ринок праці. Загальною тенденцією ринку праці стало закриття вакансій у більшості роботодавців або зменшення пропозицій для кандидатів у 25 разів. Пріоритети усіх підприємств були спрямовані на збереження співробітників у безпеці, переведення бізнесу і співробітників у безпечне місце. Доцільно проаналізувати зміну рівня середньої заробітної плати щомісячно у 2021 та 2022 роках (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка зміни середньої заробітної плати в Україні за 2021-2022 роки

Місяць	Середня зарплата за вакансіями за 2021 р., грн.	Середня зарплата за резюме за 2021 р., грн.	Середня зарплата за вакансіями за 2022 р., грн.	Середня зарплата за резюме за 2022 р., грн.	% зміни середньої зарплати за вакансіями 2022/2021	% зміни середньої зарплати за резюме 2022/2021
Січень	13023	14017	14127	15642	8,48%	11,59%
Лютий	13061	13591	14413	15606	10,35%	14,83%
Березень	13071	13751	14802	15870	13,24%	15,41%
Квітень	13230	13635	13476	15662	1,86%	14,87%
Травень	13240	14235	13395	15412	1,17%	8,27%
Червень	13111	14322	13635	15357	4,00%	7,23%
Липень	13372	14321	13674	15617	2,26%	9,05%
Серпень	13510	14863	13879	15707	2,73%	5,68%
Вересень	13506	14868	13766	15744	1,93%	5,89%
Жовтень	13840	15281	14290	15967	3,25%	4,49%
Листопад	13980	15095	14455	16102	3,40%	6,67%
Грудень	14038	15378	14712	16313	4,80%	6,08%

Джерело: побудовано за [1].

Середня заробітна плата у 2022 році є вищою навіть у перший місяць повномасштабного вторгнення (лютий-березень) у порівнянні з 2021 роком. Однак бажаний рівень зарплати у кандидатів менше від запропонованого роботодавцями на 2-7 процентні пункти. Внаслідок швидкої масової міграції більшість українців втратили роботу, тому фінансово платоспроможним залишався один член сім'ї. За даними сайту пошуку роботи Work.ua загальне зниження рівня середньої заробітної плати спостерігається у 2022 році через низьку кількість високо оплачуваних вакансій. Тобто український роботодавець за наявності вакансій у 2022 році в першу чергу розглядав кандидатів на початкові позиції з низькою кваліфікацією чи відсутністю потреби в ній.

Відповідно до даних Міністерства соціальної політики України станом на 4 вересня 2023 року в Україні зареєстровано 4 892 130 внутрішньо переміщених осіб (ВПО) з них 59,8% жінки та 40,2% чоловіки. За віковими групами ВПО переважно віком 31-40 та 61-70 років (рис.1). Кількість дітей, які змушені були змінити місце проживання, становить 1 093 821.

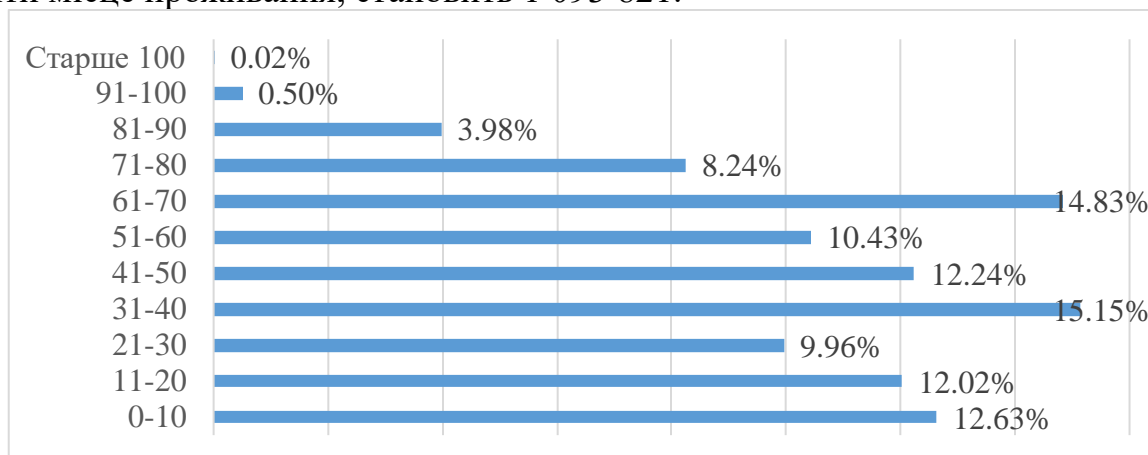


Рис.1. Розподіл ВПО за віковими групами станом на 04.09.2023 за даними Міністерства соціальної політики України
Джерело: побудовано за [2].

Найбільша кількість ВПО, які втратили роботу, спостерігається в Донецькій і Харківській областях України. Завдяки використанню роботодавцями гнучкого підходу до управління персоналом, а саме віддаленому формату роботи, більшість офіційно зареєстрованих ВПО залишилися платоспроможними. Швидка реакція роботодавців на зміну ринку праці сьогодні виступає їх конкурентною перевагою.

В Україні прогнозується активне відновлення зайнятості працездатного населення та зменшення рівня безробіття під впливом відновлення економіки. Українські роботодавці через високу міграцію внаслідок війни мають зменшити вимоги до кандидатів і бути більш гнучкими до віддаленого формату роботи. Це забезпечить необхідну кількість кваліфікованих кандидатів на відкриті позиції в компанії.

На рис. 2 показано ситуація на ринку праці в сфері торгівлі.

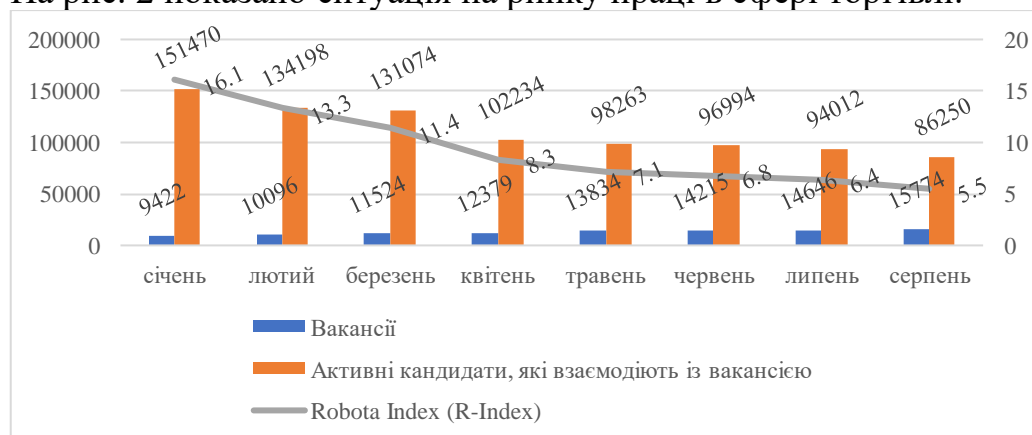


Рис. 2. Аналіз вакансій в сфері торгівлі за 8 місяців 2023 року
Джерело: побудовано за [1].

Кількість вакансій у сфері торгівлі за останні 8 місяців зросла на 67%, тобто зростала на 8% щомісячно (рис.2). А кількість активних кандидатів, що взаємодіють із підприємствами зменшилась за цей період на 46% тобто майже удвічі. Відповідно на ринку праці в сфері торгівлі існує певна потреба у працівниках і компанії конкурують між собою в частині залучення персоналу.

Robota Index (R-Index) – це індекс, який демонструє співвідношення активних кандидатів, які взаємодіють із підприємством, до кількості вакансій на ринку за вибраними параметрами. Існує наступна категоризація параметрів R-Index: 0-2 – гострий дефіцит претендентів; 2-4 – дефіцит претендентів; 4-8 – здорове співвідношення між роботодавцями і шукачами; 8-12 – високий рівень конкуренції пошукувачів за робочі місця, ринок роботодавця; від 12 – високий рівень конкуренції пошукувачів за робочі місця [1]. Кількість кандидатів на одну вакансію у січні становила 16 осіб, а в серпні вже 5. Відповідно, в січні була висока конкуренція серед роботодавців за персонал, а в серпні ринок дещо стабілізувався і наближається до рівноваги. Так, кількість кандидатів на одну вакансію в серпні була втричі меншою ніж в січні.

Основними тенденціями ринку праці у сфері торгівлі стали закриття підприємств, масова втрата роботи серед населення, міграція у більш безпечні місця, зменшення пропозицій для кандидатів на ринку праці. В результаті чого відбулось зростання кількості зареєстрованих безробітних, хоча дана тенденція зупинена у 2023 році.

Для відновлення роботи підприємств і для створення робочих місць необхідні підтримка розвитку бізнесу з боку держави, банківської сфери і іноземних інвесторів. Підприємства в Україні мають зменшити вимоги до кандидатів на роботу і бути гнучкими до змішаного формату роботи. Robota Index показав, що за 8 місяців 2023 року ринок праці дещо стабілізувався і наблизився до рівноваги.

Привабливість роботодавців на ринку праці залежить від багатьох факторів, зокрема, це рівень заробітної плати, прозорість працевлаштування, можливість кар'єрного зростання та навчання, графік роботи, рівень корпоративної культури і інші. Але в умовах війни рівень конкуренції серед роботодавців на ринку праці визначається іншими параметрами. В першу чергу це дефіцит робочих місць і фінансова стійкість роботодавців. Зараз ринок праці в Україні починає поступово стабілізуватись, підприємства відновлюють роботу і питання визначення їх привабливості для шукачів роботи стає важливим завданням.

Список літератури

1. Work.ua. Статистика заробітної плати в Україні. (2023, 10 вересня). Режим доступу: <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year2022>
2. Міністерство соціальної політики України. (2023, 1 вересня). Режим доступу: <https://www.ioc.gov.ua/dashboardVpo/>

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ДИСБАЛАНСІВ РИНКУ ПРАЦІ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Експерти Всесвітнього економічного форуму, який відбувся в Давосі з 16 по 20 січня цього року, одним із нових світових ризиків виділили масштабну вимушену міграцію. Міграційні процеси вже мають значний вплив на трансформацію ринку праці у багатьох країнах світу і у найближчому десятилітті такий вплив буде посилюватися. Крім того, цей виклик суттєво підсилюється такими негативними факторами як пандемія COVID-19, війна в Україні, а в останній час ще і загострення кризи серед країн Близького Сходу [1, с.6].

Враховуючи надзвичайно стрімкий розвиток техніки та інформаційно-комунікаційних технологій, а також соціально-економічного демографічні дисбаланси в країні, передбачити ситуацію на ринку праці майбутнього надзвичайно складно. Зміни на ринку праці та міграційні процеси мають суттєвий вплив на системи пенсійного забезпечення у світі і в Україні.

Ринок праці України в останнє десятиліття характеризується такими тенденціями:

- **зростання середньої заробітної плати:** за даними Пенсійного фонду України, середня заробітна плата в Україні в 2023 році склала 16 700 гривень [2.], що на 123% більше, ніж у 2013 році. В певній мірі це сталося через значне зростання заробітних плат військових;
- **зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу:** внаслідок глобалізації та цифровізації економіки в Україні зростає попит на висококваліфіковану робочу силу, зокрема в таких галузях, як технології, енергетика та медицина. Крім того, масштабна військова агресія росії призвела до значного скорочення населення в Україні: мобілізація, втрати на війні фахівців різних галузей, а також значна кількість кваліфікованих біженців, які виїхали з країни на період воєнних дій;
- **зростання трудової міграції:** внаслідок економічної кризи в Україні в 2013-2014 роках спостерігалось зростання трудової міграції, особливо серед молоді та висококваліфікованих працівників. Повномасштабна війна у 2022 – 2023 році тільки посилила цю тенденцію. Значна частина осіб працездатного віку виїхала в країни ЄС і відповідно перестала отримувати доходи в Україні;
- **зростання соціально-демографічних дисбалансів:** внаслідок масштабних воєнних дій в Україні значна частина виробництва була зруйнована, великі природні катастрофи, забруднення значних територій та руйнування житлового фонду призвели до зростання кількості внутрішньо переміщених осіб. Більшість з них втратила постійне джерело доходів, і рівень життя їх

суттєво погіршився. Внутрішня та зовнішня міграція веде до структурних змін у працездатному населенні України, зміни розмірів та структури внесків ЄСВ, а також розмірах соціальних та пенсійних виплат, допомог, зміни у структурі навантаження на медичну та пенсійну систему.

Всі ці тенденції мають значний вплив на пенсійну систему України. Кількість працездатного населення значно скоротилась, при цьому зростає кількість осіб, які отримують пенсійні виплати, допомоги та інші соціальні виплати з Пенсійного фонду України.

До війни чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей. З кінця лютого 2022 року Україна втратила доступ до 5,5 млн людей працездатного віку. Це трохи більше 30% всієї робочої сили [4]. Станом на кінець 2022 року за даними Пенсійного фонду України загальна чисельність застрахованих осіб - платників Єдиного соціального внеску становила 10,8 млн. осіб. Це практично дорівнює кількості осіб, що отримують пенсійні виплати – 10,7 млн. осіб [3, стр.4].

Спираючись на світовий досвід з метою підвищення коефіцієнту заміщення в Україні у 2003 році було проведено пенсійну реформу, яка передбачала перехід від однорівневої пенсійної системи до трирівневої. Було запроваджено два нові рівні, які базувалися на принципах індивідуальних накопичень та повинні були у сукупності забезпечити збільшення у майбутньому пенсійних виплат та підвищення коефіцієнта заміщення і рівня життя майбутніх пенсіонерів. Також було частково реформовано формування пенсійних накопичень у солідарній системі. Реформа почала працювати з 2004 року – I і III рівні, II рівень пенсійної системи до цього часу не впроваджений. Така «недореформа» призвела до того, що очікувані результати так і не були досягнуті.

В солідарній системі (I рівень) все ще залишаються дисбаланси, які не враховують сьогоденні реалії щодо зростання заробітної плати із одночасним зменшенням кількості осіб працездатного віку, та зростання осіб пенсійного віку і необхідність виплачувати все пенсій та допомог соціально незахищеним верствам населення. При цьому, залишається обмеження максимального ЄСВ – 22% від п'ятнадцяти розмірів мінімальної заробітної плати [6, ст.1 ч.1 п4], але відсутнє обмеження максимального розміру пенсійної виплати для пенсій судей, які є найбільшими в Україні. Також залишаються діяти спеціальні пенсійні режими. Вони діють для окремих категорій громадян, для яких виплати розраховуються не за загальними правилами, а за набагато вигіднішими.

Систем недержавного пенсійного забезпечення (III рівень) є добровільною системою і досить чутлива до зниження рівня доходів населення. Тому охоплення населення цією системою та кількість осіб що отримують додаткові виплати за рахунок індивідуальних пенсійних накопичень досі залишається низьким.

Коефіцієнт заміщення (співвідношення розміру пенсії до розміру зарплати, яку працівник отримував до виходу на пенсію) в Україні становить близько 20%, це майже найнижчий показник в Європі. І на сьогодні коефіцієнт заміщення пенсійній в Україні залишається вкрай низьким і не забезпечує гідний рівень життя при виході на пенсію.

Основні чинники, які могли б поліпшити тенденції в пенсійній системі України, включають:

- економічна стабілізація в Україні. Після закінчення війни економіка України потребуватиме докорінної перебудови та відновлення: створення нових виробництв з урахуванням нової демографічної ситуації, територіального розміщення населення, розвиток нових кластерних моделей;
- зростання інвестицій в Україну. Зростання інвестицій в Україну повинно призвести до створення нових робочих місць, особливо в галузях, які є стратегічно важливими та пріоритетними для країни;
- зміна структури економіки України. Внаслідок глобалізації та цифровізації більшості виробничих процесів в Україні повинна відбутися переорієнтація економіки на високотехнологічні галузі, що вимагає більш висококваліфікованої робочої сили. Також пріоритетним напрямком виробництва повинно стати поглиблення ступеня переробки сировини та розширення сегментів переробної галузі;
- зміна фіскальної моделі в країні та трансформація пенсійної системи з урахуванням нових соціально-демографічних викликів.

Забезпечення повноцінної трансформації пенсійної системи України з урахуванням впливу соціально-демографічних дисбалансів ринку праці які виникли внаслідок впливу негативних факторів останнього десятиліття – одна із основних функцій держави та важливий напрямок соціальної політики України.

Список літератури

1. World Economic Forum. The Global Risks Report 2023 18th Edition [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: 1. <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2023>.
2. Показник середньої заробітної плати за 2023 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України Інформаційна сторінка. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pfu.gov.ua/2158510-pokaznyk-serednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik/> .
3. ЗВІТ про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2022 році [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pfu.gov.ua/2157200-zvit-pro-robotu-organizatsiyi-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-2022-rik/> .
4. Як Україні компенсувати втрату 30% трудового потенціалу [Електронний ресурс] // Конфедерація роботодавців України. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://employers.org.ua/news/id2487> .
5. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>.
6. Закон України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n9> .

Хілевська Є.О. здобувач 2 курсу

Зайцева Л.О., к.е.н, доцент, кафедра менеджменту

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», м.
Полтава

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Концепції управління людськими ресурсами виходить з того, що працівник оцінюється в якості невідновлюваного ресурсу – елементу соціальної організації в єдності трьох основних компонентів: трудової діяльності, соціальних відносин, стану працівника. Управління людськими ресурсами – ґрунтується на твердженні, що кожен співробітник має особистий потенціал, який організація може розкрити повністю, створивши ідеальні умови, в яких працівник буде виконувати покладені на нього обов'язки [1, с. 38].

Процес управління персоналом потребує відповідей на питання: скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де потрібно; яким чином можна залучити потрібний та скоротити чи оптимізувати використання зайвого персоналу; як краще використовувати персонал відповідно до його здібностей, умінь та внутрішньої мотивації; яким чином забезпечити умови для розвитку персоналу; яких витрат вимагатимуть заплановані заходи.

Процес управління персоналом охоплює широкий спектр функцій від прийому до звільнення кадрів: наймання, відбір та прийом персоналу; ділову оцінку персоналу при прийомі та атестації; профорієнтацію та трудову адаптацію; мотивацію трудової діяльності персоналу та його використання; організацію праці та дотримання етики ділових відносин; управління конфліктами та забезпечення безпеки персоналу; навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; управління поведінкою персоналу організації; управління соціальним розвитком кадрів; вивільнення персоналу [3].

Управління персоналом передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове та діловодне забезпечення системи управління персоналом. Керівники та працівники підрозділів системи управління персоналом вирішують питання оцінки результативності праці керівників та спеціалістів управління, оцінки діяльності підрозділів системи управління організації, оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення управління персоналом.

Працівники відділу управління персоналом повинні знати і розуміти специфіку виробничої діяльності організації, бачити перспективи її розвитку, в тому числі і в довгостроковому періоді, мати чітке уявлення про зв'язки організації, її споживачів, а також вміти розробляти ефективні системи управління персоналом в організації [4].

Одним із головних принципів управління персоналом, є ідея мінімізації вкладень капіталу в найману робочу силу, що пов'язано з об'єктивними умовами господарювання (необмежений ринок робочої сили, розгляд додаткових витрат на персонал як відрахування з капіталу тощо). Управління персоналом має розглядатися як спеціальна функція управління, що вирішує наступні завдання:

– розумне задоволення людських потреб як необхідна передумова для підвищення ефективності суспільного виробництва;

– досягнення ефективності та справедливості, що реалізується людьми, спеціально підготовленими для цього [5].

Ефективність функціонування системи управління персоналом прямо залежить від узятих за основу принципів, що описують вимоги до формування та визначають напрям розвитку системи управління персоналом. Варто відзначити, що кількість таких принципів залежить від величини самого підприємства, його структури та частки на ринку. До основних принципів формування системи управління персоналом підприємства, варто віднести [2]: комплексність та системність; відповідність цілям діяльності підприємства; ієрархічність, тобто дотримання підлеглості в системі управління персоналом; використання наукових підходів до управління персоналом; економічність, тобто досягнення максимального результату від дієвості системи управління підприємством; інноваційність під час управління розвитком персоналу; комплексність; прогресивність.

Управління персоналом здійснюється за допомогою методів, серед традиційних: адміністративні, економічні, соціально-психологічні методи, але найбільш перспективними є новаторські методи та інструменти ефективного управління персоналом: коучинг; аутсорсинг кадрових процесів; метод використання гнучкого графіка роботи персоналу та інші.

Отже, побудова ефективної системи управління персоналом потребує чіткого уявлення про механізм її формування та використання сучасних надбань в опрацюванні напрямів щодо складання прогнозу потреб з окремих категорій персоналу; спеціального обліку кваліфікації та професійних навичок з формуванням банку даних; переходу до активних методів вербування та відбору персоналу поза підприємством; розширення масштабів навчання персоналу; використання щорічної формалізованої оцінки результатів праці для ґрунтовного виявлення на користь підприємства наявного потенціалу кожного працівника.

Список літератури

1. Кармінська-Белоброва М. В. Особливості сучасних концепцій управління персоналом. Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки): зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ». 2018. № 37. С. 36-40.

2. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. *Economic and law paradigm of modern society*. 2016. No 1. С. 118–123.

3. Прокудін Г., Чупайленко О., Лебідь І., Козлов А. Методи підвищення ефективності управління автотранспортним підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. Vol. 2, No. 2, 2023, pp. 100-109. doi: 10.46299/j.isjmef.20230202.11.

4. Microsoft Corporation (2008). Human Resources Management Self Service Suite. Canadian Release. URL: <https://mbs.microsoft.com/downloads/public/BP10Docs/HRMCanadian Relel. pdf>.

5. Procter & Gamble (2016). Digitizes its Talent Management Processes through Customized Talent by Design Solutions. URL: https://www.accenture.com/t20150523T042743__w__/_lven/_acnmedia/Accenture/

Сорока О. В.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет

Вінченко К. В.

здобувачка IV курсу, Одеський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПРАЦІВНИКА

Робочий час – це частина часу, яку вирачають на створення продукції або надання певної кількості робіт і послуг. Для одного працівника робочий час зазвичай вимірюється у годинах або днях. Для групи працівників - у людино-годинах або людино-днях. Людино-днем вважається день, коли працівник прийшов на роботу і почав її. Людино-годиною вважається година реальної роботи одного працівника. Реальна людино-година, яку зараховують як відпрацьовану, не завжди складається з 60 хв роботи. Маленькі перерви в роботі визначають за допомогою хронометражу і фотографії робочого дня. Показник середнього числа робочих також має значення для оцінки обсягу загальних затрат праці. Наприклад, середня місячна чисельність - це число відпрацьованих людино-місяців, а середня річна чисельність - людино-років [1].

Загальна тривалість робочого часу має відповідати досягнутому рівню продуктивності праці, інакше може знизитись швидкість соціально-економічного розвитку суспільства. Також неприпустимим є збільшення довжини робочого часу понад визначений рівень, бо це викликає перевтому працюючих, зменшує їх вільний час, погіршує продуктивність праці та якість продукції, підвищує ризик травм. Тому це не вигідно для держави в цілому, підприємства та працівника окремо. Це вказує на актуальність ефективного управління робочим часом на підприємстві [2].

Робочий час регламентується і державою, і роботодавцем. Згідно з Кодексом законів про працю України (стаття 50) [3], встановлюється верхня межа тривалості робочого часу: 40 годин на тиждень для нормальних умов праці; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень (стаття 51) [3].

Ця норма має бути реалізована у відповідному режимі робочого часу. На безперервно діючих підприємствах, а також на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може бути додержана встановлена щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормативної кількості робочих годин (стаття 61) [3].

Управління робочим часом полягає в тому, щоб забезпечити нормальний виробничий процес як з точки зору результату, так і з точки зору організації діяльності працівників. Управління робочим часом одночасно розв'язує дві головні задачі – досягнення максимального результату за мінімальний час і відновлення робочої сили працюючих. Між двома складовими процесу управління робочим часом існує протиріччя. Виробництво може бути

результативним, якщо не має втрат, наприклад, неявок через тимчасову непрацездатність, але це неможливо з точки зору нормального відновлення робочої сили працюючих. Основою ефективного управління робочим часом на підприємстві є систематичне дослідження затрат робочого часу, що допомагає розв'язати цілий ряд завдань: отриманню достовірних даних про фактичні затрати робочого часу; накопиченню первинної інформації для подальшої розробки нормативів і норм; дослідженню досвіду передових працівників; виявленню причин невиконання встановлених норм; визначенню можливостей усунення втрат робочого часу та інше. Регулярні спостереження робочого часу дисциплінують людей, допомагають їм вдосконалювати організацію праці, застосовувати раціональні прийоми та методи праці, збагачувати її змістовність, що, в кінцевому підсумку, сприяє зростанню продуктивності праці [2].

Дослідження використання робочого часу на підприємствах і в організаціях дозволяє знайти втрати часу та їхні причини й досягти більш раціонального використання праці персоналу. Ефективність витрат робочого часу можна оцінити на основі порівняння фактичних витрат робочого часу з обґрунтованою мірою праці.

Щодо обліку використання робочого часу, то він може здійснюватися або методом безперервної реєстрації або за відхиленнями, тобто, тільки відміткою неявки, запізнь, прогулів. У цьому випадку наприкінці місяця рахують загальний календарний фонд робочого часу, час невиходів та інших втрат. Із загального календарного фонду відраховують усі втрати і отримують фактично відпрацьований час.

Фонд робочого часу поділяється на цілоденний і внутрішньозмінний. Внутрішньозмінний фонд – це кількість годин і хвилин роботи за зміну. Цілоденний фонд робочого часу включає кількість робочих днів, необхідних відпрацюванню одним чи усіма працівниками протягом місяця, кварталу, року.

Основним документом, де зібрано всі види неявок, є таблиць обліку робочого часу, але не всі пункти, які наведені в документі, можливо перевірити. Неявки за дозволом адміністрації, внутрішньозмінні простой, прогули, відсторонення від роботи з різних причин записуються у внутрішньому документі, і система контролю за повнотою та терміном їх заповнення цілком залежить від системи управління виробництвом [2].

Ефективність використання цілоденного робочого часу досліджують на основі табельного обліку. Використання внутрішньозмінного робочого часу встановлюють шляхом проведення періодичних і одночасних опитувань (фотографій і самофотографій робочого дня, моментних спостережень).

Фотографія проводиться для отримання даних про втрати робочого часу з різних причин та розробки організаційно-технічних заходів для покращення використання робочого часу. Її виконують за наявної організації праці з усіма недоліками. Фотографія здійснюється спостерігачем або самим працівником (самофотографія) методом безпосередніх вимірів під час виконання виробничого завдання на робочому місці. На основі матеріалів фотографії складається фактичний баланс робочого часу у хвилинах і процентах, який порівнюється з нормативним. Для аналізу використання робочого часу розраховують три

відносні показники: коефіцієнт ефективного використання змінного робочого часу; коефіцієнт неприхованих (явних) втрат робочого часу; коефіцієнт прихованих втрат робочого часу.

А ось щодо методу моментних спостережень, то він полягає в тому, що спостерігач через нерівні проміжки часу (моменти) записує те, що відбувається на робочих місцях в обраній зоні спостереження. За цього методу значно зростає кількість спостережуваних об'єктів, поліпшується оперативність отримання потрібної інформації, забезпечується достатня точність результатів спостереження. Недоліками даного методу є неможливість точного визначення тривалості тих чи інших видів втрат робочого часу протягом зміни кожного конкретного працівника через те, що облік моментно-спостережень ведеться разом на всю сукупність спостережуваних об'єктів. Однак, цей метод також дозволяє розраховувати показники використання робочого часу, визначати його втрати, виявляти конкретні причини втрат, робити пропозиції щодо покращення використання робочого часу.

Робочий час у сучасних умовах можна визначити як час, який встановлюється законом або колективним договором, а також угодою між сторонами трудового договору на основі закону, протягом якого працівник, згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, зобов'язаний виконувати свою трудову функцію. В основі ефективного управління робочим часом на підприємстві лежить систематичне дослідження затрат робочого часу. Втрати робочого часу можуть залежати від працівника, а також бути пов'язаними з причинами організаційно-технічного характеру. Усі вони є зайвими витратами, які знижують продуктивність праці. Управління робочим часом не означає, що керівник може змусити підлеглих різними стимулами робити те, що вони не можуть робити. Головна задача управління – створити такі умови (об'єктивні та суб'єктивні), в тому числі шляхом кореневих змін у виробництві, при яких працівники самостійно працюють на повну потужність, бо це відповідає їх потребам й інтересам. Як буде працювати працівник залежить перш за все від його особистого сприйняття даної роботи, тобто від трудової концепції самої людини. Вона відповідає його внутрішнім вимогам, того як необхідно працювати, при яких умовах, до якого рівня необхідно докласти сил.

Список літератури

1. Управління робочим часом. URL: https://stud.com.ua/81286/menedzhment/upravlinnya_robochim_chasom (дата звернення 22.10.2023).
2. Кравчинська А. В., Войналович І. А. Управління робочим часом на підприємстві. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/52-1.pdf> (дата звернення 22.10.2023)
3. Кодекс законів про працю України з редакцією від 01 жовт 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 22.10.2023).

СУЧАСНІ ЗМІНИ У МЕТА-СКІЛАХ УПРАВЛІНЦІВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні стало очевидним, що світ постійно змінюється, і ми повинні адаптуватися до цього бурхливого руху разом з нашим оточуючим середовищем. Сучасне життя передбачає постійні зміни у умовах існування. Те, що було актуальним вчора, може втратити цінність дуже швидко. Час прискорюється разом з розвитком технологій.

Нові технології та відкриття постійно трансформують наше життя, а існуюча зараз загроза йому підсилює ці процеси. Тому важливо навчитися адаптуватися до постійних трансформацій у світі, де ніщо не залишається постійним.

Вивчення та розвиток мета-навичок (META skills) стають дедалі актуальнішими. META skills - це вищорівневі навички, які підсилюють та активують інші навички. Вони допомагають навчатися швидше та краще, адже це навички, що залишаються сталими, навіть коли інші навички можуть втрачати свою силу.

META skills дозволяють вирішувати завдання, які можуть бути новими та невідомими, вимагаючи розробки нових підходів. Ця концепція надзвичайно актуальна для всіх у світі, і особливо для людей в Україні під час війни та геополітичних турбулентностей [1, 2].

Усі категорії управлінських працівників у своїй роботі зазвичай найчастіше за інші категорії працівників використовують META skills. Вони роблять свій внесок у розробку і реалізацію управлінських рішень, впливаючи на діяльність як окремих працівників, так і всього колективу [3, 4].

Управлінці виконують різноманітні функції, спрямовані на ефективне керівництво організацією чи командою. Основні функції управлінців включають:

1. Планування: Розробка стратегічних та тактичних планів для досягнення поставлених цілей та завдань.

2. Організація: Створення структури організації, розподіл обов'язків та ресурсів для досягнення цілей.

3. Керування: Надання команди та координація дій співробітників для досягнення результатів.

4. Мотивація: Стимулювання співробітників до виконання завдань та досягнення цілей.

5. Контроль: Моніторинг виконання завдань, аналіз результатів та корекція дій при необхідності.

6. Прийняття рішень: Аналіз і оцінка альтернативних варіантів, вибір оптимальних рішень.

7. Комунікація: Встановлення ефективного обміну інформацією всередині організації та зовнішньою комунікацією.

8. Розвиток та навчання: Забезпечення навчання та розвитку персоналу для підвищення кваліфікації та здатностей.

9. Стресоустійливість: Вміння керувати стресом та негативними ситуаціями в організації.

Ці функції є важливими для успішного управління будь-якою організацією і вимагають розвинутих лідерських навичок та здатностей до аналізу та вирішення проблем.

Умови діджиталізації вимагають від управлінців специфічних мета-навичок для ефективного функціонування в цифровому світі. Ось деякі з них:

1. Цифрова грамотність: Розуміння та вміння використовувати технології, програми та платформи, які є необхідними для ведення бізнесу в цифровому середовищі.

Вміння налаштовувати гаджети та володіння цифровими навичками - це дві різні речі. Користуватися смартфоном чи ноутбуком і бути цифрово грамотним - це несхожі поняття.

Цифрова грамотність полягає в безпечному та ефективному використанні сучасних цифрових технологій в різних аспектах життя, включаючи роботу, навчання та особистий розвиток.

Існує п'ять головних причин, чому цифрова грамотність важлива:

1. "Держава в смартфоні": Цифрова грамотність дозволяє ефективно користуватися онлайн-послугами держави, що спрощує життя та економить час.

2. Особистий розвиток та задоволення потреб: За допомогою цифрової грамотності можна навчатися, здобувати нові знання та навички незалежно від віку.

3. Конкурентоспроможність на ринку праці: Цифрова грамотність збільшує ваші шанси на знаходження роботи та розвиток кар'єри.

4. Безперервне навчання: Завдяки цифровій грамотності можна постійно вдосконалювати свої навички та знання шляхом проходження онлайн-курсів та тренінгів.

5. Онлайн-безпека: Цифрова грамотність допомагає розуміти, як захищати свої акаунти та дані від зловмисників та вірусів.

Отже, цифрова грамотність - це необхідний набір навичок для успішного функціонування в сучасному цифровому світі.

2. Аналітика даних: Здатність аналізувати великі обсяги даних для виявлення тенденцій, патернів та можливостей.

3. Кібербезпека: Розуміння основних аспектів кібербезпеки та здатність захищати бізнес-інформацію від загроз та кібератак.

4. Стратегічне управління технологіями: Здатність впроваджувати нові технології та визначати їх стратегічну роль в компанії.

5. Гнучкість та адаптивність: Здатність швидко реагувати на зміни в цифровому середовищі та адаптувати бізнес-процеси до нових реалій.

Метагнучкість може бути описана як адміністративна здатність розв'язувати складні завдання та парадокси. Дослідження показали позитивний зв'язок між рівнем метагнучкості і здатністю до навчання, а також ефективністю роботи співробітників.

Метагнучкість має два аспекти: потенційну спроможність, що означає здатність навчатися та засвоювати нові знання, і реалізовану здатність, коли ці знання перетворюються та використовуються в практичних ситуаціях.

Для компаній метагнучкість відкриває можливості для створення та підтримки інновацій, а також для розвитку працюючих там співробітників. Це передбачає потребу персоналу швидко адаптуватися до змін у компанії та проявляти гнучкість у роботі. Для досягнення цього, важливо бути відкритим до новацій, мати добрі навички навчання та розвивати універсальні робочі.

6. Інноваційність: Здатність створювати та впроваджувати нові ідеї та рішення, використовуючи технологічні можливості.

7. Вміння працювати в онлайн-середовищі: Здатність ефективно спілкуватися, проводити зустрічі та керувати командою віддалено.

8. Розуміння ринку: Здатність вивчати цифровий ринок та визначати нові можливості для бізнесу.

Ці сучасні мета-навички допоможуть управлінцям успішно адаптуватися до діджиталізації і використовувати цифрові інструменти для досягнення своїх цілей [5].

Список літератури:

1. Розвиток жорстких та м'яких навичок (hard, soft-skills) сучасного економіста за допомогою командних видів спорту. Йолкіна О. В. Матеріали 4 Міжнародної науково-методичної конференції 4-5 лютого 2021р. ОДЕСА ОНЕУ. с. 158-160.

2. Йолкіна О. В., Петровська О. М. Ринок праці 2021 потребує meta-skills. Современные аспекты развития международных экономических отношений и мирового хозяйства: материалы міжнар. наук.-практ. конф., 12-13 листопада 2021 р. Ужгород: Ужгородський національний університет, 2021. 228с. С. 124-127.

3. Метанавички vs soft skills: що допоможе у новій реальності? Ел. реж. <https://macs.school/blog/metanavyki-softskills/>.

4. Marchel, V & Veenman, J. (2006). Metacognition and learning: Conceptual and Methodological Considerations, Metacognition Learning 1(1) 3–14.

5. Йолкіна О. В. Розвиток Мета-Skills: вчимося вчитись. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: збірник матеріалів VI Міжнародної наук.-метод. конф., 21-22 лютого 2023 р. Одеса: ОНЕУ, 2023. 226 с. С. 131-133.

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

В умовах глобалізації формування міжнародних трудових потоків перетворилось на провідну ознаку функціонування світової економіки. За даними Міжнародної організації з міграції, кількість мігрантів у світі за останні 40 років зросла у 2,5 рази і перевищує на сьогодні 200 млн. осіб.

В рамках міжнародних трудових потоків виділяється явище інтелектуальної міграції, яке за своїми характеристиками, причинно-наслідковими зв'язками, впливом на потенціал країн походження та перебування мігрантів відрізняється від основної частини міграційних переміщень [1, с. 175].

Зовнішня інтелектуальна міграція, по-перше, виступає однією із форм міграційної поведінки, пов'язаною з рішенням представників висококваліфікованої розумової праці мігрувати з однієї країни до іншої і залишитись в ній; по-друге, це односторонній процес відтоку (реального чи віртуального) працівників інтелектуальної праці з країни-донора, що означатиме для останньої невідновлювальні втрати здійснених вкладень в інтелектуальний капітал і втрату потенційних доходів (результату діяльності) [2]. Як правило, зовнішня інтелектуальна міграція обумовлена незадовільним станом оплати праці та порівняно меншими можливостями професійної самореалізації в країні походження мігранта, і відповідним прагненням отримати більш сприятливі умови в країні прибуття.

Одночасно процеси інтелектуальної міграції сприяють закріпленню асиметрії світогосподарської системи, зміцнюючи потенціал провідних центрів економічного зростання і послаблюючи периферійні регіони світу. Причому трудові асиметрії діють також і всередині групи розвинених країн: такі країни, як США, Канада, Велика Британія стають країнами призначення для інтелектуальних мігрантів з розвинутих країн Європи.

Динаміка і спрямованість міжнародної інтелектуальної міграції значною мірою залежать від розвитку науки в країні і ставлення до наукової сфери [2], що знаходить прояв у розбудові відповідної інфраструктури, фінансовому забезпеченні наукової діяльності, збереженні і розвитку наукового потенціалу тощо.

У провідних світових наукових центрах діє *система активного запрошення* (Північна Америка) та *політика імпорту інтелекту* (Європейський Союз). Так, США надають потужні гранти на наукові дослідження іноземним носіям інтелектуального ресурсу всіх фахових спрямувань і вікових груп; в ЄС залучення висококваліфікованих мігрантів відбувається через механізм «блакитних карт», що спрощують отримання дозволу на роботу і проживання для вказаної категорії працівників.

В результаті, США виступають приймаючого країною для науковців, студентів і аспірантів з усього світу – з Європи загалом (24%), Азії загалом (57%), Латинської Америки (13%), Індії (8%), Китаю (7%), Канади (6%), Океанії (6%), Німеччини (4%), Філіппін (4%), країн Африки (4%) [2]. Станом на початок ХХІ ст. кожен третій науковець в США народився і виріс за межами країни, а в органах федерального уряду і місцевої влади штатів співробітників іноземного походження – 16% і 19% відповідно [3].

Фактично *інтелектуалізація трудових потоків* в системі глобалізованого ринку праці є реакцією на попит на висококваліфіковану робочу силу з боку розвинутих країн. Найбільшим попитом на глобальному ринку праці користуються фахівці за основними напрямками розвитку сучасної науки і техніки – математики, фізики, ІТ-спеціалісти, біологи, хіміки, фахівці з космічних досліджень та медицини [4, с. 73]. Основними країнами призначення високоінтелектуальних мігрантів виступають США, Німеччина, Ізраїль, Канада, які застосовують такі важелі формування міграційної привабливості, як гранти, наукові і освітні проекти, створення умов для навчання тощо.

Щодо України, за офіційними даними, станом на 1990 р. в країні нараховувались понад 300 тис. науковців, в 2010 р. – 182,5 тис., а до 2020 р. кількість працівників, що займались науковими дослідженнями та експериментальними розробками, скоротилась до 78,9 тис. [5]. Враховуючи, що із зазначеної кількості 64,5% – дослідники, 9,4% – техніки, 26% – допоміжний персонал, а частка докторів наук та докторів філософії (кандидатів наук) склала 29,6% [6], відтік докторів і кандидатів наук за кордон (за період 1991-1995 рр. з України виїхало 313 докторів наук; за 1995-2014 рр. – загалом 1781 науковець, з них 1436 кандидатів і 345 докторів наук) становить серйозну загрозу збереженню інтелектуального потенціалу держави.

Серед причин інтелектуальної міграції з України виділяють такі [7, с.609]:

- бажання покращити свій матеріальний стан за рахунок підвищення рівня заробітної плати та інших надходжень;
- пошук кращих умов праці і життя;
- високий рівень безробіття в країні;
- відсутність перспектив професійного розвитку;
- відсутність можливості проводити наукові експерименти через застарілість матеріально-технічної бази у наукових організаціях;
- низький рівень попиту в Україні на наукомістку і високотехнологічну вітчизняну продукцію.

Окремою специфічною складовою процесів інтелектуальної міграції є технологічна міграція, яка охоплює такий сегмент глобального ринку праці, як ІТ-ринок, що включає програмістів, програмних інженерів, системних адміністраторів тощо. За експертними оцінками, ємність даного сегменту ринку інтелектуальної праці в Україні становить близько 250 тис. осіб. І хоча через специфіку роботи ІТ-фахівців масштаби їх міграційних переміщень оцінити складно, вважається, що частка технологічної міграції становить 2,7% від загального обсягу трудової міграції українців [1, с. 179], що є достатньо значним

показником для ІТ-сфери, особливо в контексті стабілізації фінансово-економічної системи держави.

Слід підкреслити, що хоча усі цивілізовані держави докладають величезних зусиль для розвитку національного науково-технічного потенціалу, приділяючи особливу увагу залученню наукових кадрів та висококваліфікованих фахівців з усього світу, як свідчить досвід, використати переваги від міждержавних міграційних потоків працівників високої кваліфікації здатні тільки ті країни, які створили інституційні умови і механізми для розвитку людського капіталу і вкладають у цю сферу значні фінансові ресурси [8, с. 219].

Трансформація міжнародного ринку праці під впливом глобалізації, інтелектуалізація трудоресурсних потоків потребує розроблення науково обґрунтованих інструментів рівноправного включення країн до глобальної трудоресурсної системи. Враховуючи, що переважна частина робочих місць у світі на сучасному етапі створюється у наукоємних галузях, особливо важливою реалізація даного завдання є саме у високоінтелектуальному сегменті міжнародного ринку праці.

Список літератури

1. Демиденко О. Інтелектуальна міграція українців на рубежі ХХ-ХХІ століть: масштаби та основні характеристики явища. *Історико-політичні проблеми сучасного світу*. Збірник наукових статей. 2019. № 39. С. 174-181. URL: <https://mhpi.chnu.edu.ua/index.php/issues/article/view/173>
2. Економічна статистика / Наука, технології та інновації. Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ni.htm
3. Ціжман Н. Скільки науковців в Україні та якими були витрати на дослідження. Дані МОН. *Український інтерес*. 13.08.2020. URL: <https://uain.press/news/skilky-naukovtsiv-v-ukrayini-ta-yakymy-buly-vytraty-na-doslidzhennya-dani-mon-1316626>
4. Давидюк Л.П. Інтелектуальна міграція трудових ресурсів в умовах глобалізації. *Ефективна економіка*. 2019. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/71.pdf
5. Пархоменко Н. Особливості інтелектуальної міграції з України в добу незалежності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2014. №1(17). С. 72-74. URL: <http://ukrbulletin.univ.kiev.ua/Visnyk-17/parxomenko.pdf>
6. Regional Integration and Labour Mobility. Linking Trade, Migration and Development. URL: https://www.unescap.org/sites/default/files/publications/STESCAP2688_No81.pdf
7. Горда М.В., Зелінська Г.О. Інтелектуальна міграція: проблеми та шляхи їх вирішення в Україні. *Молодий вчений*. 2017. №3 (43). С. 607-612. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/141.pdf>
8. Патица Н.І., Мартинюк О.В., Кучеренко Д.Г. Міжнародні економічні відносини. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 560 с.

Подунай В.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри
економіки праці, Маріупольський
державний університет

МІГРАЦІЙНІ ЧИННИКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Визначальною особливістю сучасного етапу світогосподарського розвитку є загострення проблеми трансформації ринку праці, що відбуваються під впливом активізації процесів міжнародної міграції населення.

Міжнародна міграція в сучасних умовах набула глобального характеру, охоплюючи більшість країн світу. При цьому головну роль у зростанні загальних масштабів міграційних переміщень відіграє трудова міграція. Збільшення масштабів і інтенсивності потоків робочої сили виступає передумовою потужних трансформацій світового ринку праці.

Метою дослідження є визначення міграційних чинників трансформації світового ринку праці.

Загострення проблеми трудових ресурсного забезпечення економіки зумовлює необхідність та **актуальність** постійного аналізу динаміки міграційних процесів та їх впливу та трансформації світового ринку праці.

Серед українських вчених, вивченням питання міграційного чинника трансформацій світового ринку праці приділяють увагу такі науковці: О. Булатова, С. Калініна [1], О. Герасименко, А. Колот [2], Л. Михайлишин [3] та інші.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі світогосподарського розвитку явище міжнародної міграції набуває все більшого масштабу, перетворюючись провідний важіль системи трудових ресурсного забезпечення економіки. Згідно з даними Світового Банку, станом на 2022 р. кількість мігрантів у світі становить біля 184 млн. осіб (з яких 37 млн. осіб є біженцями), що складає приблизно 2,3% світового населення.

Протягом останніх 50 років відбулося збільшення чисельності міжнародних мігрантів. У 2020 р. в країні, яка не є країною їх народження, проживали майже 281 млн. осіб [4] та з цією цифрою погоджується Міжнародна організація міграції [5]. Це приблизно на 128 млн. більше, ніж 30 роками раніше (у 1990 р. - 153 млн.) і більш ніж утричі більше за їхню чисельність у 1970 р.

Розподіл мігрантів по країнах призначення у розрізі груп країн за рівнем доходів свідчить про стійке та поступове зростання припливу мігрантів до країн з високим рівнем доходів при збереженні стабільної кількості мігрантів до інших груп країн (рисунок 1).

Переважає більшість людей живе в країні, де вони народилися. Вплив COVID-19 на світову популяцію міжнародних мігрантів досить складно оцінити. Проте, за оцінками, COVID-19 міг скоротити зростання кількості міжнародних мігрантів приблизно на два мільйони осіб. Іншими словами, якби не COVID-19,

чисельність міжнародних мігрантів у 2020 р. ймовірно, склала б близько 283 млн. осіб [7, с. 23].

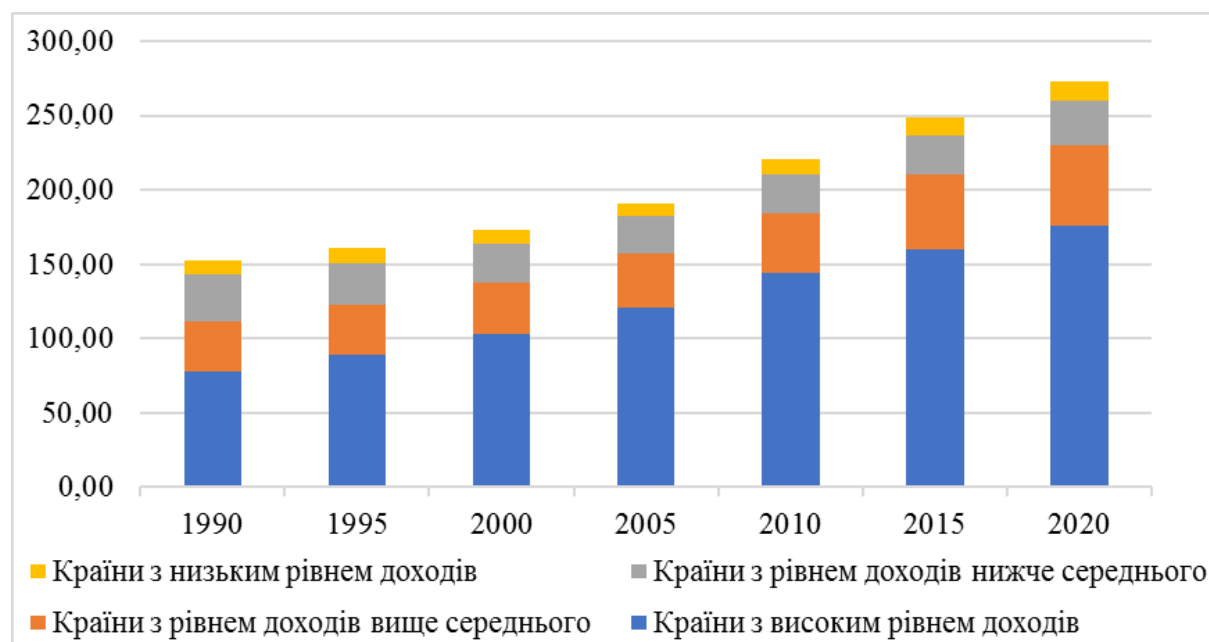


Рис 1. Динаміка мігрантів по країнах призначення, 1990-2020 рр., млн. осіб [4]

Існують також певні відмінності у процесах міграції працівників з різним рівнем кваліфікації, які, зазвичай, направляються в різні типи країн. Значна частка низькокваліфікованих мігрантів переміщується в межах свого регіону: у 2020 р. близько половини всіх низькокваліфікованих мігрантів прямували до сусідніх країн. У тих випадках, коли вони мігрують далі, то, як правило, переміщуються до більш знайомих місць, тобто туди, де вони можуть розмовляти домінуючою мовою або мають доступ до соціальних мереж на основі своєї етнічної приналежності, громади чи національності[7]. Вони уникають таких бар'єрів, як більші фінансові обмеження або більші труднощі з пошуком роботи у віддалених або менш знайомих місцях.

Висококваліфіковані особи, навпаки, переважно мігрують до країн з високим рівнем доходу, і ця тенденція з часом посилюється. Висококваліфіковані мігранти часто виграють від більшого попиту на їхні навички та більш сприятливих міграційних правил. У деяких країнах вони також мають спрощений доступ до права на проживання та громадянства.

Напрямки міграційних потоків не є усталеними і можуть змінюватись. Деякі країни і регіони у певний період часу стають більш важливими країнами походження або призначення, тоді як інші відходять на другий план чи зникають. Наприклад, великі переміщення з Європи до Латинської Америки у минулому столітті сьогодні вже не спостерігаються; міграція до країн Перської затоки майже не існувала 60 років тому, але на сьогодні дані країни є пунктом призначення в рамках деяких найбільших міграційних коридорів; Ірландія та

Італія, що раніше виступали як країни походження мігрантів, перетворились на країни призначення.

Міграція може бути як постійною, так і тимчасовою. Наприклад, в Австралії багато висококваліфікованих іммігрантів приїжджають з наміром постійно жити в країні призначення (одразу сім'єю або планують перевезти сім'ю пізніше). Для інших міграція лише тимчасова: вони переїжджають на певний період часу, щоб вчитися або працювати, з наміром після цього повернутися додому. На тимчасову стратегію припадає більшість переміщень до країн Перської затоки, Республіки Корея та Малайзії. Проте відмінність між тимчасовою та постійною міграцією є розмитою, оскільки багато людей, які спочатку мали намір переїхати лише на кілька років, продовжують своє перебування в країні призначення на десятиліття, а іноді й на все життя. Наслідки тимчасової та постійної міграції – переваги, які привносять мігранти, виклики, які вони створюють, і політичні заходи, яких вони вимагають, – помітно відрізняються. Відповідно, аналіз причин та мети міграційних потоків в країнах має бути використано при корегування державної міграційної політики.

Висновки. Проведений аналіз сучасних міграційних процесів свідчить про їх активізацію, навіть незважаючи на те, що COVID-19 міг скоротити зростання кількості міжнародних мігрантів приблизно на два мільйони осіб. Визначено відмінності спрямування висококваліфікованих та низькокваліфікованих мігрантів. Активізація міграційних тенденцій в глобальній економіці виступають детермінантами змін трудових ресурсного забезпечення економіки та трансформації світового ринку праці.

Список літератури:

1. Калініна С.П., Булатова О.В., Кушнарєнко О.П., Савченко Е.О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. За заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної, д-ра екон. наук, професора О.В. Булатової. Вінниця: ТВОРИ. 2022 р. 221 с.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Монографія. К.: КНЕУ імені Вадима Гетьмана. 2021. 487 с.
3. Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О. Трансформація трудових ресурсного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Монографія. За заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця: ТВОРИ, 2021. 256 с.
4. International Migrant Stock 2020. ДЕСП ООН . New York. URL: www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock
5. Migration Data Portal. Міжнародна організація міграції. URL: https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2020
6. World Migration Report, Міжнародна організація міграції., 2023. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
7. McKenzie, D., & Rapoport, H. Self-selection Patterns in Mexico-U.S. Migration: the Role of Migration Networks. *The Review of Economics and Statistics*, 2010. 92(4). P. 811-821. URL: <http://www.jstor.org/stable/40985796>

Петровська О.М., к.п.н., доцент
Павлюченко К.С.
студентка 3 курсу 4 групи факультету
Менеджменту, обліку та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасному середовищі, ринок праці в умовах цифровізованої економіки стає все більше основним динамічним чинником, що визначає сталість та конкурентоспроможність держави. Важливість цього ринку полягає в тому, що він визначає співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили, впливає на інновації та технологічний прогрес, а також має ключовий вплив на якість життя населення.

Брак цифрових навичок спонукає компанії інвестувати у навчання, щоб розвивати цифрові компетенції своїх співробітників, а також налагоджувати зв'язки із освітніми установами, щоб розширювати доступ до освіти та адаптувати навички студентів до своїх потреб [1]. Якщо судити з боку динаміки робочих місць, то цифровізація і досі призводить до росту кількості робочих місць та вакансій в сфері інформаційно-технологічних технологій.

Ринок праці в умовах цифровізації - це сфера, де технології відіграють ключову роль у всіх аспектах працевлаштування та виробничих процесах. Це охоплює використання цифрових інструментів у пошуку роботи, навчанні, комунікації та виконанні робочих обов'язків.

Багато дослідників та вчених приділяли уваги дослідження у сфері розвитку ринку праці в умовах цифровізації: А. Колота, В. Кудлай, Л. Федулової, С. Цимбалюк.

Слід зазначити, що в майбутньому саме інтелектуальні продукти, інформаційна, а не матеріальна сфера економіки будуть генерувати все більший обсяг прибутку і робочих місць [2].

Актуальність розвитку цифровізації для сучасного ринку праці визначається:

1. Більша частина ринку праці переходить на дистанційну форму роботи.
2. Відбувається процес розвитку використання цифрових технологій для отримання якомога більшого прибутку.
3. Ринок праці стає більш глобальним, це дає змогу співпраці з іншими фірмами з різних точок світу.
4. Цифрові інновації відкривають нові можливості для створення та розвитку бізнесу, включаючи нові види робіт та послуг, які раніше були неможливими.
5. Більшість населення через вимоги нових навичок, можуть мати розвиток у сферах як цифрова грамотність, здатність до співпраці з технікою та аналіз даних.

Позитивними наслідками стрімкого розвитку цифровізації ринку праці полягає у тому, що на ринку праці буде з'являтися все більше новітніх дистанційних професій, зростання заробітної плати та продуктивності праці, стрімке зниження трансакційних витрат і також важливим позитивним чинником для роботодавців є зниження витрат на робочий персонал.

Недоліками стрімкого розвитку цифровізації ринку праці є:

- Витіснення живої праці на підприємствах.
- Зниження соціальних стандартів на ринку праці.
- Організаційне безробіття, через недостатню кваліфікацію персоналу.
- Становлення дуже високої конкуренції на ринку праці.
- Втрати великої кількості традиційних спеціальностей.

Цифровізація економіки ринку праці насправді має велику кількість інноваційних змін, які можна використовувати в багатьох сферах, наприклад:

1. Віддалена робота: Цифрові технології дозволяють працювати з будь-якого місця на планеті. Робота з віддаленими командами стає все популярнішою, що розширює можливості для здобуття роботи із зручного для тебе місця.
2. Розвиток індустрії ІТ: З ростом цифрових технологій розквітає сфера інформаційних технологій. Вакансії в програмуванні, аналізі даних, штучному інтелекті тощо стають все більш затребуваними.
3. Автоматизація та Штучний інтелект (ШІ): Завдяки автоматизації і ШІ, деякі рутинні роботи стають автоматизованими. Це може призвести до втрати певних робочих місць, але також створює нові можливості в сферах розробки, управління та обслуговування технологій.

Можна зауважити, що штучний інтелект все більше проникає у повсякденне життя громадян України, проникає у різноманітні сфери бізнесу. Поява штучного інтелекту не відноситься до періоду виходу на ринок Chat GPT, штучний інтелект ще за довго почав просування на ринку праці.

Стрімкий розвиток штучного інтелекту можна віднести до промислової революції ХХІ сторіччя. Кожна промислова революція знищує багато професій, але з'являється багато нових спеціальностей. Коли верстати замінили людську працю, вона не зникла, а змінилася. Підвищиться ефективність і швидкість бізнесів. Водночас постає потреба в інших фахівцях, і ці працівники можуть перепрофілюватися. Тобто зміниться перерозподіл спеціальностей[5].

Тобто, через те, що професій стає менше, зайнятих людей також стає менше, такі тенденції на ринку праці можуть призвести, що роботи замінять людську працю. Треба, щоб бізнеси та держава підтримували розвиток штучного інтелекту але й не забувати про важливість людських ресурсів. Адже, якщо на ринку праці залишаться тільки машини, то розвитку наступних поколінь буде сповільнюватись і освідченні люди не матимуть цінності.

Наведено аналітичні дані Міжнародної організації праці (ILO, International Labour Organization) про те, що у 2025 року 85 млн робочих місць можуть бути витіснені через зміну розподілу праці між машинами та людьми. За експертними оцінками Всесвітнього економічного форуму (WEF, World Economic Forum) до 2025 року половина всіх працівників потребуватиме перекваліфікації через

технологічний прогрес. Працівники можуть залишатися на тих самих посадах, проте будуть змушені оновити свої навички на 40% [3].

Згідно досліджень до 2024 року штучний інтелект буде мати вищий рівень здібностей, ніж у перекладачів іноземних мов; до 2026 штучний інтелект буде вміти самостійно створювати писемні твори для школярів; а до 2027 штучний інтелект зможе сам керувати вантажівкою [4]. Якщо буде і далі такий стрімкий розвиток штучного інтелекту, то 70% населення залишиться безробітним.

Отже, основними компонентами трансформації ринку праці в умовах цифровізації є:

- Автоматизація та роботизація виробничих та бізнес-процесів.
- Цифровізація не лише виробничого характеру, а й особистого простору працівників.
- Розвиток мережевого суспільства і мережевої економіки призводить до зростання частки працівників-фрілансерів.
- Зміни норм зайнятості з перевалюванням дистанційної форми зайнятості.
- Посилення тенденції економічної, технологічної, культурної глобалізації поширює можливості працевлаштування працівників [2].

Тобто, у сучасних умовах цифровізованої економіки ринок праці стає визначальним фактором для стабільності та конкурентоспроможності країни. Його важливість полягає в управлінні співвідношенням між попитом та пропозицією робочої сили, впливає на інновації, технологічний прогрес та, безперечно, має прямий вплив на якість життя населення. З появою цифрових технологій, ринок праці перетворюється на динамічний механізм, який визначає нові підходи до працевлаштування та виробничих процесів.

Наявність цифрових навичок стає критичною у цьому контексті, і брак їх у працівників викликає потребу в інвестиціях компаній у навчання та розвиток цифрових компетенцій. Важливою є також взаємодія компаній з освітніми установами для адаптації навчальних програм до сучасних вимог ринку праці та розвиток цифровізації відкриває нові можливості у сфері бізнесу.

Список літератури:

1. Лавриненко Л. Взаємодія ринку освітніх послуг та ринку праці: особливості та сучасні тенденції. Збірник наукових праць, 2020.
2. Кудлай В.Г. Виклики та напрямки модернізації бізнес-освіти. Інновації в бізнесосвіті: Збірник матеріалів III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф, м. Київ К. : КНЕУ, 2019.
3. Talentguard. Reskilling and Upskilling: A Strategic Response to Changing Skill Demands. Available. URL: <https://www.talentguard.com/blog/reskilling-upskilling-strategic-response-changing-skill-demands>
4. When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts. URL: <https://arxiv.org/abs/1705.08807>
5. Як штучний інтелект вплине на ринок праці в Україні та в чому ризики? URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20230523-yak-shtuchnyj-intelekt-vplyne-na-rynok-praczi-v-ukrayini-ta-v-chomu-ryzyky/>

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Незважаючи на те, що термін «цифрові технології» увійшов в наше життя відносно недавно, їх роль стає актуальною, перш за все в рамках цифрової трансформації економічних відносин та економічних суб'єктів. Ці технології мають наскрізний характер з точки зору універсального галузевого використання, а також ефективного управління та обробки стрімко зростаючого обсягу даних в різних сферах і галузях. Специфіка цифрових технологій пов'язана з прийняттям рішень на основі фактичних даних, а також контролю і зниження ризиків при трансформації та оптимізації основних бізнес-процесів.

Перехід управління персоналом в цифрове середовище призводить до трансформації завдань, базових функцій і самої структури управління. Слід зазначити, що необхідні цифрові трансформації, і в першу чергу за видами процесів в управлінні персоналом, які пов'язані з розвитком, оцінкою та атестацією, а також з внутрішньою мотивацією.

Розвиток цифрових навичок стає однією з найважливіших умов для розвитку цифрового ринку будь-якої країни та електронного бізнесу. Цифрові компетенції – це сукупність знань, здібностей, особливостей характеру і поведінки, які необхідні для того, щоб людина могла використовувати ІКТ та цифрові технології для досягнення цілей у своєму особистому або професійному житті [1, с. 6].

Швидкий розвиток цифровізованого управління персоналом стримується факторами, до яких можна віднести:

а) історико-культурні (багатонаціональність країни, розміри її території та відмінності в рівні підготовленості персоналу; недостатній досвід і відсутність системності в управлінні персоналом);

б) економічні (недостатність коштів на впровадження цифрових технологій; диференціація в заробітній платі керівників і підлеглих);

в) адміністративні (авторитарний стиль управління; недолік або відсутність довгострокових планів і стратегій розвитку).

Проте, незважаючи на стримуючі фактори, під впливом цифрових технологій і цифрових трансформацій в управлінні персоналом змінюються правила гри на ринку праці і змінюються традиційні трудові відносини між працівниками і роботодавцями. Підвищується необхідність розробки нових норм і правил для регулювання взаємодії між працівниками і роботодавцями, зайнятості та оплати праці, мотивації і оцінки персоналу, соціальної захищеності та ін.

Може змінитися і сам характер організації праці, оскільки вже набирають обертів цифрові платформи і дистанційна зайнятість, стимули для працівників і методи контролю за їх діяльністю та ін., розширюється застосування

нетрадиційних форм найму, відбору та просування працівників, моделей оплати праці, кар'єрних стимулів і моделей кар'єрного росту персоналу всередині і за межами підприємств і організацій. Змінюється також зміст, форми і способи навчання, підвищується швидкість навчання і перенавчання працівників.

Таким чином, особливістю управління персоналом в рамках цифровізації є процеси, що визначаються безпосереднім використанням цифрових технологій і цифрових трансформацій. Незважаючи на удавану схожість даних категорій, кожна з них має свої особливості та структурування.

Автори вважають, що цифровізація в управлінні персоналом, в найбільш загальному вигляді являє собою формування зручного цифрового середовища для персоналу підприємства, де відбувається переведення окремих видів діяльності та існуючих бізнес-процесів в цифровий формат. Крім того, цифровізація управління персоналом передбачає використання цифрових технологій, що дозволяють здійснювати сервісну взаємодію суб'єктів управління персоналом та інтеграції їх взаємодії.

Цифрова трансформація - це комплекс перетворень в управлінні персоналом, включаючи зміну структури управління на основі цифрових технологій.

Передумовою цифрових трансформацій є, як правило, система певних факторів, що формуються зовнішнім і внутрішнім середовищем організацій, а також наявними можливостями та ресурсами.

До макрофакторів доцільно віднести фактори цифрової трансформації і HR-трендів, що посилюються конкуренцією на ринку, а також швидко змінюються самими ринковими умовами.

Мікрофактори припускають умови і фактори, що диктуються відставанням показників зростання виробництва, скороченням витрат на персонал, дефіцитом цифрової грамотності, відставанням продуктивності праці. Що стосується можливостей та ресурсів для впровадження цифрових трансформацій, то слід виходити з ініціативи з боку керівництва, наявності компетенцій та сучасних персонал-цифровізацій у сфері впровадження цифрових технологій.

Цілі цифрової трансформації в системі управління персоналом в значній мірі визначають зміст стратегії цифрової трансформації, портфель цифрових ініціатив, необхідні інвестиції в цифрову трансформацію.

Цифрова трансформація в управлінні персоналом, в більшості випадків, супроводжується розробкою цифрової платформи, що обслуговується, як правило, сервісним інтегратором, який забезпечує взаємодію з цифровими технологіями.

Цифрові технології або Digital-технології - це технології, що застосовуються в цифровому форматі для оптимізації діяльності персоналу в області планування і набору персоналу, його використання, розвитку, оцінки і мотивації.

Цифрові технології в сфері управління персоналом в основному базуються на такому інструменті управління персоналом, як «персонал-цифровізація, під якою автори розуміють механізм і способи взаємодії персоналу з цифровими технологіями.

У свою чергу в основі формування «персонал-цифровізації» закладено компетентнісний метод, що передбачає наявність у співробітників певного рівня знань і компетенцій для виконання завдань цифрової трансформації процесів управління персоналом.

У найбільш загальному вигляді поняття «цифрові компетенції» можливо інтерпретувати в якості здатності персоналу використовувати свій досвід, знання, навички, а також особисті якості з метою ефективного і результативного застосування цифрових технологій. Структура цифрових компетенцій визначається наступним складом: пошук і критичне сприйняття інформації, використання хмарних технологій, синхронізація цифрових пристроїв, використання в роботі соціальних мереж, інформаційно-комунікаційних технологій та ін.

Під компетентнісним методом розуміється система аналітичної оцінки, яка дозволяє виявити відповідність потенціалу персоналу цілям розвитку організації в умовах цифрової трансформації виходячи з пріоритетності окремих напрямків, оцінюваних економічними ефектами. Напрямки оцінки ефектів цифровізованого управління персоналом повинні охоплювати ефективність роботи персоналу, ефективність роботи HR-служби в цілому та її окремих підрозділів, а також ефективність і доцільність реалізації окремих HR-проектів. На основі розрахунку даних ефектів стає можливим відстежити реальну картину управління персоналом організації, виявити найбільш вразливі місця і оперативно прийняти відповідні управлінські впливи.

Впровадження цифровізованого управління персоналом завжди пов'язане з вкладенням ресурсів, ключовими з яких є такі як:

- бюджет і модель фінансування HR-технологій та ІТ-інструментів;
- поява і розвиток цифрових платформ;
- наявність необхідної цифрової інфраструктури;
- інтенсифікація збору та аналітики даних;
- залучення співробітників до цифрової трансформації та розвитку цифрової культури.

Процес цифрових трансформацій в рамках управління персоналом повинен бути застосований до будь-якого бізнес-процесу, проте особливу важливість набувають цифрові технології при пошуку, наймі, адаптації, заохоченні і навчанні персоналу.

Таким чином, цифровізоване управління персоналом – це збірне поняття в системі управління, що включає ієрархію в цифровізації управлінського функціоналу, спрямоване на створення зручного цифрового середовища для співробітників. Інакше кажучи, мета цифровізації передбачає взаємодію різних сфер управління персоналом з можливостями цифрових трансформацій і цифрових технологій з метою підвищення ефекту цифровізованого управління персоналом на різних етапах.

Список літератури

1. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналітична записка / В.С. Куйбіда та ін. Київ : НАДУ, 2019. 28 с.

Шелковенко В.С., студентка 47 гр. ФМЕ
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

Сьогодні туристична індустрія являє собою глобальний комп'ютеризований бізнес. Тому організація діяльності цієї складової економіки вже неможливо без використання сучасних інформаційних технологій. Будь-яка автоматизація туристичної фірми передбачає використання в їх діяльність сучасних інформаційних систем, завдяки яким може бути реалізований відповідний набір технологій, що забезпечують і сприяють виконанню завдань управління. При цьому головною метою впровадження автоматизованих систем в туризмі вважається інформаційна підтримка формування і ухвалення рішень менеджментом.

Автоматизація діяльності підприємств туристичної сфери передбачає реалізацію таких етапів:

- використання типового стандартного програмного забезпечення(Excel, Power Point, Word, Outlook, готових баз даних Access, фінансових, бухгалтерських, систем управління документами);
- застосування спеціальних інформаційних технологій управління в туризмі(СамоТур, Samsebetur, ТУРИ, БІТ, Turwin MultiPro, Iterios CRM, Columbis);
- використання глобальних систем бронювання(Sabre, Amadeus, Galileo, Shelter);
- сполучення типових інформаційних технологій управління з системами бронювання(Rezdy, TourCMS, TrekkSoft, ResNexus, TourWriter, API, AWS);
- участь в електронній торгівлі.

Перелічені системи автоматизації туристичної галуззі реалізовані на підставі загальних принципів глобальних розподільчих систем, які забезпечують резервування місць у готелях, прокат автомобілів, обмін валют, замовлення квитків на спортивні та культурні заходи і таке інше.

Впровадження в технологічний процес інформаційних систем та програмних продуктів залежать від низки чинників, а саме:

- від напряму діяльності туристичної фірми, початкової технології, прийнятої на фірмі, обсягу продажів та фінансового стану підприємства;
- варіанту роботи комп'ютерної системи(мережевий або автономний);
- обізнаності керівництва щодо видів програмного забезпечення, які взагалі існують у світі, і їх переваг та недоліків у використанні.

Інше спрямування автоматизації туристичної сфери - це інформатизація маркетингової складової, оскільки саме вона спрощує вирішення складних завдань у діловому оточенні, яке постійно розвивається. Ця складова може бути реалізована двома способами, а саме забезпечення комунікаційними каналами для надання нових послуг вже новітніми способами і шляхом надання

інформації, яка необхідна для прийняття рішень у сфері маркетингу. Особлива увага приділяється таким важливим маркетинговим функціям, як удосконалення туристичного продукту, розповсюдження продукту та реалізація маркетингових заходів. При цьому в якості основних напрямків використання маркетингової інформації через інформаційні системи розглянуті такі, як маркетингові дослідження, стратегія, політика ціноутворення, формування попиту та управління збуту товарів. [2]

В доповіді розглядаються питання вибору програмного забезпечення автоматизації туристичної сфери. Особлива увага приділена таким питанням, як простота та легкість у використанні інтерфейсу і його надійність, популярність сучасних інформаційних технологій, що зарекомендували себе, досвід упровадження яких накопичений в багатьох фірмах, наявність гарантії та відсутність «вузьких» місць, а також прийнятна вартість та її обслуговування.[3]

Таким чином, ефективне використання в роботі туристичних підприємств різноманітного програмного забезпечення дозволяє оптимізувати роботу його персоналу, що в кінцевому випадку впливає на прискорення виконання поточних завдань, підвищує ефективність роботи як кожного туроператора, так і усього туристичного бізнесу в цілому.

Список використаної літератури

1. Гаврилов В.П.. Інформаційні системи і технології в туризмі : навчальний посібник для студентів напряму підготовки 6.140103 "Туризм".– Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/14908/1/2016-%D0%93%D0%B0%D0%B2%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B2.pdf> (дата звернення 20.10.2023)
2. Мельниченко С.В. Вісник Запорізького національного університету. - 2010. - №2(6). URL: https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek6-2-2010-PDF/129-138.pdf (дата звернення 20.10.2023)
3. Гострик О.М., Дербенцев В.Д., Тішков Б.О. Досвід використання систем автоматизації бізнес-процесів на підприємствах по наданню послуг. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: матеріали III Міжн. наук. - метод. конф. (27-28 лютого 2020 р.). Одеса : ОНЕУ, 2020, С. 178-182. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11453> (дата звернення 20.10.2023)
4. Гострик О.М. Програмні засоби бізнес-аналізу та їх застосування для оцінки розвитку бізнес-середовища. Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції(Одеса, 23-24 вересня 2022 р.). - Одеса, 2022, 596 с. (с. 372-373) URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/15236> (дата звернення 20.10.2023)

Кузмінська А.В.Науковий керівник –Зайцева Л.О., к.е.н, доцент,
в. о. завідувача кафедри менеджменту,

ДЗ Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, (м. Полтава)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Управління персоналом є однією з ключових функцій в сучасних організаціях. Успішне управління персоналом вимагає врахування не лише технічних та організаційних аспектів, але й психологічних, соціальних, що здатні створити синергетичний ефект кадрового потенціалу підприємства.

Недостатня увага до соціальних і психологічних аспектів управління є основою нездорових відносин у колективі, що може призвести до різкого зниження продуктивності праці [7].

Сучасні негативні виклики зовнішнього середовища актуалізують важливість мотивації працівників і ускладнюють завдання менеджера з персоналу.

Застосування соціально-психологічних методів сприяє створенню доброзичливої творчої атмосфери, що позначається на кращому виконанні працівниками своїх обов'язків та досягненню високих результатів роботи через задоволення внутрішніх, психологічних й соціальних потреб [5].

Соціально - психологічні методи управління - це «сукупність специфічних способів впливу на особисті відносини та зв'язки, що виникають у трудових колективах між їхніми працівниками, а також на соціальні процеси, що мають місце в них. Вони засновані на використанні моральних стимулів до праці, діють на особистість за допомогою психологічних прийомів, перетворюючи адміністративне завдання на свідомий обов'язок, внутрішню потребу людини» [2, с. 32].

Соціально-психологічні методи управління спрямовані на особистість працівника, у першу чергу він розглядається як особистість, зі своїм світосприйняттям та потребами. Дана група методів має сформувати у кожного окремого працівника почуття потрібності, причетності, приналежності, вагомості та поваги. Перелічені почуття дають можливість відчувати психологічний комфорт від трудової діяльності в конкретній організації.

До соціально-психологічних методів управління відносять: методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці та використання сучасних технічних засобів праці тощо; методи комплектування трудових колективів спрямовані на згуртованість колективу, психологічну сумлінність та інше; методи психологічного спонукання спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості; методи професійного відбору і навчання.

Застосування соціально-психологічних методів при управлінні персоналом дозволяє:

- формувати сприятливий морально-психологічний клімат в організації;
- дієве вдосконалення системи морального стимулювання та заохочення, мотивації у цілому; підвищувати рівень лояльності персоналу;
- знижувати конфліктність та підвищувати ефективність системи управління конфліктами у цілому;
- формувати та впроваджувати, закріплення бажаних ціннісних орієнтацій, соціальних, етичних норм поведінки;
- сприяти зростанню рівня соціальної відповідальності організації і, як наслідок, поліпшувати власний імідж;
- сучасно управляти поведінкою персоналу [6].

Ефективне функціонування підприємства у сучасних умовах вимагає застосування соціально - психологічних методів управління персоналом адаптованих до умов реальності, ускладнених воєнними діями в Україні.

Окремі компанії внесли суттєві корективи до системи мотивації при запровадженні додаткових премій: за добровільну роботу під час сирен працівників, які підтримують безперервний технологічний процес; за роботу на території, де немає активних бойових дій, але є певна напруга; робітникам, які працюють замість відсутнього колеги у період воєнних дій; одноразова премія волонтерам тощо [3].

Також виникла потреба розмежувати методи спілкування й управління з фізично присутніми працівниками та віддаленими співробітниками, які потребують структурованої комунікації – офіційні повідомлення команді з детальною інструкцією дій у різних складних ситуаціях.

Одним із нових, але затребуваних і популярних методів соціальної підтримки працівників стала турбота про ментальне здоров'я співробітників – багато компаній запустили гарячі лінії психологічних консультацій, організували вебінари з психологами і т. ін. Новими методами мотивування працівників, які відображають соціально-психологічні аспекти, стали такі, як взаємодопомога та взаємопідтримка, які виражаються у спільних волонтерських проєктах на підприємстві, збиранні коштів для мобілізованих працівників, членів їхніх сімей тощо [4, с. 91].

В сучасних умовах ключовими методами підвищення ефективності соціально-психологічних важелів управління персоналом, слід вважати:

1) посилення зв'язку мотивації і результатів роботи колективу (основними мотивуючими чинниками для працівників стають не економічні результати діяльності, а відчуття особистого вкладу в конкурентоспроможність підприємства, у перемогу України тощо, відповідно однією з основних компетенцій менеджерів стає «вміння надихати»);

2) вклад організації у формування кар'єри окремого співробітника (можливість особистісного розвитку за рахунок організації, відповідно у працівника не виникає бажання змінювати місце роботи, а навпаки є стимул посилювати конкурентні позиції підприємства);

3) суттєве збільшення ролі соціального заохочення і соціального захисту для працівників (можливість працювати віддалено, допомога підприємства у пошуку житла при переїзді у відносно безпечні регіони і т. ін.);

4) психологічна підтримка працівників (турбота про ментальне здоров'я за рахунок організації) [1].

Соціально-психологічні методи управління персоналом є рушійною силою в підвищенні продуктивності праці та дозволяють розкрити потенціал працівників, звертаючись при цьому до індивідуальних потреб працівника передусім як особистості. Соціально-психологічні механізми закладені в основу корпоративної культури організації. Таким чином, удосконалюючи систему соціально-психологічних методів управління персоналом, менеджмент організації вдосконалює всю систему корпоративного управління.

Основним завданням менеджера з персоналу є створення мотиваційного середовища, здатного підвищити соціальну активність як кожного окремого працівника, так і колективу в цілому, особливо в сучасних складних умовах, які потребують швидких рішень. Акцентування уваги на комунікації всередині команди, мотивації, розвитку членів команди та зворотній зв'язок дозволять підприємствам підвищити ефективність управління персоналом.

Список літератури

1. Бойда С.В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46.

2. Герасименко О. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2015. № 7. С. 29-37.

3. Міроненко Т. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. URL: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtri-muvati-ta-spryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566> (дата звернення: 29.12.2022).

4. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 88–93. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/dec/29509/220972maket-92-97.pdf>.

5. Сазонова Т. О, Даниленко В.В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. № 29. С. 142-147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2020_29_30.

6. Сазонова Т.О., Федірець О. В., Пучка О. Ю. Соціально-психологічні методи управління персоналом в системі менеджменту сучасної організації. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 5 (22). С. 90-94.

7. Рульєв В.А. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2012. 310 с.

Кухаренко О. О. магістр
кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ДЛЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Забезпечення сприятливих умов на ринку праці України вікової категорії молоді має першочергове значення. Саме молодь є головним та провідним фактором соціально-економічного розвитку, яка гарантує забезпечення реалізації інтелектуального потенціалу людського капіталу України.

Систематизуючи головні актори, які підкреслюють впровадження заходів щодо підвищення зайнятості української молоді та наочно демонструють вплив деяких аспектів на різні сфери суспільства наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Важливість розробки стратегій задля підвищення зайнятості молоді

Аспект	Важливість у розробці
Економічний розвиток	Допомагає збільшити обсяги працездатного населення та розвитку виробництва. Ключовий ресурс для стимулювання економічного росту та підвищення виробничих обсягів.
Соціальна стабільність	Важливий фактор для збереження соціальної гармонії та попередження соціальних конфліктів.
Соціальний розвиток	Допомагає розвивати суспільство та розв'язувати соціальні проблеми.
Міграція	Перехід молодих фахівців за кордон може призвести до втрати власних ресурсів та обміну молоддю в інших країнах. Розвиток зайнятості молоді в Україні може зменшити міграцію та зберегти важливі людські ресурси в країні.
Інновації та конкурентоспроможність	Молодь часто вносить нові ідеї, технології та підходи. Забезпечення зайнятості молоді сприяє розвитку інновацій та збільшенню конкурентоспроможності країни.
Сприяння самозайнятості	Розробка стратегій підвищення зайнятості молоді може сприяти створенню підприємницьких можливостей та самозайнятості серед молоді, що важливо для розвитку малого бізнесу та економіки.
Відповідність глобальним викликам	Забезпечення зайнятості молоді відповідає глобальним викликам стосовно сталого розвитку та досягнення цілей сталого розвитку, включаючи цілі ООН щодо працевлаштування та економічного зростання.

Джерело: складено автором

Розробка стратегій забезпечення зайнятості молоді має спиратися на чітко розроблений на державному рівні програмно-цільовому методі. Впровадження

програмно-цільового методу (ПМЦ) для підвищення зайнятості молоді в сучасних умовах України відкриває перед суспільством численні потенційні переваги:

- Дозволяє ефективно спрямовувати ресурси на досягнення конкретних цілей та завдань у сфері зайнятості молоді.
- Передбачає чітке визначення відповідальних структур та організацій за реалізацію програм та проектів з підвищення зайнятості молоді, що сприяє підвищенню відповідальності та прозорості в управлінні та виконанні завдань.
- Передбачає систематичний моніторинг та оцінку досягнутих результатів.
- Впровадження ПМЦ сприяє співпраці між різними стейкхолдерами, включаючи уряд, громадські організації, бізнес та освітні установи. Відбувається обмін досвідом та ресурсами.
- Впровадження ПМЦ може включати розвиток програм навчання та кваліфікації для молоді, що допомагає підготувати молодь до вимог ринку праці та підвищити їхню конкурентоспроможність [2].

Отже, впровадження ПМЦ для підвищення зайнятості молоді може розв'язувати багато актуальних проблем та сприяти загальному покращенню якості життя молодого покоління, що є важливим чинником для стабільності та процвітання України.

Розробка стратегії соціально-економічної ефективності зайнятості молоді в Україні може включати в себе різні аспекти, а саме:

1. Створення програми навчання та стажування для молоді з акцентом на розвиток цифрових навичок та STEM-освіту, забезпечити доступну вищу освіту та створити інфраструктуру для якісного навчання.
2. Забезпечення вільного доступу молодих підприємців до низьких відсоткових кредитів та грантів для стартапів, спрощення процесу реєстрації бізнесу.
3. Залучення інвестицій в пріоритетні галузі національної економіки та гарантоване забезпечення організації нових робочих місць із державною квотою для різних вікових категорій молоді.
4. До 2030 року розробити та впровадити програми розвитку сільського господарства, що сприятимуть створенню не менше 15% нових робочих місць в аграрному секторі та створенню можливостей для молоді розвивати власні сільськогосподарські підприємства, а також забезпечити доступ до якісної інфраструктури та послуг у сільських громадах для покращення якості життя та збільшення зайнятості в сільських районах України [1].

Задля забезпечення успішної реалізації ПМЦ у післявоєнному періоді необхідно налагодити ще низку умов:

по-перше: популяризація можливостей навчання та працевлаштування молоді в Україні, доступність вищої освіти та перекваліфікації за потреби;

по-друге: поверненні молоді з-за кордону;

по-третє: залучення молоді до громадянської та політичної діяльності [3].

Для успішного просування заходів, спрямованих на підтримку молоді, важливо використовувати різноманітні комунікаційні канали та підходи. Адже, необхідно, щоб про них дізналися та зацікавилися. Способи просування заходів серед молоді:

1. Використання соціальних мереж для залучення уваги молоді до програм та можливостей має великий потенціал. Активна присутність на популярних платформах, таких як Instagram, Tik Tok, Twitter.

2. Залучення впливових осіб та блогерів: Співпраця з відомими блогерами, які мають аудиторію серед молоді, може допомогти залучити увагу до програм та можливостей.

3. Організація освітніх вебінарів та презентацій: Проведення віртуальних заходів, таких як вебінари, лекції та онлайн-презентації, відкриває безмежні можливості для надання докладної інформації та відповідей на запитання молоді у віртуальному середовищі.

4. Медійна кампанія: Розробка та запуск медійної кампанії включає створення інформаційних матеріалів, прес-релізів та інтерв'ю для місцевих, національних та міжнародних ЗМІ. Це допоможе привернути увагу громадськості та молоді. Показувати їх можна на Youtube, бо молоде покоління вже не дивиться телебачення, а надає перевагу саме цій платформі.

5. Співпраця з освітніми установами: Освітні заклади можуть активно просувати програми серед своїх студентів та випускників, сприяти інформуванню та організовувати інформаційні заходи.

6. Розвиток офіційних веб-сайтів та платформ: Створення спеціалізованих веб-сайтів та онлайн-платформ для реєстрації та інформування може бути дуже корисним для молоді, яка шукає інформацію та можливості.

7. Організація заходів: Влаштування конкурсів, ярмарків вакансій, якісних інформаційних стендів та подій на тему освіти та зайнятості може залучити молодь та зацікавити їх у програмах.

Запровадження таких методів вимагає співпраці між урядом, громадським сектором, освітніми установами та підприємствами. Крім того, важливо залучити молодь до процесу прийняття рішень та враховувати їхні думки та потреби під час розробки та впровадження програм зайнятості.

Список літератури

1. Новини ринку праці: 45% молоді в Україні не задоволені своєю роботою - результати опитування // Work.ua. 2022. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2274/>
2. Посаднева О. М. «Впровадження програмно-цільового методу управління бюджетними ресурсами в Україні». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1158>
3. Вплив війни на молоді в Україні. URL: <https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-na-molod-v-ukrayini/>

Копа В.М.к.філос.н., доцент кафедри УП та ЕП
Одеського національного економічного університету**Браславська Н.В.**ст. викладач кафедри УП та ЕП
Одеського національного економічного університету

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ФУНКЦІЯ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СПРЯМУВАННЯ

Соціальна значущість фізичного виховання досить ретельно розглянута у сучасній науковій літературі. Економічна складова предметно та вартісно врахована на рівні суспільства, держави та підприємств. На рівні особистості, зрозуміло, що фізичне здоров'я є запорукою гарного економічного стану родини та людини. Наразі, об'єктивно, впала значущість занять з фізичного виховання і, як слідство - знизився рівень фізичного стану студентської молоді. Протягом останніх років проведено опитування студентів, які навчаються на кафедрі з низки питань особистого та соціального здоров'я, здорового способу життя та рухової активності. В опитуванні прийняли участь 71 студент 1-2 курсів різних рівнів фізичної готовності (спеціальна та загальна медична група). Особи жіночої статі – 62, чоловіки – 9 осіб. Всі студенти віком 17-22 років.

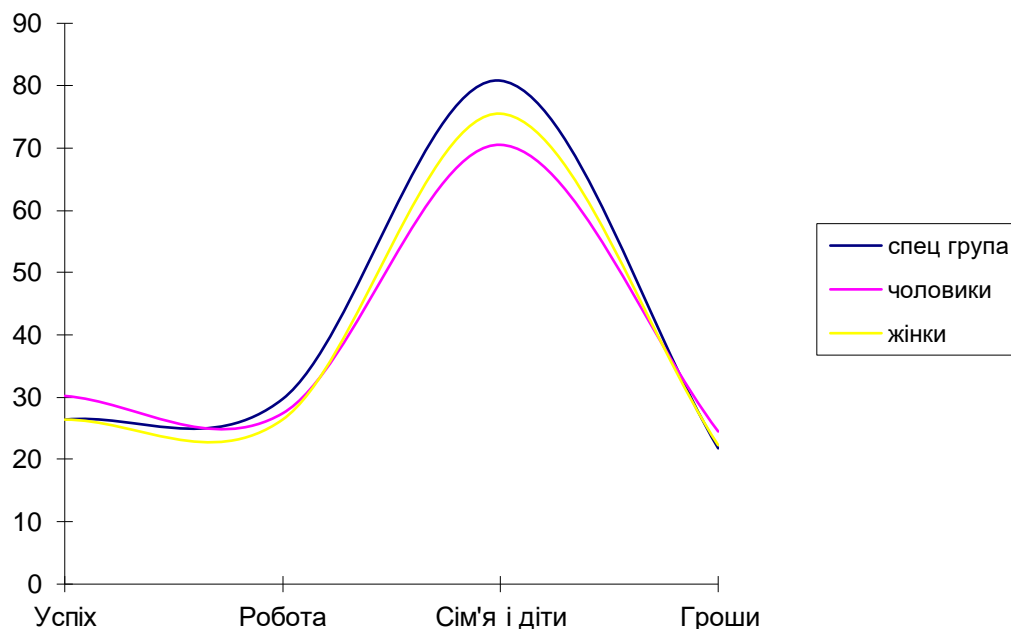
Метою дослідження було – виокремити характерні риси студентського портрету з приводу фізичного виховання і спорту в ОНЕУ. За результатами дослідження маємо: з приводу рухової активності - ніколи чи інколи додатково до обов'язкових занять (раз на тиждень) займаються руховою активністю 41 % осіб, середнє і часто займаються додатково до обов'язкових занять 16 %, постійно займаються – 3 % опитаних. Хоча 21 % рахують, що займатися додатково необхідно. Серед причин, які заважають виконувати добовий руховий режим студенти зазначили наступні: відсутність стадіону чи зали – 18%, високу платню за секційні заняття – 25 %, відсутність напарника – 21 %. Серед причин які б заважали студенткам додатково займатися оздоровчими видами рухової активності тільки 12% зауважили, що їм не вистачає медіко-біологічних чи методичних знань з цього питання. Щодо порівняння рухового режиму студентів спеціальної і загальної медичної групи, то студенти медичної групи мають більше рухове навантаження ніж загальної (22% проти 18 %). Серед причин, що заважають самостійно займатися – 18 % студенток медичної групи вказали на свої хвороби. Серед загальної групи це зробили з тієї же причини – 4%. Заради заліку готови займатися 86 % медичної й 91 % загальної групи. Складати тестові вимоги та приймати участь у змаганнях дали згоду 83 % медичної і 91 % загальної групи. Свій стан здоров'я вважають хорошим і відмінним 18 % медичної і 41 % загальної групи. Здоров'я як особисту цінність сприймають 92 % медичної й 100 % загальної групи.

Свій спосіб життя рахують здоровим 75 % медичної й 91 % загальної групи. Хоча, вживають алкоголь та активно палять 6 % медичної й 18 % загальної групи. У той же час, паралельно 59% відзначили, що здоровий спосіб життя це відмовлення від шкідливих звичок. В наявності ціннісний перекис у свідомості

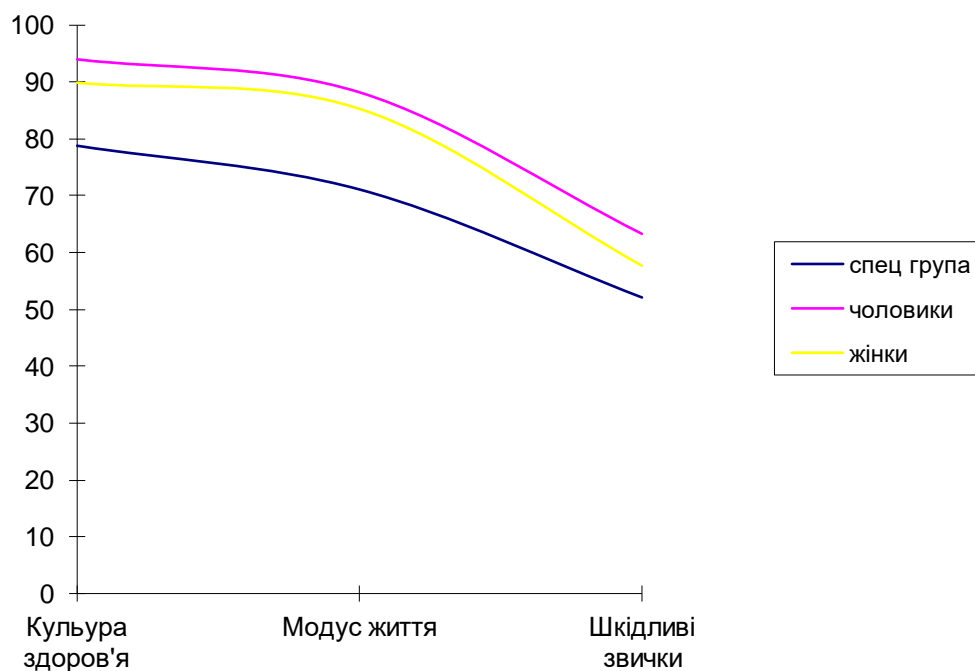
сучасного студента і закріплення поведінкового стандарту. Додатково, це можна пояснити тим, що значущість зміцнення здоров'я замінена високою значущістю шкідливих звичок.

Ціннісні пріоритети студентів ОНЕУ відображені у малюнках 1 та 2.

Соціальні фактори здоров'я: цінності



Соціальні фактори здоров'я: загальні культурні пріоритети



Петровська О.М.,
к.е.н., доцент
кафедра управління персоналом і економіки праці,
Горбатенко О.А.,
здобувач освіти, бакалавріат, 3-й курс
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

З початком повномасштабного вторгнення значна кількість українських компаній перейшли на дистанційний режим роботи. Причинами цьому стали необхідність зменшення витрат на утримання офісів, масове переселення співробітників у більш безпечні регіони й загрози повітряних атак. За перші пів року воєнного конфлікту, частка дистанційних вакансій на найбільшій українській платформі з пошуку роботи збільшилося вдвічі з 5% до 10% [1], а потенційна ескалація війни або повторення пандемії COVID-19 може лише збільшити цей показник.

При переході від традиційної форми роботи до віддаленої, підприємства можуть мати певні вигоди, як скорочення витрат на оренду приміщень та більш широка географія пошуку кандидатів. Але одночасно компанії стикаються зі значними викликами в сфері управління персоналом, вимірювання продуктивності праці та тренування нових співробітників. За результатами дослідженням університету Лісабону було проведено 129 інтерв'ю зі спеціалістами дистанційної роботи та виокремлено аспекти, що викликають найбільшу стурбованість серед респондентів: почуття ізольованості, баланс між роботою та особистим життям, проблеми комунікації, та недостатність дисципліни [2].

За для виявлення практик та методик запобігання або пом'якшення можливих негативних аспектів дистанційної форми роботи нами було проведено напівструктуроване інтерв'ю з керівником навчального процесу онлайн філії комп'ютерної школи Hillel.

Інтерв'юований має п'ятирічний стаж у даній сфері й в його обов'язки входить керівництво педагогічним колективом, складання розкладу занять, управління процесом навчання студентів та аналіз ефективності реалізованих проектів. За ієрархією Анатолій знаходиться на рівні директора філії, а його відділ складається з близько 100 викладачів.

Він ефективно розподіляє частину своїх повноважень, відповідальність та ініціативи між підлеглими. Анатолій цікавиться думкою викладачів щодо важливих аспектів навчального процесу, приймає рішення індивідуально, обговорюючи всі деталі з кожним викладачем. Керівник свідомо децентралізує свою владу, не нав'язує свою волю, а найчастіше делегує свої повноваження підлеглим, коли це необхідно і актуально. Спілкування відбувається в доброзичливому, ввічливому товариському тоні, у формі прохань, порад, побажань.

Цей стиль управління можна класифікувати за континуумом лідерства Танненбаума-Шмідта як демократичний [3]. Відповідно до теорії Лайкерта, Анатолій ідентифікує себе як керівника, орієнтованого на співробітників, оскільки він забезпечує зростання продуктивності персоналу через поліпшення людських стосунків (участь у прийнятті рішень, допомога у вирішенні проблем). Проте, за словами Анатолія, директор компанії більше віддає перевагу авторитарному стилю керівництва, що необхідний для більш чіткого контролю, швидшого прийняття рішень та ефективного вимірювання продуктивності великої кількості співробітників компанії.

Система мотивації онлайн відділу компанії побудована на вимірюванні комп'ютерною програмою ряду кількісних ключових показників ефективності (KPI) роботи викладачів, від яких залежить розмір надбавки до заробітної плати. До KPI Hillel відносяться середній час перевірки домашнього завдання, оцінки викладача студентами, середній час відповіді на запитання в онлайн-чаті, кількість завдань, відправлених студентами протягом курсу тощо.

Компанія також задовольняє нематеріальні потреби працівників. Приймаючи на роботу, школа гарантує працівнику компенсацію за медичні послуги, вартість абонементів у фітнес-центрах, компенсацію за навчання на додаткових онлайн курсах.

Серед основних факторів успіху своєї філії керівник виділяє позитивну корпоративну культуру, демократичний стиль управління та поважне ставлення до працівників з особливою увагою до їх потреб у професійному розвитку, вподобань що до стилю та методів роботи, балансу між роботою і особистим життям. Також протягом інтерв'ю він зробив акцент на потребі підтримання регулярної комунікації з усіма підлеглими, що сприяє розвитку професійних доброзичливих відносин та підвищенню рівню довіри до роботодавця. На думку менеджера оптимальна мотиваційна система для віддаленої роботи повинна бути заснована на задоволенні потреби автономії, саморозвитку та спілкування з колегами.

На нашу думку, ефективність віддаленої роботи персоналу залежить від ряду чинників, таких як система мотивації працівників, корпоративна культура компанії, стиль лідерства керівника та налагоджені канали комунікації між колегами. Варто пам'ятати, що навіть невеликі винагороди можуть мати значущий вплив на мотивацію працівників а отже і на продуктивність персоналу. Вважаємо, що висновки цього дослідження можуть бути корисними для власників та керівників середнього та малого бізнесу, а також стати підґрунтям для подальших досліджень у цій сфері.

Список літератури:

1. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019-2022. *Work.ua* URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2172/>
2. Ferreira, R., Pereira, R., et al. Decision factors for remote work adoption. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2021. 7(1), p.70.
3. Tannenbaum, R. and Schmidt, W.H. How to Choose a Leadership Patter-Should a Manager be Democratic of Autocratic-Or Something in Between. 1984. *Clearinghouse Rev.*, 18, p.1417.

Петровська О.М.,
к.е.н., доцент та бакалавр
кафедри управління персоналом і економіки праці,
Подопригора Є.Ю.,
здобувач освіти, 3-й курс бакалавріату
Одеський національний економічний університет

ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ТА ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КЕРІВНИКА

Зростаюча конкуренція, швидкі зміни на ринку і нові технології вимагають від керівників більшого рівня адаптивності та творчості, що робить особистісні якості керівника важливими. Все більш вимогливими стають споживачі та інвестори, які звертають свою увагу на внутрішню культуру підприємства та етичність ведення бізнесу загалом. Внутрішні риси керівника, такі як чесність, відповідальність та співчутливість, стають ключовими для забезпечення сталості та успіху організації.

Також зростає увага до психологічного благополуччя в компанії: дослідження показують, що благополуччя працівників та культура організації впливають на продуктивність та робочі відносини [2]. Керівники повинні мати якості, які допомагають створенню сприятливого та надихаючого середовища для роботи – бути лідерами.

У світлі змінюючогося підходу до управління, лідери стають важливими фігурами для створення і підтримки інноваційних та вдосконалених команд, що здатні досягати стратегічних цілей.

Лідерство є скрізь, де є влада і організація. Слово "лідер" у перекладі з англійської (leader) означає провідник, керівник. У цьому значенні воно віддавна знайоме всім народам.

Лідерство включає кілька функцій і процесів. Простіше кажучи, це включає процес спрямування людей на досягнення конкретних цілей. Процес передбачає контроль, управління та навіть маніпулювання. Лідерство має велике значення. Як правило, групи людей потребують ефективного керівництва та опіки. Процес дозволяє своєчасно досягати основних цілей. Очевидно, що організації складаються з різних особистостей, які мають знайти спільну мову та діяти узгоджено.

Поняття "лідер" пов'язано з поняттями "управління" і "керівник". Усі поняття мають як спільне так і відмінне. Звернемо увагу на суміжні риси та охарактеризуємо їх.

Лідер – особистість, що користується визнанням та авторитетом в групі та людиною за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, планувати, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини в ній.

Лідерство – це створення позитивних, непоступових змін через ретельне планування, бачення та стратегію. Розширення можливостей робочої сили та адаптивне прийняття рішень також додають до найважливіших атрибутів

лідерства. Найчастіше люди пов'язують лідерство з посадою в організації. Але лідерство не має нічого спільного з титулами, керівництвом чи особистими планами. Це також не обмежується такими рисами особистості, як краще бачення чи харизматичність особистості [4, с.67]. Лідера скоріше обирають на підсвідомому рівні. Це більше схоже на процес соціального впливу, який максимізує зусилля інших для досягнення спільної мети. Воно виникає через соціальний вплив і вимагає людських ресурсів для досягнення запланованих результатів.

Формальний лідер призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. Неформальний лідер – це член групи, який найбільш повно у своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. [3, с.41-42].

Успішне лідерство залежить від наявності необхідних якостей та рис характеру у керівника. Дослідники діяльності виконавчих директорів в Великобританії визначили перелік характеристик (по зменшуваній значимості) що впливають на успіх справи.

Цей перелік уявляє собою поєднання навичок та різноманітного досвіду, який ці навички розвиває. Цим підкреслюється той факт, що природні дані лише частина загальної картини. Вони розвиваються шляхом накопичення досвіду та завдяки ситуаціям, в яких потенційним та діючим лідерам доводиться себе проявляти.

Лідерство - здебільшого якість набута. Успішні лідери вдосконалюють природні дані по мірі набування ними досвіду в професійному та життєвому напрямках. На допомогу можуть прийти, як літературні джерела, так і ситуативні поради від старших чи вищих по рангу.

Важливим у вдосконаленні цієї набутої риси є уважність. Необхідно вміти спостерігати за всіма членами групи та процесом загалом, вміти бути на крок попереду.

Ефективність управління в значній мірі визначається відповідністю особистих характеристик керівника вимогам і функціям, які він має виконувати в організації. Узагальнено, вимоги до керівника виражаються через соціальні ролі, які надаються йому підприємством, такими як лідер, адміністратор, планувальник і підприємець. Існує також більш детальна класифікація ролей керівника, таких як мислитель, штабний працівник, організатор, кадровик, вихователь, постачальник, громадський працівник, інноватор, контролер і дипломат. Важливі особисті характеристики керівника, які пов'язані з його суб'єктивними якостями, вказані нижче в табл.1 [1].

Таблиця 1

Особисті характеристики керівника, які пов'язані з його суб'єктивними якостями

Риси або здібності	Характеристика
Компетентність та інтелект	виражається в розумових здібностях та здатності до саморозвитку

Продовження табл. 1

Домінантність	впевненість у собі, самодисципліна, емоційна стійкість
Творчість та креативність	нестандартний підхід, жага до унікальності
Цілеспрямованість	бажання досягнення цілей, стійкість
Комунікабельність і товариськість	вміння працювати з людьми, відкритість
Надійність	відповідальність у взаємині з підлеглими, керівництвом і клієнтами
Рішучість	наполегливість, готовність приймати відповідальність

Не менш важливим як для організації так і для керівника – наявність лідерських якостей. Кращі лідери відповідають загальним цінностям, таким як справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність і довіра [1].

Характерні якості лідера наведено на рис.1.

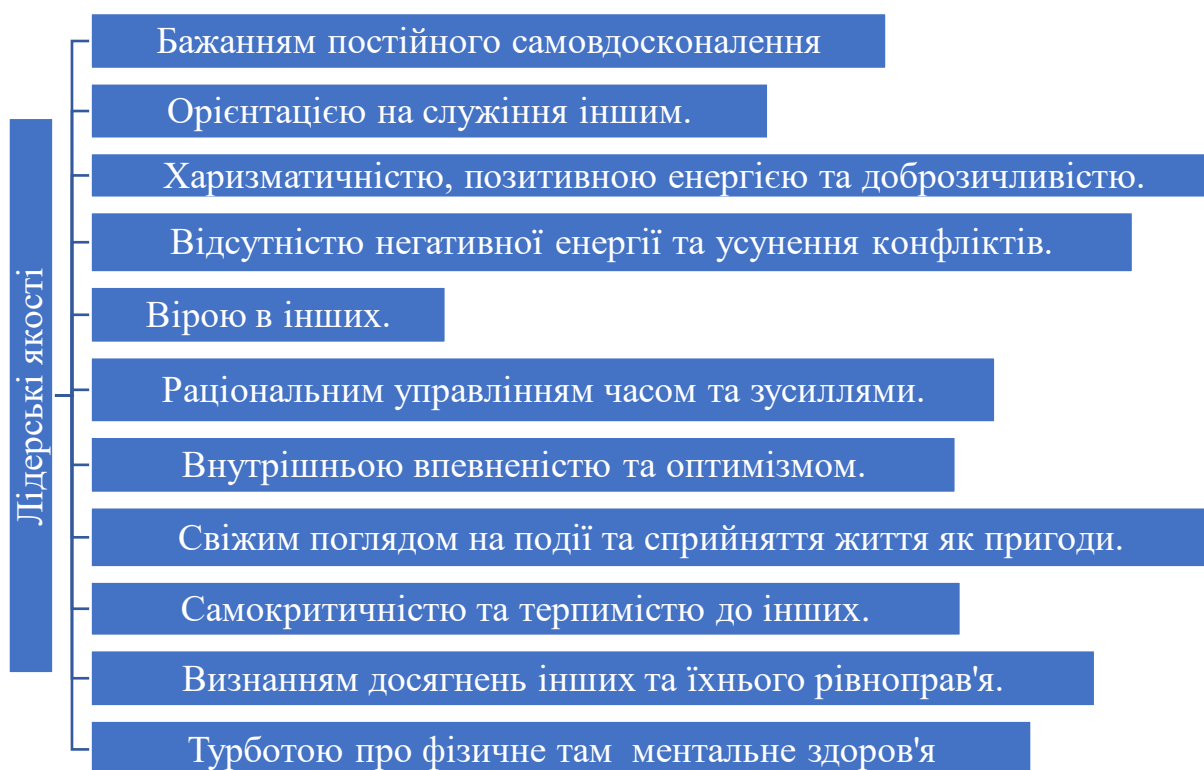


Рис. 1. Провідні лідерські якості

Таким чином саме комбінуючи лідерські якості з особистісними характеристиками керівника можна стати успішним управлінцем та забезпечити сталий розвиток компанії.

Звичайно не можна обійтись без негативних аспектів, адже в кожному присутні й неприємні риси характеру.

Деякі з «темних сторін» особистості - наприклад нарцисизм, надмірна драматизація подій, критичне ставлення до оточення і зосередженість на чіткому дотриманні правил - насправді позитивно впливають на низку аспектів розвитку лідерських рис.

Негатив особистості має бути адаптивним до відповідної ситуації, пояснюють психологи. Надмірна кількість негативних рис може перерости в патологію і призвести до краху кар'єри. Наприклад, самозакохані люди добре проходять співбесіди, де від кандидатів очікують упевненості в собі, однак їхня схильність ставити себе попереду інших і надто часто приписувати собі всі заслуги може спричинити тертя між колегами. Працівники, які люблять точно дотримуватися правил, можуть бути корисні в галузі бухгалтерського обліку або юридичних відділах, але менш ефективні в продажі або підрозділах маркетингу [5].

На нашу думку, лідерство формує плацдарм для інновацій і трансформації всередині організацій. Більшість стратегій лідерства відіграють важливу роль у запровадженні ініціатив щодо трансформації або змін в організаціях. Ця практика залишається вкоріненою в позитивних системах цінностей і переконаннях. Лідерство застосовне для виховання та розвитку конструктивних моделей поведінки та організаційної культури. Актуальність дослідження особистих характеристик керівника та їх впливу на управління лишається важливою для сучасного бізнесу, оскільки ця тема допомагає розуміти, як керівники можуть досягати успіху та сприяти розвитку своїх організацій у складному та змінюючому світі.

Список літератури:

1. Никифорова В. Г. Навчальний посібник «Управління персоналом»; Одеса; ОНЕУ, 2013. 54 с.
2. Klajkó D. Journal of International Cooperation and Development. The Effect of Organizational Culture on Employee Well-Being: Work- Related stress, Employee Identification, Turnover Intention / 2019. 23 p.
3. Близнюк С.В., Остапенко А.В. Конкурентний потенціал підприємництва як категорія сучасних економічних досліджень. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 7. С. 41–42.
4. Александрова С.А. Конспект лекцій з курсу «Управління персоналом» / С. А. Александрова; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. 67 с.
5. Негативні риси характеру допомагають стати лідером: zn.ua URL: https://zn.ua/ukr/SOCIUM/negativni_risi_harakteru_dopomagayut_stati_lidero m.html

Савісько Софія здобувач вищої освіти
Науковий керівник – **Зайцева Л.О.**
К.е.н, доцент, в. о. завідувача кафедри менеджменту,
ДЗ Луганський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Полтава

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах проблема вибору концепції управління персоналом набуває особливого значення. Вибір концепції управління є першим етапом формування системи управління. Ефективне функціонування підприємства є можливим лише за умови вибору оптимальних принципів та технологій управління персоналом. Адже персонал організації, котрий має належне заохочення, доступ до знань та бере активну участь у діяльності організації перестає бути одним з економічних ресурсів діяльності підприємства, а натомість стає його основним капіталом. Концепції управління персоналом базуються на визнанні зростаючого значення особистості співробітників, на вивченні мотиваційних схем, вмінні правильно формувати їх і коригувати відповідно до стратегічних завдань, що стоять перед компанією. Основу концепції управління персоналом підприємства нині становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно із завданнями, що стоять перед підприємством.

До основних концепцій управління персоналом вітчизняні науковці відносять:

1) концепція управління трудовими ресурсами (технічна, а не управлінська підготовка працівників, єдність керівництва, баланс між владою і відповідальністю, дисципліна, чітка ієрархія, підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі, теоретична основа — теорія наукового управління Ф. Тейлора);

2) управління персоналом (увага акцентується на підборі працівників, їх оцінці, навчанні, кар'єрі, вивчення специфіки потреб працівників та розробка програми для їх задоволення, теоретична основа — теорія бюрократичної організації А. Файоля);

3) управління людськими ресурсами (теоретична основа — теорія "людських відносин" Елтона Мейо і по стбюрократична теорія організації);

4) управління людиною (акцентування уваги на організаційній культурі, вплив культурного аспекту на формування управління персоналом, теоретична основа — філософія японського менеджменту, людина в системі управління виступає як головний суб'єкт організації). [1, с.14—15]:

Серед найбільш поширених та прогресивних концепцій управління персоналом, що розкривають місце та роль сучасного працівника у ХХІ столітті слід виділити:

— концепцію Е. Голдрата «працівник, цілеспрямована на самовдосконалення людина»;

- концепцію С. Кові «працівник високо ефективна людина»;
- концепцію Д. Пінка «працівник – внутрішньо вмотивована людина»;
- концепцію Б. Тресі «працівник – самодисциплінована і у постійному пошуку людина»;
- концепція Д. Гоулмана «працівник – емоційний інтелектуал».

Еллі Голдрат є розробником теорії обмежень, яка передбачає пошук оптимальних рішень у складних багатозначних ситуаціях для ефективного управління в організації та безперервного удосконалення усіх бізнес-процесів.

Усі організації і менеджери працюють в умовах невизначеності та обмеженості ресурсів, тому важливим є раціональне прийняття рішень у кожній існуючій ситуації, а ідеальний працівник ХХІ століття згідно концепції Еллі Голдрат цілеспрямован на постійне вдосконалення [2].

Наступною поширеною концепцією бажаного працівника сучасності є високо-ефективна особистість. Стівен Кові обґрунтував 7 основних звичок людини, які приведуть її до високої ефективності та успішності [3,4]: бути проактивним; починати з думкою про мету; дотримання порядку пріоритетності: «насамперед – найважливіш»; мислення за принципом «виграш/виграш»; спочатку зрозуміти самому, а потім шукати розуміння інших; створювати синергію; «гострити» пилку. Здобув попередні навички автор пропонує наступну «від ефективності до величі», тобто власним прикладом та діями ставати мотиваторами і харизматичними лідерами для багатьох інших людей, підвищуючи внутрішню мотивацію до самовдосконалення.

Сьогодні концепція С. Кові є надзвичайно популярною серед молодих активних людей, оскільки описані звички у короткотерміновому періоді приносять очікувані результати.

Іншою важливою концепцією сучасності є теорія Даніеля Пінка щодо різних підходів з мотивації працівників. Автор вводить поняття: «мотивація 1:0», «мотивація 2:0» та «мотивація 3:0».

«Мотивація 1:0» найнижчий рівень зовнішньої мотивації, тобто шляхом «кнута й пряника», притаманний низькокваліфікованим працівникам.

Під «мотивацією 2:0» Д. Пінк розуміє зовнішню мотивацію, тобто стимулювання ефективнішої роботи працівників шляхом виплати преміальних виплат, встановлення надбавок та впровадження бонусної і диференційованої системи заробітної плати в залежності від результативності роботи окремого працівника. Даний мотиваційний інструмент ефективен для працівників, які мають низький й середній рівень фінансової забезпеченості та надають перевагу матеріальній мотивації над іншими видами [5].

Під «мотивацією 3:0» Д. Пінк розуміє високий рівень розвитку внутрішньої мотивації працівників, тобто внутрішнє прагнення до саморозвитку, зростання власної ефективності та досягнення вищих результатів роботи.

За сучасною концепцією управління персоналу – «працівник – самодисциплінована і у постійному розвитку людина» закладено принцип звички три «Р», який передбачає необхідність формування трьох основних якостей: рішення, режимі рішучість [6]. Б. Тресі стверджує, що успіх людини залежить від вміння правильно ставити цілі, планувати свій робочий час та дозвілля,

розставляти пріоритети, зосереджуватись на постійному самовдосконаленню та саморозвитку й подоланні прокрастинації.

Концепція «працівник – емоційний інтелектуал» передбачає розуміння поняття «емоційний інтелект (EQ)» тобто група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій та емоцій оточуючих. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, у в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна і вони легше досягають своїх цілей у взаємодії з оточуючими» [7].

Р. Бар-Он основоположник концепції емоційного інтелекту визначив 5 субкомпонентів, які характеризують структуру емоційного інтелекту:

- саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація);
- комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність);
- власне адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі, емоційна лабільність);
- антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль);
- загальний настрій (оптимістичність) [7].

Сучасні концепції управління людськими ресурсами передбачають не лише прийняття на роботу та вміння утримати кваліфікованих працівників, а й вдосконалення професійної підготовки працівників, котрі ефективно реалізують цілі діяльності підприємства. Людський ресурс більше не розглядається як стаття витрат — його натомість асоціюють з джерелом доходу. Ключовими особливостями сучасних концепцій є орієнтир на саморозвиток, самовдосконалення працівника, що створює конкурентну перевагу підприємству, підвищуючи ефективність продуктивність працівників.

Список літератури

1. Балабнова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. — К.: Центр учбової літератури, 2011 — 468 с.
2. Элияху М. Голдратт, Джефф Кокс. Цель. Процесс непрерывного совершенствования. Мінськ : Попуррі, 2009. 496 с.
3. Кові С. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2013. 366 с.
4. Кові С. Восьма звичка: від ефективності до величі. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2017. 324 с.
5. Дэниел Пинк. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. К. : «Альпина Паблишер», 2017. 388 с.
6. Брайан Трейсі. Зроби це зараз. 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2016. 112 с.
7. Звірич, В. В. Сучасні концепції управління персоналом у системі публічного управління: оцінка тенденцій у галузі охорони здоров'я. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*, 2022. (3), 65-71.

ПРОГРАМИ «БЛАГОПОЛУЧЧЯ» ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наразі глобальна економіка розвивається у напрямку прискорення економічних процесів, що зробило співробітників найціннішим активом підприємства. Оскільки співробітники є життєво важливими ресурсами, ними необхідно керувати таким чином, щоб максимізувати їхню цінність, наприклад, здатність співробітників постійно покращувати свої показники якості та кількості виробленої праці. Враховуючи нестабільний характер робочих місць, співробітники стають уразливими, якщо їхнє підприємство не в змозі сприяти благополуччю працівників. Здорова робоча атмосфера, що забезпечується організацією, може бути однією із стратегій для утримання співробітників та максимізації прибутку. Увага до благополуччя співробітників має бути предметом пильної уваги з боку HR-менеджменту підприємств, оскільки погане самопочуття співробітників може створити ризики для них і призвести до непродуктивної роботи.

Поняття «благополуччя» є важливою основою стану для будь-яких підприємств, оскільки це не просто організаційний процес, а організаційний результат – попередник численних якісних процесів діяльності організаційного рівня, таких як творчість, продуктивність, співробітництво на робочому місці та збільшення соціального капіталу.

Можна виділити п'ять чинників благополуччя працівників підприємства:

- 1) ефективність кар'єри - це те, чим займається співробітник на роботі кожен день, що у нього виходить найкраще;
- 2) соціальний добробут – це стосунки чи дружба з іншими людьми;
- 3) фінансове благополуччя – це рівень задоволеності станом власних фінансів;
- 4) фізичне благополуччя – здатність мати хороше фізичне здоров'я та психологічне самопочуття;
- 5) успішність спільноти – стан залучення до соціуму та благополуччя місця, в якому проживає співробітник.

Роль програми благополуччя має визначальне значення під час не тільки локдаунів а й в умовах воєнного стану в нашій країні, тому що практика цих програм допомагає співробітникам бути здоровими і справлятися з труднощами, викликаними невизначеним робочим середовищем, а підприємство забезпечує ефективне управління людським капіталом з метою забезпечення економічного зростання.

Пандемія та воєнний стан підштовхнули підприємства до трансформації процесів управління співробітниками. Ці фактори вплинули на процес управління персоналом, підірвавши придатність людини до роботи, своєю

чергою впливаючи на добробут людського капіталу. За цих умов фахівці з управління персоналом, керівники підприємств шукають сучасні, інноваційні інструменти, які допоможуть зберегти та покращити якість людського капіталу на підприємстві. Поліпшення якості людського капіталу включає не тільки підвищення рівня освіти, а й поліпшення здоров'я та благополуччя співробітників.

Програми оздоровлення робочому місці зазвичай були спрямовані на сприяння зміні індивідуальної поведінки. Згодом пропозиції щодо оздоровлення на робочому місці розширилися: від базової інформації про здоров'я та порад з фітнесу до зростаючої кількості найбільш всеосяжних варіантів, таких як багатотижневі курси, складні програми самоконтролю та індивідуальні послуги коучингу з фінансовими стимулами.

Передбачається, що програми благополуччя задовольняють психологічні потреби співробітників, такі як компетентність, автономію та єдність у прагненні до спільної мети, які, у свою чергу, збільшують психологічний комфорт та благополуччя. Практика управління людськими ресурсами збільшує не тільки робочі ресурси співробітників, а й пом'якшує наслідки робочого процесу. Програми благополуччя збільшують психологічні ресурси у вигляді самоефективності, оптимізму, надії, стійкості та психологічної безпеки, що підвищує добробут працівників, покращуючи добробут працівників, мобілізуючи їх мотиваційні та когнітивні ресурси.

Успішними інноваційними інструментами, які пропонуються за допомогою програми благополуччя формування управління людським капіталом, можна назвати спеціальні цифрові wellbeing – платформи. За допомогою готових цифрових рішень у вигляді wellbeing-платформ для запуску степ-челенджу підприємство отримує ефективний спосіб трансформації робочої атмосфери, зміцнення командного духу через дружні змагання, застосування ігрових форматів для збільшення фізичної активності працівників.

Важливим моментом у цьому управлінському процесі є також роль лідера-менеджера, яка полягає в тому, щоб залучити власних колег до активної діяльності, яка сприяє їхньому благополуччю.

Лідер-менеджер розповсюджує інформацію про можливості покращення здоров'я співробітників, які працюють на підприємствах, за допомогою друкованих, електронних та особистих повідомлень. Лідер організовує програми заохочення, що включають формування у співробітників додаткових сфер благополуччя, таких як фізична активність, волонтерство, командоутворення, соціальна взаємодія, управління стресом.

Для того, щоб співробітники, які приймають участь у програмах благополуччя, могли виділити час для wellbeing програм, на рівні менеджменту та організаційного керівництва повинні бути закріплені ролі кожного, особливо на початковому етапі створення програми. Наприклад, стимулювання того, щоб співробітники виділяли від 1 до 5 годин на місяць на виконання заходів, що поліпшують їх фізичне та психічне здоров'я, можливо передбачити за допомогою доплати у вигляді бонусів або цільових премій. Це стимулювання може бути закріплено з допомогою угоди із керівником. Результати дослідження

підтверджують ідею, що застосування wellbeing програм, заснованої на понятті благополуччя, може позитивно впливати на управління персоналом, збільшивши фізичні та психічні ресурси співробітників для виконання своїх посадових обов'язків в організаціях.

Програма підтримки благополуччя співробітників може бути ефективною для підвищення поінформованості, розуміння, участі та загального успіху програми здоров'я та благополуччя співробітників включати підвищення поінформованості про можливості оздоровлення, збільшення почуття підтримки для досягнення здорового способу життя і більш високе сприйняття здоров'я та благополуччя.

Програми благополуччя збагачують роботу співробітників, мотивацію та продуктивність праці, лояльність та відданість організації, сприяють зниженню рівня плинності кадрів, ліквідують низький рівень абсентеїзму співробітників, а також знижують рівень розбіжностей між керівництвом та працівниками. Потенційний вплив благополуччя на робочому місці на загальні показники в організації наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Вплив благополуччя людини на бізнес-процеси	
Показник	Характеристика
Продуктивність	Коли співробітники почуваються добре, вони приймають якісніші рішення, працюють з більшою віддачею. Коли співробітники почуваються добре, вони ведуть здоровіший спосіб життя і краще приймають рішення.
Командний/моральний дух	Співробітники почуваються більш цінними, коли їхні потреби задовольняються на всіх рівнях, включаючи фізичний, розумовий та фінансовий.
Репутацію компанії, залучення та утримання талантів	Якщо у компанії хороша репутація на ринку як у роботодавця, який поважає та підтримує баланс між роботою та особистим життям, то з більшою ймовірністю можливо залучити кваліфікованих кандидатів та утримати свласних співробітників на більш тривалий період.
Клієнтоорієнтованість	Щасливі співробітники – найкращі бренд-амбасадори, які налаштовані на те, щоб забезпечувати класний сервіс для клієнтів.

Джерело: складено автором за [1,2,3]

Список літератури

1. Бурлакова І. А. Корпоративні практики підтримки професійного здоров'я персоналу: соціально-психологічний підхід / І. А. Бурлакова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К. ; Ніжин: ПП Лисенко, 2016. Т. IX, Вип. 8 – С. 502 – 511.
2. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306. <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view/>
3. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Cognitive approach to corporate well-being management International conference on economics, accounting and finance academy of economics and pedagogy July 2, 2020 – July 4, 2020 at the Prague, Czech Republic, 2020. P. 29 – 30.

Сорока О. В.

к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет

Добринчук Є.

здобувач IV курсу, Одеський національний економічний університет

ТЕХНІКИ РЕФЛЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рефлексія має особливу значимість в інтелектуальній та управлінській роботі, де складна групова та міжособистісна взаємодія є невід'ємною частиною. Управлінська діяльність потребує від керівника не тільки інтелектуальних здібностей, але й соціальної рефлексії, що дозволяє йому мотивувати колектив на досягнення поставлених цілей.

Вона дозволяє особистості проаналізувати свої вчинки та дії, знайти шляхи їх удосконалення та змінити поведінку на краще. Основні цілі рефлексії:

1. Розвиток самопізнання. Рефлексія допомагає особистості зрозуміти свої потреби, цінності та переконання, а також виявити сильні та слабкі сторони своєї особистості.

2. Покращення професійної компетентності. Рефлексія може допомогти професіоналам виявити свої професійні помилки, вдосконалити свої навички та змінити свої професійні практики.

3. Покращення міжособистісних стосунків. Рефлексія може допомогти взаємодії з іншими людьми, дозволяючи особистості зрозуміти свої поведінкові та комунікативні пристрасті та вдосконалювати свої навички спілкування.

4. Розвиток креативності та критичного мислення. Рефлексія може допомогти знайти нові шляхи розвитку, створити нові ідеї та змінити свій підхід до вирішення проблем.

Рефлексивне управління - це управління, при якому кожна зі сторін намагається зробити все можливе, щоб змусити іншу сторону діяти у вигляді, який був би вигідним для неї самої. Це досягається через передачу інформації стороною А стороні В, щоб остання могла розробити програму своєї поведінки, яка була б вигідною для джерела інформації [1].

Знання теорії рефлексивного управління допомагає керівникам оцінювати ситуації в організації, визначати мету, аналізувати виробничі проблеми та вибирати найбільш оптимальні рішення, визначати дії та відносини в груповій та міжособистісній взаємодії, а також приймати тактику та стратегію загального організаційного поведінки або пояснювати й оцінювати своє службове поведінку.

Зазначимо, що рефлексивне управління може мати важливе значення в сфері управління людськими ресурсами (HR). Одним з прикладів може бути використання рефлексивного підходу до оцінки ефективності працівників.

Наприклад, HR-фахівці можуть використовувати рефлексивні методики для аналізу діяльності працівників та їхнього впливу на робоче середовище. Зокрема, можна використовувати метод "360 градусів", де оцінка працівника

здійснюється не тільки його безпосередніми керівниками, а й співробітниками, з якими він співпрацює, клієнтами і т.д. Після отримання результатів HR-фахівці можуть провести рефлексивний аналіз, щоб зрозуміти, які фактори впливають на ефективність роботи працівника та які можуть бути покращені. Наприклад, можуть визначити, що проблема полягає відсутності належного навчання або слабкої комунікації з іншими співробітниками. Також, рефлексивне управління може бути використане для розвитку кар'єри працівників. HR-фахівці можуть пропонувати працівникам методики самооцінки, щоб вони могли самостійно аналізувати свої навички та можливості для покращення. Даний підхід допомагає працівникам зрозуміти, які компетенції є важливими для розвитку їхньої кар'єри, та спрямувати свої зусилля в цьому напрямку.

В HR існує декілька методик рефлексивного управління, які допомагають сприяти розвитку співробітників та ефективному управлінню персоналом. Ось декілька з них:

1. Методика самооцінки: співробітники оцінюють свої досягнення та компетентності в різних аспектах роботи. Це дозволяє їм ретельно проаналізувати свої сильні та слабкі сторони, а також розробити план дій для поліпшення своїх навичок.

2. Методика 360-градусної зворотньої зв'язку: вона передбачає збір зворотнього відгуку про роботу співробітника від керівника, колег, підлеглих та інших зацікавлених сторін. Це допомагає співробітникам отримати об'єктивну оцінку своєї роботи та знати, які конкретно аспекти їхньої роботи потребують уваги та поліпшень.

3. Методика інтерв'ю з використанням рефлексивних запитань: ця методика передбачає проведення інтерв'ю, під час якого керівник задає запитання співробітнику про його думки та відчуття стосовно різних аспектів роботи, а також про його потреби та очікування. Це дозволяє співробітникам бути більш свідомими щодо своєї роботи та відчувати підтримку керівництва.

4. Методика планування розвитку: ця методика передбачає розробку особистого плану розвитку для кожного співробітника. Вона допомагає співробітникам бути свідомими своїх потреб у розвитку, а також планувати свої кар'єрні шляхи та навчальні програми [2].

Отже, рефлексивне управління є важливим інструментом для досягнення успіху організації та розвитку її потенціалу. Він дозволяє керівництву бути свідомими своїх дій та приймати обґрунтовані рішення на основі аналізу всіх можливостей та обмежень.

Список літератури

1. Гончаренко, С. М. . Рефлексивне управління персоналом як засіб забезпечення ефективної діяльності організації. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Економічна, 2019, 30 (1), 29-36.

2. Ходаківський Є.І. Проведіння. Гештальтні технології. Житомир: ПП «Рута», 2016. 246 с

Клавдія Тахтарова

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки праці

Маріупольський державний університет м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ ПЛАТФОРМ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність функціонування сучасних організацій, рівень їх конкурентоспроможності у значній мірі залежить від нових комунікаційних систем, які вони запроваджують, від рівня комунікаційної компетентності менеджерів та персоналу загалом.

Відмінність застосування цифрових технологій від традиційних комунікацій означає перехід до нової якості взаємовідносин у внутрішньому робочому процесі, нового розуміння основних напрямків змін, яких потребує ера цифрових технологій, а також збільшення швидкості контактів та вирішення різноманітних завдань. «Цифровий зв'язок повинен стати більш ніж засобом донесення повідомлення і слугувати налагодженню творчого спілкування, діалогу з виконавцями та споживачами послуг, заохочуванню взаємодії. Тому підприємства повинні зосередити увагу на зміні поведінки споживачів, яка викликана новими можливостями, що надають цифрові технології» [1, с. 252].

Ця теза дуже важлива, оскільки сучасні комунікаційні платформи можуть суттєво покращити спілкування та взаємодію у колективі. Онлайн комунікації є невід'ємною складовою для забезпечення нормальної роботи підприємства особливо в період криз (під час пандемії, в період воєнного стану в Україні), зокрема, для забезпечення ефективної комунікації з персоналом, клієнтами, споживачами, партнерами та іншими стейкхолдерами, для підтримки та розвитку корпоративної культури. «Завдяки наявним багатьом інноваційно-технологічним розробкам, ведення бізнесу стало набагато більшим зручнішим і ефективнішим. Досить часто успіх реалізації запланованих проєктів залежить від оперативності управління ними, а інформаційно-комунікаційні технології значно полегшують процеси управління організаціями та підприємствами в оптимальні терміни» [2, с.170].

Важливість онлайн комунікацій для підприємств та організацій сьогодні надзвичайно велика тому що вирішує ряд завдань та прискорює процеси створення наступних розробок та функцій, таких як:

- Кризовий комунікаційний план: розробка та впровадження плану, який передбачає взаємодію зі співробітниками, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами через онлайн канали для забезпечення безперебійної діяльності.

- Інформування персоналу: використання електронних платформ для оперативного поширення важливої інформації щодо роботи підприємства в умовах дистанційної роботи під час воєнного стану, правил та рекомендацій для працівників.

- Організація внутрішнього спілкування: використання онлайн інструментів для комунікації між різними відділами та командами компанії.

- Забезпечення віддаленої роботи: використання спеціальних програм та платформ для організації віддаленої роботи співробітників.

- Комунікація з клієнтами та партнерами: застосування онлайн каналів для інформування клієнтів про зміни в роботі підприємства та для збереження взаємозв'язків з партнерами.

- Моніторинг і аналіз ситуації: використання онлайн інструментів для стеження за реакцією ринку, конкурентів та споживачів на зміни в діяльності підприємства в умовах воєнного стану.

- Психологічна підтримка співробітників: створення платформ для спілкування та надання рекомендацій щодо психологічної підтримки персоналу в умовах стресу та надзвичайних обставин.

- Створення форумів та платформ, де співробітники можуть вільно обмінюватися думками та ідеями. Навички конструктивної критики та відкритого висловлювання є важливим елементом ефективної комунікації в організації і можуть підвищити продуктивність та спільну роботу колективу.

- Заохочування співпраці: «коли співробітники вільно співпрацюють на платформі, доступній кожному учаснику, вони починають формувати більш міцні зв'язки. Ці зв'язки змушують їх колективно працювати над спільними цілями (на принципах колаборації), руйнують бар'єри та прогалини, створені фізичною дистанцією» [3, с. 55].

- Організація онлайн заходів: проведення конференцій, нарад, зборів; навчальних заходів (курсів підвищення кваліфікації, освітніх вебінарів, тренінгів, практичних майстеркласів, тестувань під час оцінки персоналу, тощо); інтерактивних традиційних заходів в рамках корпоративної культури; креативних заходів через застосування офіційних сторінок у соціальних мережах, яких може бути декілька, щоб використовувати контент для різних цільових груп; профорієнтаційних заходів; проведення акцій, соціологічних опитувань, тощо.

Різноманітність та широта використання онлайн комунікацій вимагає створення чітких стандартів спілкування, норм корпоративного етикету та сприяє формуванню гармонійної та продуктивної робочої атмосфери. Для цього необхідно оновити і впровадити ряд документів внутрішнього споживання, таких як:

1. Кодекс корпоративної етики, в якому зробити наголос на ввічливому та професійному спілкуванні усередині та поза організацією.

2. Правила етичної поведінки під час зустрічей, переговорів та спілкування в електронному форматі, де окреслити особливості стимулювання відкритого, але поважного обговорення ідей та думок у колективі.

3. Перелік етичних стандартів використання комунікаційних платформ та соціальних мереж у професійних цілях, в який включити наступні вимоги:

-повага до інших користувачів: уникання образливих, упереджених або неприйнятних коментарів чи поведінки, яка може завдати шкоди іншим;

-чесність та правдивість: не поширювати дезінформацію, брехню або маніпуляції інформацією;

-взаєморозуміння і терпимість: підтримка відкритого та ввічливого спілкування, навіть при відмінних точках зору;

-відповідальність за власні дії: усвідомлення впливу своїх слів і дій на інших та готовність приймати відповідальність за них;

-відсутність домагання чи загрози: уникання надмірно агресивної чи загрозливої поведінки;

-дотримання закону та правил платформи: відповідність місцевим та міжнародним законам, а також правилам конкретної платформи.

Ці принципи допомагають подальшому розвитку корпоративної культури організації, створенню позитивної та безпечної атмосфери для всіх користувачів комунікаційних платформ і, безперечно, можуть впливати на загальний успіх організації.

Отже, «з досвіду впровадження ІТ звісно, що впровадження інформаційних технологій призводить до зміни форм і методів управління підприємством, до створення нової організаційної структури управління» [4, с.73]. Завдяки підвищенню поінформованості кожного співробітника відчуються якісні зміни у впровадженні нової архітектури корпоративної культури організації.

Особливо в період воєнного стану, коли можуть бути обмежені можливості для роботи організації в звичайному режимі, ефективне використання онлайн комунікацій стає критично важливим для нормального її функціонування та невід'ємною частиною забезпечення зв'язку, інформаційної підтримки та взаємодії, що є інструментом розвитку корпоративної культури організації

Список використаних джерел

1. Попова Н. В. Маркетингові комунікації : підручник / Н. В. Попова, А. В. Катаєв, Л. В. Базалієва, О. І. Кононов, Т. А. Муха ; під загальною редакцією Н. В. Попової. Харків: «Факт», 2020. 315 с.

2. Климчук О. В. Сучасні аспекти використання інформаційних систем і технологій в управлінні. *II Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». Секція 2. Менеджмент міжнародного бізнесу в умовах глобалізації.* 2021. С.170-171. URL : <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/230931>

3. Краснокутська Н.С., Кришталева О.В. Розвиток корпоративної культури в умовах віддаленого режиму роботи. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління.* 2021. Том 32 (71). № 4. С. 53-57. URL : https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/32_71_4/11.pdf

4. Пчелянська Г.Б., Васьковська К.О., Пчелянський Д.П. Роль інформаційних технологій в управлінні підприємством. *Економіка харчової промисловості.* 2018. Том 10, випуск 1. С.71-75. URL : <file:///C:/Users/%D0%9A%D0%90/Downloads/868-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2217-1-10-20180403.pdf>

Генерт Л.
студентка 46 групи ЦЗВФН
Петровська О. М., к.п.н., доцент
кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Повномасштабне військове вторгнення російської федерації у лютому 2022 року нанесла значні втрати українській економіці.

Військова агресія і на можливість бізнесу повноцінно функціонувати. За результатами опитувань власників та СЕО підприємств 46,8% підприємств повністю або майже повністю припинили роботу з 24.02.2022 року. Тільки 12,4% не змінили або збільшили обсяги робіт у порівнянні з довоєнним часом. 19% підприємств змушені здійснити релокацію, більшість з них зі Сходу України.

Скорочення обсягів роботи привели і до скорочення працівників на підприємствах МСБ. 20% персоналу були відправлені у відпустку, 27% працює на умовах скорочення зарплати і 20% було скорочено (понад 1 млн. осіб) [1].

Незважаючи на всі труднощі, 93,4% бізнесу залучені в допомогу країні під час війни, близько 70% — безпосередньо у волонтерську діяльність. Кожен п'ятий (а на Заході України — кожен третій) бізнес переконаний, що саме розвиток бізнесу, створення нових робочих місць, своєчасна та повна сплата податків — важливий внесок в перемогу України у війні з російською федерацією [2].

Для підтримки економіки та ведення бізнесу в умовах війни уряд України прийняв низку змін і доповнень до законодавства, що регламентують трудові відносини, ведення бізнесу, податкову політику державу .

Податкові зміни.

Платникам єдиного податку третьої групи встановлена відсоткова ставка єдиного податку у розмірі 2% доходу. Застосування ставки податку у розмірі 2% доходу передбачає включення податку на додану вартість до складу єдиного податку [3].

ФОП – платники єдиного податку I та II групи мають право не сплачувати єдиний податок. ФОП I-II групи повністю також звільняються від ЄСВ. ФОП III групи звільняються від сплати ЄСВ за найманих працівників, яких призвали до лав ЗСУ, інших захисних формувань, (в т.ч. і теробороні).

Компенсація за працевлаштування ВПО.

Роботодавцю компенсують витрати на оплату праці у розмірі 6 500 грн. щомісячно за кожну працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб.

Програма з релокації українських виробництв.

Релоковане підприємство отримає пакет державної підтримки, що включає всебе:

- підбір місця розташування підприємства;

- допомога з перевезенням;
- допомога у розселенні працівників, які переїхали з підприємством та пошуку нових співробітників;
- підтримка у відновленні логістики, закупівлі сировини та пошуку ринків збуту[4].

Крім загальних проблем розвитку бізнесу важливо виокремити основні проблеми і потреби тих, які започаткували або планують започаткувати власну справу в Україні, були виявлені наступні основні проблеми:

- брак практичного досвіду;
- страх перед невдачею або невпевненість в успіху бізнесу через незнання як започаткувати власну справу, куди звернутись за менторською і консультаційною підтримкою;
- відсутність знань щодо підготовки (написання) бізнес-планів через незнання методології формування подібних документів або незнання куди звернутись;
- брак консультаційної та менторської підтримки;
- відсутність інформації про інституції сприяння розвитку/підтримки бізнесу;
- різкі зміни на ринку - складність оцінки потреб та реакції ринку через відсутність адекватної маркетингової інформації, відсутність страхування ризиків;
- невідомість майбутнього через незрозумілість, наскільки довго вони будуть на новому місці та/або як на довго затягнеться війна;
- відсутність "моди" на підприємництво як альтернативного напрямку для самозайнятості через відсутність інформування про історії успіху та тренди в напряму підприємництва.

Також експертами ще додатково зазначені наступні потреби: потреба в швидкому якісному менторстві, в спільноті однодумців, де можна отримати пораду, фінансової, фіскальної та організаційної підтримки на місцях.

Війна призвела до величезних втрат в економіці країни. Майже 50% підприємств України не працюють.

Нажаль, єдиної он-лайн платформи міжнародної підтримки бізнесу в Україні не існує. Натомість державний портал Дія.Бізнес, який створений і функціонує завдяки Міністерству цифрової трансформації України спільно з Офісом з розвитку підприємництва та експорту, містить всю інформацію про державні програми підтримки бізнесу. Тільки 3,9% знають та долучені до програм ОВА і громад підтримки бізнесу [5].

З метою збільшення частки МСБ, який користується державними та міжнародними програмами для підтримки свого бізнесу необхідно:

- створити єдину платформу, де розміщувалась би інформація про державні та міжнародні гранти або доповнити платформу Дія.Бізнес інформацією про міжнародні грантові програми.

Зруйнованість ланцюгів постачання, а також довга й дорога логістика залишається для майже чверті підприємців основною проблемою.

Налагодження нових ланцюгів постачання (особливо для релокованих підприємств) можливо за рахунок:

- здійснення постійного моніторингу бізнес-активності в регіоні, проведення маркетингових досліджень регіонального ринку (галузева, географічна сегментація),

- розміщення результатів маркетингових досліджень та моніторингу бізнес активності на регіональних он-лайн платформах, веб-ресурсах бізнес – асоціацій тощо.

- Інформаційна та освітня підтримка в отриманні доступу до державних програм закупівель.

Відсутність достатньої кількості платоспроможних клієнтів на внутрішньому ринку. Наявність цієї проблеми вимагає від підприємств МСБ перегляду бізнес-стратегії і орієнтуватись на експорт продукції і послуг.

Рекомендовано, запровадити програми:

- менторської та консультаційної підтримка слухачів навчальних курсів, передусім, курсів, які спрямовані на формування знань експортної діяльності; окремих категорій (ВПО, жінки, молодь), які відкривають власну справу.

- галузь економіки (КВЕД економічної діяльності). Безумовно, першочергову підтримку мають отримати підприємці, які планують відкрити власну справу в тих галузях економіки, які будуть пріоритетними для розвитку країни в контексті майбутнього Плану відбудови країни.

- галузь економіки (КВЕД економічної діяльності). Безумовно, першочергову підтримку мають отримати підприємці, які планують відкрити власну справу в тих галузях економіки, які будуть пріоритетними для розвитку країни в контексті майбутнього Плану відбудови країни.

- Вирішення основних потреб тих, хто хоче започаткувати власну справу, виявлених під час обговорення з експертами, вимагає поширення мережі програм або установ підтримки підприємництва.

Список літератури:

1 Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування. - URL:<https://business.dia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna>

2 Регіональні результати дослідження стану та потреб бізнесу в умовах війни. 27.06.2022 - URL: <https://cid.center/regional-results-of-the-study-of-the-state-and-needs-of-business-in-wartime/>

3 Олена Еро. Які зміни в податках та їх сплаті для мікро бізнесу під час війни? 1.06.2022.- URL:<https://eba.com.ua/yaki-zminy-v-podatkah-ta-yih-splati-dlya-mikro-biznesu-pid-chas-vijny/>

4 Програма релокації підприємств. - URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>

5 Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування. - URL:<https://business.dia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvann>

Панкова В.Г., студентка 46 групи ЦЗВФН
Петровська О. М., к.п.н., доцент
 кафедри управління персоналом і економіки праці,
 Одеський національний економічний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ СОЦІАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Сьогодні на ринку праці ще більш загострилася дискримінація молоді за віком та гендерною приналежністю. Підставою для цього стало те, що на ринку праці сформувалося багато стереотипних положень щодо статті та віку людини, наприклад існує стереотип, що чоловік – це державний службовець, програміст, а жінка – вчитель, бухгалтер.

Незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, що покликані вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці, на практиці гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості [2]. Вважається, що жінка не може конкурувати з чоловіком у разі прийняття на роботу, збереженні місця при скороченні штату на роботі, щодо отримання високої заробітної плати.

У 2021 році чоловіки отримували 16912 тис. грн., а жінки 13802 тис. грн., у 2020 році рівень заробітної плати становив 14203 тис. грн. для чоловік та 11588 тис. грн для жінок. У 2019 рівень заробітної плати був ще менший 12718 тис. грн для чоловіків та відповідно 9935 тис. грн для жінок.

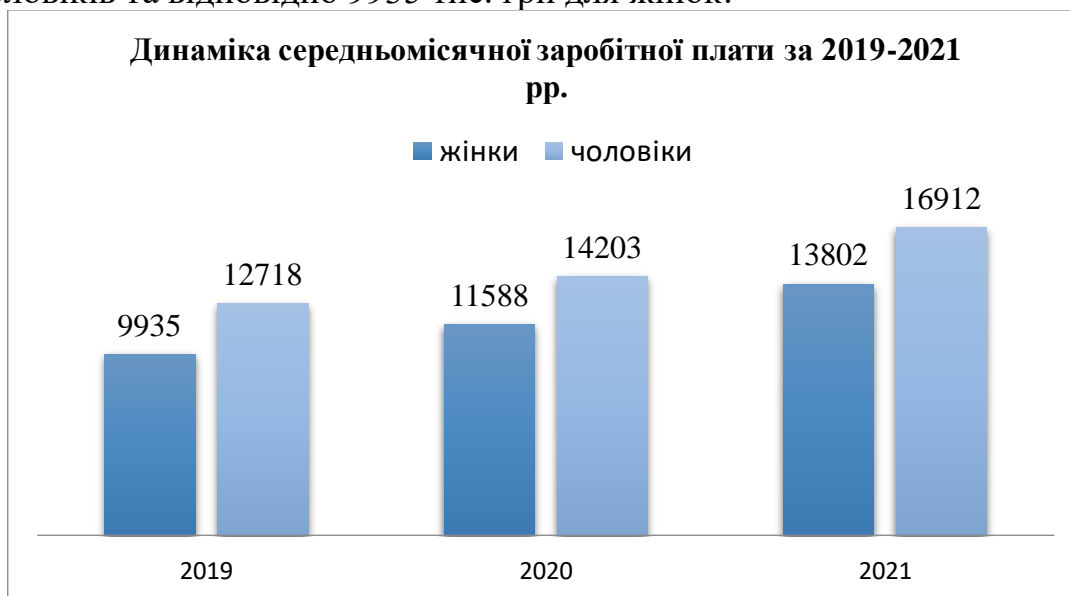


Рис 1.1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за 2019-2021 рр.
 Джерело: складено за [3]

Таким, чином ми бачимо, що існує диспропорція у рівні заробітної плати. Однією із характерних притаманних рис, яка сприяє диспропорції слід вважати те, що зазвичай чоловіки і жінки можуть бути призначені до різних галузей і професій, де заробітна плата може значно відрізнятись. Також, гендерна дискримінація в робочому середовищі приводить до нерівних можливостей та

низької заробітної плати для жінок. Для боротьби з гендерною нерівністю у заробітній платі важливо впроваджувати законодавчі заходи, які будуть гарантувати рівню заробітну оплату за однакову роботу для всіх.

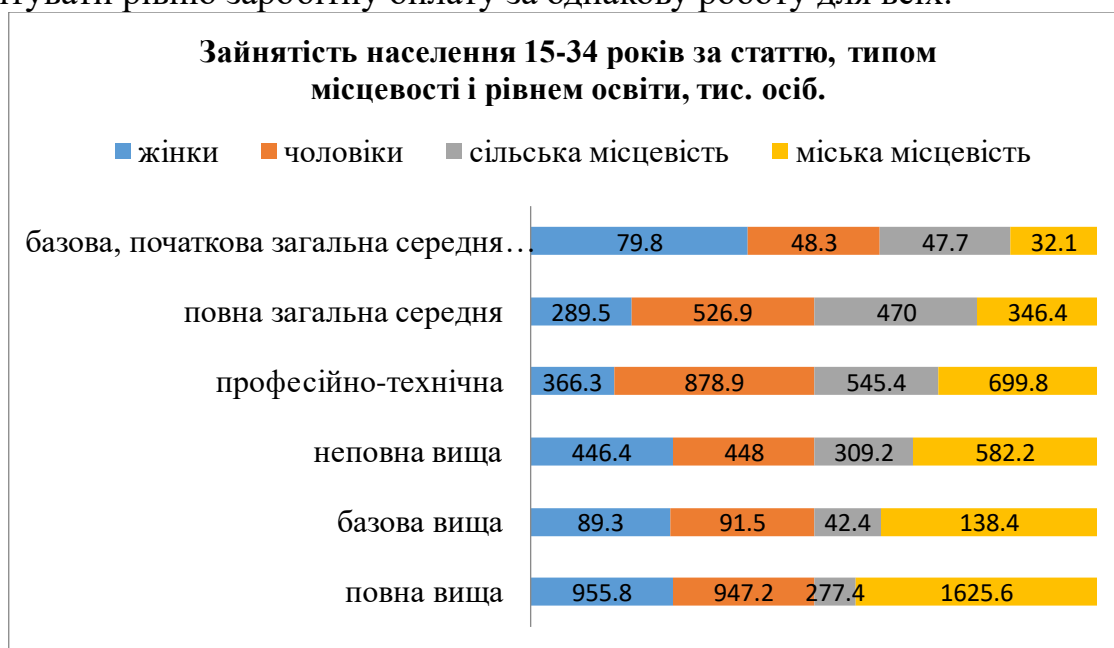


Рис 1.2. Зайнятість населення 15-34 років за статтю, типом місцевості і рівнем освіти, тис. осіб.

Джерело: [3].

За наведеними показниками на рис. 1.4, кількість зайнятого населення віком 15-34 роки домінує серед міської місцевості та спеціалістами, які здобули повну вищу освіту – 1625,6 тис.осіб. Однак, серед молоді, яка мешкає в сільській місцевості кількість зайнятих дорівнює – 545,4 тис.осіб серед здобувачів професійно-технічної освіти. Тобто, сільська молодь з різних причин, у тому числі з фінансових причин та своїх можливостей і здібностей після завершення навчання у школі, не в змозі претендувати на повну вищу освіту, як мешканці міст. Найвищий показник зайнятості припадає на чоловіків, які здобули вищу, так і професійно-технічну освіту. Це можна обумовити тим, що чоловіки утримують сім'ю і мають більше можливостей влаштуватися на роботу за фахом. Також, серед жінок, які отримали повну вищу освіту значна кількість працює за здобутою спеціальністю – 955,8 тис. осіб.

Світовий досвід у сфері зайнятості та реабілітації осіб з обмеженими можливостями сприятиме практичній реалізації програм, що спрямовані на соціальний захист таких людей і дотримання наданих їм державою конституційних прав.

У багатьох країнах створено такі умови, що працюючі особи з інвалідністю становлять у середньому половину осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. Так, у США працюють 29% громадян, які мають порушення здоров'я, у Великобританії – 40%, Італії – 55%, Швеції – 68%, Китаї – 80%. В Україні працюючих осіб з інвалідністю нараховується близько 20%, при тому що кількість осіб з обмеженими можливостями працездатного віку становить 1,5 млн осіб, серед яких працює майже 443 тис. [1, с. 126].

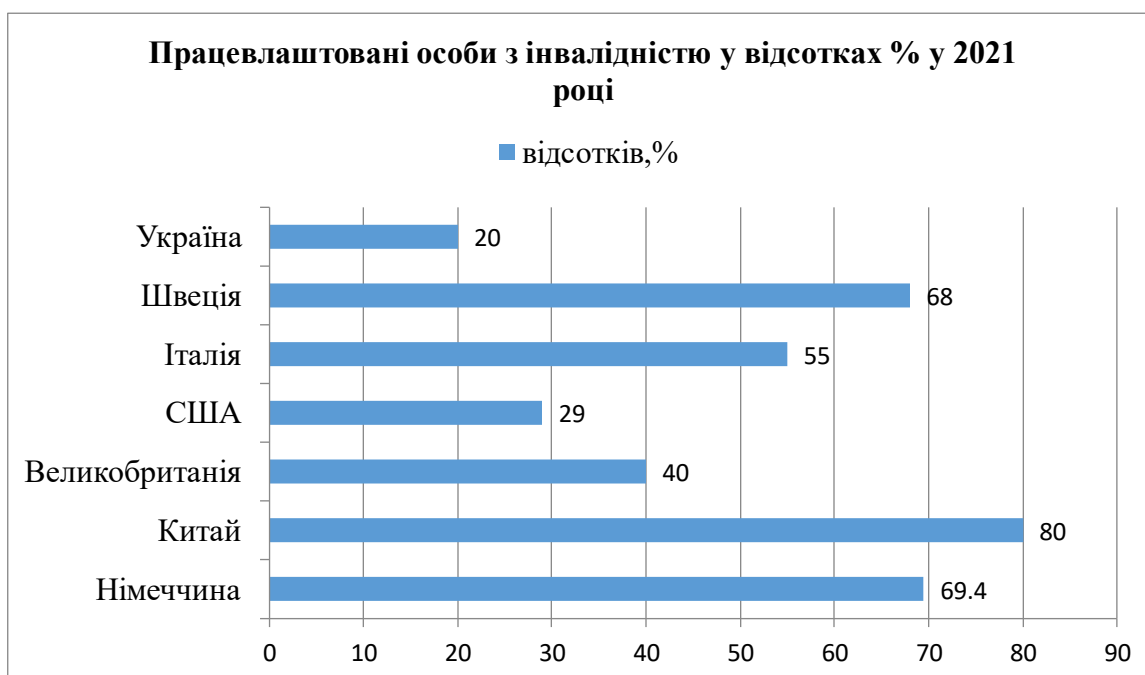


Рис 1.3. Працевлаштовані особи з інвалідністю у відсотках у 2021 році.
Джерело: [2].

Люди з обмеженими можливостями потребують не лише посилення державного соціального забезпечення, а й створення умов для реалізації їхнього права на працю, навчання та зайнятість.

На законодавчому рівні права людей з інвалідністю на працю в Німеччині гарантуються кількома законодавчими актами. В них встановлено квоту на працевлаштування людей з інвалідністю в Німеччині - 5%, а штрафи для роботодавців за недотримання квоти є досить високими – щорічно до бюджету потрапляє до 200 млн євро [4].

Також успіх Німеччини у працевлаштуванні осіб з інвалідністю полягає насамперед у тому, що до участі таких громадян на ринку праці готують ще під час навчання. Стан здоров'я не має бути перешкодою для здобуття вищої освіти. Існують різні варіанти допомоги, щоб люди з інвалідністю могли навчатися в університетах: Федеральний закон сприяння освіти (BAföG, Німеччина), якщо проживання під час навчання не можуть оплачувати батьки чи самі здобувачі освіти, можна звернутися до Федерального міністерства освіти із заявою на отримання пільг згідно з Федеральним законом про сприяння освіти.

Якщо через стан здоров'я існують особливі потреби в підтримці під час навчання, молоді люди з інвалідністю мають можливість, наприклад, отримати першу професію у навчально-реабілітаційному центрах. Такі навчально-реабілітаційні центри переважно є освітніми комплексами, які включають у себе навчально-виробничі дільниці, училища та гуртожитки. Навіть більше – під час освітнього процесу забезпечується фаховий нагляд, що сприяє розвитку самостійності й особистості в цілому.

Необхідно забезпечити рівні можливостей для усіх категорій молоді на ринку праці, тому доцільно:

- продовжувати вивчати проблеми зайнятості молоді;

- визначити послідовність порядку формування і розміщення державного замовлення на підготовку молодих спеціалістів, спираючись на потребу ринку праці;
- заохочувати підприємства до співпраці у сфері профорієнтації;
- українським вченим і науковцям брати участь у молодіжних центрах праці і розробляти способи щодо покращення їх діяльності;
- утворити систему, яка буде спонукати молодь до прагнення обрати професію, що довгий час буде затребувана на ринку праці.

Отже, для того щоб вирішити проблему зайнятості серед молоді, необхідно сформуванати ефективну державну політику, яка буде направлена на самозайнятість і підприємницьку активність молоді. Також треба вдосконалити законодавчу базу в Україні. Важливо проводити контроль та моніторинг ситуації на ринку праці і ринку освітніх послуг, задля завчасного запровадження необхідних заходів.

Необхідно приділяти увагу профорієнтації та наданню робочих місць інвалідам, так як вони мають нижчий професійний рівень. Основною базою належного працевлаштування молоді слід вважати навчання молоді в якості студентів та їх активна участь у громадських організаціях.

Через воєнні дії більшість робочих місць, які займали чоловіки звільнилися через мобілізацію і тому стали затребувані професійні кадри, на деяких підприємствах вже стає поширена практика надання робочого місця жінкам та більш високої заробітної плати, але тенденція гендерної нерівності знаходиться значно глибше і тому потрібно проаналізувати сучасний ринок і запровадити державну політику в нашій країні, яка буде забезпечувати рівні можливості для усіх категорій молоді на ринку праці будь-то особи з інвалідністю чи молодь з гендерною дискримінацією.

Таким чином, сфера молодіжної зайнятості потребує удосконалення за сучасним станом на ринку праці, впровадження успішного зарубіжного досвіду та загалом його адаптації до вітчизняного ринку праці. Отож, вихід молоді на ринок праці перестане бути проблемою, а стане можливістю використання нового потенціалу, який призведе до соціального та економічного розвитку.

Список літератури:

1. Галицький О.М. Світовий досвід реалізації державної політики підтримки осіб з інвалідністю та його імплементація в Україні. Державне управління. Інвестиція: практика та досвід №6, 2019. С.122-127. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2019/24.pdf.
2. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Національний Інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>.
3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Працевлаштування людей з інвалідністю в Німеччині. URL: <https://www.enableme.com.ua/ua/article/pracevlastuvanna-ludej-z-invalidnistu-v-nimeccini-9813>.

НОТАТКИ

Електронне наукове видання

I МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

**«Актуальні виклики інноваційного
розвитку економіки людських ресурсів
у глобальному вимірі»**

(м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 року)

Збірник ухвалено до публікації в електронному форматі та рекомендовано до поширення в мережі Інтернет згідно з Рішенням Вченої ради Одеського національного економічного університету

(Протокол № 3 а від 30 жовтня 2023 р.)

Ум. друк. арк. 14,42