

II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція
“Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі”

25-26 жовтня 2024 року ЗАХІД ВІДБУДЕТЬСЯ ONLINE ЗА ДОПОМОГОЮ ZOOM
(м. Одеса, Україна)

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

II МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

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

25 - 26 жовтня 2024 року

Одеса

2024

УДК 331.101.262.001.76

За загальною редакцією:
***Ковальов А.І.*,** доктор економічних наук, професор, ректор Одеського національного економічного університету
***Літвинов О.С.*,** доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи Одеського національного економічного університету
Бабій О. М., кандидат екон. наук, доцент, декан факультету економіки і управління підприємництвом;
Петровська О. М., кандидат політичних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Одеського національного економічного університету
Познанська І.В., доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедрою управління персоналом та економіки праці Одеського національного економічного університету
Гострик О. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій.

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 ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 року) / За заг. ред.:
А. І. Ковальов, О. С. Літвінов, О. М. Петровська, І. В. Познанська, та ін.
- Одеса: ОНЕУ, 2024. – 253 с.

У збірнику викладено матеріали доповідей учасників ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимір» (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 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

Відповідно до Переліку проведення наукових конференцій з проблем вищої освіти і науки в системі МОНУ в 2024 році Одеським національним економічним університетом була проведена ІІ Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» 25 жовтня 2024 року в місті Одеса.

Учасники конференції представили результати досліджень та обговорили актуальні питання інноваційного розвитку людського капіталу в умовах глобальних викликів, було заслухано 20 доповідей експертів за тематичними напрямками конференції. Особливу увагу було приділено розробці стратегій у післявоєнної відбудови, а саме для пошуку працівників та залучення трудових ресурсів, підвищення кваліфікації працівників, адаптації до нових технологій та формуванню гнучких систем управління персоналом.

Конференція стала майданчиком для обговорення інноваційних підходів до розвитку економіки, зокрема у сфері управління людськими ресурсами. Учасники представили дослідження щодо впливу глобальних трендів, таких як цифрова трансформація та зміна клімату, на ринок праці. Були розроблені рекомендації щодо стимулювання інноваційної діяльності підприємств та забезпечення розвитку умов безпеки праці, впровадження нових технологій та формування конкурентоспроможних команд. Особлива увага була приділена необхідності адаптації систем освіти і професійної підготовки ветеранів до нових викликів ринку праці.

ЗМІСТ

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

1. Варіс І. О., Очеретюк А.Ю «Соціальні мережі як платформа для цифрового рекрутингу: стратегії та методи залучення талантів».....9
2. Воєводіна Д. О., Петровська О. М. «Ефективність управління Human Resours, як запорука успіху компанії» ……..12
3. Гайдук Х. П., Гострик О. М. «HR у цифрову епоху: роль інформаційних технологій у розвитку корпоративної культури» ……14
4. Даниленко О. А., Хомич К.О. «Вплив штучного інтелекту на HR-менеджмент» ……16
5. Збрицька Т. П., Жукова Т. А. «Імплементація штучного інтелекту(ШІ) в HR-процеси: можливості та виклики» ……18
6. Бей Г.В., Іванюк М. О. «Вплив соціальних мереж та онлайн-відгуків на формування бренду роботодавця»……..21
7. Найда І. «Роль менеджера з турботи про здоров'я персоналу у формування культури здоров'я, підвищення продуктивності праці та досягнення цілей організації» ……...24
8. Носевич В.В., Гострик М. О. «Кібербезпека та захист даних в HR: виклики та рішення для цифрових платформ»……..27
9. Павліш Т.О., Матківська Х.С. «Стратегії управління людськими ресурсами в умовах економічної нестабільності» ……29
10. Перепельчук Т. В., Зікул В. А. «Способи адаптації підприємств до змін попиту на персонал в умовах економічної невизначеності» ……31
11. Перепельчук Т. В., Тимошенко К.Ю «Сучасні тенденції динаміки численності населення України та їх вплив на управління соціально-трудовими відносинами»…….34
12. Петровська О. М. «Нові виміри корпоративної соціальної відповідальності: перспективи розвитку» ……38
13. Орленко О. М., Петросян А. А. «Людський капітал як стратегічна основа конкурентоспроможності сучасного підприємства» ……40
14. Подвальна Н.Е., Столярова В.Ю. «HR-аналітика, цілі та завдання в умовах сучасного ринку праці» ……42
15. Подвальна Н. Е. «HR-метрики та особливості їх застосування» ……45
16. Раделицька І.Т., Перетятко Л.А. «Виклики та можливості для інноваційних підходів у навчанні та розвитку персоналу» ……..47
17. Сіроштан Ю.О., Гострик М. О. «Штучний інтелект як інструмент для ефективного підбору персоналу: переваги та виклики»……..……..49

18. Ставрі В.В., Гострик О. М. «Гнучкі форми зайнятості як відповідь на сучасні виклики HR-індустрії» ……...52
19. Тахтарова К., Благініна О. «Розвиток кадрової політики переміщених закладів вищої освіти: проблеми особливості, виклики» …….55
20. Ходацький Д.С. «Оцінювання ризиків безпеки робочого простору: сучасні підходи» ……58
21. Шанікевич В.І., Гострик О. М. «Інтелектуальні системи в HR: роль AI та Bigdata в підборі та навчанні персоналу» …….61

Секція 2. Вплив глобальних тенденцій міжнародних економічних відносин, маркетингу та логістики на інноваційний розвиток економіки людських ресурсів

1. Бабічева А.О., Артюх О.В., «Державний фінансовий аудит у системі державного фінансового контролю» …….64
2. Бостанжі Ю. З. «Вплив міжнародної міграції на економічний розвиток країн» ……67
3. Воронова О.В. «Основні етапи руху України до європейської спільноти»…….69
4. Головко Л.В. «Інструменти підвищення рівня зайнятості в умовах воєнного стану» ……...74
5. Греченко В. В., Воронова О.В. «Перспективні напрями збільшення експорту будівельних матеріалів» …….76
6. Збрицька Т.П., Настенко А. А. «Особливості мотивації персоналу в умовах воєнного часу»……..78
7. Калінін В. В., Остропольський О. Р. «Цифрова зайнятість в системі міжнародних трудоресурсних взаємодій»…….81
8. Калініна С.П., Воскобойник В.В. «Нові форми зайнятості в системі трудоресурсного забезпечення світової економіки» ……84
9. Кретов Д. Ю., Кущ В. Є. «Вплив цифровізації на доходність банків України» ……...87
10. Кретов Д. Ю., Шкуренко С. В. «Корпоративний банкінг в умовах цифровізації» ……...90
11. Ланська С. П., Олексюк С. М. «Регулювання міжнародної міграції як складова розвитку глобальної економіки» ……93
12. Познанська С., Гострик О. М. «Інноваційні підходи до управління людськими ресурсами в умовах технологічного прогресу» ……96

13. Слободян М., Орленко О. М. «Особливості розвитку транспортно логістичних компаній в умовах воєнного стану» …….99
14. Таратіна К., Гострик О. М. «ІТ-рішення в агробізнесі» ……102
15. Ткаченко М., Гострик О. М. «Інноваційний розвиток HR-сфери через призму цифрових технологій в умовах глобалізації»……104
16. Хом'якова Н.А., Петровська О. М. «Особливості розвитку соціальної економіки в країнах ЄС» ……...107
17. Чехова К. Ю. Воронова О.В. «Правові та економічні аспекти регулювання міжнародної торгівлі фармацевтичною продукцією» ……110
18. Шведенко Т., Гострик О. М. «Інноваційні підходи до управління бізнесом в умовах цифрової трансформації» ……..113

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

1. Tserkovna A.O. «Impact of the financial digitalization on the employment market» ……..116
2. Балабан К.Р. «Стійкість бізнесу в умовах турбулентності: людські ресурси як ключовий фактор» ……...118
3. Дубовик О. Ю., Попель А. Є. «Соціальний аспект оподаткування доходів фізичних осіб» ……..121
4. Дяконенко О. І., Котенко Т. М. «Трансформація локальних ринків праці України в умовах Російсько-Української війни»……...123
5. Збрицька Т.П., Склярова С. Т. «Аналіз наслідків сучасних кризових явищ для сфери праці в сучасних умовах» ……..125
6. Зікул В. А., Петровська О. М. «Еволюція соціального підприємництва: зарубіжний досвід та практика України» ……..128
7. Кіндій А.С. «Посилення мобільності та мотивації робочої сили через розвиток ринку соціального житла»……...131
8. Лелюк О. Ю. «Цифровізаційний вплив на функціонування ринку праці»…….133
9. Леонтенко О.М. «Ключові елементи корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в сучасних умовах» ……136
10. Міняйло Я.О., Гострик О. М. «Трансформація ринку праці під впливом цифрових технологій: тенденції та прогнози»……...139
11. Познанська І.В. «Інфраструктурне забезпечення екологічних соціально-трудових відносин»……..143
12. Проніна Є.В., Верховод І.С. «Інноваційні підходи до реалізації корпоративної соціальної відповідальності в умовах цифрової економіки»……146

13. Пужанський І.М., Познанська І.В. «Інфраструктурне забезпечення модернізації СТВ» ……...149
14. Сіренко Ю.В. «Тенденції трансформації ринку праці України» ……152
15. Сологуб Т.М., Верховод І.С. «Напрями розвитку соціально відповідальних практик у зовнішньому середовищі» ……..154
16. Танцюра В. Л. «Релокація підприємств - фактор виживання бізнесу у повоєнній економіці» ……..156

Секція 4. Управління інтелектом в умовах діджиталізації економіки.

1. Андрієнко М. А., Гострик О. М. «Управління штучним інтелектом в умовах діджиталізації економіки» …….159
2. Андрієнко К.О., Гострик О. М. «Розвиток HR-процессів за допомогою цифрових інструментів»…….161
3. Божко С.С., Гострик О. М. «Особливості використання сучасних CRM-систем в управлінні персоналом» ……164
4. Грицаєнко Ю. В. «Управління знаннями в епоху цифрових технологій»……..167
5. Ковальова М.О., Орленко О.М. «Засади застосування штучного інтелекту в процесі управління персоналом»……...169
6. Петровська О. М., Варич К. А. «Соціальні наслідки дистанційної зайнятості та розвиток гіг-економіки»…….172
7. Чеснокова А. О., Гострик О. М. «Роль штучного інтелекту у побудові HR-індустрії майбутнього» ……..174

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

1. Gorbatenko O.A. «A Strategic analysis of Netflix`s internal communications»……177
2. Polishevska A. V. «Modern dress code of a specialist as a key to the company`s development» …….180
3. Shragina L.I. «Transformation of the labor market at the stage of economic globalization»……182
4. Балута Т. П. «Соціально-психологічний клімат освітнього процесу»……185
5. Браславська Н.В., Браславський І.О. «Роль і місце спорту в системі студентської освіти»……187
6. Вернудіна І.В. «Соціально-психологічні чинники буття людини в постінформаційному суспільстві» ……..190

7. Вініченко К. В., Сорока О. В. «Лояльність персоналу та кадрова безпека підприємства в умовах економічної нестабільності» ……...193
8. Ганган Ю.С. «Фабінг як мультидисциплінарна проблема сучасного суспільства»……..196
9. Доценко О. В. «Сучасний стан ринку праці в Україні»……198
10. Задзік А. Р., Сорока О. В. «Мобінг в службових колективах як загроза кадровій безпеці»……..200
11. Збрицька Т.П., Порфир'єва В.С. «Проблеми та перспективи формування системи забезпечення людино-орієнтованої економіки» …….203
12. Збрицька Т.П., Шаула О. «Аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду системи соціального захисту працівників» ……...206
13. Збрицька Т.П., Полякова В. В. «Розвиток стратегій регулювання підтримки гідної праці»……...210
14. Кернас А. В., Король О.О. «Короткий теоретичний огляд методів емоційного регулювання» ……..213
15. Клименко А. І., Сорока О. В. «Мінімізація ризиків корпоративного шахрайства у кадровій безпеці»……..216
16. Копа В. М. «Біологічні складові культури праці: погляд викладача фізичного виховання» …….218
17. Краєвська Г.О. «Міжсекторальна співпраця у сфері надання соціальних послуг у контексті резидієнтності територіальних громад України»……221
18. Куляба І. В. Сіленко А.О. «Соціально-психологічні чинники булінгу у закладах освіти»……224
19. Новак І.М. «Реінтеграція ветеранів: соціальний діалог та участь профспілок»……..227
20. Пеко Д., Сіленко А.О. «Формування комп'ютерної залежності у підлітків причини та наслідки»……...229
21. Порфир'єва В.С., Сорока О. В. «Корпоративні програми здоров'я персоналу на прикладі зарубіжного досвіду США»…….232
22. Сова О.Ю. «Фактори трансформацій на ринку праці України»…….236
23. Сорока О. В., Склярова С. Т. «Синдром вигорання: профілактика та управління в системі заходів безпеки праці»…….238
24. Сорока О. В. «Соціальне забезпечення населення в умовах цифрової економіки»……240
25. Сорока О. В., Полякова В.В. «Соціальна та економічна ефективність заходів з охорони праці»……..243
26. Сорока О. В., Шаула О. Д. «Охорона праці під час дистанційної роботи»……..246
27. Чусова О. М. «Консультування як ключовий елемент психосоціальної допомоги у воєнний час»……249

СЕКЦІЯ 1. ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ HR-ІНДУСТРІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Варіс І.О.
к.е.н., доцент
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м.Київ
Очеретюк А.Ю.
здобувачка ОП «Менеджмент персоналу», 3 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м.Київ

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ПЛАТФОРМА ДЛЯ ЦИФРОВОГО РЕКРУТИНГУ: СТРАТЕГІЇ ТА МЕТОДИ ЗАЛУЧЕННЯ ТАЛАНТІВ

У сучасних умовах цифрової трансформації соціальні мережі стали важливим інструментом для підбору персоналу та залучення талантів. Активне використання соціальних платформ рекрутерами для пошуку та залучення кандидатів зумовлено зростаючою діджиталізацією процесу підбору кадрів та зміною поведінкових моделей шукачів роботи. Ефективність соціального наймання ґрунтується на комплексному використанні різних платформ, кожна з яких має свої специфічні характеристики та переваги. LinkedIn, як провідна професійна мережа, забезпечує можливість розширеного пошуку кандидатів за визначеними критеріями, такими як професійний досвід, навички та рекомендації. Крім того, ця платформа пропонує розширені функції для фахівців з управління персоналом, що сприяють оптимізації процесу підбору кадрів та покращенню комунікації з потенційними кандидатами.

Завдяки своєму широкому охопленню Facebook став потужним інструментом для побудови HR брендів та залучення пасивних кандидатів. Згідно з опитуванням, проведеним Pew Research Centre у США, Facebook є найпопулярнішою соціальною мережею серед шукачів роботи, за нею йдуть Instagram, LinkedIn і Twitter [1]. Професійні групи та спільноти на платформі формують активну професійну спільноту, де рекрутери можуть знайти потрібних фахівців. Таргетовану рекламу у Facebook можна налаштувати для показу інформації про вакансії залежно від демографічних, професійних та поведінкових характеристик цільової аудиторії.

Зосереджуючи увагу на візуалізаціях, Instagram може відігравати ключову роль у демонстрації корпоративної культури та цінностей компанії. Формати Stories та Reels забезпечують можливість створення динамічного контенту, що ілюструє бізнес-процеси, командну роботу та повсякденне життя в офісі. Це особливо ефективно для залучення молодих фахівців, які надають перевагу візуальному контенту. Рекрутинг через Instagram відкриває доступ до одного з найперспективніших джерел талантів. У контексті зростаючої конкуренції за увагу користувачів, візуальний формат Instagram дозволяє швидко споживати

інформацію, залучаючи 53% людей віком 18-29 років, з яких 49% користуються платформою щодня, а загальна кількість користувачів досягає 500 мільйонів [2].

Ефективне використання соціальних мереж вимагає розроблення продуманих стратегій контент-маркетингу, які мають акцентувати увагу на регулярному поширенні та різноманітності форматів, що дозволяє максимізувати залучення цільової аудиторії. Адаптація контенту до особливостей кожної платформи є важливою, адже різні цільові групи сприймають інформацію по-різному. Релевантний контент має включати не лише описи вакансій, а й матеріали для професійного розвитку, історії успіху працівників та інсайти індустрії.

Окрему увагу слід приділити брендингу роботодавця, що передбачає створення привабливого іміджу компанії в очах потенційних кандидатів. Процес охоплює не лише регулярне обговорення цінностей організації, але й активне просування її місії та бачення, які допомагають сформувати позитивне сприйняття бренду. Демонстрація можливостей професійного розвитку є ключовою складовою брендингу, адже кандидати прагнуть працювати в компаніях, які інвестують у їхнє навчання та кар'єрний ріст. Публікація відгуків працівників також має велике значення, оскільки реальні історії успіху та задоволення працівників можуть значно вплинути на вибір потенційних кандидатів.

Методологія прямого пошуку в соціальних мережах полягає у використанні розширених функцій пошуку, аналізі профілів потенційних кандидатів та встановленні персоналізованих зв'язків. Основним елементом є ведення бази даних талантів і підтримка довгострокових відносин з потенційними кандидатами. Цифрові та мобільні інструменти можна використовувати для виконання таких функцій, як управління часом, онлайн-рекрутинг та навчання, відстеження та оцінювання ефективності, розвиток компетентностей та кар'єрний ріст, винагороди та пільги, управління ефективністю з використанням гейміфікації, вимірювання і покращення залученості, забезпечення зворотного зв'язку, синхронізація з іншими відділами та багато іншого [3].

Інноваційні підходи до соціального рекрутингу включають автоматизацію процесів за допомогою чат-ботів та систем управління кандидатами (ATS), які сприяють оптимізації рутинних завдань і підвищенню ефективності роботи рекрутера. Гейміфікація рекрутингового процесу, через створення інтерактивних завдань та конкурсів, допомагає підвищити залученість кандидатів та оцінити їхні soft skills. Наприклад, у рекрутинговому процесі використовується гра «Umbelmania», яка дозволяє як початківцям, так і професіоналам змагатися з іншими учасниками, спочатку програмуючи свою власну поведінку. Компанія NetPeak також використовує гейміфікацію для заповнення вакансій, розробляючи комп'ютерні ігри. У грі працівники отримують бали за кожного друга, якого приводять у компанію. Зібравши певну кількість балів, вони можуть взяти участь у рейтингу та обміняти накопичення на грошовий еквівалент. Цей підхід стимулює залучення нових талантів і підвищує мотивацію існуючого персоналу [4].

Оцінювання ефективності соціального рекрутингу базується на аналізі таких ключових показників, як охоплення аудиторії, рівень залученості, конверсія у відгуки та якість залучених кандидатів. Рентабельність інвестицій у соціальний рекрутинг вимірюється як співвідношення між витратами на залучення кандидатів і довгостроковою ефективністю рекрутингу. Важливо пам'ятати, що успішний соціальний рекрутинг вимагає постійної адаптації до змін у соціальних платформах та поведінці користувачів. Регулярний моніторинг нових функцій і можливостей соціальних мереж, тестування різних підходів і форматів контенту допоможуть підтримувати високу ефективність рекрутингових кампаній. Основними викликами соціального рекрутингу є конфіденційність даних, достовірність інформації та інтенсивність конкуренції за увагу кандидатів. Ці виклики можна подолати, розробивши комплексну стратегію, яка поєднує автоматизацію процесу з персоналізованим підходом до кандидатів. Успішний соціальний рекрутинг вимагає постійного навчання HR персоналу, виявлення нових тенденцій та адаптації стратегій до змін на ринку праці. Компанії, які ефективно використовують соціальні медіа у своїй рекрутинговій діяльності, можуть отримати перевагу в конкурентній боротьбі за таланти та побудувати стійкий, позитивний HR бренд [5].

Таким чином, соціальні медіа стали невід'ємною частиною сучасного процесу наймання та надають широкі можливості для пошуку та залучення талантів. Ефективне використання різних платформ, розроблення відповідного контенту та впровадження інноваційних підходів дозволяють оптимізувати процес наймання і досягти високих результатів у залученні кваліфікованих фахівців.

Список літератури:

1. Як побудувати стратегію найму в соціальних мережах: керівництво з відповідями на поширені запитання. *HR онлайн: навчання HR менеджерів дистанційно - курси управління персоналом в Академії HR Майка Притули*. URL: http://surl.li/grmiij (дата звернення: 23.10.2024).

2. Лайк, коммент … і рекрутування в Інстаграм. *CleverStaff*. URL: http://surl.li/bapzqe (дата звернення: 23.10.2024).

3. Діджіталізація HR-процесів у сучасних реаліях / Данилевич Н. та ін. *Галицький економічний вісник*. 2020. Том 64. № 3. С. 147-156. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.147 (дата звернення: 23.10.2024).

4. Середа Г.В. Гейміфікація в менеджменті персоналу: зарубіжний та український досвід. *Економіка і організація управління*. 2017. №4(28). С.216-223. (дата звернення: 23.10.2024).

5. Полянська А.С., Кінаш І.П., Савчук С.В. Цифровізація як чинник розвитку персоналу підприємства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2019. Т. 2, № 15. С. 94–106. URL: https://doi.org/10.15330/apred.2.15.94-106 (дата звернення: 23.10.2024).

Воєводіна Д. О.
магістр освітньої програми «Економіка» ЦЗВФН 6 М6
Одеський національний економічний університет
Петровська О. М.
к.п.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Одеський національний економічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ HUMAN RESOURS, ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ КОМПАНІЇ

Персонал є рушійною силою будь-якого бізнесу. Від його компетентності залежить успішність маркетингу, продажів та розробки нових продуктів. Висококваліфіковані співробітники допомагають компаніям не тільки конкурувати на ринку, але й виходити на нові рівні розвитку. Сучасне управління персоналом – це стратегічний інструмент для досягнення бізнес-цілей.

Управління персоналом – не просто робота з кадрами, а комплекс заходів, спрямованих на розвиток людського капіталу та підвищення ефективності всієї організації. На відміну від поняття «кадри», яке часто асоціюється з адміністративними функціями, управління персоналом охоплює стратегічне планування, розвиток талантів та створення сприятливого робочого середовища.

Ефективне управління персоналом передбачає використання економічних, організаційних та соціально-психологічних методів для оптимізації трудової діяльності та досягнення цілей підприємства.

Нові ідеї, технології та продукти народжуються в головах людей. Тому інвестиції в розвиток людського капіталу – інвестиції в інновації. Саме люди здатні перетворити найсміливіші ідеї на реальність.

Перехід від управління кадрами до управління людськими ресурсами відображає зростання розуміння того, що люди є найціннішим активом компанії. Сучасні технології дозволяють автоматизувати багато рутинних процесів, звільняючи час для більш стратегічних завдань, таких як розвиток талантів, створення корпоративної культури та побудова сильних команд, дозволяючи компаніям не тільки підвищити ефективність, але й адаптуватися до швидко мінливого бізнес-середовища.

Завдання управління персоналом полягає не лише у створенні сприятливих умов праці, але й у постійній роботі над формуванням у працівників відчуття приналежності до організації та розуміння того, що їхні особисті цілі можуть бути успішно реалізовані в рамках компанії. Однак, необхідно враховувати, що інтереси працівників та роботодавця можуть не завжди збігатися.

Основне завдання управління персоналом полягає в тому, щоб сформувати та розвинути таку команду, яка б забезпечила ефективне функціонування підприємства.

Для успішного управління персоналом підприємство має досягти трьох ключових цілей, детально описаних на рисунку 1.



Рис.1. Ключові завдання для реалізації стратегічної мети
Джерело: власна розробка автора

Успішне виконання поставлених цілей передбачає комплекс заходів, що включають: формування кадрового резерву, оптимізацію організаційної структури, розвиток навичок працівників, створення сприятливого робочого середовища, задоволення потреб співробітників, а також пошук оптимального балансу між інтересами підприємства та працівників.

Ефективне пряме управління передбачає не лише делегування завдань, але й створення атмосфери довіри та взаємоповаги, де кожен співробітник відчуває свою цінність і розуміє свою роль у досягненні спільних цілей. Сучасні технології дозволяють автоматизувати багато рутинних процесів, звільняючи час керівника для більш стратегічних завдань, таких як менторинг та розвиток підлеглих.

Ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху будь-якого підприємства. Для досягнення високих результатів необхідно створити систему, яка забезпечує чітке розуміння цілей кожним співробітником, ефективну комунікацію на всіх рівнях, регулярний контроль виконання завдань та постійний розвиток персоналу. Важливу роль відіграє також створення позитивної корпоративної культури, яка сприяє залученню та утриманню талановитих співробітників. Лише за таких умов можна досягти високої продуктивності та стійкого розвитку підприємства.

Список літератури:

1. Петровська О. М., Грицаєнко Ю. В. Філософія інновацій в системі управління персоналом як рушійна сила сталого розвитку. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. Чернигів. Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій. 2024. №14. URL: http://surl.li/cvehku (дата звернення 18.10.2024).

2. Людський капітал України та розвиток бізнесу: як зберегти та примножити? URL: http://surl.li/ggngrs (дата звернення 18.10.2024).

Гайдук Х. П., здобувачка 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М., канд. екон. наук, доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

HR У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Цифрові технології суттєво змінюють підходи до управління персоналом та впливають на формування корпоративної культури. HR-спеціалісти використовують інформаційні технології для створення інноваційного середовища, що сприяє ефективній взаємодії, підвищенню мотивації та формуванню єдиних корпоративних цінностей.

Актуальність теми підкреслюється стрімким розвитком технологій, який змінює всі аспекти життя, в тому числі й бізнес. Управління людськими ресурсами не є винятком. Цифрові інструменти стають невід'ємною частиною управління персоналом, впливаючи на формування та розвиток корпоративної культури.

Мета доповіді – оцінка ролі інформаційних технологій у створенні та розвитку корпоративної культури, розглянути сучасні тенденції та виклики, а також надати рекомендації щодо ефективного використання цифрових інструментів в HR-практиці.

Корпоративна культура – сукупність цінностей, норм і моделей поведінки, які об'єднують працівників організації та визначають її унікальність. Значення корпоративної культури визначається у впливі на продуктивність, лояльність працівників, корпоративний імідж та конкурентоспроможність [1, с. 118].

Роль інформаційних технологій у формуванні корпоративної культури полягає у створенні єдиного інформаційного простору: інтранет-портали, корпоративні соціальні мережі, системи обміну повідомленнями. Сучасні тенденції використання інформаційних технологій в HR можна визначити наступним чином [2, с. 152]:

- аналітика даних: збір та аналіз інформації про співробітників для прийняття обґрунтованих рішень;
- штучний інтелект: автоматизація рутинних завдань, персоналізація підходу до кожного співробітника;
- мобільні технології: забезпечення доступу до HR-сервісів з будь-якого місця;
- віртуальна і доповнена реальність: нові способи навчання і розвитку співробітників.

Рекомендовано для ефективного використання цифрових інструментів в HR зробити наступне [3]:

- визначте цілі: чітко сформулюйте, які аспекти культури потрібно змінити або покращити за допомогою технологій;
- обирайте правильні інструменти: враховуйте розмір організації, її бюджет, специфіку бізнесу та потреби працівників;

- залучення працівників: залучайте працівників до процесу впровадження нових технологій;
- постійне навчання: проводьте навчання працівників, як користуватися новими інструментами;
- оцінюйте ефективність: регулярно оцінюйте ефективність цифрових інструментів і вносьте необхідні корективи.

На мою думку, поява цифрових технологій принесла з собою безліч можливостей і викликів для HR-фахівців. З одного боку, технології зробили HR-процеси більш ефективними, прозорими та гнучкими. Тепер простіше, ніж будь-коли, автоматизувати рутинні завдання, забезпечити безперервне навчання за допомогою онлайн-платформ і налагодити кращу комунікацію навіть для розподілених команд. Все це позитивно впливає на корпоративну культуру, роблячи її більш відкритою, інклюзивною та динамічною.

Однак існують і певні потенційні виклики. Люди можуть відчувати, що технології стають занадто нав'язливими в усіх аспектах їхнього життя. Постійний моніторинг за допомогою аналітичних платформ, відстеження ефективності та автоматизованих систем іноді може викликати почуття недовіри. Крім того, автоматизація іноді може призвести до відсутності особистого підходу та емпатії, які так важливі в HR. Відсутність живої взаємодії може послабити соціальні зв'язки всередині компанії.

Важливо пам'ятати, що технології можуть бути як корисним інструментом, так і потенційним джерелом ізоляції та тиску, якщо їх використовувати неналежним чином. Тому важливо підтримувати баланс між технологіями та людськими відносинами, розуміючи, що саме культура та цінності компанії повинні визначати, як впроваджувати та використовувати технології.

Висновок. Інформаційні технології відкривають нові можливості для розвитку корпоративної культури. Однак, щоб досягти успіху, необхідно враховувати як переваги, так і ризики, пов'язані з використанням цифрових інструментів. Ефективне використання технологій в управлінні персоналом підвищить задоволеність працівників, продуктивність компанії та зміцнить її позиції на ринку.

Список використаних джерел

1. Ковальчук, І. В. Цифрова трансформація HR-функції: виклики та можливості для українських компаній. *Економічний простір*. 2022. № 3. С. 115-122.
2. Костенко, А. В. Роль соціальних мереж у формуванні корпоративної культури. *Інформаційні технології в сучасному світі:* зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. С. 150-155.
3. Digital HR: керівництво. Mike Pritula. 2024. URL: https://ukr.pritula.academy/tpost/gyg91pe021-digital-hr-kervnitstvo (дата звернення: 15.10.2024).

Даниленко О. А.
к. е. н., доцент, кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Хомич К.О.
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Вікіпедія визначає «штучний інтелект (ШІ, англ. artificial intelligence, AI) як розділ комп'ютерної лінгвістики та інформатики, який швидко розвивається, і зосереджений на розробці інтелектуальних машин, здатних виконувати завдання, які зазвичай потребують людського інтелекту. Ці завдання можуть варіюватися від простих дій, як-от розпізнавання мови чи зображень, до більш складних завдань, як-от ігри чи керування автомобілем» [1].

В цілому, ШІ займається розробкою систем, що здатні виконувати завдання самостійно, використовуючи інтелектуальні здібності, характерні людині. Основні складові ШІ включають машинне навчання, обробку природної мови (NLP), комп'ютерне зорове сприйняття та інші технології, які імітують людське мислення і поведінку. У сучасному суспільстві ШІ набирає популярності та має великий вплив на різні аспекти життя.

Використання штучного інтелекту в HR-менеджменті представляє собою новаторський підхід, що застосовує різноманітні технології та методи для покращення всіх процесів управління персоналом, включаючи планування, добір, залучення, адаптацію / онбординг, навчання, розвиток, мотивацію, безпеку праці та утримання працівників, зокрема:

– автоматизацію численних рутинних завдань: ШІ може автоматизувати багато стандартних процесів управління персонлом, таких як обробка резюме, планування співбесід, ведення документації та управління записами. Це дозволяє HR-фахівцям зосередитися на більш стратегічних завданнях, таких як розвиток корпоративної культури та управління талантами, що, в свою чергу, підвищує продуктивність як працівників, так і організації загалом;

– покращення процесу добору кандидатів (метод прескринінгу та скринінгу резюме): використовуючи відповідні алгоритми, ШІ може аналізувати профілі кандидатів і співставляти їх із вимогами вакансій, виявляючи найкращих претендентів. Це знижує ризик упередження та підвищує точність в процесі відбору;

– персоналізоване навчання та розвиток працівників: ШІ може адаптувати програми навчання для працівників, аналізуючи їхні навички, інтереси та прогалини в знаннях. Він може рекомендувати курси, ресурси для самонавчання та інші можливості розвитку;

– прогнозування потреб у персоналі: ШІ може використовувати аналітичні дані для прогнозування потреб у найманні та навчанні персоналу, спрощуючи планування кількісної та якісної потреби у персоналі;

– аналіз плинності кадрів: ШІ може допомогти в ідентифікації причин плинності кадрів, аналізуючи дані про працівників, їхню продуктивність, задоволеність роботою та різноманітні чинники, що впливають на їхнє рішення про звільнення;

– оцінка продуктивності: ШІ може збирати та аналізувати дані про продуктивність працівників, що дозволяє проводити більш об'єктивну оцінку результатів роботи та виявляти топових виконавців.

– управління успішністю та зворотний зв'язок: ШІ може автоматизувати збір і аналіз зворотного зв’язку від працівників, виявляючи тенденції та проблеми у робочих процесах. Це допомагає вчасно вживати необхідні заходи для поліпшення психологічної атмосфери в колективі;

– оптимізація робочих процесів та зниження витрат на персонал:: ШІ може аналізувати дані для виявлення неефективностей у робочих процесах, пропонуючи рішення для їх оптимізації, що може призвести до підвищення ефективності та зниження витрат, уникнувши перевантаження певних працівників;

– підтримка у змінах в організації: під час реорганізацій та змін ШІ може допомогти в управлінні змінами, надаючи HR-аналітику про відгуки працівників та сприяючи їх залученню у процеси змін;

– покращення взаємодії з працівниками: використання чат-ботів на базі ШІ може полегшити комунікацію між HR і працівниками, надаючи миттєві відповіді на питання, що часто задаються, і допомагаючи в пошуку інформації [узагальнено за: 2-5].

В цілому, впровадження штучного інтелекту в HR-менеджменті не тільки удосконалює процеси управління персоналом, підвищує ефективність і продуктивність роботи HR-фахівців, а й значно поліпшує досвід працівників, підвищуючи їх задоволеність та залученість.

Список літератури

1. Штучний інтелект. *Вікіпедія.* URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Штучний_інтелект (дата звернення 23.10.2024)

2. Heinze C. 5 advantages and disadvantages of using AI in HR TechTarget. HR Software. August 07, 2023. URL: http://surl.li/qjfrxj (дата звернення 23.10.2024)

3. Gupta C. The Advantages of AI in HR: Impact and Examples – Plum Blog. Employee Healthcare and Medical Benefits – Buy Online. July 19, 2023. URL: http://surl.li/klvfxm (дата звернення 23.10.2024)

4. Rataj M. Unlocking the benefits of AI in human resources – Sloneek. May 29, 2023. URL: http://surl.li/tbvncf (дата звернення 23.10.2024)

Hewage A. Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2023. 11 (03). 603–634. URL : https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034 (дата звернення 23.10.2024)

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент, кафедри Управління персоналом і економіки праці,
Жукова Т.А.
аспірантка 4-го курсу кафедри Управління персоналом і економіки праці
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ (ШІ) В HR-ПРОЦЕСИ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

Четверта промислова революція (4IR) відзначає збільшення використання нових технологій, таких як штучний інтелект (ШІ). Одним із основних викликів для HR є призначення правильної людини на відповідну посаду. ШІ та інші технології автоматизації спрощують цей процес. ШІ допомагає визначати потреби у майбутніх співробітниках та приймати ефективні рішення щодо найму. Крім того, технології ШІ значно покращують процес підбору та відбору кандидатів, дозволяючи організаціям швидко обробляти великі обсяги даних і приймати рішення набагато швидше за людину. ШІ також оптимізує процес співбесід, переходячи до інтернет-інтерв'ю, наприклад, асинхронних відеоінтерв'ю.

ШІ сприяє ефективнішому навчанню і розвитку працівників. Електронні системи дозволяють зберігати резюме кожного співробітника, що допомагає організації відстежувати дефіцит навичок або розробляти відповідні програми навчання. Автоматизація систем нарахування заробітної плати дозволяє HR-професіоналам ефективно обробляти всі пов'язані процеси, оскільки технології ШІ відслідковують всі типи даних про працівників, такі як особисті дані та зміни в інформації.

Інструменти управління продуктивністю на основі ШІ відкривають нові можливості для організацій та працівників. Наприклад, багатокритеріальні рішення дозволяють справедливо оцінювати працівників та визначати, де потрібні покращення [1].

Хоча штучний інтелект і автоматизація пропонують значні перспективи для вдосконалення управління людськими ресурсами (HRD), вони також створюють серйозні виклики, які потребують уваги. Ці виклики включають підвищення рівня стресу, а також етичні питання, пов’язані з конфіденційністю та справедливістю.

Інструменти управління продуктивністю на основі штучного інтелекту, незважаючи на свою ефективність, часто викликають підвищений стрес серед працівників через постійний моніторинг. Організації повинні впроваджувати прозорі та підзвітні системи управління персоналом на основі ШІ, щоб мінімізувати ці ризики. Активне вирішення таких викликів дозволить організаціям використовувати переваги штучного інтелекту та автоматизації, зберігаючи баланс між технологіями і людяністю, та сприяючи створенню справедливого й інклюзивного робочого середовища [2]. Ризики для збереження людського фактора, табл. 1.

Таблиця 1

Ризики для збереження людського фактора

Критерії	Опис
Втрата людяності у спілкуванні	Надмірна автоматизація може призвести до відчуття нестачі особистого підходу, коли працівники та кандидати спілкуються через чат-боти або отримують автоматизовані відповіді, що створює враження байдужості або дистанційності з боку компанії
Алгоритмічна упередженість	ШІ, хоча і може зменшити вплив людських упереджень, не є повністю об'єктивним. Якщо алгоритми навчаються на історичних даних з дискримінаційними елементами, ШІ може відтворювати ці упередження, посилюючи несправедливість
Залежність від технологій	Повна автоматизація процесів управління персоналом може знизити креативність і критичне мислення серед працівників, які починають більше покладатися на системи, ніж на власний досвід. Це може негативно вплинути на рівень залученості та інновацій у компанії
Невдоволення персоналу	Постійний моніторинг за допомогою ШІ може викликати дискомфорт у працівників, що негативно впливає на їхню продуктивність і мотивацію. Важливо зберігати баланс між автоматизацією і довірою до співробітників, щоб уникнути демотивації та зниження ефективності.

Джерело: розроблено автором за [1]

Таким чином, враховуючи ці ризики, компаніям необхідно обдумано інтегрувати штучний інтелект у процеси управління персоналом, зберігаючи при цьому людський підхід і етичні стандарти.

Україна також активно долучилася до тренду розвитку штучного інтелекту, який впроваджується в обороні, освіті та державному управлінні. Українські AI-компанії вже здобули визнання на світовому ринку завдяки своїм інноваційним рішенням.

Основні висновки дослідження, проведеного інвестиційною групою Roosh та найбільшим українським AI-ком'юніті AI HOUSE за підтримки Мінцифри, показують [3]:

1. Україна займає друге місце за кількістю AI-компаній серед країн Центральної та Східної Європи, досягнувши 243 станом на кінець 2023 року.

2. Кількість AI/ML-фахівців за цей період збільшилася в п'ять разів і досягла 5200 осіб на січень 2024 року.

3. В Україні діє 44 венчурних фонди, як місцевих, так і міжнародних, що інвестують в AI-стартапи.

4. Основними центрами розвитку ШІ є Київ із 177 офісами та Львів із 43.

Імплементація штучного інтелекту (ШІ) в HR-процеси може суттєво підвищити ефективність і точність роботи HR-відділів, дозволяючи автоматизувати рутинні завдання, такі як відбір кандидатів, управління продуктивністю та розробка персоналізованих програм розвитку співробітників. В Україні напрямок штучного інтелекту активно розвивається і інтегрується у різні галузі, включаючи HR-індустрію.

ТОП-15 українських університетів з вивчення штучного інтелекту (AI), табл. 2.

Таблиця 2

ТОП-15 українських університетів з вивчення штучного інтелекту (AI)

ТОП-15 українських університетів з вивчення штучного інтелекту (AI)		
1. Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченка	2. Національний технічний університет України «КПІ імені Ігоря Сікорського»	3. Національний університет «Києво-Могилянська академія»
4. Український Католицький Університет	5. Львівський національний університет ім. Івана Франка	6. Національний університет «Львівська політехніка»
7. Харківський національний університет радіоелектроніки	8. Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	9. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
10. Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	11. Харківський національний економічний університет ім. Кузнеця	12. Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
13. Сумський державний університет	14. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	15. Національний університет «Одеська політехніка»

Джерело: розроблено на основі [4, с.42]

З кожним роком зростає кількість AI-рішень, які використовуються для оптимізації роботи HR-задач. Проте тема впровадження ШІ в HR-процеси потребує подальших досліджень, щоб краще розуміти як вигоди, так і ризики. Загалом, ШІ в HR-індустрії пропонує величезний потенціал для розвитку, але потрібно ще ретельно досліджувати всі аспекти цієї технології, щоб уникнути можливих ризиків та підвищити ефективність управління персоналом.

Список літератури:

1. Artificial intelligence – challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. *Taylot & Francis online*. 2022. URL: https://clck.ru/3E6ucS (дата звернення 18.10.2024).

2. Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A Systematic Review. *Sage Journal*. 2023. URL: https://clck.ru/3E6uax (дата звернення 18.10.2024).

3. Опубліковано результати дослідження про розвиток штучного інтелекту в Україні – Комітет з питань цифрової трансформації. Верховна Рада України. 2024. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/251068.html (дата звернення 18.10.2024).

AI-Екосистма України: таланти, компанії, освіта. AI House. 2024. URL: https://aihouse.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/AI-Ecosystem-of-Ukraine-by-AI-HOUSE-x-Roosh-UA.pdf (дата звернення 18.10.2024).

Бей Г.В.
доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки,
Іванюк М.О.
здобувачка освітньої програми «Менеджмент організацій та адміністрування» Донецький національний університет імені Василя Стуса

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА ОНЛАЙН-ВІДГУКІВ НА ФОРМУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ

Посилення значущості соціальних комунікацій із застосуванням цифрових технологій, зокрема соціальних мереж, платформ онлайн-відгуків, спеціалізованих застосунків, перетворює їх на невід'ємну частину взаємодії між роботодавцями та потенційними працівниками, яка має вагоме значення при прийнятті рішення кандидатів щодо вибору роботодавця. Фактично імідж роботодавця в соціальних мережах часто є першим враженням, яке формується у потенційних кандидатів, а більшість фахівців і професіоналів не залежно від віку використовують соціальні платформи як джерело інформації про компанію. Зважаючи на це формування бренду роботодавця як важливий елемент загальної HR-стратегії компанії має обов'язково містити компонент, що враховує присутність компанії у соціальному цифровому середовищі, направлений на залучення найкращих фахівців та підвищення лояльності співробітників.

Бренд роботодавця відображає сприйняття компанії як місця для роботи як зсередини (співробітниками), так і зовні (потенційними кандидатами). Позитивний бренд зменшує витрати на найм до 50% і сприяє збільшенню кількості заявок від кваліфікованих кандидатів [1]. При цьому останні дослідження підтверджують, що соціальні мережі стали важливим каналом для HR-комунікацій, дозволяючи компаніям швидко поширювати інформацію про свої цінності, корпоративну культуру та успіхи. Водночас платформи з відгуками, як-от Glassdoor, DOU та Indeed, створюють простір для обговорення досвіду роботи, що значно впливає на сприйняття компанії, її репутацію, бажання ставати частиною команди фахівців [2].

Серед найбільш розповсюджених соціальних мереж, же відбуваються комунікації щодо працевлаштування є LinkedIn. Її вважають однією з ключових платформ для професійного спілкування, де компанії можуть публікувати вакансії, ділитися корпоративними новинами та взаємодіяти з фахівцями [3]. Facebook слугує інструментом для демонстрації корпоративної культури та залучення ширшої аудиторії, тоді як Instagram використовується для публікації візуального контенту, що дозволяє продемонструвати корпоративні заходи та успіхи. Частина фахівців (переважно у віці 35-45 років) віддають перевагу мережі X (Twitter), та навіть її альтернативній версії Threads від Meta Platforms, де висвітлюється досвід проходження співбесід, спілкування з рекрутерами та представниками компанії, особистий досвід працівників.

Компанії, які активно ведуть соціальні мережі та створюють цікавий контент, отримують більше уваги з боку кандидатів і зацікавлених осіб (потенційних кандидатів). Важливим аспектом є залученість аудиторії, що

досягається через публікації, коментарі та опитування. Така взаємодія підвищує рівень довіри та зміцнює позитивний імідж роботодавця.

Відгуки в Інтернеті суттєво впливають на рішення кандидатів, так близько 86% кандидатів перевіряють онлайн-відгуки перед поданням резюме [2]. Так, відгуки колишніх і теперішніх співробітників впливають на рішення кандидатів про прийом на роботу, оскільки ці відгуки вважаються більш об'єктивним джерелом інформації, ніж офіційні дані компаній. Негативні відгуки можуть відлякувати талановитих фахівців, навіть якщо інші аспекти компанії виглядають привабливо. Серед основних платформ для публікації відгуків є Glassdoor, де працівники анонімно діляться досвідом роботи, та Indeed, яка поєднує публікацію вакансій із відгуками про роботодавців. Українська платформа DOU є популярною серед IT-фахівців і містить рейтинги та обговорення умов праці [3].

Узагальнимо ефективність впливу соціальних мереж і онлайн-платформ у табл. 1.

Табл. 1. Порівняльна характеристика ефективності впливу соціальних мереж і платформ на бренд роботодавця

Соціальна мережа	Сила впливу	Цільова аудиторія	Напрями використання
LinkedIn	Висока	Професіонали, менеджери, кандидати з досвідом	Публікація вакансій, корпоративні новини, аналітика
Facebook	Середня	Всі вікові групи, різні професії	Контент для сторінок бренду, онлайн-заходи
Instagram	Середня	Молодь, креативні індустрії, молоді професіонали	Публікації про події, корпоративну культуру, життя команди
Twitter (X)	Нижче середньої	Професіонали, журналісти, технологічна спільнота	Відгуки, оголошення про нові проєкти, досвід роботи
YouTube	Вище середньої	Широка аудиторія, технічні та креативні спеціалісти	Відео-тури, історії видатних працівників, огляд цінностей
Glassdoor	Висока	Кандидати у пошуку	Реалістичні відгуки

Джерело: складено авторами

Конкуренція за талановитих працівників у постіндустріальній і цифровізованій економіці у подальшому буде тільки зростати, тому компанії повинні не лише пропонувати конкурентні умови праці, а й активно працювати над створенням позитивного іміджу як роботодавця. Соціальні мережі та онлайн-відгуки є ключовими інструментами для позиціонування компанії як привабливого місця роботи, що допомагає залучати найкращих спеціалістів. Основним інструментом для вимірювання рівня привабливості бренду роботодавця в соціальних мережах є індекс залученості аудиторії (Engagement Rate) [4], який показує, наскільки активно користувачі взаємодіють із контентом компанії, переглядають та відвідують сторінку, проявляють активність у вигляді коментарів, схвалень, реакцій. Високий рівень залученості свідчить про ефективну комунікаційну стратегію, що робить рейтинг і популярність компанії

важливим індикатором, який впливає на рішення кандидатів, та відноситься до кількісних показників вимірювання. До якісних показників можна віднести відгуки співробітників про умови праці та рівень лояльності, який визначається їхнім бажанням залишитися в компанії, або ж, адекватне висвітлення причин звільнень, а також кількість заявок на вакансії, яка відображає ефективність бренду роботодавця та його здатність привертати увагу фахівців.

Активна присутність у соціальних мережах несе як переваги, так і ризики. Негативні коментарі та відгуки можуть швидко поширюватися та шкодити репутації компанії. Тому важливо мати антикризову стратегію, яка включає моніторинг відгуків і швидке реагування на скарги [2]. Сьогоднішні працівники більше, ніж будь-коли, цінують прозорість і автентичність, і ця прозорість в свою чергу підвищує довіру до компанії і допомагає сформувати її репутацію як чесного і привабливого роботодавця.

Управління репутацією також передбачає регулярний аналіз коментарів та відгуків у соціальних мережах. Компанії все частіше вдаються до використання програм лояльності співробітників як способу стимулювати їх залишати позитивні відгуки, що сприяє зміцненню репутації [3]. Відгуки і пости в соціальних мережах часто розкривають реальні аспекти корпоративної культури, які можуть бути приховані під час традиційних процесів набору, а кандидати отримують можливість дізнатися про внутрішні процеси, атмосферу в колективі та відношення керівництва до співробітників. Компанії, що активно працюють над формуванням свого бренду роботодавця через ці канали, мають змогу не лише привабити, але й утримати талановитих співробітників.

Отже, соціальні мережі та онлайн-відгуки відіграють важливу роль у формуванні бренду роботодавця. Сьогоднішні компанії повинні адаптувати свою HR-стратегію до нових умов цифрового середовища. Активна взаємодія з аудиторією в соціальних мережах та оперативне реагування на коментарі сприяють покращенню іміджу компанії та підвищенню її привабливості серед потенційних кандидатів. Впровадження програми управління репутацією допоможе зберегти позитивний імідж і залучити найкращих фахівців.

Список літератури

1. Mosley R. The Employer Brand. Wiley. 2014. URL: https://www.wiley.com/enus/The+Employer+Brand%3A+Bringing+the+Bes+of+Your+Organization+to+Life-p9781118700978 (дата звернення: 18.10.2024)

2. Fasaei H., Tempelaar M., Jansen J. Firm reputation and investment decisions: The contingency role of securities analysts' recommendations. *Long Range Planning*. 2018. Vol. 51. Iss. 5. Pp. 680-692.

3. Жовтняк Г. А. Формування бренду роботодавця на ринку праці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. Вип. 3(30). С. 74-78.

4. LinkedIn Talent Solutions. Global Talent Trends Report 2021. URL: https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-trends/global-talent-trends-report (дата звернення: 18.10.2024)

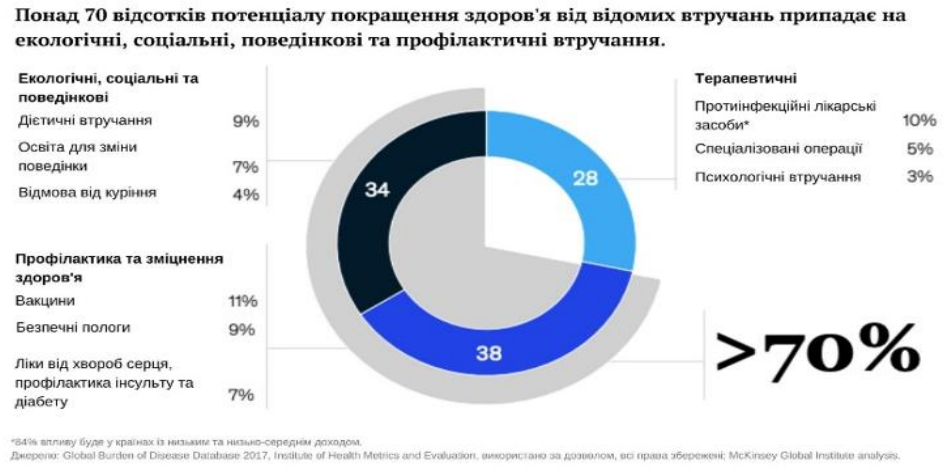
5. Glassdoor. Company reviews and ratings platform. Official Website. URL: https://www.glassdoor.com (дата звернення: 18.10.2024)

Ігор Найда
к.м.н.
Голова Галузевої ради
з розроблення професійних стандартів
в галузі охорони здоров'я ВООРОЗ,
Координатор Платформи «МІСІЯ-ЗДОРОВ'Я:
разом задля активного довголіття»

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА З ТУРБОТИ ПРО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВ'Я, ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

1. Соціально-економічна цінність турботи про здоров'я персоналу:

- Важливість досягнення міцного здоров'я на все життя стає дедалі зрозумілішою темою зрілої частини людства. Водночас, щоб розблокувати стандартні на сьогодні підходи потрібно кинути виклик ортодоксальним принципам, якими зараз керуються люди та установи [1].
- Велика кількість доказів свідчить про те, що принаймні 19 із 23 рушійних факторів нашого здоров'я знаходяться поза межами звичайних систем охорони здоров'я[1].
- Ми нарешті маємо усвідомити, що психічне, соціальне та духовне здоров'я є такими ж важливими, як і фізичне, і що вони тісно взаємопов'язані [1].
- Здоров'я – це здебільшого наша здатність функціонувати, а не лише хвороби та смерть. Більшість рушійних сил здоров'я знаходяться поза звичайними системами охорони здоров'я, що підтверджується й іншими авторами [2], і їх можна та потрібно змінювати [1],



Джерело: [2].

- Оцінки показують, що щорічна втрата продуктивності, пов'язана зі здоров'ям, обходиться роботодавцям у 530 мільярдів доларів, а втрата продуктивності є основною втратою, пов'язаною зі здоров'ям працівників [3].

- Оздоровчі програми представляють собою стратегічну інвестицію в здоров’я та благополуччя співробітників із потенціалом значної рентабельності інвестицій [4].
- У глобальному масштабі покращення здоров’я та благополуччя працівників може створити економічну вартість від 3,7 до 11,7 трильйонів доларів [5].
- Загальна глобальна можливість оптимізації здоров’я та благополуччя працівників становить від 3,7 до 11,7 трильйонів доларів США, що еквівалентно зростанню світового ВВП на 4-12 відсотків [5].
- Хоча в найближчій перспективі може бути неможливим забезпечити оптимальний добробут усіх працівників у всьому світі, використання лише 10 відсотків загальної можливості може принести до 1,17 трильйона доларів щорічної вартості та підвищити світовий ВВП більш ніж на 1 відсоток [5].

2. **Значущість ролі менеджера з турботи про здоров'я персоналу**:

- Менеджер з турботи про здоров'я є ключовою фігурою в Організації, відповідальною за просування культури здоров'я та благополуччя серед співробітників.
- Його робота безпосередньо впливає на підвищення продуктивності праці та загальний успіх Організації.
- Формування культури здоров'я сприяє зменшенню рівня захворювань, зниженню видатків на лікарняні та покращенню робочої атмосфери, що веде до зростання задоволення співробітників і досягнення стратегічних цілей Організації.

3. **Компетенції менеджера з турботи про здоров'я**: Менеджер повинен володіти широким спектром компетенцій, які забезпечують ефективне управління здоров'ям і безпекою праці. Ці компетенції, зокрема охоплюють:

- **Управлінські компетенції**: Лідерство, керівництво персоналом та управління змінами є критичними для впровадження програм здоров'я та адаптації співробітників до нових стандартів. Важливо, щоб менеджер міг надихати та мотивувати команду, впливаючи на поведінку кожного через особистий приклад та ефективну комунікацію.
- **Фінансове планування та управління ризиками:** Роль менеджера включає розробку бюджетів і прогнозування фінансових видатків на програми здоров'я. Ретельне планування ресурсів і управління ризиками забезпечує раціональне використання коштів і максимальну віддачу від інвестицій в здоров'я персоналу.
- **Аналітичні та комунікативні навички:** Здатність аналізувати фінансові та інші дані для оцінки ефективності програм є важливою складовою прийняття рішень. Менеджер повинен чітко та зрозуміло доносити інформацію про результати програм здоров'я до керівництва та співробітників.

4. **Поведінкова економіка та мотивація до здорового способу життя**: Ефективний менеджер з турботи про здоров'я застосовує принципи поведінкової економіки для заохочення співробітників до участі в програмах здоров'я.

Використання економічних стимулів, таких як бонуси за здоровий спосіб життя або знижки на медичні послуги, мотивує працівників до відповідального ставлення до власного здоров'я, що покращує їхню ефективність та знижує видатки на охорону здоров'я.

5. **Інвестиції в здоров'я як стратегічна перевага**: Інвестиції в програми турботи про здоров'я персоналу не лише покращують благополуччя співробітників, але й забезпечують високий рівень віддачі для власників компанії. Результати таких інвестицій проявляються у вигляді підвищеної лояльності, зниження плинності кадрів, кращої продуктивності та зменшення видатків на медичні послуги. Менеджер з турботи про здоров'я, який володіє розвиненими компетенціями управління змінами та ризик-менеджменту, здатен пропонувати програми турботи про здоров'я для вкладення коштів і контролювати ефективність цих інвестицій, наочно демонструвати результати через фінансові та соціальні показники.

Здоров'я є важливим соціально-економічним благом, яке впливає на якість життя та добробут людей, що сприяє інвестиціям у розвиток економіки. Менеджер з турботи про здоров'я персоналу грає важливу роль у підтримці духовного, психологічного, соціального та фізичного благополуччя співробітників – основи для стійкої продуктивності та розвитку організацій будь-якого типу. Його професійні компетенції в управлінні здоров'ям, безпекою, фінансами та змінами є ключем до успіху організації та досягнення її стратегічних цілей. Завдяки менеджеру з турботи про здоров'я персоналу турбота про здоров'я має стати способом життя, забезпеченням гармонії і добробуту. Здоров'я людини і нації є показником суспільного розвитку, а також основою для збереження та поліпшення здоров'я наступних поколінь.

Список літератури:

1. Lars Hartenstein, Tom Latkovic. The secret to great health? Escaping the healthcare matrix. December 20, 2022. URL: http://surl.li/qkrcxv (дата звернення 18.10.2024).

2. Penelope Dash, Grail Dorling, Katherine Linzer, Aditi Ramdorai, Jaana Remes, Dr. Kristin-Anne Rutter, Shubham Singhal. How prioritizing health could help rebuild economies. July 8, 2020. URL: http://surl.li/jnchgx (дата звернення 18.10.2024).

3.A healthy workforce is good for business. Here's why. Jul 19, 2023. URL: http://surl.li/bpfvvw (дата звернення 19.10.2024).

4. Elizabeth Hawthorne. The Employee Benefits ROI: Measuring the Value of Your Investment. URL: http://surl.li/flxpwet (дата звернення 18.10.2024).

5. Jacqueline Brassey, Lars Hartenstein, Barbara Jeffery, Patrick Simon. Working nine to thrive. March 13, 2024. URLhttp: http://surl.li/pzvkii дата звернення 18.10.2024).

Носевич В.В., студент 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М., канд. екон. наук, доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

КІБЕРБЕЗПЕКА ТА ЗАХИСТ ДАНИХ В HR: ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ ДЛЯ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ

Актуальність теми є подвійною. По-перше, зростання цифрової трансформації в HR-сфері супроводжується збільшенням загроз кібербезпеки. По-друге, захист персональних даних працівників та конфіденційної інформації компанії стає одним з найважливіших завдань HR-департаментів.

Мета – розглянути основні загрози кібербезпеки, з якими стикається HR-сектор, оцінити сучасні рішення для захисту даних та запропонувати стратегії забезпечення безпеки інформації на цифрових HR-платформах.

Використання фішингу та методів соціальної інженерії зовнішніми суб'єктами для отримання конфіденційної інформації від працівників становить значну загрозу кібербезпеці. Термін "злом акаунтів" означає несанкціонований доступ до систем управління персоналом (HR). Внутрішні загрози можна визначити як дії, що здійснюються зловмисниками з числа співробітників [1, с. 122].

З точки зору технічних рішень, існують сучасні інструменти кіберзахисту для HR [2, с. 163]:

- системи виявлення загроз (SIEM): моніторинг підозрілої активності в HR-системах;
- системи запобігання витокам даних (DLP): захист від несанкціонованого переміщення конфіденційної інформації;
- хмарні платформи з вбудованою безпекою: використання надійних хмарних сервісів з інтегрованим кіберзахистом (AWS, Azure);
- антивірусні програми та фаєрволи: регулярні оновлення для запобігання вірусним атакам;
- VPN для віддаленого доступу: захищений доступ до HR-систем для віддалених працівників.

Щоб мінімізувати ризики, HR-відділи мають інтегрувати сучасні інструменти кіберзахисту з робочими процесами та забезпечити систематичне навчання персоналу. Створення культури безпеки в компанії допоможе зміцнити захист даних і зменшити вразливість перед кіберзагрозами.

Для ефективного забезпечення кібербезпеки у сфері HR важливо не лише розуміти основні загрози, але й впроваджувати комплексні рішення для їх подолання. Пропозиції щодо захисту даних в HR включають технічні, організаційні та освітні заходи, які допоможуть мінімізувати ризики порушення безпеки та захистити конфіденційну інформацію співробітників. Нижче представлена таблиця з ключовими рішеннями, які можуть бути ефективно використані для запобігання кіберзагрозам у HR (табл.1).

Таблиця 1

Пропозиції щодо вирішення проблем кібербезпеки в HR

Проблема	Пропозиція для вирішення	Переваги
Зростання кількості та різноманітності кібератак	Впровадження багатофакторної аутентифікації Шифрування даних, особливо персональних Регулярне оновлення програмного забезпечення Використання систем виявлення вторгнень (IDS) Проведення пентестів (пенетраційного тестування)	Збільшує складність несанкціонованого доступу, захищає конфіденційність даних, знижує ризик експлуатації вразливостей, дозволяє виявити слабкі місця в системі безпеки
Відсутність достатнього рівня обізнаності співробітників	Регулярні тренінги з кібербезпеки Розробка чітких політик щодо використання IT-систем Створення культури кібербезпеки в компанії Проведення інформаційних кампаній	Зменшує ймовірність кліків на фішингові посилання, підвищує обережність співробітників при роботі з даними, створює відповідальне ставлення до інформаційної безпеки
Швидкий розвиток технологій	Постійний моніторинг нових загроз і вразливостей Адаптація систем безпеки до нових технологій Співпраця з експертами з кібербезпеки	Забезпечує актуальність захисту, дозволяє впроваджувати нові технології безпеки, забезпечує доступ до експертної думки
Регуляторні вимоги	Проведення регулярних аудитів відповідності законодавству Розробка внутрішніх документів згідно з вимогами законодавства Співпраця з юридичним департаментом	Запобігає штрафним санкціям, підтримує позитивний імідж компанії

Джерело: розроблено автором на основі [3]

Проведений аналіз з пропозиції щодо вирішення проблем кібезбезпеки в HR дозволяє зробити висновки, що забезпечення кібербезпеки у сфері управління персоналом є складним і багатогранним завданням. Ефективний захист даних вимагає поєднання технічних, організаційних та правових заходів. Важливо розуміти, що кібербезпека – це не разовий захід, а безперервний процес, який потребує постійної уваги та інвестицій.

Список літератури:

1. Ковальчук, І. В. Захист персональних даних в HR-системах: виклики та рішення. *Економічний простір*. 2023. № 4. С. 120-125.

2. Костенко, А. В. Захист даних при використанні хмарних HR-систем. *Інформаційна безпека: сучасні виклики:* зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2023. С. 160-165.

3. Виклики та рішення безпеки даних. COREWIN. 2024. URL: https://corewin.ua/blog/how_do_organizations_protect_data/ (дата звернення: 14.10.2024).

Павліш Т.О.
здобувачка 2 курсу факультету пожежної та техногенної безпеки Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Матківська Х.С.
викладач кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.

Сучасна економічна ситуація вимагає нового підходу до управління людськими ресурсами. Економічна нестабільність ставить перед компаніями значні виклики, змушуючи керівників переглянути свої HR-стратегії та адаптувати їх до умов невизначеності. Мета цієї доповіді — окреслити основні напрями та стратегії управління людськими ресурсами в умовах економічної нестабільності.

Одним з головних викликів у часи економічної нестабільності є необхідність швидко реагувати на зміни. Важливою є гнучкість у плануванні та адаптації HR-стратегії до нових умов стає критично важливою. Це включає проведення сценарного планування для підготовки до різних сценаріїв розвитку економіки : від найгірших до найбільш оптимістичних прогнозів.

Економічна невизначеність вимагає перегляду витрат, причому витрати на оплату праці часто є однією з основних статей бюджету компанії. Одним із підходів може бути запровадження альтернативних форм зайнятості, таких як фрілансери або працівники, що працюють неповний робочий день. Це дає можливість зменшити витрати, при цьому зберігаючи необхідний рівень кваліфікації у компанії.

Компанії мають визначити, які ресурси їм знадобляться після завершення кризи, і вже зараз готуватися до цього, включаючи планування найму нових працівників або перекваліфікацію існуючих. Необхідно розробити стратегії гнучкого найму, такі як використання тимчасових працівників, які можуть допомогти компанії адаптуватися до змін у попиті. Також однією з стратегій є обмеження або повне призупинення найму нових співробітників, щоб уникнути зайвих витрат. Підтримка продуктивності може бути досягнута через навчання існуючих працівників для виконання додаткових функцій

Збереження та розвиток талановитих працівників — одна з ключових задач в умовах економічної невизначеності. Навіть якщо ресурси обмежені, важливо підтримувати програми навчання та підвищення кваліфікації. Внутрішнє навчання та перерозподіл навичок дозволяють співробітникам розширювати свої компетенції, що позитивно впливає на конкурентоспроможність компанії. Ефективне управління людськими ресурсами

має включати програми психологічної підтримки. Це може бути як професійна допомога психологів, так і регулярні тренінги з управління стресом. Крім того, необхідно підтримувати високий рівень мотивації за допомогою чіткої та відкритої комунікації з персоналом. Автоматизація рутинних процесів дозволяє HR-фахівцям зосередитись на стратегічних питаннях. Системи автоматизації, що включають облік часу, управління відпустками, нарахування зарплат, суттєво підвищують ефективність роботи та знижують витрати.

Підтримка корпоративної культури та її адаптація до нових умов — ще один важливий елемент при управлінні персоналом. У часи нестабільності компанії повинні зосередитися на зміцненні командної роботи, підтримці інновацій та відкритої комунікації між співробітниками. Важливо підтримувати прозорість у взаєминах з працівниками та забезпечувати дотримання правових норм, що дозволяє уникнути конфліктів та зберегти репутацію компанії.

Управління персоналом в умовах економічної нестабільності є комплексним завданням, що вимагає гнучкості, стратегічного мислення та адаптації до швидкозмінних обставин. Ключовими елементами є оптимізація витрат, управління талантом, підтримка морального стану співробітників, а також впровадження нових технологій та моделей роботи. Тільки поєднання всіх цих підходів дозволить компаніям зберігати конкурентоспроможність і продовжувати ефективно функціонувати навіть у кризових умовах.

Джерела невизначеності та ризику, що посилюються, включають екологічну реакцію людської діяльності у вигляді глобального потепління, пандемій та ендогенні зміни в суспільстві та компаніях. Те, що ми можемо навчитися завдяки зростаючому об’єму ретельної роботи з економіками, що розвиваються, полягає в тому, що, навіть відповідаючи на найбільші виклики, організації можуть винаходити рішення, які дозволяють впоратися з ними, а в деяких випадках можуть перевершувати те, що було раніше. перед ними. У той час, коли багато розвинутих стратегій стикаються з внутрішніми та зовнішніми викликами, багато чому можна навчитися з експериментів у сфері управління персоналом та рішень на робочому місці в умовах високої невизначеності в усьому світі. Найкращі практики, які ми маємо в сфері управління персоналом, узгоджуються з тим, до чого прагне організація, ми можемо створити службу управління персоналом, яка додає цінність і справді підтримує бізнес.

Список літератури

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. Київ, 2011. 236 с.

2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.

3. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93–101.

4. Глоба Л. С., Кот Т. М. Розробка інформаційних ресурсів та систем : навч. посіб. Київ : НТУУ «КПІ», 2012. 318 с.

Перепельчук Т. В.
старший викладач кафедри управління
персоналом і економіки праці
Зікул В. А.
здобувач вищої освіти 46 групи ЦЗВФН,
Одеський національний економічний університет

СПОСОБИ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ДО ЗМІН ПОПИТУ НА ПЕРСОНАЛ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Економічна діяльність підприємств України відбувається під впливом внутрішніх та зовнішньополітичних факторів, війни, в умовах частих змін ринкових умов, нестабільності валютних курсів, економічних криз, тому питання планування потреби в трудових ресурсах набуває для них критичного значення. Внаслідок цього підприємствами розробляються та застосовуються різноманітні методи ефективного управління трудовими ресурсами, які сприяють не тільки забезпеченню стійкості бізнесу, але й підвищенню його конкурентоспроможності на ринку.

Незважаючи на численні дослідження, залишається недостатньо розробленою проблема гнучкості управління трудовими ресурсами в умовах непередбачуваних економічних обставин. Тому необхідним є докладне вивчення моделей управління, які б дозволяли швидко реагувати на зміни попиту на персонал і не призводили до надлишку або дефіциту кваліфікованих кадрів. Крім того, на наш погляд, слід приділити більше уваги аналізу впливу автоматизації та дистанційної роботи на довгострокове планування чисельності та структури персоналу в зазначених умовах. Тож розглянемо та проаналізуємо основні підходи, які допомагають підприємствам адаптувати свої кадрові плани до умов непередбачуваності економічного середовища.

Одним із найефективніших методів планування персоналу в умовах економічної нестабільності є сценарне моделювання. Цей підхід передбачає розробку декількох сценаріїв розвитку подій, кожен з яких передбачає різні рівні попиту на обсяг продукції або послуг і, відповідно, різні рівні попиту на робочу силу, які можуть бути необхідними в перспективі. Основна мета сценарного моделювання полягає у підготовці компанії до різних варіантів розвитку подій і забезпеченні швидкого прийняття управлінських рішень у відповідь на зміни. Сценарне моделювання дозволяє підприємствам прогнозувати зміни в економічному середовищі на основі аналізу сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів, таких як коливання ринкової кон'юнктури, зміни в законодавстві, технічні інновації та потенційні кризи або рецесії і інш.

Наприклад, компанія може розробити сценарії на випадок зниження попиту на продукцію, що потребуватиме зменшення кількості персоналу, або навпаки — на випадок зростання попиту, коли необхідно буде швидко залучити нових працівників. Важливою перевагою цього підходу є можливість швидко адаптувати кадрову політику до змін у зовнішньому середовищі, що дозволяє уникнути дефіциту або надлишку трудових ресурсів [1, с. 8-9].

Наступним способом, який можуть застосовувати підприємства, є диверсифікація робочої сили. Вона полягає у використанні різних форм зайнятості, що дозволяє компаніям більш гнучко та динамічно реагувати на коливання попиту на продукцію чи послуги, що вимагає одночасного корегування чисельності персоналу. До таких форм можна віднести тимчасові трудові договори; залучення зовнішніх підрядників для виконання спеціалізованих завдань, віддалену роботу та гнучкий графік роботи.

У кризових умовах така диверсифікація допомагає підприємствам знижувати витрати на утримання постійного штату, зберігаючи можливість швидко розширити або скоротити персонал залежно від потреб ринку. Скажімо, у періоди зниження обсягів виробництва або продажів підприємства можуть скоротити кількість тимчасових працівників, зберігаючи основний штат, що забезпечує мінімальні операційні витрати [2, с. 229].

Вагому роль у цьому процесі відіграє віддалена робота, яка, завдяки розвитку цифрових технологій, стала більш доступною для багатьох підприємств. До того ж дистанційна робота дозволяє компаніям залучати спеціалістів з різних регіонів, не обмежуючись локальним ринком праці, а також знижує витрати на оренду офісних приміщень та інфраструктуру [3, с. 44].

Ще одним, але не менш важливим напрямком дій для підприємств, які прагнуть мінімізувати залежність від людського чинника в умовах економічної нестабільності, є автоматизація виробничих процесів. Впровадження новітніх технологій дозволяє зменшити потребу в робочій силі на окремих етапах виробництва, підвищуючи при цьому ефективність та якість виконання робіт. Автоматизація включає такі пункти як:

- впровадження роботизованих систем на виробництві;
- використання спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації бізнес-процесів;
- застосування штучного інтелекту для аналізу даних та прийняття рішень.

Слід зазначити, що автоматизація наразі для кожного підприємства є найліпшим способом швидше адаптуватися до змін у попиті на продукцію або послуги, незалежно від швидкості залучення чи скорочення працівників. Водночас, це допомагає зменшити витрати на оплату праці та підвищити продуктивність за рахунок оптимізації операційних процесів [4, с. 77].

Однак, потрібно зазначити, що впровадження автоматизованих систем потребує значних інвестицій, а також наявності кваліфікованих працівників, здатних обслуговувати ці системи, що означає, що в умовах автоматизації попит на некваліфіковану робочу силу знижується, тоді як зростає потреба у фахівцях із цифрових технологій та автоматизації виробничих процесів.

Одним з ключових ризиків планування трудових ресурсів є те, що економічна невизначеність впливає на структуру зайнятості в різних галузях економіки [5, с. 10]. До прикладу, під час кризи скорочується кількість працівників у секторах, пов'язаних із виробництвом товарів, тоді як у галузях інформаційних технологій або охорони здоров'я може спостерігатися зростання попиту на фахівців. Отже, підприємствам необхідно не тільки адаптувати свої

плани щодо загальної чисельності працівників, але й коригувати їхню кваліфікаційну структуру, щоб відповідати новим вимогам ринку.

Тому слід наголосити на необхідності підготовки працівників до виконання нових функцій у разі зміни умов ринку, що стимулює підприємства інвестувати в навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Цей крок однозначно забезпечить підвищення мобільності працівників на внутрішньому ринку праці та сприятиме більш ефективному застосуванню трудових ресурсів у довгостроковій перспективі.

Отже, господарська діяльність за сучасних невизначених умов є одним з ключових чинників, що впливає на планування потреби в трудових ресурсах на підприємствах та вимагає постійної адаптації підприємства до змін у попиті на персонал. Тому компанії шукають нові підходи до управління чисельністю трудових ресурсів, до яких можна віднести: 1) застосування підприємствами у своїй господарській діяльності методів сценарного моделювання та різних форм зайнятості для швидкої адаптації чисельності та структури персоналу до змін на ринку; 2) здійснення залучення тимчасових працівників та аутсорсингових компаній для мінімізації ризиків і, поряд з цим, використовувати новітні технології для оптимізації виробничих процесів і зменшення залежності від людських ресурсів.

Таким чином, стратегічне планування потреби в трудових ресурсах в умовах економічної невизначеності передбачає використання гнучких та інноваційних підходів, які дозволяють підприємствам ефективно управляти своїми кадровими ресурсами та швидко реагувати на зміни потреб у персоналі.

Список літератури

1. Прокопенко М. О. Український і зарубіжний досвід управління бізнес-процесами на промислових підприємствах. *Академічні візії.* 2023. №19. URL: https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/501/461 (дата звернення: 18.10.2024). DOI: http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8233525

2. Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ.* 2021. № 1. С. 224–231. URL: http://surl.li/lvcnzz (дата звернення: 18.10.2024). DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231

3. Ачкасова О. В. Гнучка зайнятість як засіб збереження робочих місць на українських підприємствах під час війни. *Український журнал прикладної економіки та техніки.* 2024. № 3. С. 41-46. URL: http://surl.li/rkwsxv (дата звернення: 18.10.2024). DOI: https://doi.org/10.36887/2524-0455-2019-2-1

4. Панасюк О. Цифровізація процесу оцінювання персоналу як стратегічний напрям вдосконалення управління персоналом компанії. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2023. №4 (36). С. 72–85. URL: http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/299142/291593 (дата звернення: 19.10.2024). DOI: https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4(36)-72-85

5. Ліба Н. С., Лендел М. М., Брецко Ю. Ю. Розвиток бізнесу в умовах післявоєнної відбудови та міграційної кризи в Україні. *Фаховий науковий журнал «Інтернаука».* 2024. №5. 16 с. URL: http://surl.li/qrqdlh (дата звернення: 19.10.2024). DOI: https://doi.org/10.25313/2520-2294-2024-5

Перепельчук Т. В.
старший викладач кафедри управління
персоналом і економіки праці
Тимошенко К.Ю.
здобувач вищої освіти 22 групи ФЕУП,
Одеський національний економічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДИНАМІКИ ЧИСЛЕННОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ

Зміни динаміки чисельності населення України суттєво впливають на всі сфери суспільного життя, зокрема, на управління соціально-трудовими відносинами. Війна поглибила демографічну кризу в Україні. Вона посилила міграційні процеси, а також призвела до стрімкого падіння рівня народжуваності та підвищення рівня смертності. Відповідно зменшується чисельність працездатного населення, що призводить до дефіциту кваліфікованих кадрів на виробництвах, а це гальмує економічне відновлення країни. Одночасно зростає навантаження на тих, хто залишився працювати, що може призвести до підвищення інтенсивності праці та виснаження трудових ресурсів.

Офіційна статистика свідчить, що на початок 2022 року населення України становило 41,2 мільйона осіб, без урахування Криму, Севастополя та ОРДЛО. На 2023 рік населення України оцінювалося в 34,5 мільйона осіб. Це означає зменшення чисельності населення на 6,7 мільйона осіб менш ніж за рік війни [1, с. 57], тобто свідчить про стрімке скорочення населення України внаслідок масової міграції громадян (рис. 1).

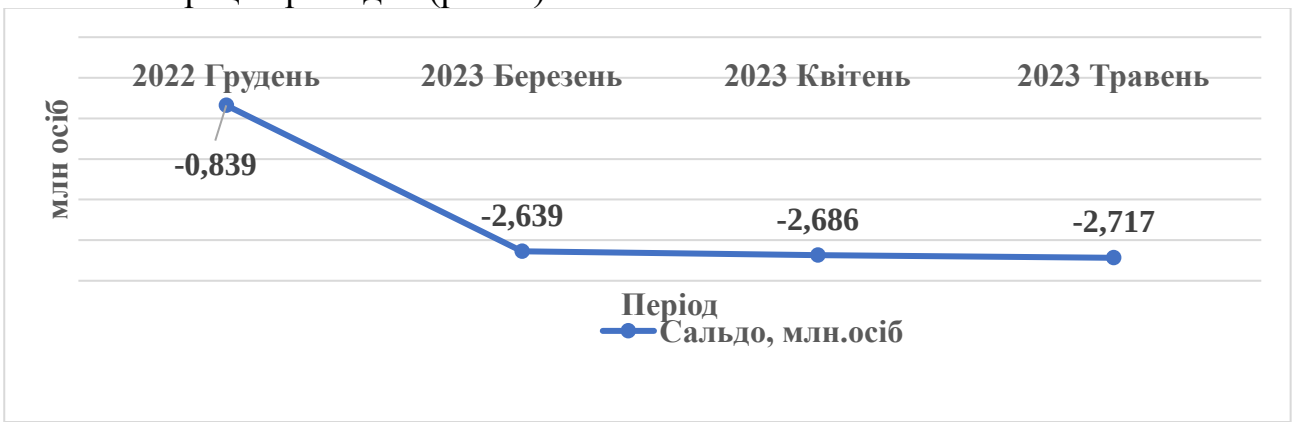


Рис.1. Показники міграції українців за 2022 – 2023 рр
Джерело: складено авторами на основі [2, с. 343]

За даними рис.1 найбільш гострою проблема міграції стала в період з грудня 2022 по березень 2023 року, коли від'ємне сальдо міграції досягло 1,8 мільйона осіб. Імовірно, причиною такого явища стало погіршення умов життя внаслідок енергетичної кризи та постійних обстрілів.

Війна негативно вплинула на рівень народжуваності в Україні. У 2021 році народжуваність в Україні становила 1,2 дитини на одну жінку; у 2022 році, за

оцінками експертів - 0,9 дитини на одну жінку. У 2023 році народжуваність катастрофічно знизилася. Ймовірно, що ця тенденція зберіглась під час війни, але навряд чи вона є більш вираженою, ніж у 2023 році. Очікується, що цей показник надалі залишиться на рівні 0,7 дитини на одну жінку [1, с. 58].

За найоптимістичнішим сценарієм експерти прогнозують, що до 2030 року чисельність населення України скоротиться до 35 мільйонів. Однак, за найменш сприятливого розвитку подій, вони передбачають скорочення до 30 мільйонів [1, с. 58-59].

Зміна чисельності і структури населення впливає на формування, регулювання та управління соціально-трудовими відносинами в країні. За даними НБУ, рівень безробіття залишається високим, хоча й знизився з 21% у 2022 році до очікуваних 14% у 2024 році. За цими ж даними, у 2023 році 44% підприємств зіткнулися з кадровими труднощами через значне скорочення персоналу внаслідок мобілізації, а 24% повідомили про виклики, пов'язані з міграцією. Скорочення чисельності робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком приблизно на 40% можна пояснити низкою факторів, серед яких демографічні втрати, збільшення кількості людей, які стають економічно неактивними, труднощі, з якими стикаються ВПО у пошуку роботи, окупація певних територій [3, с. 254-255]. Станом на квітень 2024 року 74% опитаних роботодавців повідомили, що відчувають дефіцит персоналу, що на 19 відсоткових пунктів більше, ніж восени 2023 року.

Такі явища в соціально-трудовій сфері призводять до відчуження працівників від трудового процесу, що «обумовило кризу праці, яка на поверхні явищ проявляє себе як масова втрата інтересу до продуктивної праці» [4. с.33], неможливості задовольнити потреби роботодавців у працівниках відповідної кваліфікації, і, відповідно, до конфліктів на усіх рівнях, які пов’язані із підвищенням експлуатації праці, соціальною несправедливістю та порушенням трудових прав працівників і інш., що потребує нових підходів до управління СТВ.

«…Сьогодні у наукових підходах домінують положення теорії «соціального миру», усвідомлення необхідності піднесення соціальної відповідальності, важливості модернізації соціально-трудових відносин на основі їх регулювання у напрямі соціалізації та гуманізації»[4. с.28], що є основою національної безпеки, відновлення та розвитку країни у післявоєнний час.

Підвалиною реформування та розбудови системи соціально-трудових відносин є зміна державної демографічної політики у напрямку відродження української нації. Для цього необхідно забезпечення миру на території України в найближчий час, відновлення економіки країни, зміна підходів до міграційних процесів та до природних процесів відтворення населення.

І якщо досягнення миру в Україні обумовлено геополітичними чинниками та політичною волею керівників багатьох держав світу і на даний момент часу поки неможливо точно спрогнозувати, то зміна демографічної політики є реальним напрямом, за допомогою якого можливо зараз почати стабілізувати ситуацію. Стабілізація і поступове відновлення чисельності населення країни

створить передумови для відновлення чисельності трудових ресурсів, відтворення трудового потенціалу на всіх рівнях (трудового потенціалу індивіда, трудового колективу та суспільства), що послугує основою гармонізації соціально-трудових відносин в країні.

Головними проблемами демографії України сьогодення є великий рівень передчасної смертності, низький рівень народжуваності, та великий рівень еміграції.

Мета України сьогодення - зменшити передчасну смертність шляхом зниження ймовірності смерті у віці до 65 років до середнього показника, що спостерігається в країнах ЄС. Для зниження передчасної смертності необхідно реалізувати заходи, викладені на рис. 2 [3, с. 254-255].

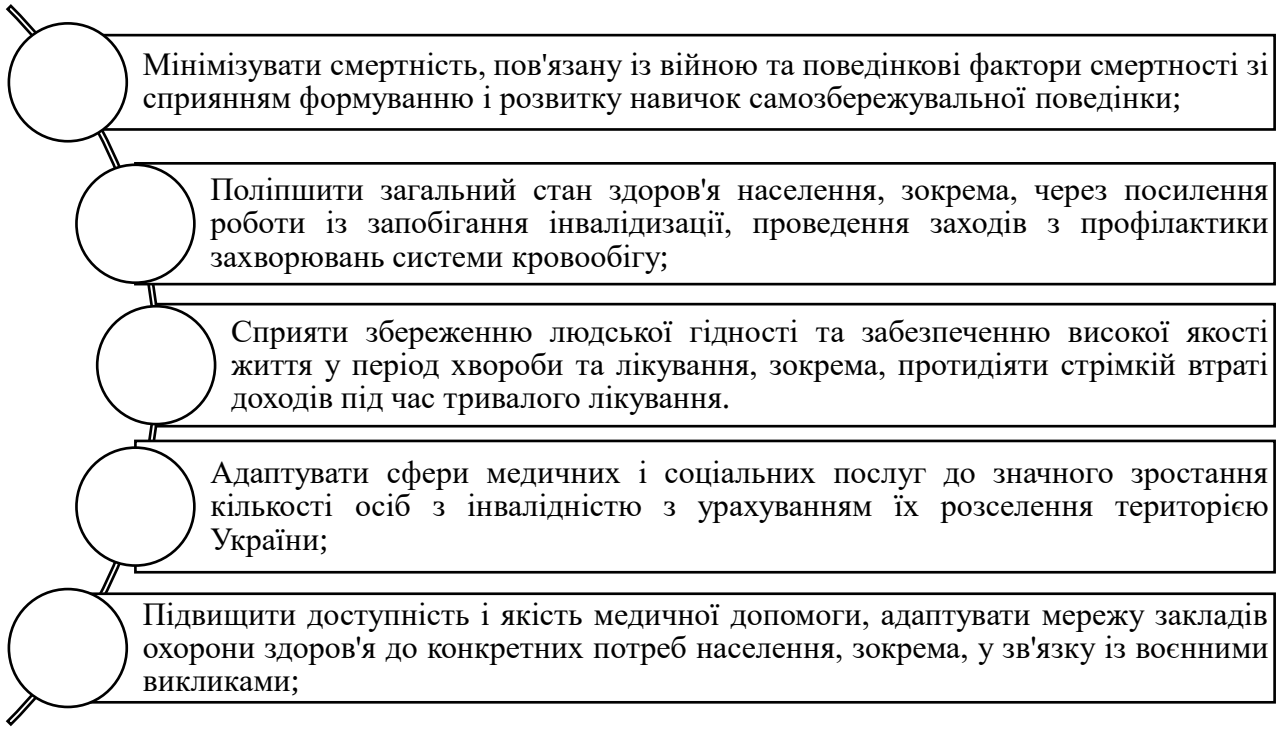


Рис.2. Методи зниження рівня передчасної смертності населення України
*Джерело: складено автором на основі [*3, *с. 254-255]*

Заходи, зазначені на рис. 2 спрямовані на: мінімізацію смертності з різних причин (смертність, пов’язану з війною, смертність на виробництві, побутова смертність); поліпшення загального стану здоров’я населення; поліпшення доступності і якості медичної допомоги населенню, у тому числі особам з інвалідністю; розвиток сфери соціальних послуг.

Для відновлення чисельності населення необхідно досягти цільового показника народжуваності на рівні приблизно 2,2. Для цього необхідно впроваджувати заходи, спрямовані на: створення більш сприятливого для сім'ї середовища; підвищення економічної самодостатності сімей; створення умов, які дозволять усім новонародженим дітям виховуватися у своїх біологічних сім'ях або у прийомних сім'ях [5, с. 350].

Дослідження причин повернення мігрантів з інших країн показують, що рішення мігрантів про повернення залежить не тільки від економічних та

безпекових факторів, а й від почуття приналежності до своєї країни. Тому державна політика має бути спрямована на створення умов, які враховують як матеріальні та безпекові потреби, так і емоційний зв'язок людей з батьківщиною [3, с. 256].

Отже, війна в Україні суттєво посилила демографічну кризу, що має далекосяжні наслідки для соціально-трудових відносин.

Низька народжуваність, висока смертність та масова еміграція створюють значні виклики для економіки, соціально-трудової сфери та національної безпеки. Для подолання проблем в соціально-трудовій сфері необхідно усунути проблеми демографії. Саме тому зміни в державі мають починатись зі стабілізації рівня народжуваності, смертності та еміграції в країні, що позитивно вплине на стан, розвиток та управління соціально-трудовими відносинами.

Список літератури

1. Коломійчук О. Е. Демографічна криза в Україні в умовах воєнного стану. *Від теорії до практики в управлінні та врядуванні: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 20 червня 2024 року (до Дня державної служби).* Київ : НУБіП. 2024. С. 57-59. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/20915/1/Міжнародна%20конференція%20НУБіП%2020.06.2024_збірник%20матеріалів.pdf (дата звернення: 19.10.2024).

2. Грицишена З. О. Демографічна криза: вплив масової міграції на населення України. *Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю (Івано-Франківськ, 31 травня 2024 р.).* Івано-Франківськ: ІФНТУНГ. 2024. С. 341-343. URL: https://nung.edu.ua/sites/default/files/2024-07/Збірник_тез_ІФНТУНГ_2024.pdf (дата звернення: 18.10.2024).

3. Орабіна Т. М. Управління демографічним розвитком: шляхи подолання демографічної кризи в Україні. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції "Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу", 17-19 квітня 2024 р. Київ : Видавничий дім "Києво-Могилянська академія". 2024. Т. 1. С. 254-256. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/30299 (дата звернення: 20.10.2024).

4. Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р. Сучасна теорія соціально-трудових відносин: курс лекцій. Навчальний посібник для студентів та аспірантів економічних спеціальностей закладів вищої освіти – Кропивницький: видавець Лисенко В.Ф., 2020. 236 с. С.12. https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/c01c511d-1488-4418-954e-0c60421e0c40/content]

Лугова В. Ю. Проблеми та пропозиції щодо покращення демографічної ситуації в Україні. Тези 76–ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету (Полтава, 14 травня – 23 травня 2024 р.). Полтава : Нац. ун-т ім. Юрія Кондратюка. 2024. Т. 1. С. 348–351. URL: https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/16455 (дата звернення: 19.10.2024).

Петровська О. М.
к.п.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Одеський національний економічний університет

НОВІ ВИМІРИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Війна внесла суттєві корективи в пріоритети соціальної політики підприємств. Якщо раніше акцент робився на довгострокових проектах, то зараз на перший план вийшла оперативна допомога та підтримка тих, хто найбільше постраждав від війни.

Український бізнес продемонстрував свою здатність швидко адаптуватися до нових реалій та брати на себе відповідальність за благополуччя країни. Підтримка ЗСУ та ВПО стала одним з головних пріоритетів для багатьох компаній [1]. Бізнес продемонстрував високий рівень гуманізму, забезпечивши своїх працівників та їхні сім'ї всією необхідною допомогою. Евакуація, медична підтримка, фінансова допомога – все це стало проявом турботи про людей. Збереження робочих місць стало одним з ключових факторів, які допомогли українській економіці зберегти стійкість під час війни. Впровадження гнучких форматів роботи дозволило компаніям зберегти бізнес та забезпечити своїх працівників роботою [2]. Порівняти яких змін зазнала соціальна політика підприємсв під час війни можна в табл.1

Таблиця 1

КСВ підприємств до та після війни

Аспекти соціальної політики	До війни	Під час війни
Соціальна відповідальність бізнесу	Фокус на підтримці громад, екологічних проєктах, розвитку інфраструктури.	Зосередження на допомозі армії, ВПО та постраждалим від війни
Підтримка працівників	Медичне страхування, програми розвитку, підвищення кваліфікації.	Захист працівників: евакуація, психологічна допомога, забезпечення безпеки.
Робочі місця та зарплати	Стабільні виплати зарплат, додаткові пільги.	Часткові виплати, збереження робочих місць у важких економічних умовах.
Умови праці	Стандартизовані умови праці, офісні робочі місця, інвестиції у комфорт працівників.	Гнучкий графік, віддалена робота, скорочення робочого часу через небезпеку та евакуацію.
Інвестиції в розвиток	Інвестиції в довгострокові проєкти, спрямовані на розвиток регіонів.	Більшість інвестицій зупинені, ресурси спрямовані на підтримку критичних потреб (гуманітарна допомога, підтримка персоналу).
Екологічні проєкти	Впровадження енергоефективних технологій, проєкти з охорони довкілля.	Більшість екологічних ініціатив призупинено через воєнний стан.
Благодійні ініціативи	Програми підтримки місцевих громад, фінансування соціальних ініціатив.	Основний акцент на гуманітарній допомозі, підтримці армії, переселенців та людей у кризових ситуаціях.

Джерело: складено на основі [1, 2].

Важливу роль у формуванні КСВ підприємств відіграє держава. Її вплив здійснюється шляхом ухвалення нових законів, підтримки підприємств, а також координації зусиль між державним сектором та бізнесом для подолання наслідків війни. Нижче перераховані основні способи, якими держава впливає на соціальну політику підприємств у період війни.

- ***Законодавчі зміни та регулювання.*** Держава приймає нові закони та нормативні акти, які адаптують КСВ підприємств до реальних умов: трудове законодавство, регулювання зарплат та податків.
- ***Програми підтримки бізнесу.*** Держава запроваджує низку програм, спрямованих на підтримку підприємств, особливо в критичних галузях економіки: фінансова підтримка та гуманітарні ініціативи.
- ***Захист працівників.*** Держава допомагає захищати права працівників і забезпечує їхню соціальну підтримку: евакуація та розселення, підтримка працевлаштування ВПО та ветеранів.
- ***Податкові та адміністративні послаблення***. Для підтримки бізнесу в умовах війни держава запроваджує послаблення в податковому та адміністративному регулюванні: податкові пільги, зменшено бюрократичне навантаження для реєстрації бізнесу, отримання дозвільної документації.
- ***Програми відновлення та післявоєнного розвитку.*** Держава також планує довгострокові ініціативи, спрямовані на відновлення економіки після війни: програми відбудови. Після закінчення війни очікується, що уряд активно залучатиме підприємства до участі у відновленні інфраструктури, що стане частиною соціальної політики. Підтримка малого та середнього бізнесу. [3].
- ***Співпраця з міжнародними організаціями.*** Україна також співпрацює з міжнародними партнерами, такими як Європейський Союз, ООН та інші міжнародні організації, які допомагають у формуванні соціальної політики підприємств через гуманітарні та економічні програми підтримки.

Підсумовуючи вище наведене, можна дійти висновків, що партнерство держави і бізнесу - ключовий фактор успішної адаптації до воєнних умов. Держава має створити сприятливе законодавче поле та надавати необхідну підтримку, а бізнес має брати активну участь у відбудові країни та забезпеченні соціального захисту своїх працівників.

Список літератури:

1. В. Климов та В. Поперешнюк – підприємці року за версією Forbes. Як власники «Нової Пошти» рятували свою компанію. URL: http://surl.li/aybaua (дата звернення 16.09.2024).

2. Андій Каракуц. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? URL: http://surl.li/kqcffd (дата звернення 16.09.2024).

3. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. URL: https://www.work.ua/news/ukraine/2667/ (дата звернення 16.09.2024).

Орленко О. М.
к.е.н., доцент, кафедри економіки підприємства
та організації підприємницької діяльності,
Петросян А. А., 66П
здобувач освітньої програми «Економіка та
стратегія розвитку підприємства», Одеський
національний економічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СТРАТЕГІЧНА ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Людський капітал є невід'ємною складовою стратегічного розвитку сучасного підприємства, особливо в умовах зростаючої глобальної конкуренції та швидких змін на ринку. Сьогодні бізнесу недостатньо просто забезпечувати ефективність виробництва чи мінімізувати витрати – важливим є створення та утримання конкурентних переваг, які забезпечують тривале лідерство і адаптивність до змін. Водночас основним джерелом таких переваг дедалі частіше стає людський капітал, адже саме завдяки знанням, компетенціям, творчому потенціалу та інноваційності працівників підприємство може залишатися гнучким і реагувати на виклики ринку швидше, ніж конкуренти.

Важливість людського капіталу у формуванні конкурентоспроможності підприємства полягає в тому, що саме кваліфіковані, мотивовані та інноваційні працівники здатні ефективно використовувати наявні ресурси, впроваджувати нові ідеї та знаходити нестандартні рішення для актуальних проблем. Високий рівень підготовки персоналу сприяє підвищенню продуктивності, зниженню операційних витрат і мінімізації помилок, що в цілому дозволяє компанії досягати більшої економічної ефективності [1, с. 122]. Крім того, розвиток людського капіталу сприяє створенню сприятливого внутрішнього середовища, де працівники не лише виконують свої функції, але й беруть активну участь у створенні нових цінностей, зміцнюючи загальну культуру інновацій.

Особливу роль відіграє людський капітал у довгостроковій стратегії підприємства, адже завдяки наявності висококваліфікованих співробітників з розвиненими навичками критичного мислення та креативного підходу, компанія може успішно адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Постійне інвестування у навчання та розвиток персоналу дозволяє підприємствам не лише вдосконалюватися, але й створювати нові продукти та послуги, які відповідають потребам ринку, тим самим формуючи стійку конкурентну позицію [1, с. 123]. Людський капітал, таким чином, виступає не лише ресурсом, але й стратегічною основою для досягнення довготривалих конкурентних переваг у сучасному динамічному світі бізнесу.

Мотивація і продуктивність працівників є фундаментальними стратегічними факторами у побудові та підтримці конкурентоспроможності сучасного підприємства, особливо в умовах динамічного та висококонкурентного ринку. Мотиваційні чинники сприяють зміцненню

залученості персоналу, підвищенню його відданості організації та готовності вкладати додаткові зусилля для досягнення високих результатів.

У цьому контексті мотивація виступає не лише засобом підвищення ефективності працівників, але й важливим інструментом стратегічного управління, адже вона формує культуру, в якій людина відчуває свою значущість і важливість для загального успіху компанії. Для підтримки високого рівня мотивації ефективно використовуються матеріальні та нематеріальні стимули, серед яких важливу роль відіграють можливості професійного зростання, особистісного розвитку та відповідальність за досягнення ключових показників [2, с. 168]. Проте мотивація буде стійкою тоді, коли створено відповідне середовище, де працівники можуть досягати бажаних результатів і бачити вплив своєї діяльності на загальні цілі компанії.

Продуктивність, тісно пов’язана з мотивацією, є показником того, наскільки раціонально і ефективно підприємство використовує свій людський капітал. Висока продуктивність забезпечує виконання задач з меншими затратами часу та ресурсів, що, своєю чергою, підвищує загальну ефективність організації і дозволяє зберігати її конкурентні позиції на ринку. Крім того, високопродуктивний персонал сприяє скороченню часу виходу на ринок нових продуктів і послуг, що є важливим для підприємств, які прагнуть адаптуватися до швидких змін у зовнішньому середовищі та випереджати конкурентів.

Забезпечення високої мотивації та продуктивності як стратегічних чинників підтримки конкурентоспроможності потребує цілеспрямованих зусиль керівництва, спрямованих на створення ефективної системи мотивації, що враховує індивідуальні потреби співробітників, а також на розвиток організаційної культури, де кожен працівник відчуває свою значимість у досягненні спільних результатів.

Таким чином, людський капітал виступає ключовою стратегічною основою конкурентоспроможності сучасного підприємства. Завдяки знанням, навичкам, творчому потенціалу та інноваційності працівників компанія здатна реагувати на виклики ринку, адаптуватися до змін та ефективно використовувати свої ресурси. У стратегічному управлінні важливо приділяти увагу не лише залученню кваліфікованих працівників, але й створенню середовища, яке стимулює їхній внесок у досягнення спільних цілей. Завдяки поєднанню людського капіталу, мотивації та високої продуктивності підприємство може забезпечити тривале лідерство на ринку і впевнено розвиватися в умовах глобальної конкуренції.

Список використаних джерел

1. Радченко О. П., Деркач К. Д. Людський капітал, як ключовий чинник розвитку конкурентоспроможності підприємства. *Перспективи регулювання соціально-економічних процесів в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 6 жовтня 2023 року. С. 122-124.

2. Плаксюк О., Горватова В., Якушев О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд.* 2023. №1 (58). С. 160-174.

Подвальна Н.Е.,
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Столярова В.Ю.
здобувачка ОП «Управління персоналом в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

HR-АНАЛІТИКА, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

HR-аналітика являється одним з головних інструментів для сучасного бізнесу, який дозволяє використовувати дані для покращення управління персоналом та підвищення ефективності, продуктивності та результативності компанії. Це особливо важливо в умовах швидких змін на ринку праці, коли кожне рішення повинно бути обґрунтованим та оперативним. Вона допомагає приймати рішення на основі реальних даних, а не інтуїції, що дозволяє більш точно оцінювати та планувати розподіл ресурсів, необхідних для досягнення бізнес-цілей.

Цілі ж самої HR- аналітики полягають та можуть варіюватися в залежності від специфіки компанії та її потреб, проте загалом вони включають:

- використання аналітики для виявлення, розвитку та утримання висококваліфікованих працівників;
- збір й аналіз даних для вдосконалення процесу підбору кадрів, виявлення найбільш ефективних джерел кандидатів;
- встановлення чітких KPI та їх моніторинг для оцінки продуктивності співробітників і команд;
- визначення ризиків втрати ключових співробітників і розробка стратегії для їх утримання (retention);
- аналіз опитувань і фідбеку для розуміння потреб працівників і поліпшення корпоративної культури;
- оцінку потреб у навчанні та розвитку, а також впливу програм на продуктивність;
- створення інклюзивного середовища та впровадження практик різноманітності на всіх рівнях організації;
- оптимізацію HR-процесів за рахунок зростання ефективності та зниження витрат;
- використання аналітичних даних для обґрунтованих управлінських рішень в області людських ресурсів.

Актуальність HR-аналітики зумовлена розвитком технологій управління бізнесом, що дозволяє збирати та аналізувати великі обсяги даних про працівників і процеси, а також зростанням вимог до ефективності роботи персоналу. Умови сучасного ринку праці вимагають швидкого прийняття рішень щодо найму, розвитку та утримання співробітників. HR-аналітика дозволяє бізнесу краще реагувати на зміни, адаптуючи стратегії управління персоналом відповідно до змін зовнішнього середовища та внутрішніх потреб організації. «Насправді, організації з високим рівнем зрілості, або ті, що використовують

людську аналітику в складний і глибокий спосіб, повідомляють про на 82% вищий середній трирічний прибуток, ніж їхні колеги з низьким рівнем зрілості» [1].

Отже, HR-аналітика – це важлива частина управління людськими ресурсами, яка використовує дані для покращення процесів і рішень у компанії та її основними задачами є:

- вивчення показників продуктивності для виявлення сильних і слабих сторін команди;
- збір та аналіз відгуків співробітників, щодо розуміння їх потреб та очікувань;
- визначення факторів, які впливають на звільнення персоналу та розробка стратегій для зменшення плинності;
- аналіз профілю найкращих працівників для покращення рекрутменту;
- оцінка ефективності програм навчання та їх впливу на продуктивність праці;
- аналіз витрат на HR-проєкти та їх віддачі для обґрунтування інвестицій;
- оцінка політики щодо різноманітності в колективі та впливу на корпоративну культуру.

Однією з основних проблемам в HR-аналітиці є недостатня якість даних та їх розподіл між різними підрозділами компанії. В більшості випадків інформація зберігається у відокремлених системах, що ускладнює доступ до повної картини для аналізу. Інша проблема полягає у відсутності стандартизованих підходів до збору та аналізу великих обсягів даних, що може призвести до викривлення результатів та висновків.

Багато компаній відчувають певний тиск від проблем з внутрішньою комунікацією та виділенням ресурсів для утримування команди кваліфікованих HR-фахівців, хто зміг би повною мірою використовувати сучасні методи аналізу та отримувати доступ до будь-якої інформації. Це приводить також нас до проблеми із конфіденційністю та захистом персональних даних, що стає важливим фактором при обробці великих масивів інформації про співробітників.

Інструменти для HR-аналітики включають різні метрики і системи, які допомагають вимірювати та покращувати ефективність управління персоналом. Серед основних метрик можна виділити час заповнення (time-to-fill) та час найму (time-to-hire), якість найму, KPI, вимірювання залученості та продуктивності, утримання персоналу та плинність кадрів, рівень задоволеності співробітників (eNPS) і коефіцієнт кар’єрного шляху, який відстежує внутрішнє просування працівників та їхню професійну адаптацію. За допомогою коефіцієнта ERG (ресурсних груп співробітників) оцінюється участь працівників у ініціативах DEI&B, що впливає на їхню залученість та корпоративну культуру [2].

Сучасні технологічні рішення включають використання штучного інтелекту, машинного навчання та різноманітних систем для аналізу, ефективного збору і використання великих обсягів даних для отримання цілісної картини про потреби у персоналі, виявлення трендів, а також аналізу всіх вище зазначених метрик. З міжнародного досвіду до найпоширеніших інструментів належать HRIS (Human Resource Information Systems), які автоматизують процеси збору даних про співробітників та допоміжна система HCM (Human Capital Management) для глибокого аналізу інформації [2].

Завдяки інтеграції HR-аналітики з фінансовими та операційними даними, можливості аналізу значно розширюються, дозволяючи більш точно прогнозувати вплив управлінських рішень на продуктивність компанії на основі реальних фактів [3].

Отже, оволодіння HR-аналітикою відкриває перед HR-менеджерами численні перспективи, а саме:

- HR-аналітика дозволяє базувати рішення на даних, які допомагають виявити закономірності та тренди в управлінні персоналом;
- за допомогою аналітики можна визначити, які канали рекрутменту є найбільш ефективними, що в свою чергу дає можливість зменшити час та витрати на найм;
- аналіз даних про звільнення персоналу допомагає виявити їх причини, що дозволить розробити стратегії для збереження ключових фахівців;
- HR-аналітика може допомогти виявити фактори, які впливають на задоволеність працівників, що в свою чергу, веде до підвищення продуктивності;
- збір та аналіз даних про різні аспекти роботи компанії дозволить HR-менеджерам більш точно прогнозувати потреби в персоналі та планувати розвиток компанії;
- використання аналітики дозволить створювати адаптовані програми навчання та розвитку для працівників, що підвищить їх ефективність.

І саме головне, дослідження в області HR-аналітики дає можливість HR-менеджерам стати більше стратегічними партнерами в бізнесі, а не лише операційними спеціалістами.

Таким чином, знання HR-аналітики стає важливим інструментом для підвищення конкурентоспроможності компаній, так як впровадження аналітики допомагає не лише покращити процеси найму, адаптації та розвитку працівників, але й вирішувати проблеми, такі як гендерна та расова нерівність, розрив в оплаті праці та коефіцієнт ERG, який оцінює рівень залученості співробітників у корпоративних ініціативах.

Освоєння HR-аналітики стає критичним фактором успішності управління персоналом. Компанії, які вміло використовують аналітику одночасно в декількох напрямках, показують значне покращення показників.

Список літератури

1. «Deloitte’s Bersin Finds Effective Use of People Analytics Is Strongly Related to Improved Talent and Business Outcomes», видавництво Deloitte. URL: http://surl.li/bodykm (дата звернення 20.10.2024)

2. «A guide to HR metrics that matter», платформа «HiBob». URL: http://surl.li/jratrq (дата звернення 20.10.2024)

3. «HR moves boldly into advanced analytics with collaboration from finance, електронний журнал «Oracle». URL: https://www.oracle.com/a/ocom/docs/hr-analytics-report-ipaper.pdf (дата звернення 20.10.2024)

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

HR-МЕТРИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

У сучасних умовах глобалізації та швидких змін на ринку праці підприємства стикаються з викликами щодо адаптації до нових технологій, підвищення конкуренції за таланти та необхідність створення гнучких умов праці. Ефективне управління персоналом стає критично важливим для досягнення стратегічних цілей підприємств. Зростає роль даних у бізнес-процесах та потребує розвитку HR-аналітики.

Для ефективного виконання своїх цілей та завдань HR-аналітика потребує комплексного набору аналітичних компетенцій. До основних компетенцій HR можна віднести:

- глибоке розуміння принципів та практик управління людськими ресурсами, щоб правильно інтерпретувати дані;
- вміння систематично збирати дані з різних джерел, таких як опитування, різних метрик і систем, бенчмаркінгових досліджень тощо;
- здатність перетворювати великі обсяги даних в інформативні звіти за допомогою статистичних методів та аналітичних інструментів;
- уміння створювати графіки та діаграми, які допомагають легше сприймати інформацію;
- володіння методами прогнозування на основі тенденцій та патернів даних для прогнозування майбутніх потреб у персоналі чи плинності кадрів;
- здатність бачити зв’язки між різними HR-процесами та їх вплив на загальну продуктивність підприємства;
- вміння оцінювати дані, робити висновки та формулювати рекомендації на основі зібраних даних;
- здатність ефективно комунікувати та доводити для різних аудиторій результати аналізу та рекомендації як в усній, так і у письмовій формі.

Розвиток цих компетенцій дозволяє HR-спеціалістам більш ефективно використовувати аналітику для прийняття обґрунтованих рішень у сфері управління кадрами.

Отже, HR-аналітика – це потужний інструмент, який допомагає підприємствам оптимізувати процеси управління персоналом та дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення, обирати успішні стратегії, бачити точки зростання і проблеми. Відсутність належного аналізу та контролю даних може призвести до зниження мотивації працівників, зростання плинності кадрів та збільшення витрат на рекрутинг, зростання фінансових втрат і зіпсувати репутацію підприємства.

Ефективність кадрової політики визначається на основі конкретних показників, які вимірюються за допомогою HR-метрик.

HR-метрики або Human Resource metrics – це важливі показники, які використовуються для вимірювання ефективністю управління людськими ресурсами. Вони допомагають оцінити професійну активність персоналу, продуктивність його праці, залученість співробітників, їх задоволеність, результати навчання, внесок персоналу у досягнення бізнес-цілей підприємства та інші аспекти, що впливають на розвиток самого підприємства.

HR-метрики можна класифікувати за різними критеріями в залежності від їх цілей та аспектів, що вимірюються, а саме:

- *фінансові метрики* – витрати на персонал (заробітна плата, премії, бонуси, витрати на навчання); ROI (повернення інвестицій) в навчання та розвиток співробітників;
- *операційні метрики* – плинність кадрів, час закриття вакансій, кількість днів відсутності на роботі;
- *метрики продуктивності* – продуктивність праці на одиницю витрат; відсоток виконаних завдань від загальної їх кількості (KPI);
- *метрики залученості* – рівень задоволеності співробітників (за результатами опитувань); коефіцієнт участі в програмах розвитку;
- *метрики розвитку* – кількість співробітників, які пройшли навчання; відсоток підвищень та просувань в кар'єрі;
- *метрики адаптації* – час, необхідний для адаптації нових співробітників; відсоток нових співробітників, які залишились на підприємстві після випробувального терміну;
- *популяційні метрики* – різноманіття персоналу (за статтю, расою, віком); середній вік персоналу; залучення нових талантів[1].

Розуміння цих категорій дозволяє підприємствам ефективніше аналізувати та оптимізувати процеси управління персоналом.

Правильно обрані методи та показники оцінювання дозволяють не лише визначити продуктивність окремих працівників, але й оптимізувати робочі процеси, підвищити мотивацію персоналу та досягти стратегічних цілей підприємства.

При оцінці ефективності персоналу та його праці використовуються як кількісні, так і якісні методи та показники. Поєднання кількісних та якісних методів оцінки дозволяє створити збалансовану систему оцінки ефективності, яка забезпечує об'єктивність та комплексний підхід до оцінювання результативності працівників. В результаті, це призводить до кращого ефекту мотивації на працівників, а також до більшого залучення та ентузіазму, бо працівники, внесок яких розуміють і заохочують, мають більше бажання працювати на компанію і інтегруватись у неї [2, 3].

Отже, правильний підбір та використання HR-метрик допомагає підвищити продуктивність команди, зменшити ризики та розробити довгострокові стратегії розвитку персоналу.

Таким чином, вивчення HR-метрик є необхідним для керівників та HR-фахівців, адже це дозволяє поєднати аналітичний підхід із практичними заходами, спрямованими на розвиток і утримання працівників. Використання сучасних інструментів аналітики також дозволяє більш точно оцінювати ефективність інвестицій у навчання та розвиток, а також передбачати зміни в потребах підприємства.

Список літератури

1. HR-метрики: навіщо потрібні та що вимірюють: [сайт]. URL: http://hurma.work/blog/hr-metriki-navishho-potribni-ta-shho-vimiryuyutbonus28-prikladiv/

2. Markovic I. 11 need to know employee motivation and engagement statistics. Training that's built for your frontline eduMe. URL: https://www.edume.com/blog/employee-motivation-statistics

3. Pustovit O., Basuk Y. Essence of personnel motivation as a basis for enterprise development. Development of management and entrepreneurship methods on transport (ONMU). 2021. Vol. 76, no. 3. P. 47–63. URL: https://doi.org/10.31375/2226-1915-2021-3-47-63

Раделицька І.Т.
здобувачка 2 курсу факультету пожежної
та техногенної безпеки Львівський
державний університет безпеки
життєдіяльності
Перетятко Л.А.
к.е.н., доцент кафедри права та
менеджменту у сфері цивільного захисту
Львівського державного університету
безпеки життєдіяльності

ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ У НАВЧАННІ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі, де зміни відбуваються швидко і постійно, розвиток і вдосконалення є ключовими для професійного успіху. Технології, ринкові вимоги та робочі процеси оновлюються щодня, і щоб залишатися конкурентоспроможними, співробітники повинні постійно вчитися новому. Без регулярного оновлення знань та навичок стає складно ефективно виконувати роботу та досягати високих результатів. Тому для кожної компанії надзвичайно важливо створити такі умови, де розвиток співробітників стає невід'ємною частиною їхньої роботи. Сьогодні компанії мають можливість використовувати різні інноваційні інструменти – від онлайн-курсів до віртуальної реальності – щоб зробити навчання більш ефективним і доступним. Але разом з цим виникають і певні труднощі. Наприклад, не всі співробітники мають рівний доступ до сучасних технологій, а іноді люди просто не хочуть приймати зміни. Тому важливо знаходити баланс між новими можливостями та викликами, які супроводжують інновації у сфері навчання та розвитку персоналу. Мотивація є одним із ключових чинників, який впливає на залучення працівників до навчання та професійного розвитку. Без належної мотивації навіть найкращі навчальні програми можуть не досягти бажаних результатів, оскільки співробітники не завжди відчувають необхідність або бажання інвестувати свій час і зусилля у навчання [1]. Тому для компаній важливо створювати такі умови, які не лише сприятимуть навчанню, але й мотивуватимуть працівників активно брати участь у процесі розвитку.

Одним з ефективних підходів для підвищення мотивації є використання гейміфікації – застосування елементів ігор у навчальних програмах. Це може бути впровадження рейтингів, де працівники отримують бали або позиції в таблиці лідерів за виконані завдання чи досягнуті результати. Такі рейтинги стимулюють здорову конкуренцію, заохочуючи працівників до кращих показників. Ще один метод – нагороди та змагання. Співробітники можуть отримувати визнання чи заохочення за успіхи у навчанні, наприклад, у вигляді сертифікатів, бонусів чи інших переваг.

Змагання між командами або індивідуальні виклики також можуть додати елемент азарту й залучити більше людей до процесу навчання. Таким

чином, мотивація через гейміфікацію, нагороди і змагання допомагає збільшити зацікавленість працівників у навчанні, роблячи його процес більш ефективним [2].

Застосування інноваційних технологій у навчальний процес, безсумнівно, вимагає великих фінансових інвестицій. Наприклад, використання системи для тренінгів може бути досить дорогим. Необхідно закуповувати відповідне обладнання, розробляти спеціалізовані програми та забезпечувати технічну підтримку. Однак такі інвестиції можуть дати вагомі результати. Віртуальна реальність дозволяє створювати інтерактивні навчальні середовища, де співробітники можуть практикувати свої навички у реалістичних ситуаціях без ризиків. Це особливо корисно для навчання у небезпечних або складних професійних сферах, як, наприклад, тренування пожежників, або підготовка зварювальників, де помилки в реальному житті можуть бути дорогими або небезпечними [3]. Незважаючи на високу вартість, впровадження таких інновацій підвищує рівень підготовки працівників і їхню ефективність, що в результаті підвищує загальну конкурентоспроможність компанії. Постійне навчання та вдосконалення персоналу дозволяє компаніям швидше адаптуватися до змін на ринку, впроваджувати нові технології та відповідати сучасним вимогам бізнесу.

Мікронавчання є сучасним освітнім підходом, який інтегрується в щоденну діяльність працівників і сприяє кращому засвоєнню матеріалу. Воно передбачає розбиття великих тем на невеликі частини, які легко сприймаються і можуть бути засвоєні швидко та ефективно. Основною перевагою мікронавчання є можливість його застосування без відриву від основної роботи, оскільки такі модулі тривають декілька хвилин, що дозволяє навчатися в будь-який час і будь-де. Мікронавчання може включати в себе короткі відео, тестові завдання, інтерактивні вправи, які допомагають працівникам зосередитися на конкретних навичках або знаннях [4]. З власного досвіду, можу сказати, що такий спосіб навчання активно використовується в системах підвищення кваліфікації продавців-консультантів у таких магазинах, як House (і подібних брендах). Прикладом можуть бути короткі навчальні модулі, спрямовані на покращення навичок спілкування з клієнтами, знання продукту, техніки продажу та обслуговування. Мікронавчальні підходи дозволяють продавцям швидко освоювати нову інформацію між робочими змінами без необхідності проходити тривалі курси.

Список літератури

1. *Мотивація співробітників до навчання і де її шукати*. *URL:* http://surl.li/ncgohi *(дата звернення: 21.10.2024).*

2. Геревенко А. М. Використання віртуальних тренажерів у навчанні: навч. посібник. Київ: НАПН, 2021. 201 с.

3. Microlearning: як просто та ефективно організовувати навчання для команди. URL: http://surl.li/yinlij (дата звернення: 21.10.2024).

Сіроштан Ю.О.,
студентка 31 гр., ФМОІТ
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ: ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ

Штучний інтелект (ШІ) став невід'ємною частиною сучасних процесів рекрутингу, революціонізувавши те, як компанії наймають таланти. ШІ, як галузь комп'ютерних наук, включає в себе системи, які можуть виконувати завдання, що вимагають людських інтелектуальних здібностей. У рекрутингу ШІ використовує такі компоненти, як машинне навчання(глибоке машинне навчання), обробка природної мови (NLP) та аналіз даних. Всі ці компоненти використовуються для оптимізації та покращення процес найму. Хоча переваги штучного інтелекту в рекрутингу значні, його інтеграція також пов'язана з певними проблемами, які потребують ретельного вивчення.

В доповіді розглядаються питання використання ШІ в рекрутенгу. Слід зазначити, що однією з головних переваг штучного інтелекту в цьому секторі є автоматизація рутинних завдань. У традиційному підборі персоналу фахівці з управління персоналом часто обтяжені повторюваними діями, такими як перевірка резюме, розміщення вакансій і планування співбесід. Системи штучного інтелекту можуть автоматизувати ці завдання, дозволяючи HR-командам зосередитися на більш стратегічних аспектах рекрутингу. Алгоритми машинного навчання можуть аналізувати великі масиви даних резюме та визначати найкращих кандидатів на основі заздалегідь визначених критеріїв[2]. Все це не тільки прискорює процес найму, але й зменшує навантаження на HR-фахівців. Крім того, ШІ може спростити процес розміщення вакансій, обираючи найбільш підходящі онлайн-платформи для охоплення цільової аудиторії, гарантуючи, що оголошення про вакансії побачить ширший і більш релевантний пул кандидатів.

Завдяки аналізу даних і прогнозному моделюванню штучний інтелект може обробляти величезні обсяги інформації про кандидатів і давати уявлення про їхню потенційну придатність для роботи на посаді. Такий підхід, заснований на даних, допомагає зменшити ймовірність людських помилок і підвищує точність рішень про найм. Аналізуючи історію роботи кандидатів, їхні навички та профілі в соціальних мережах, штучний інтелект може виявити «червоні прапорці», такі як неналежна поведінка або невідповідність кваліфікації[3]. Об'єктивність, яку пропонує ШІ, гарантує, що рішення про найм ґрунтуються на фактах, а не на суб'єктивних судженнях, таким чином зменшуючи несвідому упередженість і сприяючи більш справедливому процесу найму.

Автоматизуючи багато аспектів процесу найму, ШІ допомагає ефективніше розподіляти ресурси. Ця ефективність особливо цінна для великих організацій,

які обробляють велику кількість заявок на роботу. Здатність штучного інтелекту швидко і точно перевіряти кандидатів означає, що HR-команди можуть витрачати менше часу на ручну роботу і більше - на взаємодію з найкращими кандидатами, що в кінцевому підсумку призводить до більш рентабельного процесу найму.

Чат-боти зі штучним інтелектом можуть надавати допомогу кандидатам у режимі реального часу, відповідаючи на їхні запитання про процес подання заявки та пропонуючи зворотний зв'язок щодо прогресу. Вони створюють більш інтерактивний та персоналізований досвід для пошукачів, завдяки чому останні відчувають себе більш залученими та цінованими. Також слід звернути увагу на можливості штучного інтелекту при розробці персоналізованих програм навчання та адаптації, гарантуючи, що нові співробітники отримають підтримку, необхідну для успішного виконання своїх обов'язків.

Однак, незважаючи на ці переваги, використання штучного інтелекту в рекрутингу пов'язане з низкою проблем. До одної з головних слід віднести таку, як ризик алгоритмічної упередженості. Хоча ШІ часто розглядається як інструмент для усунення людської упередженості, алгоритми, які він використовує, створені людьми і навчені на історичних даних, які можуть містити упередженість, притаманну людині. Наприклад, якщо система штучного інтелекту навчена на даних компанії, яка історично віддавала перевагу кандидатам з певних демографічних груп, вона може увічнити цю упередженість при перевірці майбутніх кандидатів[1]. Це може призвести до несправедливої практики найму на роботу, що суперечить меті сприяння різноманітності та інклюзії на робочому місці.

Алгоритми машинного навчання можуть бути дуже складними і незрозумілими для HR-фахівців. Як наслідок, рішення, які будуть прийняті системами штучного інтелекту, можуть здаватися непрозорими, залишаючи як рекрутерів, так і кандидатів невпевненими в тому, як були зроблені ті чи інші висновки. Така непрозорість може підірвати довіру до систем штучного інтелекту і викликати сумніви в їхній надійності та справедливості. Для вирішення цієї проблему необхідно впроваджувати системи штучного інтелекту які будуть не тільки ефективними, але й зрозумілими, що дозволить користувачам усвідомити, на основі яких міркувань ці технології приймають ті чи інші рішення.

Хоча ШІ може спростити багато аспектів процесу підбору персоналу, він не може повністю замінити людське оцінювання. Підбір персоналу - це не лише відповідність навичок вимогам вакансії. Він також включає оцінку культурної приналежності, емоційного інтелекту та навичок міжособистісного спілкування. Всі ці якісні аспекти рекрутингу вимагають людської інтуїції та емпатії, які системи штучного інтелекту наразі не здатні відтворити. Тому, хоча штучний інтелект може допомогти на початкових етапах відбору кандидатів і прийняття рішень, людський фактор залишається вирішальним для прийняття остаточного рішення про найм.

Підбиваючи підсумки слід зазначити, що штучний інтелект трансформував рекрутинг, надавши інструменти для автоматизації процесів, покращення прийняття рішень, скорочення витрат і покращення досвіду кандидатів. Однак інтеграція штучного інтелекту в рекрутинг також пов'язана з такими проблемами,

як алгоритмічна упередженість, відсутність прозорості, проблеми з конфіденційністю даних та обмеження ШІ в оцінці людських якостей.

Оскільки технології штучного інтелекту продовжують розвиватися, компаніям важливо ретельно збалансувати переваги автоматизації з потребою в етичних, прозорих і орієнтованих на людину практиках підбору персоналу.

Список літератури:

1. Кравчук О. І., Варіс І. О., Пєркова М. В. Сучасні практики використання штучного інтелекту для цифровізації рекрутингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління підприємствами(за видами діяльності)*, №8(2023) URL:https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06 (дата звернення 23.10.2024)
2. Heinze C. 5 advantages and disadvantages of using AI in HR. URL: https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/feature/Advantages-and-disadvantages-of-using-AI-in-HR (дата звернення 23.10.2024)
3. Штучний інтелект в рекрутингу: перспективи та виклики. URL: https://www.zfort.com.ua/blog/shtuchnii-intelekt-v-rekrutingu-perspektivi-ta-vikliki (дата звернення 23.10.2024)
4. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна, Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і ціфрові технології*. Том 6 № 1(2022), С.92–110. URL: DOI: https://doi.org/10.15276/mdt.6.1.2021.7 (дата звернення 23.10.2024)
5. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. №2(34) (2019). С. 93–101. URL: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10 (дата звернення: 23.10.2024).
6. Olshevska T., Priymak, V. Using digital technologies in the recruitment and selection process. Grail of Science, No. 25(2023). *V CISP Conference «Gglobalization of scientific knowledge: International cooperation and integration of sciences»*. С. 90–93. URL: DOI: https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.03.2023.012(дата звернення: 23.10.2024)
7. Бахарєв С.А., Гострик О.М. Особливості використання системи Industrial internet of things для реалізації технології машинного навчання в логістиці. *Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи»*(м. Одеса, 22-23 вересня 2023 р.) Одеса, ОНЕУ, 2023. С.332-333. URL: https://tinyurl.com/yu6gm9ht (дата звернення: 23.10.2024)
8. 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 20.10.2024)

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

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВІДПОВІДЬ НА СУЧАСНІ ВИКЛИКИ HR-ІНДУСТРІЇ

Гнучкі форми зайнятості набувають все більшої популярності у сучасному світі як відповідь на виклики, що поставлені перед HR-індустрією. Зі зміною підходів до роботи, зростанням значення цифрових технологій та розвитком глобальної економіки, компанії та працівники стикаються із новими потребами й можливостями, які потребують адаптації та модернізації форм зайнятості.

Сучасний підхід до організації праці передбачає створення умов, що дозволяють співробітникам поєднувати робочі обов'язки з особистим життям, зберігаючи при цьому високу ефективність. Гнучкі форми зайнятості передбачають відхід від традиційного «з 9 до 18» графіка. Це означає, що працівники отримують можливість самостійно визначати робочий час, відповідно до власних потреб та зобов'язань.

В сучасних умовах організації праці на підприємстві такий підхід є особливо актуальним для молодих спеціалістів, які цінують свободу у виборі робочих умов. Дослідження показують, що гнучкий графік сприяє підвищенню продуктивності та мотивації, оскільки працівники почуваються більш відповідальними за свій час і робочий процес. Гнучкість також дозволяє організовувати час для особистого розвитку, що стає важливим чинником для збереження балансу між роботою та життям [1].

Пандемія COVID-19 стала потужним каталізатором для масового переходу компаній на віддалену роботу, що суттєво змінило уявлення про організацію праці. За обставин, коли традиційні офісні формати стали неможливими через обмеження, дистанційна робота виявилася єдиною альтернативою, що дозволяла зберегти безперервність бізнес-процесів. Віддалена робота не лише змінила підходи до організації праці, але й надала нові можливості як для працівників, так і для роботодавців.

Віддалена робота також відкрила можливості для найму співробітників з будь-якої точки світу. Замість обмеження вибору кандидатів територією певного міста чи країни, компанії отримали доступ до глобального ринку талантів, що дозволило наймати кращих фахівців, незалежно від їхнього місця проживання. Це є важливим конкурентним перевагою, особливо для галузей з високою потребою в спеціалізованих навичках, таких як IT, маркетинг чи дизайн [2].

Ще однією з форм гнучкої зайнятості є часткова зайнятість та job-sharing (розподіл однієї посади між двома працівниками). Моделі такого типу дозволяють адаптуватися до потреб як компаній, так і співробітників. Часткова зайнятість є популярною серед студентів, молодих батьків або осіб, які хочуть поєднувати роботу з іншими обов'язками. У свою чергу, job-sharing надає

можливість поєднати різні навички та досвід декількох працівників, забезпечуючи більш ефективне виконання завдань, що сприяє зменшенню навантаження на працівників і позитивно впливає на їхнє психологічне здоров'я.

Для бізнесу впровадження гнучких форм зайнятості має низку переваг. По-перше, це дозволяє знизити витрати на утримання офісних приміщень, а також забезпечити більшу адаптивність у періоди економічної нестабільності. По-друге, гнучкість у роботі сприяє зменшенню плинності кадрів, оскільки працівники, які мають можливість самостійно планувати свій час, частіше залишаються лояльними до компанії. Висока залученість та задоволення працівників позитивно впливають на ефективність бізнесу, а гнучкі умови є важливим чинником у боротьбі за таланти на конкурентному ринку праці [3].

Попри численні переваги, гнучкі форми зайнятості мають і свої виклики. Одним із найбільш відчутних є складність контролю виконання завдань, особливо в умовах дистанційної роботи. Традиційний підхід до контролю, заснований на фізичній присутності працівників в офісі, стає непридатним. Вирішення проблеми присутності працівників в виробничому процесі можливо за допомогою нових інструментів і підходів для оцінки продуктивності, зокрема визначення чітких критеріїв результативності та використання спеціалізованих програм для відстеження прогресу виконання задач (таких як Trello, Asana або Microsoft Teams). Важливим аспектом є розвиток довіри між керівниками та працівниками, оскільки мікроменеджмент у віддалених умовах не лише непродуктивний, але й може призводити до вигорання та втрати мотивації.

Також одним із викликів є забезпечення ефективної командної взаємодії та підтримка корпоративної культури. В умовах віддаленої роботи цього елементу бракує, що може призводити до зменшення почуття залученості працівників. Для подолання цієї проблеми компанії повинні створювати можливості для неформального спілкування в онлайн-форматі, організовувати регулярні командні зустрічі, онлайн-квізи або заходи для тімбілдингу, щоб підтримувати соціальні зв'язки між колегами [4]. Крім того, працівники-фрилансери часто залишаються без соціальних гарантій, таких як оплата лікарняних, страхування чи пенсійні внески, що створює проблеми з точки зору їхнього соціального захисту. Це особливо актуально для країн, де соціальні гарантії тісно пов’язані з місцем постійного працевлаштування. Відсутність таких гарантій підвищує ризик для працівників-фрилансерів і може негативно впливати на їхню мотивацію та продуктивність. Компанії, що використовують послуги фрилансерів, можуть вирішувати цю проблему шляхом впровадження додаткових соціальних пакетів або страхових програм для позаштатних працівників, щоб забезпечити їм хоча б мінімальний рівень соціальної підтримки.

Загалом, успішне впровадження гнучких форм зайнятості вимагає комплексного підходу та постійної адаптації як компаній, так і працівників. Компанії повинні розробляти політики, які враховують як можливості, так і виклики гнучкої зайнятості, зокрема розвивати нові навички у керівників, створювати умови для підтримки залученості працівників і забезпечувати їхній

соціальний захист. Лише за умови вирішення цих викликів можна буде досягти всіх переваг, які надають гнучкі форми зайнятості.

Гнучкі форми зайнятості ставлять нові вимоги до HR-спеціалістів. Сучасний фахівець має володіти навичками управління віддаленими командами, впроваджувати сучасні інструменти для моніторингу продуктивності та забезпечення взаємодії між працівниками. Важливим завданням стає також підтримка психологічного здоров'я працівників, організація тренінгів та програм з особистого розвитку. HR-фахівці мають навчитися створювати умови, за яких працівники будуть почувати себе залученими та мотивованими, навіть працюючи в гнучкому форматі [5].

Підсумовуючи можна сказати, що важливою складовою сучасного ринку праці є гнучкі форми зайнятості, які допомагають компаніям адаптуватися до нових викликів та забезпечувати своїм співробітникам оптимальні умови для роботи. Такий підхід сприяє підвищенню мотивації, зменшенню плинності кадрів та збільшенню ефективності роботи. Проте важливо розуміти, що для успішного впровадження таких форм необхідна зміна підходів до управління, підготовка HR-спеціалістів та створення умов для підтримки соціального та психологічного добробуту працівників.

Список літератури

1. Cascio W. F., Boudreau J. W. Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. 2011 by Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 07458. URL: https://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780137070923/samplepages/9780137070923.pdf (дата звернення 15.10.2024)

2. Kelliher C., Anderson D. Doing More with Less Flexible Working Practices and the Intensification of Work. Human Relations, 63(1), 2010, C. 83-106. URL: https://doi.org/10.1177/0018726709349199 (дата звернення 15.10.2024)

3. Global Workplace Analytics. The Business Case for Remote Work. URL: https://globalworkplaceanalytics.com (дата звернення 15.10.2024)

4. Global Human Capital Trends. Deloitte 2021. URL: https://www2.deloitte.com (дата звернення 15.10.2024)

5. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020. URL: https://www.weforum.org/ (дата звернення 15.10.2024)

6. A Forecasting the consumer price index using time series models/ V. Shinkarenko, A. Hostryk, L. Shynkarenko, L. Dolinskyi//. SHS Web Conf. Volume 107, 2021. EDP Science. 9th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2 2021). Art. 10002, 6p. Section. Monitoring, Modeling, Forecasting and Preemption of Crisis in Socio-economic Systems. URL: https://doi.org/10.1051/shsconf/202110710002 (дата звернення 15.10.2024)

7. 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)

Клавдія Тахтарова
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет, м. Київ
Ольга Благініна
магістр спеціальності 051 «Економіка» освітньої програми «УПЕП»
Маріупольський державний університет, м. Київ

РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПЕРЕМІЩЕНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ, ОСОБЛИВОСТІ, ВИКЛИКИ

Станом на серпень 2024 р. з окупованих територій переїхав 31 заклад вищої освіти України [1]. Нетиповий досвід відновлення своєї діяльності для переміщених закладів вищої освіти, які починають свою діяльність без належної цільової державної підтримки, створюють дуже складні виклики для розвитку кадрової політики у цих закладах. Така ситуація вимагає від керівництва ЗВО гнучкості, стратегічного мислення та здатності швидко адаптуватися до нових умов. Формування та розвиток ефективної кадрової політики в умовах війни є надзвичайно важливим завданням, оскільки від неї залежить:

1. З*береження кадрового складу* :

- Масова міграція персоналу: Ще на початок травня 2022 р. підтверджено, що за кордон виїхали більш як 23 тис. педагогічних працівників [2]. Співробітники не мали змоги релокуватися разом зі своїм закладом через безпекові причини, пошук кращих умов праці в інших регіонах країни та за кордоном або через особисті обставини (висока вартість житла, відсутність державного інституту оренди житла, відсутність місць у закладах дошкільної та середньої освіти для дітей, хворі члени сім'ї, неспроможність забезпечити себе предметами побуту та одягом, тощо).
- Психологічний дискомфорт: Переселення та адаптація до нових умов життя можуть спричинити стреси (які ще додатково заглиблюються під час повітряних тривог), зниження мотивації, продуктивності праці за рахунок понаднормового робочого часу впливають на ментальне здоров'я, що призводить до високого рівня емоційного вигорання працівників.
- Нестабільність фінансування: Зменшення державного фінансування веде до скорочення штату або ставок; неспроможність здобувачів вищої освіти оплатити навчання призводить до зниження заробітної плати і додатково демотивує персонал; відсутність ефективної системи мотивації – до відтоку кадрів.
- Труднощі з визначенням перспектив: Невизначеність щодо майбутнього самого закладу може негативно впливати на мотивацію персоналу.

2. *Адаптація персоналу до нових умов:*

- Зміни у підходах до організації освітнього процесу, впровадження нових технологій та навчальних програм потребують навчання та перепідготовки працівників, розробки нових методик викладання, особливо в умовах дистанційного або гібридного навчання. Нешвидко відбувається адаптація до незручних умов праці (відсутність аудиторій, якщо викладач працює з дому, то виникають проблеми з організацією робочого місця, робочого простору, тощо).

- Технічні труднощі: Створення нової платформи для спілкування у гібридному колективі, який не весь переїхав до міста, куди переміщено заклад, необхідність опанування нового обладнання, програмного забезпечення та інших інструментів роботи; відключення світла та інтернету; незручності або відсутність комунікаційних каналів; відсутність особистого якісного технічного обладнання.
- Організаційні зміни: Перебудова структури закладу, зміна робочих процесів та функціональних обов'язків.
- Соціальна адаптація: Складність інтеграції в нове соціальне середовище, особливо для викладачів та студентів, які переїхали за кордон. Пошук контингенту у нових регіонах та залучення нових працівників скоріш за все будуть болючими питаннями.

3. Забезпечення безперервності освітнього процесу:

- Недостатність ресурсів: Відсутність необхідного обладнання, матеріалів та інфраструктури для забезпечення якісного освітнього процесу.
- Зміна формату навчання: Перехід на онлайн-навчання або змішані формати може вимагати додаткової підготовки викладачів та студентів.
- Зміна навчальних програм: Необхідність адаптації навчальних планів і програм до нових умов та потреб, розробки нових ОПП.

4. Розвиток кадрового потенціалу:

- Обмежені можливості для професійного зростання: Складні економічні умови та нестабільність можуть обмежити можливості підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання.
- Відсутність програм менторства: Недостатня увага до передачі досвіду та знань від досвідчених співробітників до молодих.

Враховуючи всі виклики та складнощі відновлення роботи переміщених ЗВО, потрібно розуміти, що вся діяльність керівництва по роботі з кадрами (відбір, розробка штатного розпису, атестація, підвищення кваліфікації, стажування, навчання, просування, тощо) *має бути запланованою та корелюватися із стратегічними цілями та завданнями, а також представленою у тактичних цілях та завданнях.*[3, с.52].

Запропонуємо основні шляхи подолання вищезазначених проблем:

1. **Аналіз та прогнозування кадрових потреб**: має бути регулярним, враховуючи кількість та якість існуючого персоналу, прогнозуючи необхідність нових спеціалістів відповідно до змін у програмах навчання, наукових проєктах, стратегічних цілях.

2. **Підбір персоналу**: Включає розробку вимог до кандидатів на різні посади, організацію конкурсних процедур, впровадження прозорих механізмів відбору та призначення на посади.

3. **Розвиток кадрового потенціалу**: стимулювання професійного зростання персоналу через підвищення кваліфікації, наукову діяльність, участь у міжнародних проєктах, академічну мобільність.

4. **Оцінювання ефективності діяльності**: Систематичний моніторинг та оцінка результатів роботи викладацького та адміністративного складу на основі встановлених критеріїв, включаючи навчальну та наукову діяльність, взаємодію зі студентами тощо.

5. **Мотивація персоналу**: Реалізація програм матеріального та нематеріального стимулювання, таких як соціальні пакети, премії, підвищення кваліфікації, нагородження за досягнення.

6. **Цифровізація управлінських процесів**: Впровадження цифрових інструментів для оптимізації процесів відбору, навчання, оцінювання та розвитку персоналу. Це дозволяє підвищити ефективність управління, покращити комунікацію та автоматизувати рутинні операції.

7. **Інтернаціоналізація**: Спрямування на розвиток міжнародного співробітництва, участь викладачів у програмах академічної мобільності, спільні наукові дослідження з міжнародними партнерами.

8. **Підтримка інноваційної діяльності**: Формування умов для стимулювання інновацій серед персоналу, підтримка стартапів, наукових досліджень, впровадження новітніх методів і технологій в освітній процес.

9. **Підвищення рівня академічної доброчесності**: Заклади вищої освіти повинні приділяти значну увагу етичним стандартам, щоб забезпечити доброчесність у навчальному процесі та наукових дослідженнях.

В сучасних реаліях трансформації ринку освітніх послуг потрібно забезпечити якість вищої освіти, яка «є результатом ефективної колективної роботи усіх ключових груп працівників закладу: професорсько-викладацького складу, адміністративно-управлінських кадрів, навчально-допоміжного персоналу та працівників функціональних структурних підрозділів. Важливо раціонально організувати кадрову роботу з усіма означеними групами працівників. Пріоритетними напрямками такої роботи мають стати розвиток працівників, їх мотивація та інтеграція цінностей якості в корпоративну культуру закладу. Запровадження комплексу означених заходів у систему кадрової політики закладу сприятиме забезпеченню якості його освітніх програм» [4].

Отже, нове формування та розвиток кадрової політики у переміщених ЗВО є складним і багатогранним процесом, який вимагає комплексного підходу та врахування специфічних умов функціонування закладу. Ефективна кадрова політика є одним з ключових факторів успішної адаптації закладу до нових умов, важливим інструментом для досягнення стратегічних цілей закладу, підвищення якості освітніх послуг і зміцнення позицій на ринку освітніх послуг як на національному, так і на міжнародному рівні.

Список літератури

1. Переміщені заклади вищої освіти України https://uk.wikipedia.org/wiki
2. Сергій Шкарлет: «Я не допущу освітнього мародерства» https://lb.ua/news/2022/05/04/515617_sergiy_shkarlet_ya_dopushchu.html
3. Хромушина Л. А. Розвиток кадрового потенціалу закладів фахової передвищої освіти на основі кадрової стратегії. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»* : *науковий журнал.* Острог : Вид-во НаУОА, червень 2022. № 25(53). С. 49–55. URL: file:///C:/Users/%D0%9A%D0%90/Downloads/Nataliia+Krushynska.pdf
4. Рязанов М. Кадровий аспект забезпечення якості вищої освіти. *Економіка та суспільство,* 42. 2022. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-13

Ходацький Д.С.
аспірант, кафедра соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана

ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ БЕЗПЕКИ РОБОЧОГО ПРОСТОРУ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ

Сучасний стан організації праці на підприємствах характеризується тим, що поряд з відомими ризиками безпеки робочого простору, перед підприємствами постали виклики нового характеру. Такі виклики пов'язані пер за все з війною, яка несе ризики життю та матеріальному благополуччю. Крі того, пандемія 2019-2021 років внесла корективи до практики організації праці, зокрема, через поширення дистанційної форми зайнятості були також переоцінені підходи до формування безпекового простору на робочому місці. Усі ці події, виклики потребують детального вивчення, узагальнення вже існуючих та напрацювання ефективних інструментів забезпечення безпеки на робочому місці. Особливу увагу слід приділити питанню оцінювання самих ризиків безпеки робочого простору.

Проблематикою дослідження безпеки на робочому місці присвячено роботи Керб Л., яка описувала традиційні підходи до оцінювання гігієнічних умов праці на робочому місці [1], Пушкар З. та Буднік В., що наголошували на необхідності імплементації європейських підходів у сфері охорони праці [2]; Балакірєвої А., котра звернула увагу на потребу забезпечення психологічної безпеки на робочому місці [3]. Не менш вагомий внесок у дослідження проблем формування безпекового простору соціально-трудових відносин зробили Колот А., Маршавін Ю., Герасименко О.О., Шевченко А., які звернули увагу на появу нової проблеми в сфері праці – атомізація відносин праці [4] та розуміння усієї сфери праці як екосистеми, що має людиноцентричність в основі її формування [5]. Тобто з цього випливає, що ключове завдання HR-менеджменту в сучасних умовах – це створення сприятливої екосистеми, де безпека є невід'ємною складовою робочого простору. Окремо заслуговує на увагу робота Лопушняк Г., Поплавської О., Данилевич Н. та ін. [6], де автори класифікували режими організації праці за сучасних умов і викликів нестабільності та описали які є ключові чинники організації ефективних трудових процесів за різних цих режимів. Важливим для розуміння безпековості робочого простору є те, що будь-які режими організації трудових процесів передбачають врахування не лише організаційних аспектів, але й мають орієнтуватися на психологічні, соціальні аспекти праці. За кращими практиками – це можуть бути програми менеджменту персоналу на засадах well-being. Окрім того, слід відмітити, що незважаючи на те, що ключовим мотивом до праці залишається матеріальне благополуччя, за останніми дослідженнями питання безпеки робочого місця посідає одну з перших позицій, тому питання забезпечення безпеки робочого простору постає як важливий HR процес для управління будь-яким підприємством. Але, щоб керувати даним процесом варто знати його зміст та вміти оцінювати результати

управління. Разом з тим, як оцінити рівень безпечності робочого простору за сучасних умов – це питання фактично не розглядається в наукових публікаціях.

Зважаючи на вище викладене та авторські напрацювання у цій царині, було запропоновано доповнити діючу методику оцінки ризиків на робочому місці (яка відповідає завданням атестації робочих місць), такими показниками:

- ризик безпеки життю працівника на робочому місці оцінювати за допомогою штучного коефіцієнту загроз життю, який ураховує та відображає частоту повітряних тривог та обстрілів, які є на території, де розміщено підприємство (даний коефіцієнт також враховує відношення територій до категорії прифронтових, який публікує Рада національної безпеки та оборони України);
- ризик психологічної безпеки працівників має оцінюватися показником – коефіцієнтом психологічного комфорту (цей показник синтезує суб'єктивні оцінки працівників щодо рівня стресу та тривожності, відчуття безпеки на роботі);
- ризик соціальної безпеки робочого простору оцінюється за показником соціального комфорту на робочому місці, який включає оцінки складнощів у комунікаціях між працівниками, працівників та керівництва, а також спроможності будувати кар'єру (тобто професійно зростати).

Обчислюючи ризики безпеки робочого простору (соціальної компоненти, психологічної безпеки та безпеки життю) необхідно також враховувати вагу кожного з цих видів ризиків. Тому, провівши методом Дельфі (були запрошені експерти, як за запропонованою методикою надавали оцінки ваги кожного з ризиків) дослідження ваги кожного зі згаданих ризиків та традиційних гігієнічних умов, були отримані результати:

Ризик безпеки життю – коефіцієнт вагомості становить 0,36;

Ризик психологічної безпеки – коефіцієнт вагомості становить 0,12;

Ризик соціальної безпеки – коефіцієнт вагомості становить 0,14;

Ризики гігієнічних умов праці – коефіцієнт вагомості – дорівнює 0,28

Ризики технологічного та організаційного характеру – коефіцієнт вагомості дорівнює 0,10. В загальному математичне вираження ризику безпеки робочого простору, як сумарного показника) буде мати вигляд:

$$R = \sum r_i * d_i$$

де r_i – відповідний ризик (життю, психологічної чи соціальної безпеки, ін.),

d_i – вага відповідного ризику.

Розраховуючи кожний з цих ризиків слід розуміти, що такий ризик має діапазони критичного впливу та імовірного впливу. В контексті цього корисно скористатися статистичним методом встановлення порогу впливу ризику, де інтервали:

0,0 - 0,25 – інтервал задовільної безпеки, що характеризується низьким проявом ризиків;

0,25 - 0,50 – інтервал небезпеки, що свідчить про те, що значення ризиків можуть мати негативні наслідки для працівників та організації;

0,50 - 0,75 – інтервал оперативного ризику, котрий свідчить про наявність чіткі зрозумілих ризиків та потребу у прийняття рішень щодо нівелювання ризику;

0,75 – 1,0 – інтервал критичного ризику, коли для керівництва підприємства необхідно повністю змінювати підходи до забезпечення безпеки робочого простору.

Як бачимо, дані оцінки дозволять більш якісніше зробити аналіз як самих ризиків безпеки робочого простору, так і організувати трудові процеси більш ефективно, щоб не втрачати людські ресурси, їхню мотивацію. Наприклад, при виявлені критичної ситуації HR-менеджер має підстави ініціювати перегляд стратегії управління персоналом компанії.

Отже, побудова ефективного HR процесу забезпечення безпеки робочого простору передбачає: виявлення та оцінювання ризиків безпеки робочого місця, обчислення відповідних показників безпековості робочого простору, аналіз причин та розрахунок вірогідності зміни ризик-ситуації, вироблення заходів щодо покращення безпеки на робочому місці. При чому в цьому процесі авторський підхід до оцінювання ризиків безпеки робочого простору дозволяє передбачити які потенційні зміни можуть відбутися в управлінні персоналом та які наслідки вони будуть мати на ефективність діяльності підприємства; дозволять обґрунтовано приймати рішення щодо покращення менеджменту організації.

Список літератури

1. Керб Л. П. Основи охорони праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 215 с

2. Пушкар З., Буднік В. Умови праці на підприємстві. *Українська наука: минуле сучасне, майбутнє*. Випуск 16. 2011. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/26402/1/%D0%9F%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0%D1%80%20%D0%97.pdf (дата звернення 14.10.2024)

3. Балакірєва А. Психологічна безпека на робочому місці під час військового стану. *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції* (23 травня 2023 р.). Переяслав, 2023. Вип. 88. С. 85-86. URL: http://surl.li/desnww (дата звернення 16.10.2024)

4. Колот А. М., Герасименко О. О., Маршавін Ю. М. Атомізація життєвого простору та дифузія трудової діяльності в умовах коронакризи: прояв, наслідки, вектори подолання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2021. №11, ч. 2. С. 10–25.

5. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. *Проблеми економіки*. 2023. №3. С. 282-294. URL: https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294 (дата звернення 17.10.2024)

6. Lopushniak H., Poplavska O., Danylevych N., Kostyshyna T., Raupov R. Organization of labor under conditions of uncertainty: The case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management.* 2023. №21(2). P.294-308. DOI: http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.30 (дата звернення 17.10.2024)

Шанікевич В.І.,
студентка 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М.,
к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ В HR: РОЛЬ AI ТА BIGDATA В ПІДБОРІ ТА НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ

Сучасні цифрові технології докорінно змінюють спосіб, у який компанії управляють людськими ресурсами. Зокрема, штучний інтелект (ШІ), автоматизація та аналіз великих даних (Big Data) стають невід'ємними інструментами HR-спеціалістів, значно впливаючи на процеси підбору кадрів, навчання працівників та управління їхнім розвитком.

У доповіді розглядаються питання використання саме ШІ та BigData для управління одною з важливіших складових системи управління підприємством - HR-ресурсом.

Одним із найбільш помітних впливів цифрових технологій на HR-процеси є застосування штучного інтелекту для автоматизації підбору персоналу. Алгоритми ШІ дозволяють автоматизувати рутинні завдання, такі як пошук резюме, аналіз кандидатів за відповідними критеріями, проведення первинних інтерв'ю за допомогою чат-ботів. Це значно скорочує час, необхідний для найму, та допомагає рекрутерам зосередитись на стратегічних аспектах підбору кадрів, таких як оцінка культури та мотивації кандидатів. Чат-боти для рекрутингу стали важливим інструментом, оскільки вони дозволяють швидко реагувати на запити кандидатів, відповідати на типові питання та навіть проводити первинні співбесіди. Такий підхід забезпечує не лише зниження витрат на процес найму, але й покращення досвіду кандидатів, адже вони отримують відповіді своєчасно та в зручний час [1, с.19-23].

Штучний інтелект дозволяє створювати курси, які враховують професійний досвід, навички та кар'єрні цілі співробітників. Це забезпечує більш ефективне навчання, яке відповідає потребам як працівників, так і самої компанії. Такі інструменти дозволяють співробітникам навчатися у зручний для них час та темп, що сприяє підвищенню продуктивності та залученості до навчального процесу. Використання цього інструменту може допомогти у виявленні проблем з мотивацією або задоволеністю працівників завдяки аналізу їхньої поведінки, рівня активності в робочих системах, частоти участі у внутрішніх заходах тощо. Це допомагає HR-фахівцям вчасно реагувати на потенційні проблеми та розробляти стратегії для покращення робочого середовища.

Великі дані стають ще одним важливим інструментом для HR-фахівців. Вони дозволяють отримувати глибокі інсайти про продуктивність працівників, тенденції плинності кадрів, рівень залученості та задоволеності працівників. Наприклад, аналіз даних про попередні результати роботи співробітників

дозволяє передбачити, які з них можуть стати лідерами, а хто потребує додаткової підтримки чи навчання. Також, використовуючи великі дані, HR-відділи можуть передбачати плинність кадрів та розробляти ефективні стратегії для утримання талановитих працівників. Це забезпечує не лише збереження кваліфікованих кадрів, але й зниження витрат на їх заміну. У перспективі, аналіз великих даних допомагає ухвалювати більш обґрунтовані рішення щодо розвитку персоналу та оптимізації бізнес-процесів.

Цифрові технології відіграють важливу роль у навчанні та розвитку працівників. Платформи для електронного навчання (e-learning), адаптовані алгоритми для створення індивідуальних навчальних траєкторій, а також інтерактивні програми розвитку дозволяють персоналізувати навчання кожного працівника залежно від його індивідуальних потреб та цілей [2]. Ці засоби змінюють процеси управління продуктивністю працівників і націлені на виконання процесів, які дозволяють відстежувати виконання завдань, встановлювати цілі та оцінювати результати роботи, що робить процес управління продуктивністю більш прозорим і забезпечує своєчасний зворотний зв'язок для працівників. Все це дозволяє уникнути суб'єктивності в оцінках, що сприяє справедливому підходу до винагороди та кар'єрного зростання [3].

Попри численні переваги, використання цифрових технологій у HR-процесах має і свої виклики. Зокрема, алгоритми ШІ можуть мати упередження, якщо дані, на основі яких вони були навчені, містять упереджену інформацію. Це може призвести до несправедливих рішень, таких як відмова у наймі кваліфікованих кандидатів на основі упереджених критеріїв [4].

Іншою проблемою є конфіденційність персональних даних. Великі обсяги інформації про працівників потребують відповідного рівня захисту, аби уникнути витоку або зловживання даними. Компанії мають ретельно слідкувати за дотриманням правил конфіденційності та забезпечувати безпеку інформації про своїх співробітників.

Впровадження цифрових технологій у HR-процеси є важливою складовою сучасної стратегії управління персоналом, що дозволяє компаніям залишатися конкурентоздатними в умовах стрімких змін на ринку праці. Штучний інтелект, автоматизація і великі дані стають каталізаторами трансформації традиційних HR-практик, сприяючи їхній адаптації до нових вимог бізнесу та потреб співробітників. Підвищення швидкості і точності рекрутингу, персоналізація навчання, аналіз продуктивності та підтримка залученості — це лише деякі з можливостей, які відкриваються завдяки впровадженню інноваційних рішень [5]

Однак цифровізація HR-процесів вимагає від компаній також підвищеної уваги до етичних аспектів та захисту персональних даних співробітників. Питання конфіденційності, етичності алгоритмів та прозорості у прийнятті рішень стають важливими викликами, які необхідно вирішувати для забезпечення довіри між роботодавцем і працівниками. Використання штучного інтелекту та BigDataу HR може сприяти зниженню впливу людського фактору та зменшенню дискримінаційних упереджень, але лише за умови належної підготовки даних та коректного налаштування алгоритмів.

Підсумовуючи можна сказати , що впровадження новітніх технологій не може повністю замінити людську взаємодію, яка є фундаментальною для побудови довірливих відносин та формування ефективної команди. Перспективи розвитку цифрових HR-технологій є надзвичайно великими. Інтеграція ШІ та великих даних у процеси ухвалення рішень дозволяє HR-менеджерам не лише реагувати на актуальні виклики, але й передбачати їх, впроваджуючи проактивні стратегії управління персоналом. Це сприяє покращенню робочих умов, підвищенню рівня задоволеності працівників та їхньої лояльності. Успішне використання цих технологій вимагає не лише інвестицій у відповідне програмне забезпечення, але й розвитку культури використання даних, підвищення цифрової грамотності працівників та адаптації процесів до нових реалій. Такий підхід допоможе компаніям не лише покращити свої показники продуктивності, але й стати привабливішими для талантів, які прагнуть працювати у сучасному, технологічно підкованому середовищі.

Список літератури:

1. Поплавський В.А. Штучний інтелект у сфері HR: інструменти, перспективи та виклики. Харків : Фоліо, 2022. 55 с.
2. Бровко М.П. Великі дані та їх застосування в управлінні персоналом. Журнал “Сучасні проблеми економіки та інформаційних технологій” , 2023, №3, с. 45-58.
3. Deloitte Insights. The future of HR in the digital age. URL: https://www2.deloitte.com/insights/(дата звернення 10.10.2024)
4. Gartner. HR Technology Trends for the Digital Workplace. URL: https://www.gartner.com/en(дата звернення 10.10.2024)
5. McKinsey & Company. Artificial Intelligence and its impact on HR.URL : https://www.mckinsey.com/(дата звернення 10.10.2024)
6. Бахарєв С.А., Гострик О.М. Особливості використання системи Industrialinternetofthings для реалізації технології машинного навчання в логістиці. Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи»(м. Одеса, 22-23 вересня 2023 р.) Одеса, ОНЕУ, 2023. 610с.(с.332-333) URL:https://tinyurl.com/yu6gm9ht(дата звернення: 10.10.2024)
7. Бахарєв С.А., Гострик О.М. Блокчейн в логістиці. Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні: зб. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів. К., КНЕУ, 20 – 21 квітня 2023 р. С. 169-170. URL:https://tinyurl.com/ykqtoxwu(дата звернення: 10.10.2024)

СЕКЦІЯ 2. ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН, МАРКЕТИНГУ ТА ЛОГІСТИКИ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Бабічева А.О.,здобувачка 3 курсу
спеціальності «Облік та оподаткування»,
Одеський національний економічний університет.
Артюх О.В., д.е.н., професор,
професор кафедри бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту,
Одеський національний економічний університет

ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ АУДИТ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

Державний фінансовий аудит є невід'ємною складовою системи державного фінансового контролю, спрямованою на забезпечення ефективного, законного та прозорого використання державних коштів. Його роль у сучасних умовах особливо актуальна, оскільки саме через аудит здійснюється систематична перевірка дотримання фінансової дисципліни, виявляються порушення законодавства та недоліки у фінансово-господарській діяльності суб'єктів господарювання. Під державним фінансовим аудитом розуміють різновид державного фінансового контролю, що передбачає перевірку та аналіз фактичного використання державних або комунальних коштів та майна, а також інших активів держави. Це включає оцінку законності та ефективності їх використання, правильності ведення бухгалтерського обліку, достовірності фінансової звітності та роботи системи внутрішнього контролю [1].

Державний фінансовий аудит є складним та багатогранним процесом, що охоплює широкий спектр діяльності державних органів та установ. Різноманітність видів державного фінансового аудиту зумовлена необхідністю всебічного контролю за використанням державних коштів та досягненням поставлених цілей. Кожен вид аудиту має свої специфічні завдання та методику проведення, що дозволяє отримати детальну інформацію про окремі аспекти фінансово-господарської діяльності. Таким чином, виділяють декілька основних видів державного фінансового контролю:

– адміністративний аудит: оцінює ефективність та доцільність діяльності державних органів, спрямований на виявлення резервів оптимізації витрат та покращення якості надання публічних послуг;

– аудит бюджетних установ: спрямований на забезпечення дотримання бюджетного законодавства, виявлення порушень у використанні бюджетних коштів та оцінку ефективності діяльності бюджетних установ;

– аудит державних (регіональних) цільових програм: перевіряє досягнення цілей програм, ефективності використання виділених коштів та відповідності результатів запланованим показникам;

– аудит державних фондів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування: спрямований на забезпечення законності та

ефективності використання коштів державних та соціальних фондів, а також дотримання соціальних стандартів;

– аудит діяльності суб'єктів господарювання: оцінює фінансовий стан та результати діяльності підприємств, які отримують державну підтримку або виконують державні замовлення;

– аудит інвестиційних проектів: перевіряє доцільність та ефективність інвестиційних проектів, фінансованих за рахунок державних коштів;

– аудит коштів та грантів міжнародних фінансових організацій, країн та їх об'єднань: спрямований на забезпечення ефективного використання міжнародної допомоги, дотримання умов договорів та відповідності витрат затвердженим проектам;

– аудит місцевих бюджетів: спрямований на забезпечення дотримання бюджетного законодавства на місцевому рівні, виявленні порушень у використанні місцевих бюджетів та оцінку ефективності місцевих програм;

– аудит окремих господарських операцій: спрямований на виявлення порушень та недоліків у конкретних фінансових операціях, оцінку їх впливу на фінансовий результат;

– аудит планування та виконання бюджетних програм: спрямований на оцінку відповідності планів виконання бюджетних програм фактичним результатам, виявлення відхилень та причин їх виникнення;

– аудит стану внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту: спрямований на оцінку ефективності системи внутрішнього контролю в організації, виявлення слабких місць та розробку рекомендацій щодо їх вдосконалення;

– ІТ-аудит: спрямований на оцінку рівня захищеності інформаційних систем, ефективності їх використання у фінансовій діяльності та їх відповідності вимогам законодавства [2, с. 147].

До основних державних органів, які здійснюють державний фінансовий аудит, можна віднести:

– Державну аудиторську службу України, яка є центральним органом виконавчої влади, її діяльність координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів;

– Рахункову палату України, яка є постійно діючим органом контролю, утвореним Верховною Радою України [2, с. 147-148].

Щодо оцінки сучасного стану державного фінансового аудиту в Україні, то його можна вважати недостатнім, оскільки він стикається з численними проблемами, що ускладнюють організацію та проведення аудиту. Зокрема, це відсутність: єдиних визначених принципів, процедур і методик проведення державного фінансового аудиту; чітко визначених функцій аудиторів, їх прав, етичних норм діяльності, обов'язків та відповідальності; програмного забезпечення для аудиторського процесу, переліку користувачів інформації, отриманої за результатами державного фінансового контролю; єдиних форм вихідних (робочих) документів, які повинні складатися за результатами аудиту; критеріїв відбору об'єктів аудиту та відсутності регламенту для цієї процедури;

урегульованості взаємовідносин між органами Державної аудиторської служби та іншими установами, які також здійснюють державний фінансовий контроль, у питаннях призначення та проведення аудиту, а також використання його результатів та інших аспектів [3, с. 281].

Описані проблеми в системі державного фінансового аудиту в Україні свідчать про необхідність комплексної реформи. Відсутність чітких правил, стандартів та інструментів ускладнює ефективність контролю за використанням державних коштів та знижує довіру до результатів аудиту. Для покращення даної системи можна запропонувати наступні рекомендації: розроблення та впровадження єдиних стандартів, забезпечення її інформаційною підтримкою, урегулювання взаємодії між органами контролю та забезпечення прозорості й доступності інформації. Реалізація цих заходів дозволить підвищити ефективність державного фінансового контролю, забезпечити прозоре використання бюджетних коштів та зміцнити довіру суспільства до державних інституцій.

Отже, державний фінансовий аудит є важливим інструментом для забезпечення прозорості та ефективності використання державних коштів. Він дозволяє виявити порушення фінансової дисципліни, оцінити ефективність роботи державних органів та підприємств, а також розробити рекомендації щодо усунення недоліків. Однак, його сучасний стан характеризується низкою проблем, для подолання яких необхідно здійснити певний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення системи державного фінансового аудиту. За таких умов він зможе повною мірою виконувати свою функцію й сприяти розвитку прозорої та ефективної системи управління державними фінансами в Україні.

Список використаних джерел

1. Денисюк О.М. Державний фінансовий аудит як різновид державного фінансового контролю. URL: http://www.vtei.com.ua/images/2020/_25_03_2020/4/3.pdf (дата звернення: 22.10.2024).

2. Білобровенко Т.В., Паращенко К.М. Державний фінансовий аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. Облік і оподаткування: контрольно-аналітичний аспект : збірник тез доповідей за матеріалами IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 18 травня 2023 року. Ірпінь : Державний податковий університет, 2023. С. 146-149. URL: https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12438/_1/6.pdf#page=146 (дата звернення: 22.10.2024).

3. Рябчук О.Г., Буличов О.С. Необхідність та перспективи державного фінансового аудиту в Україні. Розвиток обліку, аудиту та оподаткування в умовах інноваційної трансформації соціально-економічних систем: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 280-282. (дата звернення: 22.10.2024).

Бостанжі Ю. З.
здобувач освітньої програми
«Міжнародні економічні відносини»
Одеський національний економічний університет

ВПЛИВ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН

Міжнародна міграція є одним із найважливіших факторів сучасної економіки [1]. Вона впливає на економічний розвиток країн-реципієнтів шляхом збільшення трудових ресурсів, зростання економічної активності та впливу на ринок праці і заробітну плату [2]. У країнах, де населення старіє або відчувається нестача кваліфікованих працівників, міжнародна міграція стає вирішальним чинником у заповненні вакансій у різних галузях[3].

Міжнародна міграція може мати серед іншого такі позитивні ефекти на економічний розвиток країн-реципієнтів як:

- Збільшення трудових ресурсів. Міграція може допомогти заповнити нестачу працівників у конкретних галузях, особливо там, де місцеві працівники не бажають працювати.
- Притік мігрантів підвищує загальний рівень економічної активності в країні-реципієнті.
- Збільшення економічної активності шляхом створення нових підприємств, збільшення виробництва продукції і надання послуг.
- Створення нових можливостей працевлаштування та збільшення конкуренції серед працівників.
- Збільшення державного бюджету країни-реципієнта через сплату мігрантами податків, внесків до соціальних та пенсійних фондів
- Зростанню споживчого попиту через те, що мігранти витрачають зароблені кошти на житло, харчування, транспорт, медичне обслуговування та інші послуги.
- Стимуляція розвитку внутрішнього ринку через активну участь мігрантів у соціальних та економічних процесах.
- Висококваліфіковані мігранти можуть допомагати країнам-реципієнтам впроваджувати сучасні інформаційні системи та підвищувати ефективність підприємств, збільшувати кількісні та якісні дослідження, що проводяться у країні[4-9].

Незважаючи на істотний позитивний вплив, міжнародна міграція також може викликати певні виклики для країн-реципієнтів. Серед них можна відзначити:

- Можливі проблеми з інтеграцією мігрантів у суспільстві.
- Потенційні проблеми з забезпеченням соціальної інфраструктури для мігрантів.
- Можливі проблеми з регулюванням міграційних потоків.
- Міграція може мати негативні ефекти на місцеву робочу силу, оскільки мігранти можуть бути готові працювати за нижчу зарплату та під час складних умов праці [4-9].

Міграція людських ресурсів здійснює світ вплив не лише на країни, які приймають мігрантів, але й на країни, звідки ці мігранти виїжджають. Країни-емітенти зустрічаються з різноманітними економічними факторами, які також можуть мати як позитивний, так і негативний характер.

До категорії позитивного впливу належать грошові перекази, зменшення рівня безробіття та потенційне підвищення кваліфікації через зворотну міграцію. Ці чинники сприяють покращенню економічного становища країн-емітентів, можуть стати важливим інструментом для підвищення кваліфікації робочої сили та розвитку нових секторів економіки.

Фактор відтоку висококваліфікованих працівників створює труднощі для економічного розвитку країн і є негативним явищем.

Таким чином, міжнародна міграція людських ресурсів має складний та багатофакторний вплив на економіки як країн-реципієнтів, так і країн-емітентів. Цей процес вимагає ретельного управління та координації між державами для мінімізації негативних наслідків та максимізації економічної вигоди для всіх учасників, а також адаптації міграційної політики до нових глобальних викликів. Для того, щоб знизити негативний вплив міжнародної міграції потрібне ефективне вирішення проблем, що спонукають до міграції, а також проблем, з якими стикаються вже діючи мігранти. Серед яких: складні та погані умови праці для мігрантів, відсутність правового захисту та експлуатація. Важливим аспектом є також зміцнення міжнародної співпраці у сфері регулювання міграційних потоків [8].

Список літератури

1. Глобальний міграційний альянс. Роль трудової міграції у світовій економіці, 2023. URL: https://gma.org (дата звернення 22.10.2024)

2. Інститут з дослідження міграційних потоків. Трудова міграція: тенденції та виклики, 2023. URL: https://migrationinstitute.org (дата звернення 22.10.2024)

3. Інститут міграційної політики (MPI). Інтеграція трудових мігрантів у ЄС, 2023. URL: https://migrationpolicy.org (дата звернення 22.10.2024)

4. Інститут міжнародної економіки Петерсона. Економічні наслідки трудової міграції, 2022. URL: https://piie.com (дата звернення 22.10.2024)

5. Міжнародна організація з міграції (IOM). Щорічний звіт про глобальні міграційні процеси, 2023. URL: https://iom.int (дата звернення 22.10.2024)

6. Міжнародна організація праці (ILO). Стандарти праці для трудових мігрантів, 2023. URL: https://ilo.org (дата звернення 22.10.2024)

7. Міжнародна рада з соціального забезпечення (ISSA). Соціальне забезпечення трудових мігрантів, 2022. URL: https://issa.int

8. Фонд Бертельсманн. Міжнародна співпраця у сфері трудової міграції, 2023. URL: https://bertelsmann-foundation.org (дата звернення 22.10.2024)

9. Центр аналізу європейської політики (CEPA). Трудова міграція та економічний розвиток, 2023. URL: https://cepa.org (дата звернення 22.10.2024)

Воронова О.В.
к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин,
Одеський національний економічний університет

ОСНОВНІ ЕТАПИ РУХУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Євроінтеграційний напрямок України – це складний та достатньо довгий процес. Початок взаємовідносин між Україною та Європейським Союзом (ЄС) датуються груднем 1991 року, коли європейською спільнотою було офіційно визнано незалежність України. А 2 липня 1993 року Верховна Рада України в Постанові «Про Основні напрями зовнішньої політики України» проголосила євроінтеграційний рух України [1].

Процес становлення та розвитку взаємозв'язків між Україною та ЄС можна умовно розділити на декілька основних етапів, які представлено на Рис. 1.

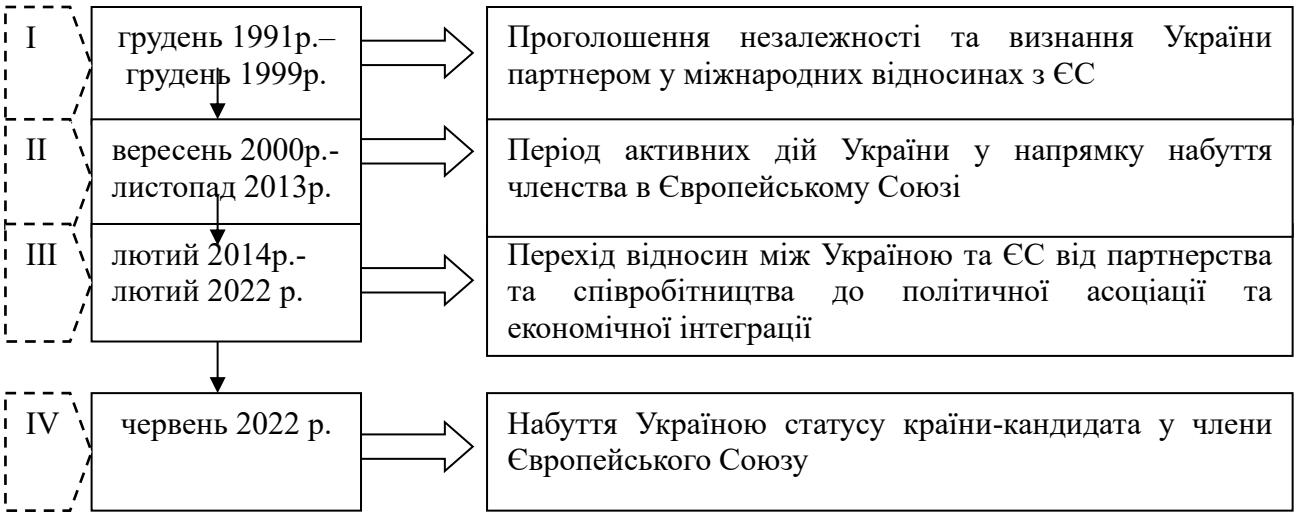


Рис. 1. Основні етапи становлення відносин між Україною та Європейським Союзом

Джерело: складено автором за [2, с. 387-389]

Розглянемо кожен з визначених етапів більш детально. Перший етап розпочався у 1991 році з моменту проголошення Україною незалежності. В цей період Україна вступила на шлях розвитку міжнародних економічних відносин з Європейським Союзом, заявивши про свої євроінтеграційні прагнення у Постанові Верховної Ради України від 2 липня 1993 року. Цей крок був підґрунтям для подальших дій щодо української євроінтеграції.

Згодом, 16 червня 1994 року Україна підписала «Угоду про Партнерство та Співробітництво (УПС) з країнами ЄС, яка була ратифікована Верховною Радою України 10 листопада того ж року. УПС набула чинності 1 березня 1998 року після її ратифікації п'ятнадцятьма державами-членами Європейського Союзу» [3].

У ряд найважливіших подій в розвитку взаємовідносин між Україною та ЄС, які також умовно можна віднести до першого етапу, слід включити «вступ

України до Ради Європи у 1995 році» [4] і затвердження нею «плану заходів у рамках Європейської політики сусідства» [5]. Крім того, в цей період українська сторона вже підіймала ряд важливих питань стосовно надання Україні статусу держави з ринковою економікою, спільної розбудови кордону та створення безвізового режиму України з країнами ЄС.

«Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу була затверджена Президентом України 11 червня 1998 року» [6], а «в грудні 1999 року було ухвалено Спільну стратегію ЄС щодо України» [7], що можна вважати завершенням першого етапу становлення відносин між Україною та ЄС.

Другий етап відіграв значну роль у розвитку відносин між Україною та ЄС. Розпочався він «14 вересня 2000 року із затвердження Президентом України Програми інтеграції України до ЄС» [8]. Цю Програму можна вважати основним інструментом у багажі нашої держави для підготовки до євроінтеграції. Вона була реалізована на основі плану щорічних дій та заходів. Програмою були визначені короткострокові (2000 р. — 2001 р.), середньострокові (2002 р. — 2003р.) та довгострокові (2004р. — 2007р.) завдання інтеграції України до ЄС. Серед пріоритетних завдань були такі: «проведення відповідних змін в законодавчий базі України для узгодження з нормативами та стандартами ЄС; отримання статусу члена Світової організації торгівлі (СОТ); проведення переговорів про створення зони вільної торгівлі з Євросоюзом; укладення угод про вільну торгівлю з країнами Європейського Союзу» [8].

На цьому етапі Україна стала активно діяти у напрямку набуття членства в ЄС, утворивши «інститут Уповноваженого України з питань європейської інтеграції» [9] та «Державну раду з питань європейської і євроатлантичної інтеграції, на чолі якої став Президент України» [10].

У грудні 2001 року було схвалено «план дій Євросоюзу щодо України у сфері юстиції та внутрішніх справ» [11]. Ця подія поглибила співпрацю між Україною та ЄС у деяких безпекових сферах (протидія нелегальній міграції та торгівлі людьми, боротьба з тероризмом, наркоторгівлею, контрабандою, незаконною торгівлею зброєю, організованою злочинністю тощо). Також цей план дій допоміг нашій державі в адаптації законодавства відповідно до законодавства ЄС.

Ще одним значним підтвердженням українського євроінтеграційного курсу стало Послання Президента України до Верховної Ради України, що було випущене у травні 2002 року і мало назву: «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки» [12]. У ньому було затверджено план дій щодо економічного та соціального розвитку України на наступне десятиріччя, направлених на побудову внутрішніх передумов для подальшої євроінтеграції. У 2005 році, в Брюсселі, було затверджено «План дій Україна-ЄС» [5], котрий став першою ланкою на шляху набуття Україною повноправного членства в ЄС.

Положення про забезпечення інтеграції України в європейський економічний, політичний та правовий простір з метою набуття статусу повноправного члена ЄС, містяться й у «Заяві Верховної Ради України від 22 лютого 2007 року з приводу підготовки до початку переговорів щодо нової угоди

між Україною та ЄС» [13]. В березні 2007 року Україна розпочала переговорний процес з Євросоюзом щодо укладення нової угоди, а 9 вересня 2008 року на Паризькому саміті Україна-ЄС було досягнуто домовленостей щодо укладення Угоди про політичну асоціацію та економічну інтеграцію. За декілька років, 19 грудня 2011 року переговори по майбутній Угоді про асоціацію завершилися, а 30 березня 2012 року текст майбутньої Угоди був парафований [14].

Взагалі, протягом цього періоду, Україна досягла значних результатів у підготовці до європейської інтеграції та здобуття членства в ЄС. Другий етап побудови відносин між Україною та ЄС відзначився затвердженням «угоди про спрощене оформлення віз» [15], проведенням переговорів щодо створення зони вільної торгівлі між Україною та країнами ЄС, створенням умов для інтеграції українського ринку у Спільний ринок Євросоюзу тощо.

Проте, завершальною подією цього етапу стало рішення Кабінету Міністрів України про призупинення у підготовці до підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (21 листопада 2013 року), що призвело до неабиякого обурення суспільства і спричинило початок масових мирних мітингів, протестів та демонстрацій, в результаті яких було загострено політичну ситуацію в країні й змінено владу.

22 лютого 2014 року Рада національної безпеки і оборони України прийняла рішення «Про невідкладні заходи щодо європейської інтеграції України» [16]. Саме цю подію можна вважати початком третього етапу розвитку взаємовідносин між Україною та Євросоюзом, адже незабаром, 13 березня того ж року, Верховною Радою України все ж таки було прийнято Постанову «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» [17]. В цій Постанові було зазначено: що «Україна, як європейська країна, що має спільну історію та цінності з країнами ЄС, має право подати заявку на набуття членства в ЄС» [17]. Цією Постановою Верховна Рада України підтвердила незворотність українського курсу на євроінтеграційному шляху і невідхильність від мети набуття членства в ЄС.

Однією з найважливіших подій цього періоду було підписання та ратифікація Угоди про асоціацію та глибоку й всеосяжну зону вільної торгівлі (ГВЗВТ) між Україною та ЄС, котра свідчила про перехід відносин між Україною та Євросоюзом у новий формат політичної асоціації та економічної інтеграції. Політична частина Угоди була підписана 21.03.2014 р., економічна ж – 27.06.2014 р.. 16.09.2014 р. Угоду про асоціацію було ратифіковано Верховною Радою України та Європейським Парламентом. Повністю Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності 1.09. 2017 року.

Протягом цього періоду Україна активно реалізовувала програму реформ, що стимулювали підвищення добробуту суспільства та економічний розвиток країни. Судова, конституційна та виборча реформи, реформа державного управління, децентралізація, а також покращення бізнесового клімату, підвищення енергоефективності та боротьба з корупцією були серед пріоритетних реформ, прогрес котрих забезпечувався за допомогою кредитів та грантів від фінансових інституції та Європейського Союзу у сумі понад 15 мільярдів євро.

Окрім підтримки проведення реформ, ЄС неабияк допомагав східним регіонам України, котрі постраждали внаслідок збройного конфлікту, постачаючи гуманітарну допомогу на суму близько 155 млрд. євро. Також Європейський Союз ухвалив жорстку політику невизнання анексії Криму, підтримуючи суверенітет та територіальну цілісність України.

Іншою, не менш важливою, подією третього етапу розвитку взаємовідносин між Україною та ЄС стало запровадження безвізового режиму для українців у 2017 році, який спростив процес подорожування для українців.

Європейський Союз значною мірою підтримав Україну й підчас всесвітньої пандемії COVID-19, надаючи гранти вразливим групам населення, допомагаючи в навчанні та підвищенні кваліфікації медичного персоналу, поставляючи вироби медичного призначення тощо [18].

Завершальною подією цього етапу є підтримка ЄС України у боротьбі проти широкомасштабної агресії росії проти України. ЄС допомагає їй, постачаючи озброєння, виділяючи кошти на навчання українських збройних сил, надаючи фінансову допомогу, підтримуючи українську економіку тощо.

Початком наступного етапу взаємовідносин України та ЄС стало довгоочікуване отримання Україною статусу країни-кандидата на членство в Європейському Союзі у червні 2022 року. 28 лютого 2022 року Україна офіційно подала заявку на членство в ЄС. Згодом, 17 червня 2022 року Європейська Комісія оприлюднила Висновок, в якому рекомендувала надати Україні статус кандидата в члени ЄС. Позитивна оцінка Єврокомісії створила основу для ухвалення Європейською Радою відповідного рішення щодо надання Україні офіційного статусу кандидата у члени ЄС, яке було ухвалено 23 червня 2022 року лідерами 27-и країн-членів ЄС [19].

Надання Україні статусу кандидата підвищує рівень взаємин між Україною та ЄС і наближає їх до переговорів щодо отримання Україною статусу повноправного члена ЄС. Цей крок вказує на готовність ЄС тісніше співпрацювати з Україною та інтегрувати її в свої структури. Не менш важливим є й те, що з отриманням статусу країни-кандидата у члени ЄС, Україна стає повноправним учасником програм та ініціатив Союзу, а також отримує доступ до фінансової допомоги у вигляді грантів, інвестицій та технічної допомоги, що призначена для країн, котрі готуються до повноправного членства в ЄС.

Список літератури

1. Про Основні напрями зовнішньої політики України : Постанова Верховної Ради України від 2 липня 1993 р. N 3360-XII. *Відомості Верховної Ради України. 1993. N 37. ст.379*

2. Кривоногова А. В. Історія Української євроінтеграції: відносини між Україною та ЄС // Європейська інтеграція в контексті сучасної геополітики : зб. наук. ст. за матеріалами наук. конф., м. Харків, 24 трав. 2016 р. Харків, 2016. С. 386–391.

3. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994. URL: http://surl.li/tupipu

4. Участь України у діяльності Ради Європи : Міністерство закордонних справ України. URL: http://surl.li/awjsrj (дата звернення 23.10.2024)

5. План дій «Україна - Європейський Союз» Європейська політика сусідства від 12.02.2005. URL: http://surl.li/xdcnly

6. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України від від 11 червня 1998 року N 615/98. URL: https://salo.li/D68Fb47 (дата звернення 23.10.2024)

7. Спільна стратегія Європейського Союзу щодо України, схвалена Європейською Радою 11 грудня 1999 року : Верховна Рада України. URL: http://surl.li/vqtdha (дата звернення 23.10.2024)

8. Програма інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України від 14.09.2000. N 1072/2000. URL: http://surl.li/dhksch

9. Про забезпечення діяльності Уповноваженого України з питань європейської і євроатлантичної інтеграції : Указ Президента України від 5 липня 2003 року N 573/2003. URL: http://surl.li/wfiwzu (дата звернення 23.10.2024

10. Про Державну раду з питань європейської і євроатлантичної інтеграції України : Указ Президента України від 30 серпня 2002 року N 791/2002. URL: http://surl.li/ybaoqv (дата звернення 23.10.2024)

11. План дій Європейського Союзу в галузі юстиції та внутрішніх справ від 12.12.2001. URL: http://surl.li/jnxzwq

12. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки : Послання Президента України до Верховної Ради України від 30.04.2002. URL: http://surl.li/ydegqp

13. Про заяву Верховної Ради України «Про започаткування переговорів між Україною та ЄС щодо укладення нового базового договору» : Постанова Верховної Ради України від 22 лютого 2007 р. N 684-V. *Відомості Верховної Ради України.* 2007. N 16. ст.223

14. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 вересня 2014 р. *Офіційний вісник України*. 2014. №75. Ст.83. URL: http://surl.li/lhcavz

15. Угода між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз : Закон України від 15.01.2008. N 117-VI (117-17). *Відомості Верховної Ради України.* 2008. N 10. ст.97

16. Рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про невідкладні заходи щодо європейської інтеграції України» : Указ Президента України від 12.03.2013. № 127/2013. URL: http://surl.li/hreqew

17. Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі : Постанова Верховної Ради України від 13 березня 2014 року. № 874-VII. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. № 16. ст.584

18. Відносини між ЄС та Україною у фактах та цифрах. URL: http://surl.li/jbgeha

19. Євроінтеграційний портал. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/

Головко Л.В.
к.е.н., старший науковий співробітник
Інститут демографії та проблем
якості життя НАН України

ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Економічні труднощі, що виникають через тривалі військові дії, створюють нові виклики на ринку праці. Актуальним є підвищення рівня зайнятості завдяки використання інноваційних інструментів. Передовсім, державна підтримка малого та середнього бізнесу через запровадження грантових та пільгових кредитів для надання можливостей створення нових робочих місць; розробка та запровадження програм субсидування зарплат у національних компаніях. Трансформаційні процеси структури ринку зумовлюють активізацію діяльності Інститутів підвищення кваліфікації та перепрофілювання, реалізацію програми безкоштовного навчання за ваучерами. Оскільки, надання якісних освітніх послуг у короткотривалий період часу є найбільш затребованим. Зростання рівня безробіття через втрату роботи, перепрофілювання бізнесу, руйнування виробництва через військові дії, зумовлює інтенсивні потоки ВПО, їх соціальну інтеграцію та адаптацію до нових ринків праці, отримання нових спеціальностей.

Програма надання ваучерів на навчання є складовою проєкту Міністерства економіки України "Робота без бар'єрів", який реалізується на виконання Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні. У 2023 р. було видано понад 18 тис. ваучерів на навчання, 45 % з яких знайшли роботу за новою спеціальністю. За даними Міністерства економіки України у квітні 2024 р. 6 тис. осіб отримали ваучери. Серед найбільш популярних професій та спеціальностей, за якими навчаються за ваучерами цього року, є: медсестринство (видано 1642 ваучери); дошкільна освіта (384); медицина (254); психологія (173); кухар (778); водій (345); тракторист (298); кондитер (172). Найбільше ваучерів отримали мешканці Дніпропетровської області (710 ваучерів), Львівської (602), Одеської (385), Харківської (357), Київської (349), Вінницької (347) областей [1].

Згідно прийнятого Законопроєкту «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці шляхом професійного навчання» (реєстр. № 12129 від 16 жовтня 2024 року) право на отримання ваучера мають ВПО працездатного віку та особи з інвалідністю без врахування вимоги щодо відсутності підходящої роботи. Водночас пропонується надавати ваучери на безкоштовне навчання учасникам бойових дій та особам з інвалідністю внаслідок війни незалежно від дня звільнення. Також зможуть отримати ваучери безробітні віком старше 35 років, які проходять професійну підготовку за направленням від Центру зайнятості [2]. Передбачається запровадження цифрових ваучерів на навчання, на суму 30 тис.грн. Дані послуги можна буде отримати через застосунок «Дія». Такі нововведення сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності ринку праці.

Одним із інструментів підвищення рівня зайнятості є державна програма «Армія відновлення», яка почала реалізуватись з кінця 2022 р. За даними Кабінету Міністрів України протягом двох років дії проєкту «Армія відновлення» можливість отримати роботу була надана 135 тис. осіб. В першу чергу, це ВПО, безробітні, які можуть долучатися до проєкту через виконання різних видів суспільно-корисних робіт. Обсяг робіт визначається в залежності від потреб відповідного регіону й на підставі строкового трудового договору.

Перевагами такої зайнятості є оплата вища за середній обсяг допомоги з безробіття і залежить від відпрацьованого часу. Оплата може дофінансовуватись з місцевих бюджетів чи за рахунок замовників таких робіт. Також є можливість працевлаштуватись на постійній основі. Станом на 2024 р. програма діє у 19 регіонів, зокрема: Харківській, де залучено 23 850 осіб, Донецькій – 16 300 осіб, Київській – 15 000, Чернігівській – 14 800, Полтавській – 14 500 осіб [4].

Дієвість державного механізму залежить від скоординованої роботи військового командування, військових адміністрацій, служби зайнятості. Трансформація видів суспільно-корисних робіт протягом 2022–2024рр. змінюється в залежності від потреб відповідного регіону.

Отже, інструменти підвищення рівня зайнятості в умовах воєнного стану повинні бути спрямовані на підтримку ключових галузей економіки, перекваліфікацію працівників, підтримку малого та середнього бізнесу, розвиток інфраструктури, соціальне підприємництво та інклюзію внутрішньо переміщених осіб і ветеранів. Стимулювання бізнесу, а також розвиток цифрової економіки та тимчасових громадських робіт дозволить зберегти рівень зайнятості та адаптувати економіку до умов війни.

Список літератури

1. 6 000 українців отримали ваучер на навчання за кошти держави з початку року. URL: https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=3574544a-fe8a-4a2a-96b1-1ec946269750&title=6-000-UkraintsivOtrimali (дата звернення: 21.10.2024).

2. У Верховній Раді України зареєстровано проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці шляхом професійного навчання» (реєстр. № 12129). URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/254756.html (дата звернення: 22.10.2024).

3. Армія відновлення: 135 тисяч направлень вже видано для виконання суспільно корисних робіт. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/armiia-vidnovlennia-135-tysiach-napravlen-vzhe-vydano-dlia-vykonannia-suspilno-korysnykh-robit (дата звернення: 11.10.2024).

Греченко В. В.
Магістр спеціальність «Міжнародні економічні відносини»,
освітня програма «Міжнародні економічні відносини»
Одеський національний економічний університет
Воронова О. В.
к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин,
Одеський національний економічний університет

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ЗБІЛЬШЕННЯ ЕКСПОРТУ БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ

Будівельні матеріали є однією з найбільших груп товарів, що експортується країнами світу. Серед перспективних напрямків збільшення експорту будівельних матеріалів для виробників можно назвати наступні:

- Диверсифікація.

Розширення асортименту експортованої продукції дозволяє охопити нові ринкові сегменти та задовольнити різноманітні потреби споживачів. Виробники мають можливість включати до свого експортного портфеля нові види будівельних матеріалів, які мають перспективи на ринках певних країн.

Наприклад, окрім традиційних металевих виробів, цементу та деревини, можна розглянути можливість експорту спеціалізованих матеріалів, зокрема композитів, високоякісних полімерів, покрівельних матеріалів з новітніми захисними властивостями, а також фасадних систем.

Перспективним також є виробництво та експорт теплоізоляційних будівельних матеріалів, а також виготовлення модульних будівельних систем, на які зростає попит в багатьох країнах світу, зокрема у сфері швидкого будівництва житла та інфраструктури.

Одним із основних напрямків диверсифікації експорту є фокус на інноваційних та екологічно чистих будівельних матеріалах. Багато країн активно підтримує розвиток екологічно чистих технологій і будівельних матеріалів, що відповідають концепції сталого розвитку. Це створює нові можливості для виробників, готових інвестувати у випуск інноваційної продукції.

До інноваційних будівельних матеріалів можна віднести композити з підвищеною міцністю та стійкістю до впливу навколишнього середовища, матеріали з високою енергоефективністю, матеріали на основі вторинної сировини та матеріалів з низьким вуглецевим слідом.

- Логістика. Маркетинг і реклама.

Оптимізація логістичних процесів для зниження витрат на доставку, а також використання альтернативних методів транспортування визначається як додатковий захід серед перспективних напрямів збільшення експорту. Але без контролю цього процесу та зниження витрат достатньо складно збільшувати експортні позиції.

Розробка стратегій маркетингу, адаптованих до цільових ринків, з акцентом на унікальні переваги продукції є також важливим напрямком розвитку та збільшення експорту.

- Сертифікація і стандарти.

Здобуття міжнародних сертифікатів якості, відповідних вимогам зарубіжних ринків підвищує довіру до продукції і відповідно зацікавленість до неї в інших країнах, що відкриває можливості для участі у великих інфраструктурних проектах, які вимагають використання лише сертифікованих матеріалів. Це може стати потужним стимулом для зростання експорту та розширення присутності компаній на міжнародних ринках.

- Мережева взаємодія.

Встановлення партнерських стосунків з іноземними компаніями, участь в міжнародних виставках і форумах сприяє підвищенню впізнанності бренду та створює додаткові можливості.

Будівельні компанії часто укладають довгострокові контракти та користуються стабільним попитом на будівельні матеріали, що забезпечує постійний продаж продукції. Встановлення прямих зв'язків з такими компаніями може призвести до вигідних угод на постачання матеріалів для великих будівельних проектів.

Створення спільних підприємств або виробничих кооперацій з міжнародними партнерами є перспективним напрямком, оскільки надає можливість поєднати ресурси та знання обох сторін, що покращує якість продукції, робить її відповідною вимогам ринку та зменшує витрати на виробництво.

- Інвестиції в дослідження і розробки.

Збільшення вкладень в НІОКР для досягнення конкурентних переваг через інновації є ще одним перспективним напрямком збільшення експорту будівельної продукції. Сюди включається впровадження сучасних технологій, оновлення обладнання, оптимізація виробничих процесів для досягнення стабільно високих показників якості, розробка нових матеріалів з покращеними характеристиками, такими як підвищена міцність, стійкість до корозії, вогнестійкість, енергоефективність та екологічність.

Список літератури

1. Гавриленко Г.О. Міжнародні тенденції і сучасні виклики розвитку ринку будівельних матеріалів. URL: http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/726/706 (дата звернення 23.10.2024)

2. Григоренко Ю. Огляд ситуації в будівельній галузі ЄС: висновки для сталевого ринку. URL: https://gmk.center/ua/posts/ohliad-sytuatsii-v-budivelnij-haluzi-ies-vysnovky-dlia-stalevoho-rynku/ (дата звернення 23.10.2024)

3. Орловська Ю. В., Гавриленко Д. О. Міжнародні тенденції і сучасні виклики розвитку ринку будівельних матеріалів. *Економічний простір*. № 163. 2020

4. Bloomberg. Україна: аналіз ринку будівельних матеріалів і перспективи зростання експорту, 2023. URL: https://www.bloomberg.com/profile/country/UKR (дата звернення 23.10.2024)

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Настенко А., 43 П
Здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

У сучасних умовах військового часу мотивація персоналу впливає на ефективність організації та вимагає змін у традиційних методах управління кадрами, війна робить це особливо важливим.

У період невизначеності організації, які пропонують підтримку, гнучкість і можливості розвитку, можуть залучити та утримати таланти. Правильна мотивація стає ключем до успіху в умовах бойових дій.

У результаті війни трудові відносини в Україні змінилися. Понад 1,07 мільйона працівників малого та середнього бізнесу втратили роботу, 27% з них працюють із зниженою зарплатою, 20% у вимушених відпустках, а ще 20% зазнали скорочення зарплати [1].

За опитуванням «Барометр ринку праці», лише 46% людей залишилися на своїх попередніх місцях роботи. До вересня 2022 року половина працівників втратила роботу через скорочення або переїзд. Пошук роботи подовжився з 5-6 до 8-9 місяців [1].

Дослідження, проведене Асоціацією ретейлерів України та порталом rabota.ua, показує поступову стабілізацію ринку праці: після падіння вакансій на 93% вони відновилися до 86% довоєнного рівня. Кількість претендентів на одну посаду знизилася з 24,3 у березні 2022 до 3,7 у серпні 2023 (довоєнний рівень – 1,3-1,6) [1].

Система мотивації персоналу в воєнний час потребує змін. Через нестабільність матеріальні стимули залишаються важливими, рис. 1.

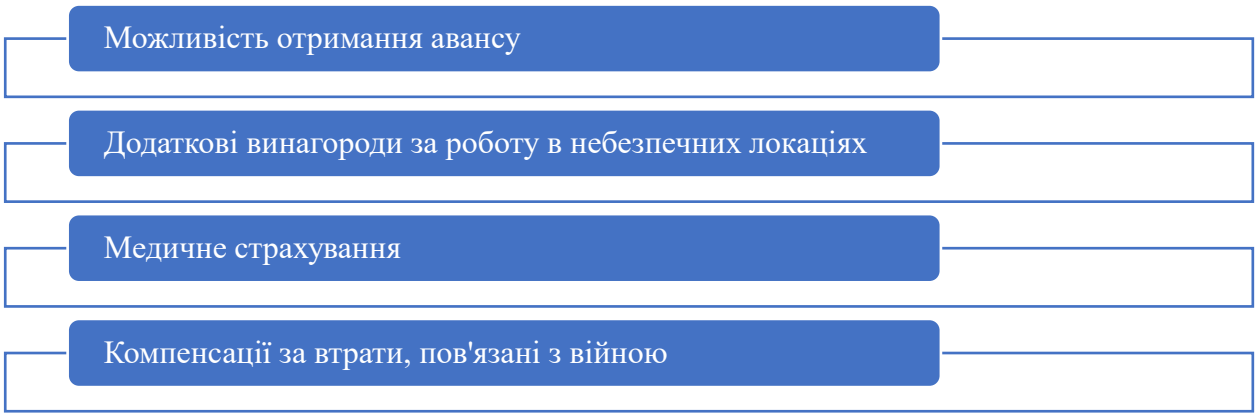


Рис.1 Нові форми матеріальних стимулів

Джерело: створено за [1]

Багато українських підприємств все ще стикаються з такою ситуацією, оскільки вони продовжують використовувати застарілі методи та не враховують

той факт, що оптимізація продуктивності праці можна досягти лише шляхом збалансування інтересів власників компанії та найманих працівників. Наразі низька заробітна плата, адаптація стандартів і норм відповідно до вимог європейських законів і поява нових методів економічного стимулювання працівників є важливими елементами поточного етапу розвитку української економіки. [4].

Сьогодні нематеріальна мотивація стає більш важливою, оскільки вона впливає на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Успішна реалізація стратегічних цілей компанії значною мірою залежить від здатності її співробітників працювати продуктивно, створюючи та впровадження нових ідей, нових знань і розвитку нових навичок, які разом забезпечують позитивний результат і успіх, рис. 2.

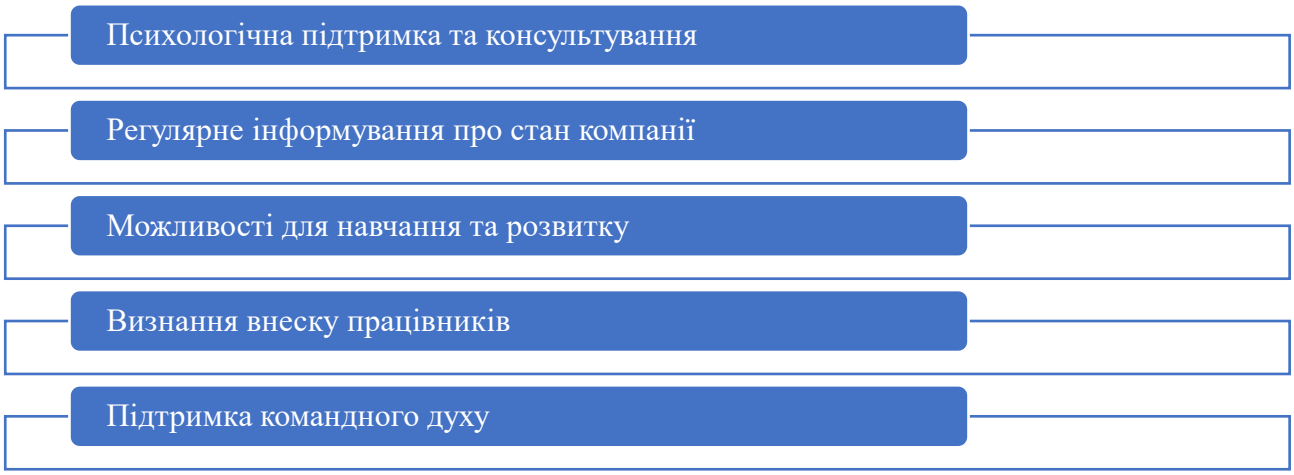


Рис. 2 Форма нематеріальної мотивації

Джерело: створено за [2]

В кризових умовах нематеріальна мотивація стає все більш важливою, оскільки вона впливає на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність.

Однією з ключових особливостей мотивації в цей період, для роботодавців, є психологічна підтримка працівників, що включає не лише матеріальні стимули, а й емоційне та соціальне благополуччя.

На управління може вплинути воєнний стан через обмеження свободи дій, надзвичайні обставини, нестабільність політичної та економічної ситуації та обмеження свободи прийняття рішень. Якщо організації підготовлені до таких ситуацій і швидко та ефективно реагують на них, вони зберігатимуть високий рівень управління.

З початком воєнного стану в Україні відбулися кардинальні зміни в усіх сферах життєдіяльності населення і для регулювання цих змін було прийнято спеціальний законодавчий акт - Закон України №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який встановив нові правила для усіх учасників трудових відносин, що працюють за трудовим договором, табл.1.

Таблиця 1

Законодавчі зміни

Зміна	Опис
Спрощені процедури працевлаштування	Необов'язковість письмових договорів
	Дозвіл на строкові договори для заміни відсутніх працівників
	Гнучкий режим роботи
Права роботодавців	Переведення працівників без згоди (за відсутності бойових дій у новому місці)
	Збереження рівня заробітної плати
	Призупинення обмежень на понаднормову роботу та роботу у вихідні
Захист працівників	До 90 днів відпустки без збереження заробітної плати для ВПО
	Право на негайне розірвання договору в зоні бойових дій
	Гарантовані виплати заробітної плати (незважаючи на можливі затримки)

Джерело: створено за [3]

Ефективна мотивація під час війни повинна поєднувати матеріальні й нематеріальні стимули, зосереджуючись на відчутті приналежності та спільної мети для згуртування команди і підвищення морального духу.

Важливо також адаптувати стиль керівництва до нових умов, встановлювати відкритий діалог, де співробітники можуть висловлювати свої страхи та занепокоєння.

Для підвищення мотивації працівників в умовах війни необхідно створити програми навчання, які враховують потреби працівників. Відчуття цінності в команді підвищує продуктивність і залученість завдяки інвестиціям у підвищення кваліфікації та психологічну стійкість.

Важливо створити безпечне середовище для обговорення емоцій, що зніме напруження та зміцнить довіру в команді. Підтримка колег і спільні заходи, навіть віртуальні, допоможуть зберегти командний дух.

Стабільність, безпека та підтримка мають бути першочерговими. У кризових ситуаціях роботодавці повинні адаптувати мотиваційні механізми, зберігаючи баланс між потребами бізнесу та потребами працівників. Щоб створити ефективну команду під час війни, важливо бути гнучким і готовим змінюватися.

Список літератури:

1. Польгуль Д.С. Трансформація мотиваційних методів в умовах глобальних кризових явищ. Донецький національний університет імені Василя Стуса. 2023. С.4-8. URL: https://is.gd/Sw1bSp (дата звернення 10.10.2024).

2. Турло Н.П., Осадчук О.В. Теоретичні основи побудови системи мотивації праці персоналу на підприємствах України. Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 2023. С.48-49. URL: https://is.gd/pSPLW5 (дата звернення: 11.10.2024).

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2136-IX. URL: https://is.gd/iCcSi6 (дата звернення: 13.10.2024).

4. Середа О., Швець Н. Актуальні питання мотивації працівників в умовах воєнного стану. Юрид. наук. електрон. журн. 2023. С. 230-231. URL: https://is.gd/NjSIkA (дата звернення: 13.10.2024).

Калінін В. В.
аспірант
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Остропольський О. Р.
аспірант,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

ЦИФРОВА ЗАЙНЯТІСТЬ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОРЕСУРСНИХ ВЗАЄМОДІЙ

Сучасний етап світогосподарського розвитку характеризується потужними технологічними перетвореннями, що впливають на трансформацію вимог до характеристик людських ресурсів на міжнародному ринку праці. Провідним драйвером змін в системі міжнародних трудоресурсних взаємодій виступає розвиток інформаційних технологій: технології в області зберігання і обробки великих масивів даних, технології соціальних мереж, технології «розумних міст».

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій сприяє виникненню нових форм зайнятості працівників (автономізація, дестандартизація, віртуалізація, інтелектуалізація зайнятості), що зумовлює гнучкість використання робочої сили і змінює характер зайнятості на користь великої кількості короткострокових контрактів і тимчасових робочих місць, дистанційної роботи за допомогою цифрових платформ. Крім того, нестандартизована зайнятість сприяє зростанню спеціалізації діяльності, що одночасно призводить до зростання продуктивності праці [1, с. 41], а також індивідуалізації відносин в системі попиту-пропозиції на працю.

Цифрова зайнятість є феноменом XXI ст., і реалізується у двох основних формах (табл. 1):

- *електронний фріланс* – незалежні професіонали, що здійснюють свою діяльність віддалено;
- *електронний аутсорсинг* – передача частини бізнес-процесів стороннім організаціям з використанням комп'ютерних програм та Інтернету.

Все більшого поширення на етапі цифровізації трудоресурсних відносин набувають ще ряд форм зайнятості:

- *краудсорсинг* – залучення до вирішення поставлених завдань, яке не передбачає постійного працевлаштування, широкого кола осіб за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій в усьому світі;
- *аутстафінг* – залучення компанією для виконання визначеного обсягу роботи на певний період позаштатних працівників, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід.

Таблиця 1

Переваги і ризики використання електронного фрілансу та аутсорсингу для працівника та роботодавця

Види зайнятості	***Переваги***	***Ризики***
	Працівники	
Електронний фріланс	- Високий ступінь свободи у виборі коли, як і на кого працювати - Гнучкий графік роботи, який визначається самостійно - Високий рівень мотивації на досягнення успіху і самореалізації Додаткові можливості отримання гідної винагороди для громадян країн, що розвиваються	- Високий рівень відповідальності за результати і терміни виконання - Ризики залишитися без оплати за надану послугу через низький рівень регулювання даного сегменту ринку праці - Пошук замовлень – трудомісткий процес - Відсутність соціального захисту
Електронний аутсорсинг	- Можливість не виїжджаючи з країни знайти більш високооплачувану роботу - Можливість отримати професійний досвід - Старт для кар'єри	- Нестабільна зайнятість - Менша соціальна захищеність - Більш низький рівень оплати праці
	Роботодавці	
Електронний фріланс	- Економія витрат на утримання персоналу - Відкритий доступ до фахівців з усього світу - Відсутність необхідності наймати висококваліфікованого фахівця у штат, можливість укласти контракт на виконання конкретної роботи	- Відсутність повноцінного контролю і можливості впливати на трудовий процес - Низький рівень правового регулювання даного сегменту ринку праці - Ризик порушення термінів виконання з боку виконавця - Ризик отримання продукту невідповідної якості
Електронний аутсорсинг	- Економія витрат: на утримання персоналу, організацію робочих місць - Можливість досить швидкої заміни персоналу, що дозволяє гнучко реагувати на зміну попиту на послугу або продукт	- Більш низька кваліфікація персоналу - Ризик отримання неякісної послуги - Необхідність перебудови і налагодження організаційної структури під використання запозиченої праці

Джерело: [1, с. 67-68]

За даними *Roosevelt Institute* та *Kauffman Foundation,* до 2040 р. традиційні форми зайнятості перестануть існувати в нинішньому вигляді.Так, у США вже сьогодні загальна частка фрілансерів становить 34% населення – 53 млн. осіб, і в найближчі 25 років їх число зростатиме внаслідок розповсюдження короткострокових проектів, збільшення кількості підприємств малого і середнього бізнесу та популярності краудсорсингових платформ [2].

До 2030 р. близько 375 млн. працівників (близько 14% світової робочої сили) змушені будуть змінити професію [3]. Нові робочі місця виникатимуть усередині всіх секторів економіки, і особливо в тих видах діяльності, де потрібен персоналізований підхід до виробництва продукту або надання послуги, тобто завдання належать до вищих когнітивних рівнів (здатності аналізувати, синтезувати, мати власні судження, створювати нове) [1, с. 73]. Найбільш ймовірними сферами зайнятості є креативна економіка, кіберекономіка, людиноорієнтовані сервіси.

Крім того, під впливом цифровізації, з одного боку, зростає рівень конкуренції на ринку праці, а з іншого – поширюються можливості професійної самореалізації працівників, що впливає на трансформацію характеру і змісту праці.

Одночасно в умовах цифрової зайнятості зростає важливість інституційного оформлення нових нестандартних форм зайнятості у цифровому сегменті ринку праці [4, с. 18], який на сьогодні є практично неврегульованим.

Список літератури

1. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова, 2020. URL: http://surl.li/njplmu (дата звернення 21.10.2024)

2. The Good Economy: New Roosevelt–Kauffman E-Book Looks Ahead to 2040. Roosevelt Institute and the Kauffman Foundation. URL: https://rooseveltinstitute.org/publications/good-economy-kauffman-e-book-2040/ (дата звернення 21.10.2024)

3. A future that works: automation, employment, and productivity. Executive Summary. URL: https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx (дата звернення 21.10.2024)

4. Петрова І.Л., Балика О.Г., Качан Г.М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and Labour Relations: Theory and Practice,* Volume 10, Issue 1, 2020. С. 10-20. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0040.pdf (дата звернення 21.10.2024)

Калініна С.П.
д.е.н., професор,
декан економіко-правового факультету,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Воскобойник В.В.
аспірант,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

НОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

На сучасному етапі на міжнародному ринку праці відбуваються масштабні структурні зрушення, в рамках яких на доповнення до традиційних форм зайнятості виникають нові, які потребують врахування при вирішенні питань трудоресурсного забезпечення.

Нові форми зайнятості (НФЗ) представлені короткостроковими контрактами, посередництвом через цифрові платформи, а також змінами в традиційних формах організації зайнятості.

Виникнення і зростання обсягів НФЗ пов'язано з двома потужними взаємопов'язаними тенденціями економічного розвитку – глобалізацією і цифровізацією, які оптимізують у міжнародному масштабі процеси економічної взаємодії: алгоритми і цифрові платформи сприяють покращенню прогнозування майбутнього попиту на працю, визначенню перспективних вимог до якісних характеристик робочої сили, створюють можливості для зайнятості за кордоном [1].

Крім того, глобалізація і цифровізація, визначаючи стратегічну спрямованість планів розвитку компаній, сприяють оптимізації діяльності останніх, у тому числі завдяки доступу до людських ресурсів з необхідними характеристиками на міжнародному ринку праці.

Нові форми зайнятості також впливають на організаційно-якісні характеристики зайнятості: одні форми зайнятості пропонують покращені можливості для поєднання роботи і інших форм життя, інші формують графіки роботи відповідно до організаційних вимог бізнес-процесів [2].

Результати опитування, проведеного спільно *Європейською Комісією (ЕС)* та *Організацією Економічного Співробітництва і Розвитку (OECD)* серед міністерств праці в країнах Європи, ОЕСР і G-20, свідчать, що на ринку праці спостерігаються відчутні структурні зрушення, а НФЗ співіснують з традиційними формами зайнятості.

Так, серед нових форм зайнятості найбільший розвиток отримала діяльність з використанням цифрових платформ. Крім того, певні зрушення відбулись у таких сферах, як самозайнятість, трудова діяльність за строковими трудовими контрактами, а також контракти з гнучким режимом організації праці

[3]. Деякі з цих форм пов'язані також з трансформацією відносин між найманими працівниками і роботодавцями, що потребує удосконалення підходів щодо класифікації зайнятості.

Так, постає питання щодо класифікації працівників цифрової сфери – як самозайнятих або як найманих працівників. *Міжнародна класифікація статусу і зайнятості (МКСЗ, 1993 р.),* яку використовують більшість країн, не охоплює всі форми трудових відносин, що виникають. І хоча в 2018 р. МКСЗ була переглянута, вона все ще не охоплює всі форми сучасної зайнятості, так як багатосторонні трудові відносини, залежна самостійна зайнятість тощо.

Крім того, важливою формою нестандартної зайнятості виступає *фрілансерство.* Даний термін не має чіткого визначення і використовується скоріше за фактом. Зазвичай до фрілансерів відносять індивідуальних працівників, які не є найманими працівниками, не мають довгострокових контактів з роботодавцями, не мають визначеного графіка роботи і, як правило, є неінкорпорованими [4].

Розповсюдження фрілансерства багато в чому пов'язано з поширенням цифрових платформ як одного з найбільш дієвих компонентів посередництва для замовників [5]. Робота через цифрові платформи здійснюється у двох формах:

- краудворк;
- робота за запитом через застосунки.

Загалом форми зайнятості, які нещодавно з'явились на ринку праці, не повністю відповідають концепціям нестандартної зайнятості, неформальної зайнятості та фрілансерства, і характеризуються такими проявами:

- трудові відносини, які відрізняються від традиційних відносин «роботодавець – найманий працівник» і самозайнятості;
- трудові відносини, які включають третю сторону;
- нові моделі трудової діяльності – форми праці у вигляді коротких оплачуваних завдань (у порівнянні з більш довготривалими трудовими відносинами);
- більш слабке або відсутнє охоплення системою соціального захисту.

У широкому розумінні *нові форми зайнятості (НФЗ)* представляють собою трудові відносини, організацію трудової діяльності або моделі трудової діяльності, які або виникли вперше в одній або декількох сферах, або за якими спостерігаються високі темпи зростання. НФЗ включають в себе як нові, так і існуючі форми зайнятості, які переживають нову хвилю зростання у відповідь на макроекономічні, законодавчі, нормативні і технологічні зміни [1].

Специфіка нових форм зайнятості полягає в тому, що працівники в рамках НФЗ менше підпадають під регуляторний вплив на ринку праці, ніж працівники стандартних форм зайнятості [6].

Незважаючи на відмінність підходів до класифікації НФЗ, основною рисою нових форм зайнятості є більша їх гнучкість у порівнянні зі стандартними

формами [7]. Так, перегляд МКСЗ-18 було зумовлено у тому числі необхідністю врахування проявів зростання гнучкості ринку праці.

Крім того, нові форми зайнятості демонструють взаємозв'язок між трудовою діяльністю і рівнем добробуту через сукупність аспектів НФЗ, які можуть вплинути на добробут зайнятих осіб (концепція якості зайнятості) [8].

Список літератури

1. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics. URL: https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment (дата звернення 21.10.2024)
2. Wood, A.J., M. Graham, V. Lehdonvirta and I. Hjorth. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. Work, Employment and Society. 2019. Vol. 33, No. 1, pp. 56-75. URL: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017018785616 (дата звернення 21.10.2024)
3. Police Responses to New Forms of Work. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/policy-responses-to-new-forms-of-work_0763f1b7-en (дата звернення 21.10.2024)
4. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics. URL: https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment (дата звернення 21.10.2024)
5. Wood, A.J., M. Graham, V. Lehdonvirta and I. Hjorth. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society.* 2019. Vol. 33, No. 1, pp. 56-75. URL: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017018785616 (дата звернення 21.10.2024)
6. New Forms of Employment: 2020 Update. URL: http://surl.li/mfsgfn (дата звернення 21.10.2024)
7. The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. URL: http://surl.li/qlcmoh (дата звернення 21.10.2024)

Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework. United Nations. New York and Geneva, 2015. URL: http://surl.li/hzegmi (дата звернення 21.10.2024)

Кретов Д. Ю.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри банківської справи
Одеського національного економічного університету
Кущ В. Є.
здобувач факультету фінансів, банківської справи та страхування
Одеського національного економічного університету,
Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ДОХОДНІСТЬ БАНКІВ УКРАЇНИ

Цифровізація банків - складний багатогранний процес трансформації банківського сектора, заснований на фінансових інноваціях та цифрових технологіях, що несе в собі як позитивні наслідки, так і низку ризиків.

Сучасний світовий банківський сектор під впливом цифровізації зазнає радикальних змін, що викликані значною кількістю факторів. Клієнти використовують усе більше каналів отримання банківських послуг, користуючись новими платформами для взаємодії з банками, тому в результаті цифровізації банківських процесів покращується клієнтський досвід [1, с. 336].

Цифровізація банківського сектора несе у собі безліч потенційних вигод для фінансових установ та їх клієнтів. В першу чергу хотілося б відзначити покращений доступ до фінансових послуг. З використанням мобільних додатків та інтернет-банкінгу клієнти можуть (рис. 1).

Це покращує задоволеність клієнтів та забезпечує банкам ширше охоплення аудиторії. А також варто відзначити підвищення ефективності та скорочення витрат для банків. Цифрова трансформація передбачає перехід від традиційних методів до абсолютно нових. Вони побудовані з урахуванням сучасних технологічних рішень. Цей процес впливає на найважливіші аспекти бізнесу. Вони включають: обслуговування клієнтів; організаційну структуру; інтеграцію даних; конфіденційність користувачів; логістику; розвиток продаж.

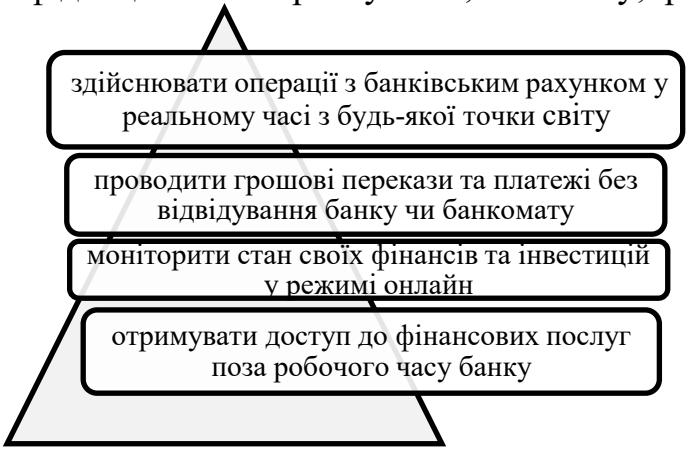


Рис. 1. Можливості інтернет-банкінгу та мобільного банкінгу для клієнтів

Джерело: *складено на основі* [1]

Як один з перспективних напрямків банківського бізнесу, який може підтримати конкурентні можливості банків, слід виділити консультування на основі штучного інтелекту, що включає послуги від онлайн-ботів до автоматизованих касирів та робо-консультантів. Усі ці послуги підвищують якість обслуговування клієнтів, оцінюють цілі клієнтів, їх потреби та фінансові можливості.

Ознаками привабливості цифрових банківських продуктів є висока надійність, дохідність та якість. Діджиталізація банківської діяльності є спрямованою на прибуток від введення сучасних технологій в фінансових галузях. На думку ряду авторів [2], можна виділити нові джерела доходів банку внаслідок цифровізації економіки України (рис. 2).

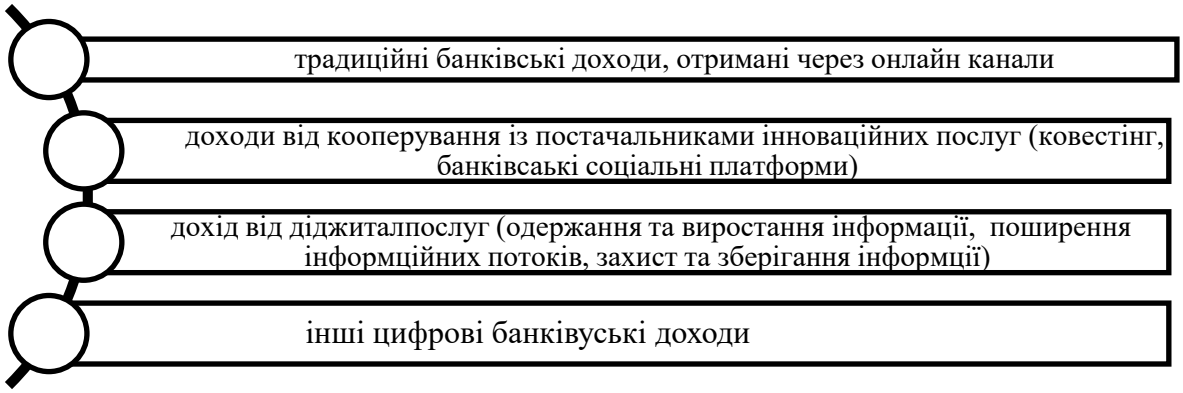


Рис. 1. Класифікація цифрових банківських доходів
Джерело: *складено на основі* [2]

До факторів, що впливають на чистий прибуток банку під час проведення цифровізації, відносяться: чисті процентні доходи, чисті комісійні доходи та операційні витрати. За оцінками аналітичної компанії McKinsey, доходи від нових продуктів, цифрових продажів, цифрової обробки даних у чистих процентних доходах становить 10%. Доходи від інноваційних пропозицій входять до чистих комісійних доходів і становлять 5 % [3]. Отже, спираючись на оцінки McKinsey розрахуємо доходи від цифровізації в АТ «Ощадбанк» (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка доходів АТ «Ощадбанк» за 2019 – 2023 рік, млн. грн.

Показник	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Зміна (+,-) 2023/2018	
							Млн. грн.	В %
Чистий процентний дохід	5450,2	5491,6	7986	13364,5	14986	18732,4	13282,2	243,7
з них дохід від цифровізації	545,0	549,2	798,6	1336,5	1498,6	1873,2	1328,2	243,7
Чистий комісійний дохід	3465,1	4203,0	4962,9	6199,8	5932,2	6642,6	3177,5	91,7
з них дохід від цифровізації	173,3	210,2	248,1	310,0	296,6	332,1	158,9	91,7
Доходи від цифровізації, разом	5450,2	5491,6	7986,0	13364,5	14986,0	18732,4	1487,1	207,0

Джерело: *складено на основі* [4]

Як нам відомо, АТ «Ощадбанк» є одним з високотехнологічних банків України. Банк постійно впроваджує нові інноваційні технології та цифрові послуги для клієнтів. Тому з табл. 1 видно, що з 2018 по 2023 рік доходи від впровадження цифровізації АТ «Ощадбанк» зросли в 2 рази (з 5450,2 млн. грн. в 2018 році до 18732,4 млн. грн. в 2023 році).

Таким чином, сучасне змінене технологіями середовище створює можливості для банків для збільшення доходів: клієнтська база може збільшуватися без необхідності фізичної присутності. Нові цифрові продукти та послуги можна було б пропонувати за дуже низькою граничною вартістю, а ціноутворення варто було б оптимізувати за рахунок розширеного використання баз даних.

Завдяки цифровим технологіям, банки можуть ефективніше задовольняти потреби клієнтів, надавати персоналізовані рішення та розвивати стійку та відповідальну банківську справу.

Поява нових посередників призводить до зниження ефективності та рентабельності банківського бізнесу, тому для збереження конкурентоспроможності банкам потрібно проводити постійний моніторинг ризиків, підвищувати лояльність клієнтів, розвивати культуру спілкування з клієнтами, відстежувати потреби
клієнтів у режимі 24/7, накопичувати, структурувати та керувати великими обсягами інформації та постійно модернізувати бізнес-стратегії. Ті банки, які зможуть успішно адаптуватись та інноваційно розвиватись, матимуть ключ до довгострокового успіху в цій новій епосі фінансової цифровізації.

Список літератури:

1. Акименко Н. В., Мамонтенко Н. С. Банківська система в умовах цифрової економіки. *БізнесІнформ*. 2021. №5. С. 333 - 338

3. Реверчук С.К., Творидло О.І. Банківські доходи в мовах реформування цифрової економіки України. *Науковий збірник «Інтерконф».* 2022. №113. С. 121 - 145

3 Sales automation: The key to boosting revenue and reducing costs. URL: https://www.mckinsey.com/businessfunctions/growth-marketing-and-sales/our-insights/sales-automation-the-key-to-boosting-revenue-and-reducing-costs (дата звернення: 11.10.2024).

4. Офіційний сайт АТ «Ощадбанк». URL: https://www.oschadbank.ua/finansova-zvitnist (дата звернення: 11.10.2024).

Кретов Д. Ю.
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри банківської справи
Одеського національного економічного університету
Шкуренко С. В.
здобувачка факультету фінансів, банківської справи та страхування
Одеського національного економічного університету, Україна

КОРПОРАТИВНИЙ БАНКІНГ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Банки на сучасному етапі в боротьбі за клієнта фокусуються на якості обслуговування і цифровізації продуктів та послуг. Банківський сектор один із перших відчув на собі вплив переходу на цифрову стратегію взаємодії із клієнтами, партнерами [1, с. 162].

Цифрова трансформація передбачає перехід банків до використання цифрових платформ як основи взаємодії з корпоративними клієнтами, змінюються форми цієї взаємодії. Застосування цифрових технологій сприяє забезпеченню омніканальності обслуговування корпоративних клієнтів. Отримання інформації про корпоративного клієнта, проведення оцінки ризиків, пов'язаних із цим клієнтом, здійснюється завдяки спеціальним інформаційним сервісам.

Тенденціями розвитку обслуговування банками корпоративних клієнтів стає омніканальність, вбудовування банківських послуг у бізнес-процеси корпоративних клієнтів, орієнтація на рішення банками та їх екосистемами тих завдань, які стоять перед корпоративними клієнтами, включаючи ведення бухгалтерії, формування звітності.

Поява необанків та створення банками екосистем банків призвело до виникнення принципово іншого підходу для обслуговування корпоративних клієнтів. Банківські екосистеми здатні стати одним із ключових факторів при виборі банку корпоративними клієнтами. На трансформацію обслуговування банками корпоративних клієнтів впливає як трансформація діяльності банків під впливом впровадження цифрових технологій, так і вихід фінтех-компаній та BigTech-компаній на ринок банківських послуг.

Вважаємо, що ключовими напрямками роботи банків з корпоративними клієнтами в умовах цифрової трансформації банківського обслуговування можуть бути напрямки, наведені на рис. 2.

Доцільно виділити такі основні напрями трансформації банківського обслуговування корпоративних клієнтів на рівні банку в умовах переходу до цифрової економіки.

1. Організаційні зміни: зміни у організаційних структурах банків; поява необанків, які обслуговують корпоративних клієнтів; співробітництво з фінтех-компаніями; створення банками цифрових екосистем; співробітництво з маркетплейсами:

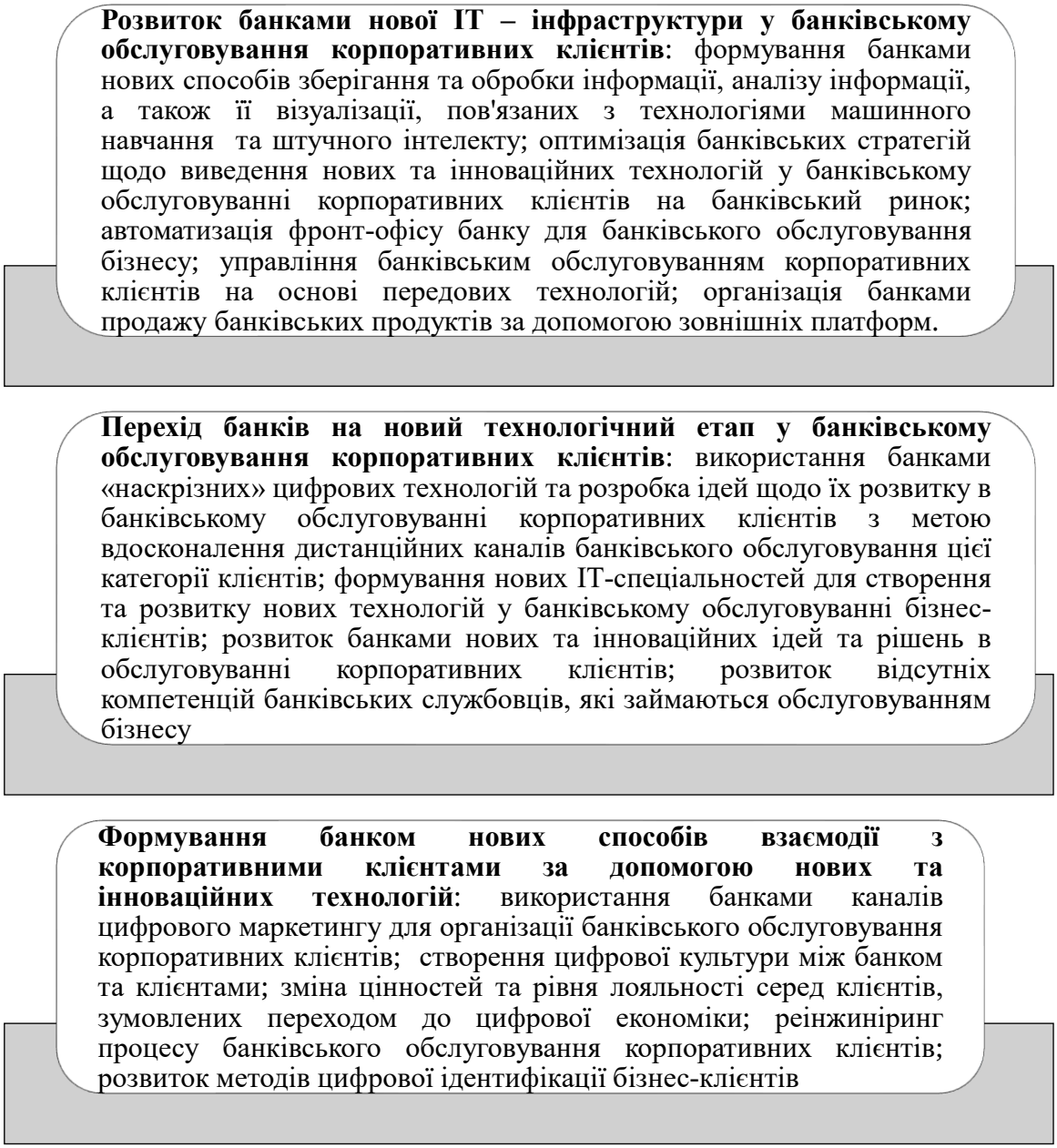


Рис. 2. Ключові напрямки роботи банків з корпоративними клієнтами в умовах цифрової трансформації
Джерело: складено за даними [3]

– зміна організаційних структур банків у зв'язку з нововведеннями обслуговування корпоративних клієнтів, створення нових підрозділів, орієнтованих розробку технологічних рішень до роботи з корпоративними клієнтами;

– створення цифрових банків (необанків), які здійснюють обслуговування корпоративних клієнтів виключно у мережі Інтернет;

– формування технологічних партнерств банків та фінтех-компаній для надання нових сервісів корпоративним клієнтам;

– створення банками екосистем для розширення спектру послуг, що пропонуються корпоративних клієнтів. Існують як універсальні, так і

спеціалізовані екосистеми, наприклад, екосистеми для малих та середніх підприємств, екосистеми з галузевою специфікою.

2. Удосконалення аналітичних процедур на основі застосування цифрових технологій (в т. ч. штучного інтелекту, Big Data) для проведення аналізу інформації, необхідної для обслуговування корпоративних клієнтів, оцінки ризиків, пов'язаних із клієнтами цієї категорії.

3. Операційні зміни: цифровізація банківських бізнес-процесів, пов'язаних з обслуговуванням корпоративних клієнтів; розвиток цифрових платформ; створення нових банківських продуктів, послуг та сервісів на основі цифрових технологій:

– використання цифрових платформ для обслуговування корпоративних клієнтів, пов'язане з радикальними змінами бізнес-культури та бізнес-процесів банку;

– забезпечення омніканальності обслуговування корпоративних клієнтів;

– застосування цифрових технологій для вдосконалення бізнес-процесів банків, включаючи технології штучного інтелекту, інтернету речей, роботизації бізнес-процесів, блокчейна для оптимізації процесу банківського обслуговування корпоративних клієнтів;

– розробка цифрових послуг та продуктів банками для корпоративних клієнтів.

4. Зміна процесів взаємодії з корпоративними клієнтами завдяки застосуванню цифрових технологій (чат-ботів, робототехнічних систем, віртуальних помічників, технологій віртуальної та доповненої реальності).

5. Кадрові зміни: навчання співробітників цифровим компетенціям; зміна кадрового складу працівників з орієнтацією на збільшення частки співробітників, які впроваджують та реалізують нові цифрові технології.

Отже, реалізація потенційних можливостей вдосконалення обслуговування банками корпоративних клієнтів залежатиме від можливостей та успішності використання банками цифрових технологій, а також забезпечення інформаційної безпеки всіх операцій.

Список літератури:

1. Панченко Н., Балацька В., Татьяніна С. Інновації у банківській діяльності в умовах воєнного стану. *Молодий вчений*. 2023. №5. С. 160-163

2. Копилова О.В., Пічугіна Ю.В., Гончар К.О. Діджиталізація банківського сектору України – виклики та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2023. №50. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-47 (дата звернення 01.10.2024)

3. Береславська О. Трансформація банківських послуг в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2024. №60. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-99 (дата звернення 05.10.2024)

Олексюк С. М.
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
ОП «Управління персоналом та економіка праці»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Ланська С. П.
к. е. н., доцент,
в.о. завідувача кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

На сучасному етапі світогосподарського розвитку міграційні переміщення набули ознак важливого чинника трансформаційних змін глобальної економічної системи. Тенденції міжнародної трудової міграції свідчать про різноманітність причин міграційних потоків, що є реакцією на глобальні дисбаланси та потужні соціальні потрясіння, зокрема такі як безпрецедентні демографічні зміни, значна різниця в рівні добробуту, екологічні трансформації, воєнні конфлікти тощо.

За оцінками Міжнародної організації міграції (МОМ), у 2020 р. у світі загалом нараховувалось 280,6 млн. міжнародних мігрантів, що складає 3,6% від загальної чисельності населення світу (у 1970 р. цей показник становив 85,5 млн. осіб або 2,3% відповідно) [1, с. 22]. Тобто за 50 років чисельність міжнародних мігрантів зросла більше, ніж втричі (у 3,3 рази), а частка цієї категорії осіб у загальній чисельності населення світу збільшувалась поступово – в 1,56 рази за весь період (табл. 1).

Таблиця 1

Чисельність міжнародних мігрантів у світі з 1970 р. до 2020 р.

Рік	*Кількість міжнародних мігрантів, ос.*	*Мігранти у % від населення світу*
1970	84 460 125	2,3
1975	90 368 010	2,2
1980	101 983 149	2,3
1985	113 206 691	2,3
1990	152 986 157	2,9
1995	161 289 976	2,8
2000	173 230 585	2,8
2005	191 446 828	2,9
2010	220 983 187	3,2
2015	247 958 644	3,4
2020	280 598 105	3,6

Джерело:[1, с. 22]

Сьогодні практично всі країни світу є залученими до міжнародного обміну людськими ресурсами як імпортери й експортери робочої сили.

До десяти провідних країн тяжіння міжнародних міграційних потоків належать: США, Німеччина, Саудівська Аравія, російська федерація, Великобританія, ОАЕ, Франція, Канада, Австралія, Іспанія.

Перелік найбільших країн-донорів міжнародної трудової міграції очолюють: Індія, Мексика, російська федерація, Китай, Сирія, Бангладеш, Пакистан, Україна, Філіппіни, Афганістан [1, с. 25].

В умовах подолання глобальних економічних дисбалансів, розбіжних демографічних тенденцій та змін клімату, регулювання міграції набуває ознак невід'ємної складової стратегічного вектору національних політик країн із будь-яким рівнем доходу. За умови належного управління міграція може стати рушійною силою процвітання і сприяти досягненню Цілей сталого розвитку ООН [2].

Зокрема, у «Доповіді про світовий розвиток 2023» Світового банку запропоновано комплексну концепцію – *Матрицю відповідності та мотивів* (рис. 1) – для максимізації впливу транскордонних переміщень на розвиток як країн призначення, так і країн походження, а також самих мігрантів і біженців. Запропонована концепція спирається на економіку праці та міжнародне право для визначення пріоритетних політик для чотирьох типів міграції залежно від того, хто і за яких обставин переїжджає.

Позиція мігранта в Матриці відповідності та мотивів частково залежить від його людського капіталу та особистих характеристик, а частково – від політики країни призначення. Перспективні завдання полягають у тому, щоб сприяти покращенню результатів міграції шляхом посилення відповідності всіх навичок і якостей мігрантів країнам призначення [2].

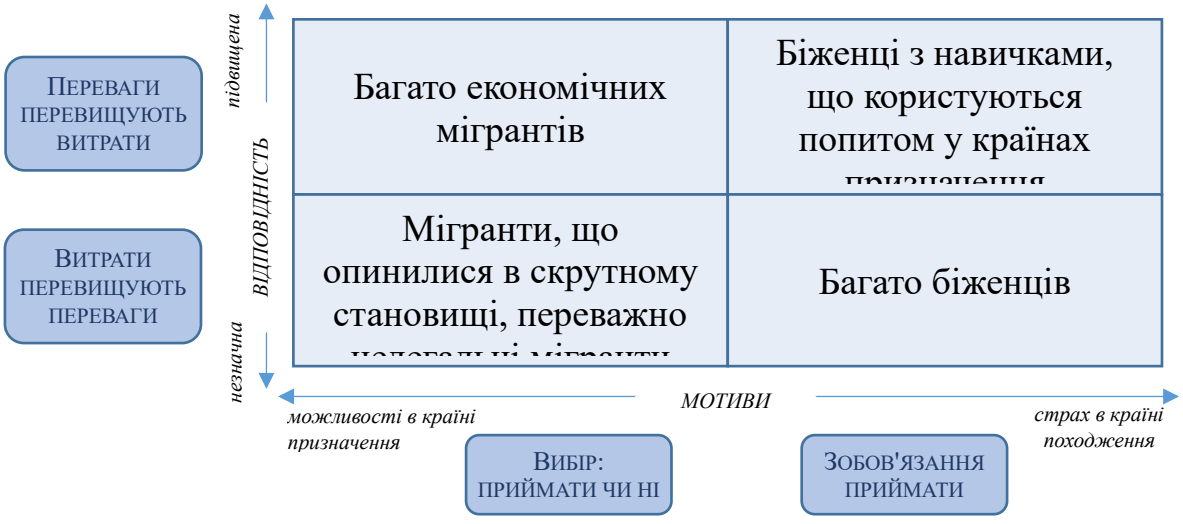


Рис. 1. *Матриця відповідності та мотивів*

Джерело: [2, с. 6]

Примітка: «відповідність» означає ступінь затребуваності навичок мігрантів і їх супутніх якостей потребам країни призначення;
«мотиви» – обставини, за яких особа переміщується - в пошуках можливостей або через «обґрунтовані побоювання» переслідувань, збройного конфлікту або насильства в країні походження.

Такий підхід дозволятиме розрізняти різні типи переміщень і розробляти міграційну політику для кожного з них. При цьому саме міжнародне співробітництво має вирішальне значення для ефективного управління міграцією.

До основних складових цього підходу належать [2]:

– *визнання складності та зростаючої необхідності транскордонних переміщень:* багато країн, незалежно від рівня доходу, є водночас і країнами походження, і країнами призначення мігрантів; через особливості демографічних та кліматичних змін регульована міграція стає все більш актуальною протягом наступних десятиліть для країн з будь-яким рівнем доходу;

– *виокремлення різних типів переміщень з метою визначення відповідних політичних заходів реагування*: від того, наскільки навички та якості мігрантів відповідають потребам країн призначення, значною мірою залежить економічний ефект від їх переміщень; мотиви, що лежать в основі переміщень, визначають зобов'язання країн призначення за міжнародним правом;

– *регулювання міграції на основі стратегічного підходу*: уряди країн походження можуть максимізувати свої вигоди через впровадження проактивної політики з акцентуванням уваги на трудовій еміграції як невід'ємній частині своєї стратегії скорочення бідності; уряди країн призначення можуть проводити міграційну політику «найвищої відповідності» (якостей і навичок іммігрантів потребам держави), що збільшуватиме прибутки, сприяючи економічній та соціальній інтеграції;

– *модернізація управління транскордонними переміщеннями:* використовувати двостороннє співробітництво для посилення ступеня затребуваності навичок і якостей мігрантів потребам країни призначення; організовувати регіональні та глобальні заходи реагування на переміщення біженців, сприяння зменшенню вимушених переміщень; впроваджувати нові та передбачувані інструменти фінансового регулювання; прислухатись до голосів, які зараз недостатньою мірою представлені в багатьох дебатах.

Таким чином, удосконалення регулювання міграції вимагатиме від усіх країн формування політик, що посилюватимуть вплив міграційних потоків на розвиток їх економік і суспільств з виокремленням глобального вектору взаємодії. При цьому переваги від транскордонних переміщень мають збільшуватись, а недоліки зменшуватись завдяки саме міжнародному співробітництву. Актуалізуються питання щодо багатосторонності (мультивекторності) підходів до реалізації напрямів регулювання міграції зі збільшенням відповідних форм та інструментів, зокрема фінансових, а також способів залучення до дискусії представників всіх соціальних груп, що тісно корелює з питаннями формування сучасного інклюзивного суспільства.

Список літератури

1. McAuliffe, M. and L.A. Oucho (eds.), 2024. *World Migration Report 2024*. International Organization for Migration (IOM), Geneva. 284 p. URL: http://surl.li/nrnfgn (дата звернення 22.10.2024)

2. World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. 2023. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1941-4. URL: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023 (дата звернення 22.10.2024)

Познанська Світлана, студентка 31 гр. ФМОІТ
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОГРЕСУ

У сучасному світі технологічний прогрес відіграє ключову роль у розвитку бізнесу та економіки. Інновації в галузі управління людськими ресурсами (HR) стають невід'ємною частиною стратегії підприємств, що прагнуть залишатися конкурентоспроможними. Новаторський розвиток змінює парадигму управління людськими ресурсами. Автоматизація бізнес процесів, штучний інтелект (ШІ) та аналітика даних впливає на всі аспекти HR-процесів, від рекрутингу до розвитку персоналу [1, с. 131].

Сучасні інструменти рекрутингу, такі як онлайн-платформи та соціальні мережі, дозволяють компаніям знаходити таланти з усього світу. Віртуальні асистенти та чат-боти автоматизують процес відбору, забезпечуючи швидкий та ефективний зв'язок з кандидатами, що зменшує час на пошук талантів та підвищує ефективність рекрутингу.

Цифровий прогрес вимагає від співробітників постійного розвитку та набуття нових навичок. Онлайн-курси, вебінари та віртуальні тренінги стають основними інструментами для навчання персоналу. Платформи для віртуального навчання (напр., e-learning) дозволяють компаніям створювати індивідуальні навчальні програми, які відповідають проблемам кожного співробітника, що покращує їх мотивацію та залученість [2, с. 118]. Аналітика даних дозволяє компаніям робити обґрунтовані рішення на основі об'єктивних даних. HR-аналітика допомагає виявляти тенденції, прогнозувати потреби в персоналі та оцінювати ефективність різних HR-програм.

Інноваційний розвиток сприяє впровадженню гнучких робочих умов, таких як віддалена робота та гібридні моделі. Ці умови дозволяють співробітникам краще поєднувати професійне та особисте життя, що позитивно впливає на їхню задоволеність та продуктивність [3, с. 141]. HR-технології дозволяють компаніям краще розуміти потреби та очікування своїх співробітників. Платформи для зворотного зв'язку, такі як опитування та форуми, допомагають HR-відділам отримувати цінну інформацію та вносити необхідні зміни.

Розглянемо на прикладі українських підприємств застосування інноваційних HR-інструментів(див. табл. 1). Аналіз показує, що інноваційні HR-інструменти значно впливають на підприємства, підвищуючи ефективність рекрутингу, глобалізуючи доступ до талантів, оптимізуючи процеси навчання та управління персоналом. Одним з найбільш революційних інструментів є використання штучного інтелекту (ШІ) для рекрутингу. Компанії, такі як SoftServe, вже впровадили ШІ для аналізу резюме та проведення віртуальних інтерв'ю. Це дозволило їм швидше та точніше відбирати кандидатів, зменшуючи час на пошук талантів.

Таблиця 1

Приклади інноваційних HR-інструментів

№	HR-інструмент	Опис	Приклад компанії
1	ШІ для рекрутингу	Аналіз резюме та проведення віртуальних інтерв'ю	SoftServe
2	Онлайн-платформи	Пошук талантів з усього світу	EPAM Systems
3	Віртуальні тренінги	Онлайн-курси та вебінари для навчання персоналу	Grammarly
4	HR-аналітика	Прогнозування потреб у персоналі та оптимізація процесів	PrivatBank
5	Гнучкі робочі умови	Віддалена робота та гібридні моделі	EPAM Systems
6	Платформи для зворотного зв'язку	Опитування та форуми для отримання інформації від співробітників	Grammarly

Джерело: побудовано автором на підставі [4]

Онлайн-платформи для пошуку талантів з усього світу, які використовуються, наприклад, EPAM Systems, розширюють пул потенційних кандидатів та знижують витрати на рекрутинг. Віртуальні тренінги, такі як онлайн-курси та вебінари, які пропонує Grammarly, дозволяють співробітникам навчатися в зручний для них час і місце, що покращує їх мотивацію та залученість. HR-аналітика, яку використовує PrivatBank, дозволяє прогнозувати потреби у персоналі та оптимізувати процеси, що підвищує загальну продуктивність компанії.

Гнучкі робочі умови, такі як віддалена робота та гібридні моделі, які впроваджує EPAM Systems, дозволяють співробітникам краще поєднувати роботу та особисте життя, що підвищує їх задоволеність та лояльність. Платформи для зворотного зв'язку, такі як опитування та форуми, які використовує Grammarly, дозволяють компаніям отримувати цінну інформацію від співробітників, що допомагає виявляти та вирішувати проблеми, а також підвищує залученість співробітників.

Таким чином, інноваційні HR-інструменти відкривають нові можливості для підприємств, підвищуючи їх ефективність та конкурентоспроможність. Впровадження цих інструментів вимагає стратегічного підходу та інвестицій, але вони дозволяють компаніям не лише оптимізувати процеси, але й створювати більш прозоре та ефективне бізнес-середовище.

Незважаючи на численні переваги, інноваційні підходи до управління людськими ресурсами мають свої виклики та ризики. Одним з головних викликів є необхідність адаптації співробітників до нових технологій та процесів. Крім того, впровадження нових інструментів вимагає значних інвестицій та ресурсів.

Компанії повинні враховувати ці ризики та розробляти стратегії для їх мінімізації.

Україна має значний потенціал для розвитку інноваційних підходів до управління людськими ресурсами. Зростаюча кількість IT-компаній та стартапів сприяє впровадженню нових технологій та методів. Державна підтримка та інвестиції в інноваційні проєкти можуть значно прискорити цей процес [5, с. 225].

Висновок. Отже, інноваційні підходи до управління людськими ресурсами в умовах автоматизованого прогресу відкривають нові можливості для компаній. В результаті їх впровадження компанії отримують значні переваги. Найбільш ефективнішим інструментом можна вважати використання ШІ для рекрутингу, який дозволяє зменшити час на пошук талантів. В свою чергу онлайн-платформи знижують витрати на рекрутинг, а віртуальні тренінги покращують мотивацію та залученість співробітників. HR-аналітика підвищує продуктивність компанії, гнучкі робочі умови збільшують задоволеність та лояльність персоналу, а платформи для зворотного зв'язку допомагають виявляти та вирішувати проблем. Українські компанії, такі як "SoftServe", "PrivatBank", "EPAM Systems", "Grammarly" успішно впроваджують визначені підходи, демонструючи їхню ефективність та перспективність. Для подальшого розвитку інноваційних підходів необхідно продовжувати інвестувати в нові технології та навчання персоналу, а також враховувати виклики та ризики, пов'язані з їх впровадженням.

Список використаних джерел

1. Циганок І. Роль інновацій в системі управління персоналом підприємства. м. Харків. 2020. С. 130–132.

2. Шолом С. В. Вплив діджиталізації на управління персоналом в сучасних умовах. *Інноваційні дослідження та перспективи розвитку науки і техніки у XXI столітті* : Міжнар. науково-практ. конф., м. Рівне, 19 жовт. 2023 р. Рівне, 2023. С. 117–119.

3. Свіргун В. Інноваційні підходи управління персоналом. Тернопіль, 2022. С. 141–142.

4. Максютенко І. Є. Управління персоналом в інноваційних компаніях. *Теорія та практика управління суб'єктами підприємництва*. 2020. С. 371–378.

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)

6. Akimova L. M., Akimov O. O. Globalization and modernization of human resources management in the civil service system: historical and organizational aspect. *"Scientific notes of taurida V.I. vernadsky university", series "public administration"*. 2024. № 2. С. 104–109. URL: https://doi.org/10.32782/tnu-2663-6468/2024.2/18 (дата звернення: 16.10.2024).

Орленко О. М.
к.е. н., доцент, кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності,
СлободянМ., 33М
здобувач освітньої програми «Міжнародні економічні відносини»
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Логістика є життєво важливою системою в економіці, яку значно трансформувало повномасштабне вторгнення. Вторгнення практично паралізувало експортні можливості України, а спроби транспортувати зерно наземним шляхом спричинили колапс у логістиці. У 2022 році фізичні обсяги експорту зменшилися на 38,4%. Однак, зважаючи на воєнні умови, результати можна вважати доволі позитивними.

Блокування українських портів ворожою країною завдало потужного удару по національній економіці. До початку вторгнення більшість імпорту та приблизно 70% експорту здійснювалися через морське сполучення (на суму близько $47 млрд), зокрема майже 90% аграрної продукції. Наразі Україна контролює найбільші порти, які забезпечували понад 85% морського вантажообігу, серед них: Одеський,Миколаївський, Ольвія, Чорноморський та Південний.

Нині повітряний простір над Україною закритий для цивільної авіації, що унеможливлює діяльність авіакомпаній як українських, так і іноземних, зокрема в частині вантажних перевезень.

Крім того, існують серйозні проблеми з перевезеннями через кордон: у 2022 році на прикордонних переходах скупчувалися черги до 40 тисяч вагонів. Приблизно 20% вантажів чекали на перетин кордону понад 30 діб, що часто призводило до фінансових втрат для бізнесу, оскільки затримка доставки могла викликати псування товарів. Додатково, простій вагонів супроводжувався нарахуванням зборів на власника вантажу, а також можливими штрафними санкціями за умовами контракту [1].

Критична потреба впровадження системи єЧерги полягає в тому, щоб ефективно "розподілити" одну колону транспортних засобів по різних регіонах країни, щонайменше в межах області. Проте існує одна проблема — це навмисні диверсії з боку певних груп перевізників або асоціацій, які намагаються підірвати роботу єЧерги. Класичний приклад таких дій — це створення труднощів для всієї галузі та експорту з метою отримання додаткового прибутку від сервісних зон. Спеціально організовані автомобілі з водіями реєструються в системі, але навмисно прибувають із затримкою на декілька днів, викликають конфлікти з представниками "Укртрансбезпеки" і блокують дороги, спричиняючи проблеми для всіх учасників процесу [2].

Не слід відкидати людський фактор. Працівники транспортно-логістичних компаній, особливо водії, кур'єри та диспетчери, стикаються з серйозним психологічним тиском через перебування в зонах бойових дій. Постійна загроза обстрілів, мінування доріг та авіаударів створює великий рівень сресу.Робота у сфері логістики також часто ускладнюється через бюрократичний тиск та штучне створення додаткових перепон. Після перемоги важливо, щоб влада усвідомила ті умови, в яких логістичний сектор функціонував під час війни. Таке розуміння допоможе переглянути принципи співпраці з експедиторами, спростити умови їхньої роботи та зменшити бюрократичний тиск, який раніше стримував розвиток галузі [3].

Результати опитування Dive&DiscoveryResearch показали, що головними труднощами для логістичних компаній, що займаються автоперевезеннями, стали: зменшення доходів через підвищення цін на пальне, скорочення кількості замовлень і низькі тарифи на надані послуги (рис. 1) [4 , с. 167-170].



Рис. 1. Основні труднощі на ринку автоперевезень.
Джерело: [4].

Незважаючи на труднощі, вказані в результатах опитування, логістика автоперевезень змогла перевищити показники 2021 року завдяки впровадженню транспортного «безвізу» з ЄС та створенню системи єЧерги, яка дозволила рівномірно розподілити вантажівки по всіх прикордонних пунктах [4, с. 167-170].

Попри війну, представники українського транспортного і логістичного сектору демонструють оптимізм. За даними дослідження «Інфраструктурний індекс 2023», проведеного Європейською Бізнес Асоціацією разом із юридичними компаніями Arzinger та SayenkoKharenko, 84% компаній готові відновити морські перевезення після розблокування українських портів, причому більшість планує зробити це в найкоротші строки.Загалом, 85% підприємств у галузі або не припиняли свою діяльність під час війни, або вже повністю її відновили. Також 66% учасників ринку вважають найважливішим напрямком для інвестицій розвиток автомобільних шляхів, що з'єднують Україну з ЄС [5].

Україна змогла зберегти активний зв'язок із міжнародною спільнотою. Це стало можливим завдяки включенню країни до Транс'європейської опорної транспортної мережі (TEN-T) ще у 2017 році, що надало їй значущу роль у розвитку стратегічного транспортного шляху між Європою та Азією. 27 липня

2022 року Єврокомісія ухвалила пропозицію про оновлення карт Транс'європейської транспортної мережі (TEN-T), зважаючи на необхідність реагувати на агресію Росії проти України. Це рішення спрямоване на посилення нових логістичних зв'язків між Україною та ЄС для полегшення обміну товарами, допомоги та пересування людей, і є черговим кроком до європейської інтеграції України як кандидата на членство [6, с. 79].

Зрештою, для зміцнення стабільності транспортно-логістичних систем важливо вирішити кілька завдань: зниження витрат, поліпшення управління транспортними процесами та оптимізація ресурсів. Підприємство має обирати власну транспортну систему, аби підвищити рівень обслуговування, зменшити час виконання замовлень, збільшити гнучкість у непростих ситуаціях та зміцнити довіру клієнтів. Виконання цих заходів сприятиме розвитку української логістики, яка в перспективі зможе конкурувати з європейськими системами.[6, с. 87]. Після перемоги України галузь логістики отримає можливість здійснити відбудову за рахунок відновлювальних фондів та міжнародної допомоги. Політика держави також має вагомий вплив. Якщо відбудеться зменшення бюрократичного тиску та полегшення процедур митного контролю, це значно пришвидшить розвиток логістики та посприяє збільшенню інвестицій. У результаті транспортно-логістичні компанії зможуть не лише відновити, а навіть перевищити довоєнний рівень перевезень.

Список літератури

1. Берестенко В. Як логістика адаптувалася до війни. *Економічна правда.* 2023. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/07/24/702529/ (дата звернення: 23.10.2024).

2. Кукуруза Г. Як вантажівки "вивозять" логістику у війну. *Економічна правда.* 2023. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/02/8/696834/(дата звернення: 23.10.2024).

3. Берестенко В. Якою є логістика у воєнний час. Центр транспортних стратегій. 2022. URL: https://cfts.org.ua/blogs/yakoyu_e_logistika_u_voenniy_chas_637 (дата звернення: 23.10.2024).

4. Михайлик Н. І. Основні виклики та перспективи розвитку транспортної логістики в умовах війни. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. № 1(20). С.163-172

5. Гусєв Ю. Циганок О. Вечір К. Біроваш М. Галузеві тренди. Стан логістичної галузі в Україні: тренди та особливості. Kyivstar Business Hub. 2024. URL:https://hub.kyivstar.ua/articles/galuzevi-trendi-stan-logistichnoyi-galuzi-v-ukrayini-trendi-ta-osoblivosti (дата звернення: 23.10.2024).

6. Транспорт та логістика: сучасні виклики та перспективи розвитку (Transport & Logistics: Current Challenges and Prospects) : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 18 листопада 2023 р. [під наук ред. Ільченко С. В.] ; НАНУ, МОНУ та ін. Одеса : ДУ ІРЕЕД НАН України, 2023. 166 с.

Таратіна Катерина, студентка 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М., канд. екон. наук, доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет
м. Одеса

ІТ - РІШЕННЯ В АГРОБІЗНЕСІ

Сільське господарство, протягом століть залишаючись основою людської цивілізації, сьогодні переживає період кардинальних змін. Інформаційні технології, що проникають у всі сфери нашого життя, поступово перетворюють традиційне фермерство на високотехнологічний сектор економіки. Ця трансформація відкриває нові можливості для підвищення продуктивності, якості продукції та сталого розвитку сільського господарства.

Одним з найважливіших напрямків застосування ІТ в агробізнесі є точне землеробство. Завдяки використанню супутникових знімків, дронів та спеціального програмного забезпечення, фермери отримують детальну інформацію про стан кожної ділянки поля. Це дозволяє оптимізувати внесення добрив, засобів захисту рослин та полив, що в результаті призводить до збільшення врожайності та зменшення витрат на ресурси. Іншим важливим аспектом цифрової трансформації агробізнесу є автоматизація виробничих процесів. Сучасна сільськогосподарська техніка обладнана системами автоматичного керування, що дозволяють виконувати роботи з високою точністю та ефективністю [1].

Впровадження ІТ-рішень в агробізнесі відкриває нові можливості для розвитку сільського господарства. Вертикальне фермерство, яке передбачає вирощування рослин у штучно контрольованому середовищі, дозволяє отримувати свіжі продукти незалежно від пори року та кліматичних умов. Прецизійна медицина рослин, заснована на генетичних дослідженнях, відкриває можливості для створення рослин, стійких до хвороб та шкідників [2].

Розвиток ІТ-сектора в агропромисловому комплексі створює нові робочі місця для фахівців у галузі інформаційних технологій. Агрономи, інженери, програмісти та інші спеціалісти, які володіють знаннями в галузі сільського господарства та інформаційних технологій, стають затребуваними на ринку праці. Це стимулює розвиток освіти та підвищення кваліфікації кадрів [3].

Майбутнє сільського господарства базуватиметься на тісній співпраці людей та машин. Цифрова трансформація агросектору відкриває перед нами безмежні можливості для підвищення продуктивності, якості продукції та сталого розвитку сільського господарства. Однак, для успішної реалізації цього потенціалу необхідно вирішити ряд проблем, таких як висока вартість технологій, недостатня кваліфікація кадрів та відсутність розвиненої інфраструктури. Тільки спільними зусиллями держави, бізнесу та наукової спільноти ми зможемо побудувати сучасне та ефективне сільське господарство [4].

Інформаційні технології (ІТ) все більше інтегруються в аграрний сектор, і цей процес завершується до значних змін у тому, як фермери планують, керують

і використовують свою діяльність. Існує багато рекомендованих систем, які вже зарекомендували себе на ринку і широко використовують для виконання різноманітних завдань в агробізнесі. В таблиці 1 наведені конкретні ІТ-систем, які працюють в агросектори.

Таблиця 1

ІТ-системи переваги використання

ІТ-системи	Переваги використання
John Deere Operations Center	Дає фермерам можливість відстежувати роботу техніки, збирати дані про поля та врожайність для точного планування робіт.
Climate FieldView	Система, яка аналізує дані сенсорів і супутників, допомагає прийняти рішення щодо використання ресурсів і прогнозувати врожай.
Trimble Ag Software	Спеціалізується на управлінні фермерськими господарствами, пропонуючи інструменти для моніторингу полів, ведення обліку ресурсів та оптимізації польових робіт.

Джерело: побудовано авторами на основі [5].

Отже, інформаційні технології перетворюють традиційне сільське господарство, відкриваючи перед агропромисловим комплексом безмежні горизонти. Вони дозволяють підвищити продуктивність, покращити якість продукції, зберегти природні ресурси та створити нові бізнес-моделі. Незважаючи на труднощі, цифровий розвиток агросектору є неминучим процесом, який вимагає спільних зусиль держави, бізнесу та наукової спільноти.

Список літератури

1. Вовк С. Г. Аспекти застосування систем підтримки прийняття рішень в управлінні сільгосппідприємством: вісник Львівського державного аграрного університету. 2007. С. 198 – 201.

2. Козенкова В., Ніколаєва О. Сучасні інформаційні технології прогнозування врожаю в агробізнесі: Дніпровський державний аграрно-економічний університет. 2023. С. 19 – 21.

3. Шрамко І. Застосування смарт-технологій в аграрному бізнесі України: Дніпровський державний аграрно-економічний університет. 2023. С. 23 – 31.

4. ІТ технології для ведення агробізнесу в Україну. 2023. URL : https://expresssoft.com.ua/uk/it-tehnologii-dlja-vedennja-agrobiznesu-v-ukraini/ (дата звернення 15.10.2024).

5. Система управління агропідприємством. 2023. URL: http://surl.li/wigyyy (дата звернення 15.10.2024)

6. Бондаренко Л. В. Впровадження нових інформаційних технологій у професійну діяльність агронома: Миколаївський національний аграрний університет. 2017. С. 1-7.

Сучасні технології в сільському господарстві. 2023. URL: https://eos.com/uk/blog/suchasni-tekhnolohii-v-silskomu-hospodarstvi/ (дата звернення 15.10.2024).

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

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК HR-СФЕРИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В умовах глобалізації все більшого значення набуває інноваційний розвиток у сфері людських ресурсів крізь призму цифрових технологій. Сучасні тенденції в HR напряму пов'язані з глобальними викликами, такими як пандемія, яка стимулює масові цифрові та структурні трансформації. В таких умовах саме цифровізація стала ключовим фактором розвитку з метою автоматизації процесів найму, впровадження штучного інтелекту для пошуку нових талантів і управління потенціалом. Цифрові платформи, такі як Bullhorn, Recruitnow, Minggo, Jobdigger та інші, сприяють ефективній роботі людей на всіх етапах від найму до розвитку та утримання. ODUM.digital– яскравий приклад, який створює цифрову екосистему підтримки талантів, що відповідає сучасному тренду діджиталізації кадрової сфери [1].

Інноваційний розвиток у HR-сфері особливо важливий в умовах глобалізації світового ринку. Використання цифрових технологій у данній сфері є не тільки трендом, але й необхідністю для сучасних організацій, оскільки глобалізація та цифровізація допомагають змінити методи управління персоналом і створюють нові виклики та можливості.

Глобалізація є однією з головних сил, що формують нові умови у сфері людських ресурсів. Відкриття кордонів для переміщення товарів, капіталу та робочої сили призвело до формування транснаціональних команд, необхідності адаптації до культурних і соціальних відмінностей і посилення конкуренції за таланти. Відповідно, сучасні підприємства стикаються з новими викликами в управлінні персоналом: залученні та утриманні відмінних співробітників, розвитку інклюзивної корпоративної культури та управлінні багатонаціональними командами. За цих умов цифрові технології відкривають нові можливості для вдосконалення HR-процесів [2].

У доповіді розглядається питання розвитку інновацій у сфері людських ресурсів в умовах глобалізації та роль цифрових технологій у трансформації процесів людських ресурсів. Зокрема, обговорюватиметься вплив глобальних викликів, таких як пандемія, які сприяли масштабній цифровізації та автоматизації процесів підбору персоналу та управління персоналом за допомогою штучного інтелекту.

Саме цифрові технології кардинально змінили традиційні методи управління персоналом, перетворивши їх на автоматизовані, гнучкі та персоналізовані процеси. Основні сфери впровадження цифрових інновацій в HR - це автоматизація щоденних процесів, віртуальний підбір персоналу, використання аналітики та прогнозування, а також підвищення мобільності та підтримка віддаленої роботи. Завдяки системам управління персоналом

автоматизація повсякденних процесів дозволяє організаціям швидше та ефективніше виконувати такі завдання, як хронометраж, нарахування заробітної плати, документообіг, підбір персоналу. В підсумку такі новації дозволяють звільнити фахівців з управління персоналом від повсякденних завдань, дозволяючи їм зосередитися на стратегічних аспектах управління людьми. Одним із важливих елементів цифрових інновацій є віртуальний набір та адаптація нових співробітників.

Сучасні навчальні платформи пропонують організаціям можливість проводити тренінги для своїх співробітників у зручному форматі. Це сприяє підвищенню якості співробітників, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну ефективність компанії та корпоративну культуру. Тому цифрові технології не тільки спрощують управління людськими ресурсами, а й створюють нові можливості для організаційного розвитку шляхом підвищення продуктивності, гнучкості та ефективності управління персоналом [3].

Хоча оцифрування кадрових процесів має явні переваги, цей процес не позбавлений проблем.

По-перше, впровадження нової технології вимагає значних фінансових витрат і часу на адаптацію.

По-друге, автоматизація окремих кадрових функцій може призвести до втрати робочих місць у цій сфері, створюючи додаткові соціальні ризики.

По-третє, захист даних і конфіденційність інформації про співробітників залишаються важливим питанням, оскільки цифрові системи вразливі до кіберзагроз.

Ще один аспект - культурна адаптація співробітників до нових технологій. Деякі співробітники можуть бути стійкими до цифрових інновацій, тому для ефективного впровадження нових інструментів необхідні програми навчання та інформаційно-пропагандистської роботи.

На наш погляд інноваційні розробки в HR крізь призму цифрових технологій повинні не тільки автоматизувати щоденні процеси, але й забезпечити більш персоналізований підхід до управління людьми. Цифровізація не повинна перетворювати HR на «машину», яка лише обробляє дані. У цьому процесі людський фактор залишається ключовим. Метою кадрових інновацій має бути створення середовища, в якому працівники відчуватимуть підтримку та розуміння роботодавцем. Наприклад, розробка систем зворотного зв’язку на основі штучного інтелекту дозволить менеджерам отримувати оперативну інформацію про емоції співробітників, що дозволить швидко реагувати на їхні потреби.

В умовах глобалізації цифрові технології також мають сприяти розвитку міжнародних HR-практик з урахуванням культурних відмінностей. Цифрові інструменти допомагають не тільки виконувати адміністративні завдання, але й створювати єдину корпоративну культуру серед співробітників з різних країн і континентів [4]. Однак важливо не забувати про людський фактор і соціальні аспекти інновацій, адже майбутнє HR полягає в гармонійному поєднанні технологій і людяності.

Список літератури:

1. Staffing & Recruitment Digital Ecosystem. URL: https://www.odum.digital/en/ecosystem/staffing-recruitment-digital-ecosystem/ (дата звернення 13.10.2024).

2. Грибіненко О. Діджиталізація економіки в новій парадигмі цифрової трансформації. *Міжнародні відносини.* 2018. № 16. С. 35-37.

3. Король С., Польовик Є. Діджиталізація економіки як фактор професійного розвитку. *Modern Economic*. 2022. № 18, С. 67–73.

4. Ковальчук О., Кобилкін Д., Зачко О. Діджиталізація процесів управління персоналом проектно-орієнтованих організацій у сфері безпеки. *ITPM.* 2022. С. 183–195.

5. Гострик О.М. , Дербенцев В.Д., Тішков Б.О. Виикористання сучасних програмних засобів автоматизації прийняття управлінських рішень. *Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку: матеріали У Міжн. наук. - метод. конф. (3-4 лютого 2022 р.).* Одеса : Центр підвищення кваліфікації освітніх технологій. Одеса, ОНЕУ, 2022, С. 352-353. URL: https://tinyurl.com/27ng8qjh (дата звернення 13.10.2024).

6. Бахарєв С.А., Гострик О.М. Особливості використання системи Industrial internet of things для реалізації технології машинного навчання в логістиці. *Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи»*(м. Одеса, 22-23 вересня 2023 р.) Одеса, ОНЕУ, 2023. 610 с.(С.332-333) URL: https://tinyurl.com/yu6gm9ht (дата звернення 13.10.2024).

7. Вонбрег Т.В., Головко А.А. Рекрутинг персоналу в умовах діджиталізації. *Бізнес інформ.* 2020. №6. С. 313-318.

8. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління.* 2019. №2. С.93-111.

9. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. С. 59-67.

10. Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу . Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. 2018 .№ 1.
С. 172-191.

11. Complex Networks Theory and Precursors of Financial Crashes./ V. N. Soloviev,V., Solovieva, A.Tuliakova, A. Hostryk, Lukáš Pichl// In: Kiv, A. (ed.) Machine Learning for Prediction of Emergent Economy Dynamics, Proceedings of the Selected Papers of the Special Edition of International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2-MLPEED 2020), Odessa, Ukraine, July 13-18, 2020. CEUR Workshop Proceedings. Published on CEUR-WS: 26-Oct-2020. Vol-2713. P. 53-67. URL: http://ceur-ws.org/Vol-2713/paper03.pdf (дата звернення 13.10.2024)

Петровська О. М.
к. п. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Хом'якова Н.А.
здобувачка освітньої програми «Економіка праці та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В КРАЇНАХ ЄС

Соціальна економіка відіграє важливу роль у забезпеченні стійкого розвитку та соціальної справедливості в країнах Європейського Союзу. Вона є важливим елементом стратегії ЄС, спрямованої на створення більш справедливого, інклюзивного та стійкого суспільства. Вона допомагає вирішувати соціальні проблеми, підтримує економічний розвиток та сприяє досягненню цілей сталого розвитку. Організації соціальної економіки, такі як кооперативи та соціальні підприємства, створюють робочі місця, особливо в регіонах з високим рівнем безробіття. Це сприяє економічному зростанню та стабільності на місцевому рівні.

В свою чергу соціальна економіка є важливим елементом стратегії ЄС, спрямованої на створення більш справедливого, інклюзивного та стійкого суспільства. Вона допомагає вирішувати соціальні проблеми, підтримує економічний розвиток та сприяє досягненню цілей сталого розвитку.

Пандемія COVID-19 мала значний вплив на соціальну економіку країн ЄС. Багато країн впровадили програми підтримки бізнесу та населення, щоб зменшити негативні наслідки пандемії. Це включало фінансову допомогу, субсидії на заробітну плату та інші заходи соціального захисту. Пандемія спричинила одну з найбільших глобальних рецесій в новітній історії. Багато підприємств, особливо в секторі послуг, були змушені закритися або скоротити свою діяльність через карантинні обмеження[1].

Також пандемія прискорила процеси автоматизації та цифровізації, що вплинуло на ринок праці. Багато працівників були змушені перекваліфікуватися або працювати дистанційно. Це також призвело до зростання попиту на нові навички та професії. Що є не менш важливим, змінила поведінку споживачів, зокрема, збільшила попит на онлайн-послуги та електронну комерцію.

Впровадження "зеленої" економіки стало важливим напрямком соціальної політики ЄС. Зелена угода передбачає створення нових робочих місць у секторах відновлюваної енергетики та екологічного транспорту, що сприяє зменшенню безробіття та підвищенню рівня життя населення. Європейська Зелена Угода (ЄЗУ) є амбітною ініціативою Європейського Союзу, спрямованою на перетворення Європи на перший у світі кліматично-нейтральний континент до 2050 року.

Європейська Зелена Угода (ЄЗУ) є амбітною ініціативою Європейського Союзу, спрямованою на перетворення Європи на перший у світі кліматично-нейтральний континент до 2050 року. Вона охоплює широкий спектр заходів, спрямованих на боротьбу зі зміною клімату, збереження біорізноманіття,

зменшення забруднення та перехід до сталої економіки. Кліматична нейтральність до 2050 року: Головна мета ЄЗУ – досягнення нульових чистих викидів парникових газів до 2050 року. Це включає скорочення викидів на 55% до 2030 року порівняно з рівнем 1990 року. Завдяки цьому Зелена Угода буде охоплювати в собі ключові ініціативи та законодавчі акти, декілька з них це Європейський кліматичний закон: Закріплює мету досягнення кліматичної нейтральності до 2050 року на законодавчому рівні. Також Пакет Fit for 55: Комплекс заходів, спрямованих на скорочення викидів парникових газів на 55% до 2030 року. Включає регулювання викидів, розвиток відновлюваної енергетики та інших заходів

Європейська Зелена Угода має на меті не лише боротьбу зі зміною клімату, але й створення нових робочих місць, підвищення якості життя населення та забезпечення сталого економічного зростання. Вона передбачає значні інвестиції в зелені технології, інновації та інфраструктуру, що сприятиме економічному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності ЄС на глобальному рівні [3].

Вихід Великобританії з Європейського Союзу, відомий як Brexit, мав значний вплив на соціальну економіку як Великобританії, так і країн ЄС. Зокрема, виникли питання щодо соціального захисту громадян ЄС, які працювали у Великобританії, та британців, які працювали в країнах ЄС. Це вимагало нових угод та регулювань для забезпечення прав працівників. До ключових аспектів цього впливу входять економічні наслідки, ринок праці, соціальний захист, фінансові та політичні наслідки, соціальна стабільність.

Brexit призвів до змін у торгівельних відносинах між Великобританією та ЄС. Введення нових митних процедур та регуляцій ускладнило торгівлю, що вплинуло на бізнеси по обидва боки Ла-Маншу. Це призвело до зниження обсягів торгівлі та уповільнення економічного зростання. Вихід Великобританії з ЄС також вплинув на системи соціального захисту. Громадяни ЄС, які проживали у Великобританії, та британці, які проживали в країнах ЄС, зіткнулися з невизначеністю щодо своїх прав на соціальний захист. Це вимагало нових угод та регуляцій для забезпечення прав цих громадян.

Що стосується соціальної стабільності, цей хід викликав соціальну напругу як у самій Великобританії, так і в країнах ЄС. Це включало питання ідентичності, міграції та соціальної інтеграції, що вплинуло на соціальну стабільність.[4]

Brexit став важливим уроком для ЄС, показавши необхідність більш тісної інтеграції та співпраці між країнами-членами для забезпечення стабільності та добробуту.

Багато країн ЄС впровадили соціальні реформи, спрямовані на покращення системи соціального захисту та зменшення соціальної нерівності. Наприклад, у Німеччині та Франції були збільшені витрати на соціальні програми, що допомогло підтримати малозабезпечені верстви населення.

Реформи соціальної політики є одним з найбільш важливих питань не тільки для окремих держав-членів ЄС, а й для Європейського Союзу загалом. Вартість економічної інтеграції при відсутності адекватного рівня соціального захисту – це зростання нерівності, відсутності безпеки і маргіналізації серед

громадян ЄС. Гендерна нерівність та нерівність серед молоді, проблеми на ринку праці і в суспільстві стримують економіку та соціальний прогрес.

У 2023 році країни Європейського Союзу продовжили впроваджувати різноманітні соціальні реформи, спрямовані на покращення добробуту громадян, підвищення рівня зайнятості та забезпечення соціальної справедливості. У червні 2023 року країни ЄС погодили реформу системи надання притулку, яка передбачає більш справедливий розподіл відповідальності між державами-членами та покращення умов для біженців. Ця реформа спрямована на зменшення навантаження на країни, які приймають найбільшу кількість біженців, та забезпечення більш ефективного управління міграційними потоками.

Європейська комісія вжила рішучих заходів для боротьби з корупцією, включаючи гармонізацію правил щодо визначення корупційних правопорушень та покарань за них. У травні 2023 року було запропоновано новий спеціальний режим санкцій, спрямований на тяжкі корупційні діяння у всьому світі. Що є не менш важливим, комісія також потурбувалася за розвиток системи охорони здоров'я. Після пандемії COVID-19 ЄС продовжує зміцнювати систему охорони здоров’я, створюючи Союз охорони здоров’я. Це включає підвищення готовності до майбутніх пандемій, покращення доступу до медичних послуг та забезпечення рівного доступу до вакцин та ліків.

ЄС активно працює над підвищенням рівня зайнятості та професійної підготовки громадян. Це включає інвестиції в освіту та професійну підготовку, підтримку підприємництва та створення нових робочих місць.

Також у 2023 році ЄС продовжив впроваджувати заходи для захисту прав працівників, включаючи забезпечення безпеки та здоров’я на робочих місцях, рівних прав для всіх працівників та підтримку гнучких форм зайнятості[1].

Ці реформи спрямовані на створення більш справедливого та інклюзивного суспільства, де кожен громадянин має рівні можливості для розвитку та добробуту.

У висновку можна підкреслити, що Європейський Союз продовжує активно працювати над забезпеченням стійкого розвитку, соціальної справедливості та економічного зростання. Враховуючи Зелену угоду, вплив пандемії COVID-19, Brexit та соціальні реформи, можна зробити висновок, що ЄС залишається на шляху до створення більш стійкого та інклюзивного суспільства, готового до майбутніх викликів.

Список літератури:

1. Соціальна політика ЄС: сучасні виклики та перспективи. 2023. URL. http://surl.li/zkbhfm (дата звернення 22.10.24)
2. Вплив COVID-19 на економіку і суспільство країни. 2021. URL. http://surl.li/mrxheq (дата звернення 22.10.24)
3. Зелена угода - EU for Ukraine. 2021.URL. http://surl.li/ezysom (дата звернення 22.10.24)
4. Вихід Британії з ЄС: які наслідки Брекзіта для всього світу. 2020. URL. http://surl.li/dtqxyt (дата звернення 22.10.24)

Чехова К. Ю.
здобувач освітньої програми «Міжнародні економічні відносини»,
освітня програма «Міжнародні економічні відносини»
Одеський національний економічний університет
Воронова О.В.
к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин,
Одеський національний економічний університет

ПРАВОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ ФАРМАЦЕВТИЧНОЮ ПРОДУКЦІЄЮ

Національні правові норми, що регулюють фармацевтичну продукцію, мають вирішальне значення для гарантування якості, безпеки та ефективності лікарських засобів, які надходять як на внутрішні, так і міжнародні ринки. Кожна країна встановлює власні юридичні вимоги щодо імпорту та експорту фармацевтичних товарів, що включають ліцензування, сертифікацію, митне регулювання, а також регламентацію реєстрації та проведення клінічних досліджень нових препаратів.

Постачальники, імпортери та експортери фармацевтичної продукції зобов'язані отримувати відповідні ліцензії від національних контролюючих органів. Ці ліцензії надаються на основі дотримання підприємствами та продукцією встановлених стандартів якості, безпеки і ефективності. Вони можуть вимагати виконання умов, що стосуються виробничих потужностей, дотримання стандартів належної виробничої практики (GMP), а також умов зберігання та транспортування товарів.

Препарати, що імпортуються або експортуються, повинні пройти сертифікацію для підтвердження своєї відповідності національним стандартам [1]. Цей процес може включати перевірку документів, які підтверджують безпечність та ефективність продукту, а також контроль якості зразків в акредитованих лабораторіях. У деяких країнах сертифікація також вимагає надання сертифікатів відповідності стандартам GMP або ISO.

Фармацевтична продукція підлягає ретельному митному контролю при перетині кордонів. Митники перевіряють відповідність вантажу супровідним документам, сертифікатам якості, ліцензіям на продаж і ввезення, а також дотримання умов зберігання та транспортування. Крім того, контроль може включати в себе перевірку відповідності міжнародним стандартам виробництва. У деяких випадках митне регулювання передбачає сплату митних зборів або податків, що залежить від типу продукції, її вартості та умов торгівлі між країнами.

Важливим аспектом митного контролю є моніторинг термінів придатності, упаковки та маркування товарів, які повинні відповідати вимогам як країни-експортера, так і країни-імпортера. Це дозволяє уникнути ввезення небезпечної або неякісної продукції.

Забезпечення якості, безпеки та ефективності фармацевтичних товарів є критично важливим завданням національних регуляторних органів. Вони

відповідають за аудит виробництв, проведення клінічних досліджень і спостереження за безпечністю лікарських засобів на ринку. Найбільш значущими регуляторними органами на міжнародній арені є Адміністрація з контролю за продуктами і ліками США (FDA) та Європейське агентство з лікарських засобів (EMA). Кожне з цих агентств має власні процедури затвердження та моніторингу, які націлені на захист здоров'я населення і гарантування безпеки фармацевтичних продуктів.

Глобалізація ринку фармацевтики підвищує значення міжнародної співпраці між регуляторними органами. Спільні зусилля у стандартизації, обміні інформацією та проведенні оцінки ризиків сприяють зростанню рівня безпеки та ефективності лікарських засобів у світі [2].

Процес реєстрації нових лікарських засобів є ключовим етапом перед їх виходом на ринок. Національні регуляторні органи визначають чіткі вимоги до клінічних випробувань. Перед початком випробувань на людях нові препарати проходять доклінічні випробування на тваринах та "in vitro" для оцінки їх токсичності, фармакокінетики та фармакодинаміки. Після цього проводяться клінічні випробування, що зазвичай включають три фази: у першій оцінюється безпечність препарату на невеликій групі здорових добровольців, у другій - його ефективність на пацієнтах, а в третій - випробування проводяться на великій групі для підтвердження ефективності та виявлення побічних ефектів.

Після успішного завершення клінічних досліджень виробник подає заявку на реєстрацію препарату до національного регуляторного органу, яка включає звіт про дослідження, опис виробництва та дані контролю якості. Регуляторний орган ретельно перевіряє матеріали та ухвалює рішення про надання дозволу на продаж або потребу в додаткових дослідженнях.

Після виходу препарату на ринок регуляторні органи моніторять його безпечність й ефективність в умовах реального використання, збираючи дані про побічні ефекти та вживаючи заходів у разі виникнення проблем.

Міжнародна торгівля фармацевтичною продукцією є складним процесом, регульованим як правовими нормами, так і економічними інструментами [3]. Економічні чинники, такі як митні тарифи, нетарифні бар'єри, торговельні угоди та політики підтримки національних виробників, відіграють важливу роль у формуванні умов для торгівлі між країнами.

Митні тарифи є одним із основних економічних інструментів, що впливають на міжнародну торгівлю фармацевтичними продуктами. Вони є податками, що стягуються з товарів під час ввезення [4]. Рівень тарифів може суттєво впливати на вартість лікарських засобів для споживачів, а уряди використовують їх для захисту національних виробників та поповнення бюджету. Проте високі тарифи можуть обмежити доступ населення до нових лікарських засобів, особливо в країнах, що розвиваються.

Нетарифні бар'єри складаються з регуляторних і адміністративних вимог до імпорту фармацевтичних товарів. Це можуть бути квоти, сертифікаційні вимоги, складні ліцензійні процедури, санітарні та фітосанітарні заходи, а також технічні вимоги до маркування чи упаковки. Ці бар'єри можуть бути складнішими для подолання ніж митні тарифи, оскільки вони залежать від

різноманітних стандартів, що можуть відрізнятися в кожній країні, створюючи додаткові витрати для виробників та обмежуючи доступність товарів на міжнародних ринках.

Економічні угоди, такі як зони вільної торгівлі та митні союзи, суттєво спрощують торгівлю фармацевтичними продуктами, зменшуючи торгові бар'єри між учасниками, що стимулює вільний обіг товарів [5-8].

Політика держав в галузі економіки, зокрема субсидії, податкові пільги та державні закупівлі, значно впливають на розвиток фармацевтичної індустрії та її експортні можливості. Уряди можуть надавати податкові пільги для фармацевтичних компаній, які займаються інноваціями або експортом, що створює вигідні умови для зростання цієї галузі [6].

Отже, правові та економічні аспекти регулювання міжнародної торгівлі фармацевтичною продукцією є складними та багатогранними. Вони охоплюють не лише міжнародні правові норми, такі як Угода TRIPS та діяльність Всесвітньої організації охорони здоров'я, але й національні юридичні вимоги, що стосуються ліцензування, сертифікації та митного оформлення фармацевтичних товарів.

Економічні чинники регулювання, серед яких митні тарифи, нетарифні бар'єри, економічні угоди та підтримка національних виробників, суттєво впливають на розвиток міжнародної торгівлі фармацевтичною продукцією.

Раціональне використання цих механізмів дозволяє врівноважити інтереси держав, виробників і споживачів, забезпечуючи доступність лікарських засобів на глобальних ринках.

Список літератури

1. Association of Pharmaceutical Research and Development (APRaD). Trends in Ukrainian Pharmaceutical Exports, 2023. URL: https://aprad.org/ (дата звернення 23.10.2024)

2. Baker Tilly Україна. Стратегії виходу на міжнародні ринки для фармацевтичної продукції, 2023. URL: https://www.bakertilly.ua (дата звернення 23.10.2024)

3. BDO Україна. Аналіз зовнішньої торгівлі фармацевтичною продукцією, 2023. URL: https://www.bdo.ua (дата звернення 23.10.2024)

4. Bloomberg. Україна: аналіз ринку фармацевтичної продукції та перспективи зростання експорту, 2023. URL: https://www.bloomberg.com/profile/country/UKR (дата звернення 23.10.2024)

5. Boston Consulting Group (BCG). Ukraine's Export Strategy: Focus on Pharmaceuticals, 2023. URL: https://www.bcg.com/ (дата звернення 23.10.2024)

6. Center for Strategic and International Studies (CSIS). Ukraine's Trade with the EU: Pharmaceutical Products Perspective, 2023. URL: https://www.csis.org/ (дата звернення 23.10.2024)

7. Deloitte Україна. Аналіз фармацевтичного ринку України: перспективи експорту, 2023. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk.html (дата звернення 23.10.2024)

8. European Business Association (EBA). Export Challenges and Opportunities for Ukraine's Pharmaceuticals, 2023. URL: https://eba.com.ua/ (дата звернення 23.10.2024)

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

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цифрова трансформація стала ключовим драйвером змін у бізнес-середовищі, зумовлюючи радикальну перебудову процесів управління компаніями та стратегій розвитку. Впровадження інноваційних технологій, таких як великі дані (Big Data), штучний інтелект (AI) та блокчейн, дозволяє бізнесам досягати нових рівнів продуктивності, гнучкості та адаптивності до змін. Проте поряд з можливостями цифрова трансформація створює нові виклики для організацій: від необхідності постійного навчання персоналу до трансформації корпоративної культури та впровадження нових підходів до управління проєктами й командами.

Актуальність цієї теми зумовлена потребою бізнесів швидко адаптуватися до мінливих умов ринку, що характеризуються глобальною конкуренцією та зростанням вимог споживачів. Сучасний бізнес не може ефективно функціонувати без інноваційного менеджменту, орієнтованого на впровадження технологій та оптимізацію внутрішніх процесів. Відсутність адаптації до цифрових змін ставить під загрозу конкурентоспроможність та виживання компанії в умовах стрімкої еволюції ринку.

Цифрова трансформація є комплексним процесом інтеграції сучасних цифрових технологій у всі аспекти діяльності організації з метою підвищення її ефективності, гнучкості та конкурентоспроможності [1]. На відміну від простого впровадження інформаційних технологій, цифрова трансформація охоплює зміни в бізнес-процесах, організаційній структурі та культурі, а також у взаємодії з клієнтами та партнерами.

Цифровізація не обмежується впровадженням нових технологій, вона змінює підходи до стратегічного мислення, формування цінностей та бізнес-моделей компаній. Одним із ключових аспектів є орієнтація на клієнта та персоналізація продуктів і послуг завдяки аналітиці даних. З точки зору внутрішніх процесів, цифрова трансформація передбачає автоматизацію рутинних операцій, що дозволяє менеджменту зосередитися на стратегічних ініціативах.

Технологічна революція переводить HR-технології в цифровий формат, автоматизує більшість HR-функції на підприємстві. Однією з найпоширеніших функцій, що піддається цифровізації, є автоматизація процесу рекрутингу. За допомогою спеціалізованих платформ і систем на основі штучного інтелекту (AI) компанії значно прискорюють пошук та відбір кандидатів.

Інструменти автоматичного аналізу резюме дозволяють швидко відфільтровувати найбільш релевантні заявки. Прикладом такого підходу є

компанія Unilever, яка впровадила AI-рішення для попереднього відбору кандидатів, що скоротило час на рекрутинг на 75% та підвищило точність вибору персоналу [2]. Зупинимося детальніше на можливостях, які надає підприємствам цифрова трансформація HR та розглянемо конкретні приклади компаній, які ці покращення використовують (Таблиця 1).

Таблиця 1

Можливості, які підприємства використовують за рахунок цифровізації систем HR-менеджменту

№	Цифрові зміни	Компанії, що використовують
11	Автоматизація HR-процесів на основі використання інтегрованих мобільних додатків	Uber, Uklon, Arbnb, KFS
22	Цифрова інтеграція HR з хмарними сервісами	Talentsoft, Android, Twitter
33	Прогнозування людської аналітики	Amazon, Wallmart, Tesco
44	Віртуальна реальність (VR)	Мережа готелів Hilton, офіси Deutche Bank,Vantage Point
55	Штучний інтелект (AI)	Більшість сучасних підприємств

Джерело: складено автором на основі [4, с. 539-540].

Дані, які наведені в таблиця демонструють цифрові зміни, які впливають на управління HR-сферою сучасних компаній. Інтегровані мобільні додатки, хмарні сервіси, штучний інтелект, віртуальна реальність та аналітика даних суттєво трансформують традиційні HR-функції, роблячи їх більш автоматизованими, гнучкими та результативними.

На нашу думку, на сучасному етапі розвитку бізнесу цифрова трансформація вже не є опцією, а стає обов’язковою умовою для виживання та зростання компаній. Інноваційні технології, такі як штучний інтелект, аналітика даних та автоматизація, відкривають нові можливості для оптимізації процесів, підвищення продуктивності та забезпечення більш ефективної взаємодії з клієнтами. Особливо важливо те, що цифровізація дозволяє компаніям швидко адаптуватися до змін ринку та формувати персоналізовані пропозиції для своїх клієнтів, що посилює їхню конкурентоспроможність. Проте цей процес виходить за межі технічної модернізації: він потребує глибокої трансформації бізнес-моделей, культури та підходів до управління.

Технологічний прогрес створює не тільки нові можливості, а й суттєві виклики. Успішне впровадження цифрових рішень вимагає від менеджменту гнучкості та готовності змінювати застарілі підходи. Зокрема, автоматизація процесів знижує навантаження на працівників, але водночас потребує нових компетенцій, таких як аналітичне мислення та здатність працювати з цифровими інструментами. Компанії, які не інвестують у навчання та професійний розвиток персоналу, ризикують втратити ефективність та зіштовхнутися з внутрішніми проблемами, пов'язаними з опором змінам або браком навичок у працівників.

Важливо розуміти, що технології самі по собі не гарантують успіху. Ключовим фактором є здатність менеджерів поєднувати цифрові інновації з людськими ресурсами, створюючи сприятливе середовище для розвитку талантів

та командної роботи. Корпоративна культура, орієнтована на співпрацю та безперервне навчання, стає необхідною умовою для успішної цифрової трансформації. Особливу роль відіграє лідерство: керівники мають бути готовими взяти на себе відповідальність за зміни та мотивувати співробітників до прийняття нових підходів.

Крім того, цифрова трансформація вимагає комплексного підходу до управління бізнесом. Важливо не просто впровадити окремі технології, а інтегрувати їх у загальну стратегію розвитку. Таким чином, цифрова трансформація має бути не просто трендом, а стратегічною інвестицією в майбутнє компанії. Вона не лише оптимізує бізнес-процеси, але й відкриває нові горизонти для створення інноваційних бізнес-моделей, орієнтованих на клієнта та партнерів. Готовність менеджменту до змін та розвиток культури безперервного вдосконалення є запорукою сталого розвитку. Лише ті організації, які вміють адаптуватися до швидких змін, впроваджувати інновації та підтримувати розвиток свого персоналу, зможуть утримувати лідерські позиції на глобальному ринку.

Підсумовуючи усе вище зазначене, можна зробити висновок, що цифрова трансформація стала ключовим чинником, що визначає розвиток сучасних міжнародних компаній, радикально змінюючи підходи до управління глобальними операціями. Аналізуючи вплив цифрових технологій на міжнародний менеджмент, можна зробити висновок, що традиційні бізнес-моделі поступово поступаються місцем новим рішенням, заснованим на великих даних, штучному інтелекту, автоматизації, хмарних сервісах та блокчейн-технологіях. Впровадження цих інновацій забезпечує компаніям підвищення ефективності процесів, гнучкість та конкурентні переваги на глобальних ринках.

Список літератури:

1. Бугріменко Р., Смірнова П. Вплив розвитку цифрової трансформації на діяльність підприємства. Економіка та суспільство. 2024. № 59.

2. Варіс І., Кравчук О., Паращук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. Галицький економічний вісник. 2022. № 1(74). С. 90–102.

3. Бей Г., Середа Г. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.

4. Melnychenko S., Lositska T., Bieliaieva N. Digitalization of the hr-management system of the enterprise in the context of globalization changes. Financial and credit activities: problems of theory and practice. 2021. No. 6(41). P. 534–543. URL: https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3539/3452 (дата звернення: 26.09.2024).

СЕКЦІЯ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ

Tserkovna A.O.
Student of the educational program «Industrial Management»
University of Applied Sciences Mittweida

IMPACT OF THE FINANCIAL DIGITALIZATION ON THE EMPLOYMENT MARKET

Almost every sector of the economy was already reshaped by the rapid advancement of the digital technology, and the financial industry is no exception. The transformation of financial services though digital technology allowed to reach significant efficiency gains, enhanced customer experiences, and improved access to financial services. Financial digitalization leaded to following events: increased use of online banking, which made it for customers easier to make payments and transfers with no need to go the bank – every problem can be solved with only one online banking app; appearance of digital banks with no physical stations, which offer the whole process and customer support from opening the account with better rates online to the use of this services with unique customer experience; increased number of fintech companies, which provide services and solutions for the financial industry; improved blockchain technology, which provides new opportunities for customers [1]. The advantages of the financial digitalization are increased efficiency and productivity of the financial institutions through digital solutions, better security and compliance in regards of processing and handing confidential information, unique customer experience through development of new digital tools for satisfying customer needs, and the possibility to analyse the data through digital solutions, which enables more potential for improvement of businesses.

However, such technological improvement caused implications on the employment market. The financial digitalization causes the changes of the structure of the employment because of the automation of routine tasks, which also leads to the creation of new different types of jobs, but also to a job loss the area of the data processing and transactions, where low-skilled employees don't have place anymore [2]. As already said, the financial digitalization requires from the employee's high digital skills and knowledges of data analysis. In this regards the workers have the need of a regular upskilling to stay in touch with new requirements and continuous learning. The positive about it is, that the companies get highly skilled employees, but also has to offer them more flexibility and remote working, which could cause for the companies the difficulties in maintaining strong company culture. This aspect can also lead to the difficulties in ensuring the protection of financial data, since for being sustainable against cyber-attacks the companies need specially trained staff and technical solutions. The challenges caused by financial digitalization rely also to the compliance requirements, since the companies now have the need in experts with both technological and regulatory knowledges.

The PWC statistics about potential job automation is divided in 3 waves:

1. The 1st wave (up to nearly 2020s), which focuses on automating straightforward computational tasks and analyzing structured data. This primarily influences data-driven fields, such as financial services
2. The 2nd wave (up to late 2020s), which involves more dynamic interactions with technology for tasks like clerical assistance and decision-making. This wave also

encompasses robotic operations in semi-regulated environments, such as handling objects in warehouses.

3. The 3rd wave (up to mid-2030s), which targets the automation of physical labor and tasks requiring manual skill. It includes solving complex problems in dynamic, real-world settings that demand adaptive responses, such as those in transportation and construction industries.

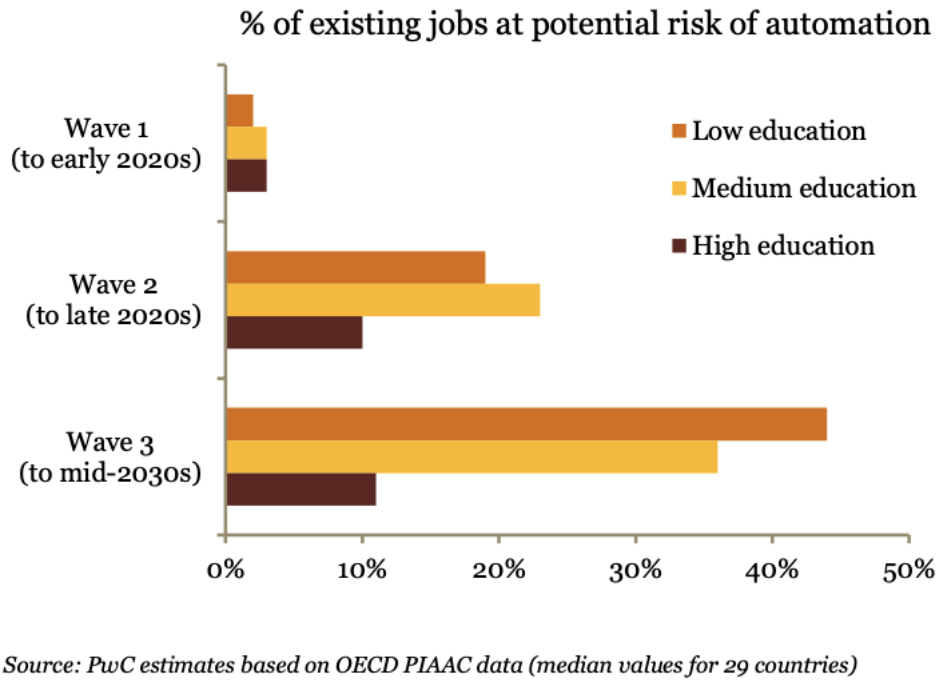


Figure 1. Potential job automation rates by education level across waves
Source: [3]

Conclusion. Financial digitalization is reshaping the employment market, automating routine tasks while creating demand for skills in areas like data science, cybersecurity, and digital product management. Although some jobs are at risk, the shift opens new opportunities that require employees and companies to invest in upskilling.

Beyond the financial sector, digitalization influences related industries, pushing for adaptable work models and creating challenges around digital skill gaps. To navigate these changes, it's essential to focus on workforce development and ensure inclusive access to digital skills, paving the way for a resilient and future-ready employment market.

Reference list

1. Digital Finance: Examples & Benefits, Penneo Website [online] https://penneo.com/blog/finance-digitization/ (accessed: 20.10.2024)

2. Prof. Monsteanu N.R., Finance Digitalization and its impact on labour market. Thechnium Social Sciences Journal, June 2020. [online] https://typeset.io/pdf/finance-digitalization-and-its-impact-on-labour-market-4t333uskwm.pdf (accessed: 20.10.2024)

3. PWC Report. An international analysis of the potential long-term impact of automation. [online] https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf (accessed: 20.10.2024)

4. UXDA. Banking Industry Cuts Millions of Jobs due to Digitalization and AI. [online] https://theuxda.com/blog/banks-will-cut-millions-of-jobs-in-the-next-decade (accessed: 20.10.2024)

Балабан К.Р.
Здобувачка освітньої програми «Менеджмент організацій та адміністрування
Донецький національний університет імені Василя Стуса

СТІЙКІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ: ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР

В умовах постійних змін, невизначеності та динаміки бізнес-середовища підприємства мають не лише реагувати на зміни, але й активно впливати на своє оточення, використовуючи стратегічні підходи та інновації. Здатність підприємств до адаптації, гнучкого управління ресурсами та інноваційного розвитку стає критично важливою. У таких обставинах людські ресурси стають не лише інструментом, але й основою для створення конкурентних переваг, підвищення гнучкості та здатності організації виживати і зберігати конкурентоспроможність. Люди є головними носіями знань, навичок та інновацій, що дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни та впроваджувати нові стратегії. Тому ефективне управління персоналом, розвиток компетенцій, підтримка мотивації та лояльності співробітників мають вирішальне значення для підтримки життєздатності бізнесу у складних та непередбачуваних умовах. Дослідження щодо стійкості бізнесу в умовах нестабільності економіки привертають увагу багатьох дослідниківзокрема Ю. Петрука, Л. Артеменко [1], О. Феєр, К. Хаустової, С. Густі [2], М. Саєнко, І. Перерви, В. Єдинак [3], Л. Ляховича та багатьох інших. Дослідження цієї теми є важливим для визначення кращих практик управління, які допоможуть бізнесу забезпечити довгострокову стійкість і адаптивність на основі людиноцентрованого підходу, що робить це дослідження актуальним як для теоретичної, так і для практичної сфери управління.

У сучасних умовах, коли світова економіка переживає часті коливання та непередбачувані зміни, підприємства змушені адаптуватися до нестабільності. Економічні кризи, політична нестабільність, зміни в законодавстві, природні катастрофи та глобальні пандемії створюють все більше ризиків та загроз, перетворюючи зовнішнє середовище на волатильне і складнопрогнозоване. Разом із тим Ю. Петрука та Л. Артеменко зазначають, що в контексті цифровізації споживачі стають все більш вимогливими до якості продуктів і послуг, соціальної відповідальності бізнесу, а також прагнуть до персоналізованого досвіду [1]. Зростаюча конкуренція змушує компанії шукати нові способи виділитися на ринку і зберегти свою конкурентну перевагу, а виклики ринку праці й зміна вимог до управління людськими ресурсами вимагає перегляду існуючих підходів, періоду стратегічного планування.

Першим кроком до поліпшення роботи підприємства у складних умовах є глибокий аналіз і розуміння поточної ситуації. Сюди відноситься швидка ідентифікація чинників, що впливають на діяльність підприємства, оцінка і прогнозування можливого впливу та розробка оперативного плану дій з подолання найбільш вагомих загроз. Регулярний аналіз ринку, конкурентного середовища, а також політичного та економічного контексту дозволяє

підприємствам виявляти потенційні ризики та можливості, при цьому турбулентність і невизначеність кризових явищ суттєво обмежує ці можливості. В межах поточного аналізу, коли ситуація стає достатньо зрозумілою, підприємства вдаються до розробки стратегії стійкості для подолання викликів і загроз. Ця стратегія повинна бути гнучкою та достатньо адаптивною, щоб своєчасно реагувати на зміни умов, тому потрібно чітко визначати етапи розробки цієї стратегії (рис.1).

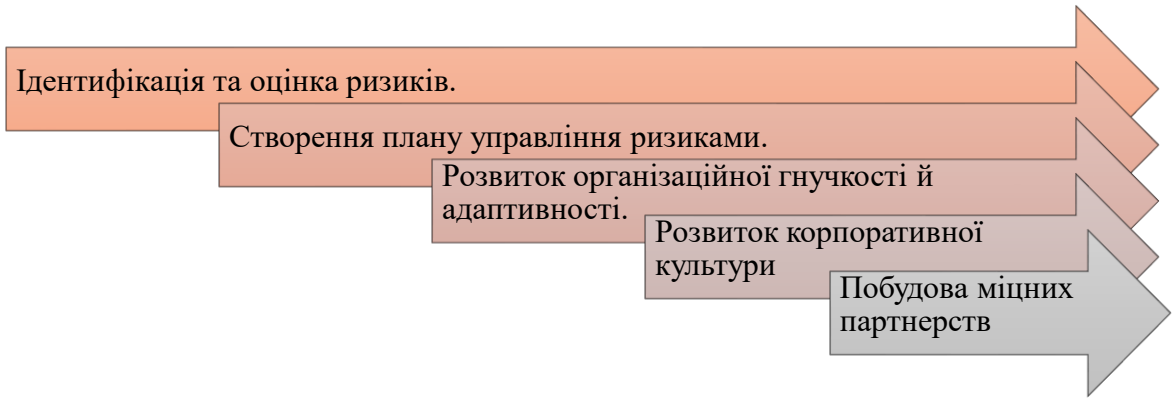


Рис. 1 - Основні етапи розробки та впровадження ефективної стратегії стійкості організації в кризових ситуаціях

Джерело: складено за [2-4]

Удосконалення діяльності підприємства в умовах нестабільності є складним, але необхідним завданням для збереження конкурентоспроможності та успіху. Рекомендації щодо забезпечення стійкості бізнесу через управління людськими ресурсами в умовах турбулентності можуть включати такі ключові аспекти:

- розвиток гнучкості та адаптивності персоналу – незважаючи на перешкоди і проблеми важливо інвестувати в навчання та розвиток персоналу, зокрема soft skills (креативність, комунікація, управління змінами) та навичок швидкого прийняття рішень, заохочувати до самонавчання і підвищення кваліфікації, що допоможе персоналу краще адаптуватися до непередбачуваних змін;
- управління змінами через відкриту комунікацію - в умовах невизначеності важливо запровадити чіткі канали комунікації, щоб співробітники були поінформовані про зміни, стратегії та пріоритети компанії, забезпечувати відкритий діалог між керівництвом і персоналом зменшує рівень стресу та підвищує довіру всередині організації.
- впровадження гнучких моделей роботи (дистанційна робота, гібридні моделі) дозволить персоналу ефективніше працювати в умовах, що постійно змінюються, а гнучкість у розподілі робочого часу допоможе зберегти продуктивність та знизити стрес, пов’язаний із зовнішніми змінами;

– підтримка емоційного здоров’я співробітників - рекомендується впроваджувати програми з підтримки ментального здоров’я, наприклад, консультації психологів, тренінги з управлінню стресом;

– антикризове управління персоналом – передбачає розробку чітких антикризових планів, які включають стратегії управління людськими ресурсами (планування розвитку та зростання, забезпечення ключових позицій), дозволить зберігати стійкість та гарантувати працівникам впевненість у майбутньому;

– орієнтація на інновації та креативність – важливо підтримувати ініціативи, які стимулюють інновації всередині підприємства, адже нові ідеї та процеси можуть стати рушійною силою для адаптації та розвитку в умовах невизначеності.

Всі ці фактори разом формують основу для побудови стійкої стратегії, яка дозволяє підприємствам ефективно долати виклики та використовувати нові можливості в умовах економічної та політичної нестабільності.

Загалом український бізнес у 2024 році стикається з більшою кількістю викликів і загроз, зокрема геополітичною нестабільністю, економічною невизначеністю через наслідки війни та пандемії COVID-19. У цих умовах для довгострокового виживання та зростання підприємствам необхідно застосовувати стратегічний підхід, зокрема планування для надзвичайних ситуацій, гнучкість і адаптація до змін ринку, а також інвестування в інновації та технології для збереження конкурентоспроможності з акцентом на збереження і розвиток людських ресурсів. Дотримання послідовних етапів реалізації стратегії досягнення стратегічної стійкості дозволяє зберігати продуктивність, незважаючи на негативну дію кризових явищ і факторів зовнішнього середовища, а також ефективно долати основні загрози із застосуванням гнучкого підходу та адаптивності.

Список літератури

1. Петрук Ю. В., Артеменко Л. П. Особливості стратегічного планування підприємства в умовах кризи. *Економіка підприємства.* Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2022. №22. С. 73-78. URL: https://doi.org/10.20535/2307-5651.22.2022.260143 (дата звернення: 11.10.2024)

2. Феєр О. В., Хаустова К. М., Густі С. М. Стратегічне управління підприємством в умовах воєнного стану. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 4. С. 90-97. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua//handle/123456789/42556 90-97 (дата звернення: 11.10.2024)

3. Перерва І., Єдинак В. Стратегічне управління підприємством як основний інструмент в руках сучасного керівника. *Innovation and Sustainability*. 2022. № 3, 159–164. https://doi.org/10.31649/ins.2022.3.159.164 (дата звернення: 11.10.2024)

Ковалевська А. В. Антикризове управління підприємством. *Економіка підприємства (за видами економічної діяльності)*. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 140 с.

Дубовик О. Ю.
к.е.н., доцент кафедри фінансів
Попель А. Є.
здобувачка 4 курсу ф-ту фінансів та банківської справи
Одеський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Питання оподаткування доходів фізичних осіб завжди було центральним у наукових дискусіях в усьому світі. Це обумовлене його впливом на добробут громадян, сприянням одержанню освіти та розвитком професійного спрямування. Оподаткування доходів історично є ключовим джерелом надходжень зведеного та місцевих бюджетів, і це залишається актуальним і у теперішній час.

Так у 2019-2023 рр. частка податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військового збору в структурі доходів зведеного бюджету в середньому склала 18,7 %, державного бюджету - 9,7 %, місцевих бюджетів - 61,0 % (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка питомої ваги ПДФО і військового збору в доходах бюджетів України в 2019-2023 рр., %

Роки	Зведений бюджет	Державний бюджет	Місцеві бюджети
2019	16,1	11,0	55,1
2020	21,4	10,9	57,1
2021	21,0	10,6	60,3
2022	19,2	8,3	68,4
2023	16,0	7,7	64,2

Джерело: складено авторами на основі [1]

Але спостерігається стрімке падіння питомої ваги надходжень через низку факторів, а саме пандемію COVID-19 та російську збройну агресію проти України. Ці форсмажорні обставини призвели до зменшення активності бізнесу, зниження виробництва та скорочення робочих місць. Внаслідок цього дохід населення зменшився, а також зменшилися прибутки суб'єктів підприємництва, що призвело до зниження обсягів оподаткування.

З доходів фізичних осіб в бюджет утримується три види платежів: ПДФО, військовий збір і єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Основними проблемами адміністрування цих податків є:

1. Високій рівень тіньової економіки в державі

Одним із поширених методів уникнення сплати податків з доходів є отримання зарплати в конвертах. Недекларований дохід стає об'єктом ухилення від оподаткування. Це призводить до значних втрат бюджету держави.

2. Недотримання принципу соціальної справедливості

Пільги та знижки застосовуються зазвичай для підтримки певних соціальних груп або стимулювання певних видів діяльності, однак їх недостатня ефективність призводить до порушення принципу соціальної справедливості.

3. Відсутність прогресивної шкали оподаткування доходів

Це призводить до втрат доходів бюджету держави. Якщо вищі доходи оподатковуються за тими ж самими ставками, що й низькі доходи, то бюджет може не отримувати достатньо коштів для забезпечення соціальних програм та інфраструктурних проектів. Але Україна має залишатися на плоскій шкалі до тих пір, поки податкова служба не зможемо ефективно адмініструвати доходи.

4. Низький рівень податкової культури населення країни

Низька податкова культура сприяє виникненню порушень податкового законодавства, таких як подання сфальсифікованих декларацій про доходи або використання нелегальних методів мінімізації податкового тягаря. Це може викликати додаткові витрати на боротьбу з податковими шахраями.

Через воєнний стан Україна потребує додаткові фінансові ресурси. Урядом запропоновано підвищення ставки військового збору з 1,5 до 5 %, яке почнуть застосовувати з 1 січня 2025 року. Але ж це призведе до підвищення податкового навантаження на фонд заробітної плати, що буде мати негативні наслідки для економіки через зменшення рівня офіційної зарплати і зниження реальних доходів людей. Для забезпечення існування працівників при збільшенні податків на їхню зарплату підприємці змушені збільшити і саму зарплату. Це призведе до збільшення виробничих витрат, рентабельність виробництва скорочуватиметься. Підприємці мають мінімізувати витрати шляхом скорочення обсягів виробництва або чисельності персоналу. Потенційний рівень безробіття може збільшитись. На 1 жовтня 2024 р. на одну вакансію вже припадає два шукача роботи. У Європейській Бізнес Асоціації переконані - особливо це відчують сфери, в яких витрати на оплату праці складають більшу частину собівартості, наприклад ІТ, креативні індустрії, консалтинг, сфера послуг тощо. З них більше половини не зможуть компенсувати співробітникам підвищення військового збору [2].

Вирішення проблем оподаткування доходів фізичних осіб буде сприяти стимулюванню ділової активності, збільшенню кількості робочих місць і пом'якшенню соціальних проблем суспільства.

Список літератури

1. Доходи держбюджету України (2023). *Ставки, індекси, тарифи*. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/income/2023/ (дата звернення: 20.10.2024).

2. Воронович З. Підвищення податків в Україні: хто і скільки платитиме, якщо закон набуде чинності. *Еспресо*. 21.10.2024. URL: https://espreso.tv/ekonomika-pidvishchennya-podatkiv-v-ukraini-khto-i-skilki-platitime-yakshcho-zakon-nabude-chinnosti (дата звернення: 22.10.2024).

Дяконенко О. І.
к.е.н., старший дослідник, старший науковий співробітник
відділу проблем формування соціального капіталу,
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

Котенко Т. М.
к.е.н., старший дослідник, старший науковий співробітник
відділу моделювання соціально-економічних процесів і структур,
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛОКАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Сучасні трансформаційні зрушення на ринку праці України супроводжуються радикальними змінами, які мають стихійний дестабілізуючий характер. Порівняння структур пропозиції робочої сили в громадах областей України за 2014 і 2023 роки на основі коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (0,178) підтвердило наявність істотних зрушень, що відбулись здебільшого за рахунок змін у показниках прифронтових громад (Луганської, Донецької, Сумської областей), а також у м. Києві та громад Київської області як територіях локалізації значної чисельності внутрішньо переміщених осіб на тлі незначних змін в громадах Закарпатської, Чернівецької та Івано-Франківської областей [1].

Необхідно зазначити, що показники офіційно зареєстрованих безробітних не відображають повною мірою тенденції ринку праці з різних причин, здебільшого через недовіру безробітних до центрів зайнятості як інституту працевлаштування, передовсім з боку чоловічої частини населення. Впродовж 2014-2023 рр. чисельність чоловіків зі статусом офіційно зареєстрованого безробітного зменшилась у 5 разів; їх питома вага у складі безробітних за цей період знизилась з 45,4 % до 28,0 %; обсяги пропозиції робочої сили жінок у 2023 р. перевищували аналогічний показник чоловіків у 2,6 рази [2; 3].

Оцінюючи гендерну структуру пропозиції робочої сили за допомогою шкали оцінки ступеня суттєвості відмінностей двох структур за критерієм J_R, варто зауважити про наявні регіональні відмінності. Результати проведеного оцінювання розрахункових значень свідчать про повну тотожність значень для територіальних громад 2/3 областей та відсутність протилежності структур. Розподіл громад областей за діапазонами значень (0,000–0,030; 0,031–0,090; 0,091 і вище) здійснено відповідно до шкали оцінки ступеня відмінностей структур за критерієм J_R. Діапазон значень з інтервалом 0,000–0,030 формує першу групу, до якої входить 18 областей з притаманною їм тотожністю структур із середньоукраїнським показником. Другу групу (інтервал 0,031–0,090) становлять територіальні громади 4 областей з низьким рівнем відмінностей від середньоукраїнського показника. Це переважно громади з найнижчою в країні питомою вагою чоловіків у складі безробітного населення (громади Одеської області – 23,3 %, Кіровоградської – 23,5, Закарпатської – 24,4 %) та вираженою

територіальною чи господарською специфікою. До третьої групи (інтервал 0,091 і вище) належать територіальні громади Запорізької, Луганської та Херсонської областей, які істотно вирізняються від середньоукраїнського показника, характеризуються звуженою ємністю ринку праці внаслідок близькості лінії фронту. За даними Державної служби зайнятості України показники чисельності претендентів на одну вакансію у Запорізькій і Херсонській областях на 1 січня 2024 р. були найвищими серед регіонів країни – 22 і 20 осіб відповідно, що обумовлено обмеженими можливостями працевлаштування безробітного населення внаслідок закриття низки підприємств та високих ризиків ведення підприємницької діяльності.

Тривають істотні структурні зрушення у попиті на робочу силу, обумовлені структурною трансформацією економіки регіонів у воєнний період. Релокація українського бізнесу в безпечніші регіони країни, руйнування виробничих об'єктів та крадіжки агресором продукції й обладнання українських підприємств поглибили розбалансованість локальних ринків праці країни. Впродовж 2021-2023 р. зареєстрований попит на робочу силу в Україні зменшився на 60,3 % в усіх без винятку регіонах. Найбільше зниження попиту спостерігалось у громадах Луганської, Херсонської, Запорізької, Харківської та Миколаївської областей. Внаслідок цього зросла регіональна поляризація ринку праці – області-лідери зростання частки регіону у структурі попиту на робочу силу в Україні акумульовані переважно в правобережній частині країни, а лідери за показником зниження частки – на лівобережній половині. Основною причиною такої трансформації стало закриття низки підприємств на прифронтових й окупованих територіях та їх релокація до безпечніших громад країни, зменшення трудоресурсного потенціалу внаслідок еміграції населення та міграції ВПО до територіальних громад з кращими можливостями реалізації трудової активності і безпечними умовами проживання. Такі зміни слід оцінювати як критичні, оскільки вони загострюють трудодефіцитність ринку праці, ускладнюють підтримку рівноваги на ринку праці і дотримання соціальних стандартів та гарантій у сфері праці.

Список літератури

1. Дяконенко О. І., Котенко Т. М. Трансформації регіональних ринків праці України в умовах війни. *Статистика України*. 2024. № 2. С. 85–94. Doi: 10.31767/su.2(105)2024.02.0

2. Надання послуг державною службою зайнятості. Січень-грудень 2023 року. *Державний центр зайнятості*. : [сайт]. URL: sytuaciya_na_zareyestr_rp_ta_diyalnist_dsz_12_2023_0.xlsx (live.com) (дата звернення: 10.03.2024).

3. Ринок праці у 2014 році. *Державна служба статистики України* : [сайт]. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 18.03.2024).

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Склярова С.
здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ НАСЛІДКІВ СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ДЛЯ СФЕРИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасному світі, що характеризується стрімкими змінами та непередбачуваними викликами, сфера праці зазнає значних трансформацій під впливом різноманітних кризових явищ. Ці явища мають далекосяжні наслідки для ринку праці, умов зайнятості та самої природи роботи. Дослідження цих впливів є критично важливим для розуміння сучасних тенденцій у сфері праці та розробки ефективних стратегій адаптації до нових реалій.

Однією з найбільш значущих кризових подій останніх років, що суттєво вплинула на сферу праці, стала пандемія COVID-19 та повномасштабного вторгнення в Україну. Ці глобальні кризи змусили переосмислити традиційні підходи до організації робочого процесу та взаємодії між працівниками. Масовий перехід на віддалену роботу став не просто тимчасовим заходом, а каталізатором довгострокових змін у корпоративній культурі та управлінні людськими ресурсами. На табл. 1 ми можемо бачити як на ринку праці змінився попит на віддалену роботу з початком пандемії COVID-19, та продовжував збільшуватися після початку повномасштабної війни, що говорить про швидку адаптацію та цифровізацію сфери праці до умов карантину, військового періоду та блекаутів.

Таблиця 1

Трансформація форм зайнятості під впливом кризових явищ

Форма зайнятості	**До криз (2019)**	**Проміжний період (2022)**	**Після криз (2024)**	**Тенденція**
Повна зайнятість	65%	54%	48%	↓
Віддалена робота	15%	36%	45%	↑
Гібридна модель	5%	27%	35%	↑
Тимчасові контракти	20%	25%	30%	↑

Джерело [1,2]

Важливо відзначити, що пандемія та війна не лише змінили формат роботи, але й загострили існуючі проблеми на ринку праці. Зокрема, посилилася нерівність між різними категоріями працівників. Ті, хто мав можливість працювати віддалено, опинилися у відносно привілейованому становищі порівняно з працівниками, чия робота вимагала фізичної присутності. Це призвело до поглиблення соціально-економічного розриву та створило нові виклики для політиків та роботодавців у контексті забезпечення справедливих умов праці.

Значний вплив на сферу праці мають також і економічні кризи та рецесії. Такі явища часто призводять до масових скорочень, зниження заробітних плат та погіршення умов праці. У відповідь на ці виклики спостерігається тенденція до зростання гіг-економіки та фрілансу. Однак, така форма зайнятості, хоча і надає більше гнучкості, часто супроводжується меншою соціальною захищеністю та стабільністю. У 2006 році на платформі Freelancehunt в Україні було зареєстровано 1,2 тисячі фрілансерів, а до 2021 року кількість користувачів на біржі досягла мільйона. Після початку війни в Україні кількість фрілансерів не зменшилася, навпаки, багато людей зацікавилися цим форматом роботи і почали реєструватися на різних біржах. На рис.2 показано звідки працювали фрилансери згідно з даними Freelancehunt у 2022 році, після початку повномасштабного вторгнення.

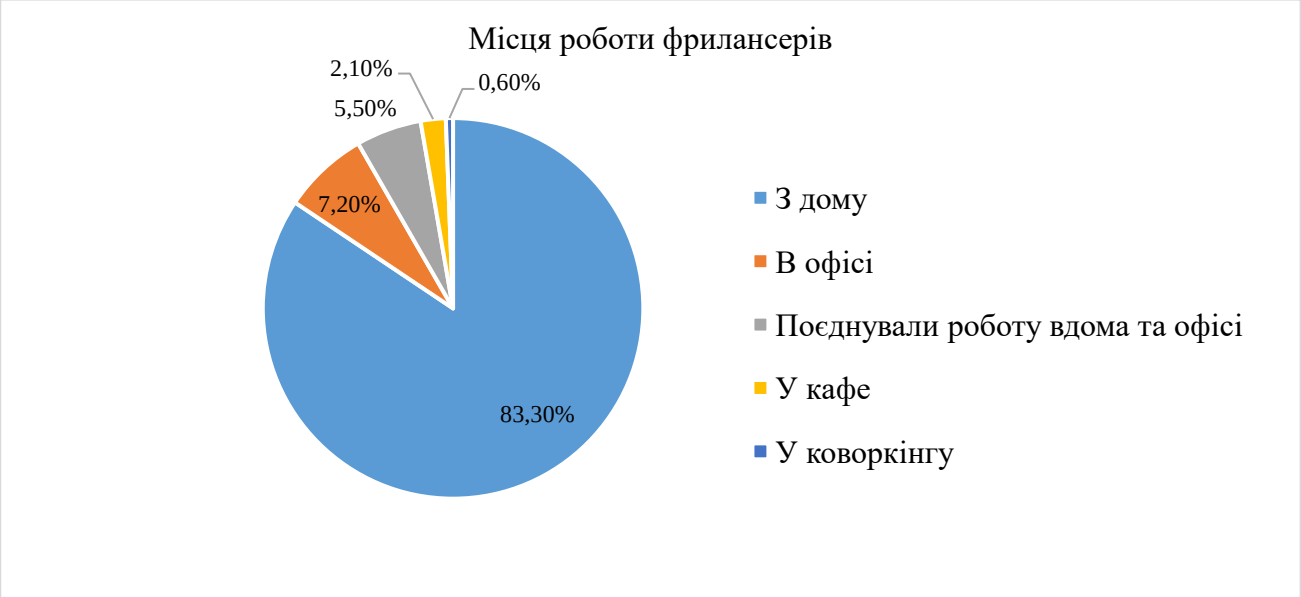


Рис.1. Місця з яких переважно працювали фрилансери у 2022 році
Джерело [3]

Геополітичні конфлікти та торговельні війни також мають суттєвий вплив на глобальний ринок праці. Вони можуть призводити до порушення ланцюгів поставок, зміни інвестиційних потоків та переорієнтації виробництва, що в свою чергу впливає на структуру зайнятості в різних регіонах світу. Крім того, такі конфлікти можуть стимулювати розвиток певних галузей, наприклад, оборонної промисловості, одночасно негативно впливаючи на інші сектори економіки.

З рис.3 ми можемо бачити, що з початком повномасштабної збройної агресії у 2022 році в Україні, а також ймовірно інші військові конфлікти у світі позитивно вплинули на сферу оборонної промисловості, піднявши нас у рейтингу «TOP 100 Defense Companies» з 92 на 49 місце.



Рис.2. Динаміка розвитку української військової промисловості з 2015 по 2024 роки

Джерело [4]

У контексті глобалізації кризові явища часто мають каскадний ефект, впливаючи на ринки праці різних країн навіть тоді, коли самі країни напряму не зазнали впливу кризи. Це підкреслює важливість міжнародної співпраці та координації у розробці стратегій реагування на глобальні виклики у сфері праці. Підсумовуючи, можна стверджувати, що сучасні кризові явища мають комплексний і багатогранний вплив на сферу праці. Вони прискорюють технологічні та соціальні зміни, створюють нові виклики та можливості, і вимагають інноваційних підходів до управління людськими ресурсами та організації робочих процесів. Ключовим фактором успіху в цих умовах стає здатність до швидкої адаптації та постійного навчання.

Список літератури:

1. Work.ua. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019-2022 роки. *CASES*. URL: http://surl.li/oirnmw (дата звернення: 21.10.2024).

2. Budni: медіаплатформа про роботу та життя від robota.ua. *budni: медіаплатформа про роботу та життя від robota.ua*. URL: https://griml.com/olvWd (дата звернення: 23.10.2024).

3. Славик Кот. Українські фрілансери в середньому заробляють від $650 до $2,1 тис. на місяць: 10 найкращих бірж, де шукати клієнтів та виконавців на проекти. *MC.today, Media for Creators*. URL: http://surl.li/molxem (дата звернення: 21.10.2024).

4. Top 100 | Defense News, News about defense programs, business, and technology. *100 Most Influential | Defense News, News about defense programs, business, and technology*. URL: http://surl.li/oplocl (дата звернення: 21.10.2024).

Петровська О. М.
к. п. н., доцент, кафедри управління
персоналом і економіки праці,
Зікул В. А.
здобувачка освітньої програми «Економіка праці та
управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ЕВОЛЮЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПРАКТИКА УКРАЇНИ

Упровадження заходів сучасної соціальної політики в Україні зазвичай обмежується класично-етатистським підходом, який передбачає безпосередню організаційну і фінансову участь держави у вирішенні соціальних завдань. Натомість громадська ініціатива, приватна підприємницька активність позбавлені можливості розкрити свій потенціал у соціальній сфері повною мірою. Як наслідок – законодавчо визначені заходи і засоби розв'язання соціальних проблем є недостатньо ефективними, що викликає соціальну напруженість у суспільстві, тому в Україні нагально необхідним стає розвиток суспільної діяльності, спрямованої на підтримку соціальної сфери, зокрема ринку праці та вразливих верств населення. Одним із прикладів такої діяльності у міжнародній практиці є соціальне підприємництво [1].

Не дивлячись на те, що в експертному, науковому та правовому полі України відсутній єдиний погляд та визначення соціального бізнесу, це явище соціального та економічного життя українського суспільства існує та розвивається, але відсутність єдиного погляду породжує дуже великі кількісні та якісні розбіжності у дослідженнях та висновках. У свою чергу, розбіжності у визначенні соціального бізнесу у національних законодавствах країн Європи не стали на заваді виведення статистики масштабу цього явища.

Таким чином, на сьогодні в Європі працює більше 2 мільйонів соціальних підприємств, на яких працюють майже 11 мільйонів працівників, це становить 10% від всього європейського бізнесу. Лідером європейського регіону в розвитку соціального підприємництва вважається Велика Британія, де налічується близько 70 тис. соціальних підприємств, що забезпечують працею майже мільйон британців. Їхній сумарний внесок в економіку становить понад 24 млрд фунтів стерлінгів. Крім того, за підсумками 2023 р. 68% соціальних підприємств підтримують людей з уразливих груп, 44% працевлаштовують людей з уразливих груп, 28% працюють у найбільш депресивних районах країни. За матеріалами звіту Європейської комісії «Соціальні підприємства та їхні екосистеми в Європі» внесок соціального бізнесу склав у: Італії - 37,3 млрд євро; Нідерландах - 3,5 млрд євро; Португалії - 3,3 млрд євро; Угорщині - 2,3 млрд євро; Ірландії - 1,4 млрд євро; Естонії - 52,4 млн євро [2].

Одним із засновників у сфері розбудови соціального підприємництва в ЄС стала Італія. Саме там виникли перші організації взаємодопомоги для надання соціальних послуг – соціальні кооперативи, які й склали основу італійських

соціальних підприємств: одним із перших таких кооперативів був споживчий кооператив «Magazzino di previdenza», відкритий у Турині в 1854 р. Умовами для надання статусу соціального кооперативу були, зокрема, обмежений розподіл прибутку та розвиток власних активів. В подальшому італійське законодавство послугувало прикладом для розробки схожих законопроектів в інших європейських країнах. Для українського законодавства також важливим є той факт, що італійська правова система гарантує високий рівень контролю, стандартизації якості, діалог між виробниками і споживачами [2].

У Німеччині соціальне підприємництво не має певної визначеної юридичної форми, закріпленої в нормативно-правовій базі. Соціальні підприємства працюють у формах кооперативів, фондів, асоціацій, товариств із обмеженою відповідальністю. У Бельгії поняття соціального підприємництва теж не має чітких правових меж. У 1996 р. з'явилося законодавство про компанії із соціальною місією, що намітило розмаїття юридичних форм соціальних підприємств.

У Польщі важливим поштовхом для розвитку соціального підприємництва стали прийняття Сеймом нової Конституції у 1997 році та вступ країни до ЄС у 2004 році, зокрема реалізація окремих положень Програми ЄС EQUAL, що діяла у 2000-2006 рр., а також інших соціальних програм. Законодавчу базу становили Закони «Про суспільно-корисну роботу та волонтерство», «Про соціальну зайнятість», «Про сприяння працевлаштуванню та установи ринку праці», «Про соціальні кооперативи». Останній із зазначених Законів передбачає три способи заснування соціального кооперативу: інституційний; некомерційною організацією чи органом місцевого самоврядування; індивідуальний. Засновник звільняється від сплати реєстраційного збору й може дістати одноразову грошову допомогу у визначених розмірах. Органи місцевої влади мають право замовляти в соціальних кооперативів певні послуги без проведення тендерів. У Чехії соціальні підприємства керуються положеннями Законів «Про господарські корпорації», «Про комерційні підприємства і кооперативи» та деяких інших [1].

Виходячи з тенденцій розвитку правової бази країн ЄС, можемо стверджувати, що основними організаційно-правовими формами соціальних підприємств в них є кооператив або некомерційне об'єднання. Друга форма переважає там, де її юридичне визначення дає певні преференції при продажі товарів і послуг; там, де цього немає (Іспанія, Швеція), переважають кооперативи. Більшість соціально орієнтованих нормативно-правових актів країн ЄС прийнято в рамках проекту, що стартував у жовтні 1998 р. з метою розробки рекомендацій щодо сприяння розвитку соціальних підприємств переважно за італійською кооперативною моделлю. При цьому, належне правове регулювання соціального підприємництва є запорукою успішної діяльності соціальних підприємств, їх суспільної та державної підтримки.

Якщо казати за український досвід, за даними базового дослідження від 2023 р. та аналізу інших аналітичних та статистичних джерел, сьогодні в нашій країні працюють більше 1000 підприємств, які можна віднести до соціальних. Прогресуючий зріст кількості соціальних підприємств у останні 6 років (82%) є своєрідною реакцією на прояви соціально-економічної кризи, що стала наслідком

політичної та геополітичної кризи. Саме тому виникла гостра необхідність у пошуку альтернативних джерел фінансування та допомоги у вирішенні соціальних проблем найбільш уразливих категорій громадян. Інструментом, за допомогою якого можливо частково вирішити дані соціальні проблеми, стали новоутворені соціальні підприємства.

Як свідчить практика, без державного та суспільного стимулювання, нормативних засобів та механізмів підтримки бізнес дуже повільно бере на себе соціальну роль. Відсутність єдиного нормативного визначення соціального бізнесу значно обмежує можливості його розвитку. При розміщенні соціального державного або муніципального замовлення кожний державний інститут, орган місцевого самоврядування може тлумачити поняття соціального бізнесу на власний розсуд, що не виключає спекуляцій та маніпуляцій. Міжнародні донорські організації, інститути громадянського суспільства, проекти та програми, які мають на меті підтримку соціального підприємництва, повинні власноруч розробляти для себе критерії визначення своїх бенефіціарів. Саме через це в Україні існує лише одна програма цільового кредитування соціальних підприємств, яка реалізується Western NIS Enterprise Fund у співпраці з Ощадбанком та Кредобанком [3].

У висновку можна сказати, що стрімкий розвиток соціального бізнесу приносить досить потужні результати та справляє суттєвий внесок як в економіку країни, так і у соціальну сферу, але, незважаючи на це, держава не визнає його на правовому рівні та рівні формування політики, стратегій розвитку країни. І першим необхідним кроком задля покращення ситуації від держави тут повинно стати введення поняття соціального бізнесу у правове поле, нормативне визначення цього поняття та його кваліфікаційних ознак. Це допоможе диференціювати соціальну підприємницьку діяльність, вести точний облік її внеску. До того ж, нормативне визначення є необхідною умовою для започаткування уніфікованого та прозорого кредитування на вигідних особливих умовах лише соціальних підприємств. Крім цього, необхідним є впровадження системи державної підтримки соціального бізнесу, у першу чергу, через зменшення податкового навантаження. Це також позитивно відіб'ється на економічній сталості та динаміці розвитку соціального підприємництва.

Список літератури:

1. Національний інститут стратегічних досліджень. Міжнародний досвід соціального підприємництва і перспективи його застосування в Україні. 2024. URL. http://surl.li/arbbhf (дата звернення 22.10.2024)

2. EU4Youth. Соціальне підприємництво в Україні. Економіко-правовий аналіз. 2020. URL. http://surl.li/otiney (дата звернення 22.10.2024)

3. The Village Україна. Що таке соціальний бізнес і чому він потрібен Україні: розглядаємо основи соцпідприємництва. *USAID «Мріємо та діємо»*. 2024. URL. http://surl.li/qhzfea (дата звернення 22.10.2024)

Кіндій А.С.
аспірант, кафедра соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана

ПОСИЛЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК РИНКУ СОЦІАЛЬНОГО ЖИТЛА

Війна спричинила значні руйнування соціально-економічної інфраструктури країни. Багато населення працездатного віку з сім'ями вимушені були залишити свої оселі через обстріли або руйнування. Так, за даними соціологічних обстежень 22% населення стали внутрішньо переміщеними особами, за кордон виїхало 6% населення України [1]. Проте не всі громадяни (навіть коли небезпека значна) погоджуються на евакуацію. Через війну підприємства втрачають персонал і на сьогодні відчувається брак працівників певних професій (наприклад, за даними Державної служби зайнятості на початок 2024 року не вистачало медичних сестер, вихователів, електриків та ін. [2]). Також незалежно від місця проживання працівники стали більше відчувати стрес, що проявляється через невдоволеність власним трудовим життям, зниженням мотивації. Зважаючи на таке, вирішення питання мобільності робочої сили набуває нового значення. Крім того, заохочення до переміщення у більш безпечні регіони України, а також мотивація до повернення висококваліфікованих працівників в Україну є завданням одного порядку, що пов'язано з ринком житла та спроможністю населення придбати або отримати в оренду житло, у т.ч. від держави.

Дослідженням проблематики мобільності робочої сили займалися багато визначних українських вчених. Серед них відмітимо роботи Жеребило І. [3], Саріогло В. [4], Казмарчик П., Внук М., Ярошевич М. та ін. [5]. Автори, розглядаючи мобільність робочої сили, наголошують на тому, що для забезпечення гнучкості ринку праці – це позитивне явище, але для економіки воно має неоднозначний вплив. При цьому, мобільність розуміється як територіальна міграція так і зміна кваліфікаційно-професійної структури робочої сили на відповідному ринку праці.

Для України важливі усі форми мобільності. Водночас, у разі територіальної мобільності з'являється проблема пошуку місця проживання (житла), яка на фоні погіршення матеріального добробуту вимагає інноваційних рішень. Таким рішенням може стати розвиток соціального жила. Проте наразі в Україні ринок будівництва соціального житла мало розвинений. За інформацією Міжнародної організації міграції на початку 2023 року 17% переселенців потребували допомоги з житлом [6]. А опитування, які проводила компанія Cedos показують, що 82% опитуваних вважають за доцільне, щоб держава забезпечувала житлом осіб, що його потребують. [7]. Крім того, як зазначалося науковцями – дослідниками мотивації персоналу, домінуючими мотивами праці залишається отримання гідної заробітної плати, інших матеріальних благ. Оскільки війна, як потужний інструмент впливу на поведінку людей, вимагає все більших зусиль, у системі мотивації персоналу мотиви матеріального характеру – доходи – стали

основним двигуном підвищення продуктивності (вищі доходи дозволятимуть або орендувати житло працівникові, або купувати його у кредит, що знижує психо-емоційну напруженість працівників через невизначеність місця проживання та комфорту для сім'ї). У цьому ланцюжку «мотивація – доходи працівників» важливо, щоб з'явилася додаткова компонента – державна підтримка у формі надання соціального житла. Таке сприятиме зниженню фінансового тиску на бізнес (через пошук резервів для компенсацій проживання працівників-переміщених осіб), а також підвищить довіру до держави та її адміністративних органів.

Іншим аспектом мобільності робочої сили є знімна професії, підвищення кваліфікації. У цьому випадку соціальне житло також може стати потужним мотиватором, адже можливість отримати соціальне житло – це безумовний сигнал працівникові про зацікавленість саме у його знаннях, компетентностях. Тому мотивування працівників до зміни професії або підвищення кваліфікації через перспективи отримання житла чи компенсації частини його вартості може стати важливим інструментом не лише підприємства, але і держави на шляху трансформації кваліфікаційно-професійної структури зайнятості.

Таким чином, синергія спільних дій роботодавців та уряду, місцевих адміністрацій щодо вирішення питання розвитку ринку соціального житла на засадах державно-приватного партнерства дозволить, з одного боку, посилити мотивацію до праці, прискорити повернення трудових мігрантів з-за кордону в Україну для роботи на вітчизняних підприємствах, а, з іншого – сприятиме консолідації суспільства та його стійкості.

Список літератури

1. Настрої українців та дії під час повномасштабної війни Росії з Україною. Аналітичний звіт. URL: https://ur0.jp/WspG0 (дата звернення 19.10.2024)

2. Файли статистичної інформації. Державна служба зайнятості. URL: https://dcz.gov.ua/stat/statfile (дата звернення 19.10.2024)

3. Жеребило І.В. Особливості трудової мобільності вітчизняного ринку праці в умовах сучасних реформ. *Вісник Університету банківської справи*. 2020 № 1 (37). С. 54–58

4. Саріогло В. Зовнішня трудова міграція: мотиви, масштаби, наслідки. *Економічний аналіз*. 2019. №1. С. 36—43.

5. Kaczmarczyk P., Wnuk M, Jaroszewicz M., Kosowicz A., Smaliichuk H. Burliai, A., Drozd, A., Gomon, T. How serious is the risk of de-skilling of Ukrainian war refugees (and what we can do about it). *CMR Spotlight*. 9(54).2023. P.1-10. URL: https://ur0.jp/TSoVM (дата звернення 19.10.2024)

6. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення, раунд 12 (16-23 січня 2023 року). МОМ. 2023. URL: https://ur0.jp/bK1GL (дата звернення 19.10.2024)

7. Житло і війна: житлова політика першого року повномасштабної війни. Cedos. 2022. URL: https://ur0.jp/VH0ZD (дата звернення 19.10.2024)

Лелюк О. Ю.
к. е. н., старший викладач кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

ЦИФРОВІЗАЦІЙНИЙ ВПЛИВ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Сучасний розвиток цивілізації підштовхує економіки до змін та нових викликів. Стрімкий характер цифровізації, як драйверу, рушійної сили, зростання економіки, також здійснює значний вплив на кожен з компонентів суспільного виробництва.

Оскільки ринок праці є однією з найважливіших складових функціонування економіки, доцільно розглянути вплив всеосяжної цифровізації саме на людську складову, тому що під впливом цього явища змінюється сам тип професійної діяльності та характер праці.

З огляду на стрімкий розвиток цифрової економіки можна виділити такі тенденції ринку праці [1, с. 146]:

1. Технологічний прогрес, автоматизація і роботизація. Важливо зазначити, що настільки це є перевагою нової економіки, настільки ж і недоліком, адже поруч зі створенням великої кількості нових високо затребуваних професій, зникає значна частина робочих місць, особливо в секторі малокваліфікованої праці, які втратили свою значимість через впровадження інноваційних технологій. З деякими проблемами зіткнувся і сектор висококваліфікованої праці. Через стрімкий розвиток НТП збільшується попит на кваліфікованих співробітників, що володіють навиками та компетенціями, пов'язаними з вирішенням високотехнологічних задач, яких зараз на ринку праці небагато через низку причин, зокрема часткову невідповідність освіти швидко підлаштовуватися під сучасні реалії.
2. Поява нових форм нестандартної зайнятості, які набирають все більшу популярність серед молоді.
3. Формування нових трудових відносин та трудової етики. Необхідність комбінувати працю людей, роботів та штучного інтелекту (ШІ) одночасно в одному робочому процесі вимагає розробки підходів для забезпечення ефективності та високої продуктивності «праці» кожної з трьох вищезгаданих категорій.
4. Трансформація сутності усталеного в суспільстві поняття «робоче місце». Через цифровізацію робочі місця втрачають свою прив'язаність до конкретного фізичного місця, стаючи мобільними. У сучасному світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць – вони стають «цифровими», мобільними, тобто не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Віртуально-цифровий світ надає можливість для постійного перебування працівника в онлайн-режимі. Цей тренд поширився надзвичайно швидко й позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи.

5. Зростання ролі інтерактивних платформ для реалізації онлайн-зайнятості. Платформи забезпечують можливість компаніям використовувати тих працівників, яких немає в їхньому штатному розписі та яких невигідно постійно утримувати або періодично залучати таку робочу силу при потребі на певні види робіт

6. Формування нової структури доходу особи. Прогнозується, що найближчим часом персональна інформація кожного, така як власні уподобання, інтереси, звички, структура споживання, інформація та знання будуть не лише цінністю в очах виробників, а й зовсім перетворяться на товар або валюту, змінюючи тим самим ринок праці й не тільки [2].

Процеси цифровізації економіки обумовлюють посилення також і ризиків у сфері зайнятості населення. Перш за все, головний ризик цифрової трансформації економіки – це можливе зростання рівня безробіття. За оцінками McKinsey & Co, у світі до 2030 р. через розвиток ШІ й автоматизації процесів без роботи опиняться 400–800 млн осіб (від 15 % до 30 % світової робочої сили). Але цифровізація не лише призводить до зникнення професій та зменшення використання людської праці, а й створює нові галузі (сектори, професії), надає необмежені можливості для реалізації навичок та талантів людини [3, с. 131].

За даними дослідження Європейської Комісії, до 2030 р. близько 50 % існуючих робочих місць у всьому світі теоретично можуть бути автоматизовані, при цьому в ЄС частково автоматизовані можуть бути від 37 % до 69 % робочих місць. При цьому автоматизація та штучний інтелект прискорюють попит на технологічні навички протягом наступних 10–15 років, тоді як потреба в базових когнітивних навичках, фізичних і ручних навичках буде знижуватися. Понад 35 % теперішніх робочих навичок зникне безповоротно, проте процес їх заміщення відбувається з певним лагом, що може масштабувати безробіття та економічну неактивність населення. Крім того, актуальними є проблеми впливу цифровізації на зайнятість населення різних вікових груп, зокрема осіб старшого віку. Останні найменш схильні до засвоєння нових цифрових навичок та утворюють групу ризику. Найбільш вагомим ризиком виступає скорочення можливостей для зайнятості осіб віком понад 60 років [3, с. 131].

З огляду на вище сказане загострюється необхідність постійного оволодіння новими компетенціями з урахуванням цифрової специфіки та розвитком існуючих.

Цифрова компетентність є однією з ключових компетентностей для навчання впродовж життя. Відповідно до системи цифрової компетентності громадян DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens цифрова компетентність – це впевнене, критичне та відповідальне використання цифрових технологій для навчання, роботи та взаємовідносин у суспільстві. До них відносять інформаційну грамотність і грамотність даних, спілкування та співпрацю, медіаграмотність, створення цифрового контенту (у т. ч. програмування), безпеку (у т. ч. цифрове благополуччя та компетенції, пов’язані з кібербезпекою), питання, пов’язані з інтелектуальною власністю [4, с. 3].

Кабінет Міністрів України 3 березня 2021 року своїм розпорядженням схвалив Концепцію розвитку цифрових компетентностей і затвердив план заходів

щодо її реалізації. Реалізація Концепції дозволяє громадянам підвищити конкурентоспроможність на ринку праці, надає можливості для безперервного навчання, підвищує рівень доступності до державних послуг, зменшує ризики небезпек під час користування Інтернетом [5].

Підводячи підсумки щодо вище викладеного, можна відмітити, що значна увага держави та бізнесу має фокусуватися на розвитку саме цифрових навичок та компетенцій, тому що цифрова економіка є драйвером для покращення соціально-економічного життя суспільства.

У цьому контексті слід розуміти, що вплив цифровізації економіки на зміну переліку актуальних ключових компетенцій та їх комбінації, появу нових професій потребує дослідження та співвіднесення з очікуваннями ринку праці, зокрема попитом на професійні вміння. Пропозиції стосовно вдосконалення державної політики у сфері зайнятості та освіти мають враховувати ускладнення окремих видів професій у результаті посилення їх технологічності та змістовності. Професійні та освітні стандарти потребують їх оновлення відповідно до вимог ринку праці в умовах розвитку цифрової економіки [6, с. 8]

.

Список літератури

1. Соболєв В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. №10. С. 143–148. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-10_0-pages-143_148.pdf (дата звернення: 22.10.2024).
2. Водянка Л. Д., Харовська А. В. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/82.pdf (дата звернення: 22.10.2024).
3. Шкурат М. Є., Юровицький Я. О. Трансформація сучасного ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Економіка. 2023. Вип. 25. С. 128–134. URL: https://r2.donnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3e1117f9-8c68-49bc-9f0c-8100a28f7deb/content (дата звернення: 22.10.2024).
4. Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2022. URL: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415 (дата звернення: 23.10.2024).
5. Кабмін схвалив Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року. Офіційний сайт Міністерства цифрової трансформації України. URL: https://thedigital.gov.ua/news/kabmin-skhvaliv-kontseptsiyu-rozvitku-tsifrovikh-kompetentnostey-do-2025-roku (дата звернення: 22.10.2024).
6. Хандій О. О. Формування та розвиток цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки та суспільства. *Щомісячний інформаційно-аналітичний журнал «Економіка. Фінанси. Право»*. 2021. № 4. С. 5–9. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-article/614 (дата звернення: 23.10.2024).

Леонтенко О.М.
к.е.н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Корпоративна соціальна відповідальність (далі – КСВ) бізнесу включає здатність компаній дбати не лише про свої фінансові результати, але й про вплив своєї діяльності на суспільство та навколишнє середовище. Вона передбачає прийняття бізнесом додаткових відповідальностей, які виходять за рамки звичайних комерційних цілей. Компанії повинні діяти відповідно до етичних принципів, забезпечувати справедливі умови праці, дотримуватися законодавства та здійснювати дії, що сприяють благополуччю співробітників, споживачів, громадськості та довкілля.

Ключовими елементами корпоративної соціальної відповідальності бізнесу у сучасних умовах економічного розвитку є наступні:

- корпоративна етика;
- корпоративна соціальна політика щодо суспільства;
- політика в сфері охорони довкілля;
- принципи та підходи до корпоративного управління;
- питання дотримання прав людини у взаєминах з постачальниками, споживачами, персоналом;
- політика щодо власного персоналу [1].

Соціальна відповідальність бізнесу має значення як для самої компанії, так і для суспільства в цілому. Зокрема, у діяльності сучасних компаній КСВ проявляється через покращення репутації та взаємодії з зовнішніми стейкхолдерами. Організація, яка приділяє увагу соціальній відповідальності, здатна побудувати позитивну репутацію серед споживачів, інвесторів та партнерів. Це може призвести до зростання довіри, залучення нових клієнтів та збільшення конкурентоспроможності. Соціальна відповідальність сприяє покращенню стосунків зі працівниками, клієнтами, постачальниками та громадськістю. Це може призвести до створення партнерських відносин та сприятиме бізнесу в майбутньому.

Вплив корпоративної соціальної відповідальності бізнесу на розвиток суспільства в цілому реалізується за наступними напрямами:

1. Стале зростання. Компанії, які проявляють соціальну відповідальність, сприяють сталому розвитку суспільства. Вони вирішують соціальні проблеми, сприяють соціальним програмам та ініціативам, сприяють розвитку громадських інфраструктур. Це сприяє стабільності та підвищує якість життя громадян.
2. Охорона довкілля. Соціальна відповідальність бізнесу допомагає зменшити негативний вплив на довкілля та раціоналізувати використання

природних ресурсів. Компанії здійснюють екологічно чисту діяльність, впроваджують енергоефективні технології та зменшують викиди шкідливих речовин. Це сприяє збереженню природних ресурсів та збалансованому розвитку.

Аналізуючи показники лідерів рейтингу з впровадження принципів КСВ, Reputation Institute виділив кілька ключових трендів, спільних для всіх провідних компаній:

- активна соціальна позиція й високі моральні принципи керівництва;
- увага до локальних і регіональних відмінностей ринків і культур;
- наявність глобальної мети;
- чесність і цілісність;
- дотримання принципів гендерної рівності й культури поведінки на роботі [2].

Є два шляхи, як компаніям прийти до корпоративної соціальної відповідальності: потрібно звільнитися від стереотипів та переглянути прозорість та якість роботи усіх підрозділів компанії. Сьогодні часто називають два основних стереотипи впровадження КСВ.

Перший, КСВ лише для великих компаній. КСВ – це відповідальна бізнес-поведінка підприємства, а не здатність виділяти величезні капітали на соціальні проєкти. Таким чином, будь-яка компанія в межах своїх можливостей може реалізувати стратегію сталого розвитку.

Другий, КСВ коштує дорого. Керівники організацій зазначають це тому, що іноді плутають корпоративну соціальну відповідальність з благодійністю, вважаючи, що компанія повинна витрачати гроші, не повертаючи їх. Корпоративна соціальна відповідальність – це економія коштів у програмах «зеленого офісу», зниження плинності кадрів, залучення нових інвестицій, інновації, зміцнення довіри серед стейкхолдерів та підвищення репутаційного капіталу компанії.

До основних складових корпоративної соціальної відповідальності, які впливають на прозорість та ефективність роботи сучасного бізнесу, можна віднести наступні:

1. *Соціально-трудові відносини*. Включають в себе політику взаємовідносин між керівниками та найманими працівниками. Це питання заробітної плати, робочого часу, безпеки на робочому місці, права працівників та соціальні гарантії. Прозорість та дотримання законів у сфері праці є важливими для створення справедливих умов праці.
2. *Права людини*. Компанії повинні дотримуватися міжнародних стандартів прав людини і не порушувати їх у своїй діяльності. Це означає поважати права людини у власному ланцюжку постачання та усіх інших аспектах своєї діяльності.
3. *Охорона праці*. Компанія повинна забезпечити безпеку своїх працівників на робочому місці. Це включає проведення оцінки ризиків, надання належних інструкцій та навчання працівників, а також забезпечення необхідного обладнання та заходів безпеки.

4. *Корпоративне управління*. Належне управління компанією з урахування інтересів акціонерів, співробітників та інших зацікавлених сторін. Етичність, прозорість та відповідальність у корпоративному управлінні сприяють довірі до компанії та створюють умови для сталого розвитку.
5. *Чесні операційні практики.* Компанія повинна дотримуватися принципів етичної ділової практики, уникати корупцію, включаючи хабарництво, шахрайство, недобросовісну конкуренцію. Чесність та прозорість у всіх операціях компанії є важливими для її довіри та репутації.
6. *Турбота про довкілля*. Компанія повинна враховувати екологічні аспекти своєї діяльності та зменшувати негативний вплив на довкілля. Сюди можна віднести зменшення викидів шкідливих речовин, раціональне використання ресурсів, підтримка відновлювальних джерел енергії.
7. *Робота з зацікавленими сторонами*, з якими взаємодіє компанія. Компанія повинна співпрацювати зі своїми зацікавленими сторонами, такими як: клієнти, партнери, громадські організації, державні органи та інші, щоб враховувати їхні інтереси та внести позитивні зміни в суспільство.

Всі ці складові взаємопов'язані і важливі для створення прозорої, етичної та сталої компанії, яка бере до уваги інтереси своїх працівників, споживачів, громадськості та довкілля.

Отже, можна стверджувати, що КСВ є важливою складовою діяльності сучасного бізнесу. Вона передбачає, що компанії несуть повну та всебічну відповідальність за соціальний та екологічний вплив своєї діяльності на суспільство. Відповідальність бізнесу передбачає дотримання етичних принципів, забезпечення справедливих умов праці та відпочинку для своїх працівників. Побудова ефективної діяльності сучасних організацій має гуртуватись на врахуванні інтересів різних груп стейкхолдерів та сприяти сталому розвитку суспільства в цілому.

Список літератури:

1. Бобко Л.О., Василюк І.В., Бойко О.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова корпоративної культури організації. Науковий журнал «Молодий вчений» №4 (80) квітень 2020 р. URL: https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1928/1903 (дата звернення: 15.10.2024).
2. Соціальна відповідальність суспільних інститув: інноваційний та соціальногуманітарний аспект. За наук. ред. А. Я. Кузнєцової, Л. К. Семів, З. Е. Скринник. Київ : ДВНЗ «Університет банківської справи», 2019. 287 с.
3. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. Галицький економічний вісник. 2021. Том 71. № 4. С. 92-98. URL: https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?vol=yes&voll=71 (дата звернення 20.10.2024)

Міняйло Я.О., студентка 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., канд. екон. наук, доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ : ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОГНОЗИ

Цифрові технології докорінно змінюють ринок праці, створюючи нові можливості для бізнесу та динамічних працівників. У зв'язку зі стрімким розвитком автоматизації, штучного інтелекту (ШІ) та аналітики великих даних компанії змушені переглядати підходи до організації операцій та оптимізації процесів. Трансформуються традиційні моделі зайнятості, з'являються нові форми праці, які потребують гнучкості та постійної адаптації до технологічних змін. У цьому середовищі співробітники повинні отримати нові цифрові навички, щоб залишатися конкурентоспроможними, а компанії стикаються з проблемами інтеграції нових технологій у свої бізнес-процеси.

У контексті Четвертої промислової революції ці зміни стають неминучими, створюючи нові можливості, а також нові ризики для всіх учасників ринку праці [1]. Тема трансформації ринку праці під впливом цифрових технологій є безумовно актуальною через декілька причин. Глобальні зміни, що відбуваються у світовій економіці та суспільстві. Скорочення робочих місць у традиційних сферах і поява нових вакансій у сфері технологій викликані автоматизацією процесів і впровадженням штучного інтелекту. Цифрові технології змінюють вимоги до працівників, вимагаючи нових знань і навичок, таких як програмування.

Розвиток дистанційної роботи та gig-економіки дозволяє компаніям залучати співробітників з усього світу, а співробітникам працювати з будь-якої точки світу, що змінює традиційні моделі працевлаштування. Постійно з'являються нові професії, пов'язані з цифровими технологіями, і аналітики роблять прогнози щодо того, які навички будуть найбільш затребуваними в майбутньому. Розуміння глобальних економічних і соціальних змін, які мають вирішальний вплив на перспективи працевлаштування, освітню політику та соціальну рівність, є темою трансформації ринку праці.

Однією з основних тенденцій є зростаючий попит на висококваліфікований персонал у таких сферах, як IT, кібербезпека, аналіз великих даних та управління цифровими системами. Автоматизація рутинних завдань сприяє зростанню ролі цифрових навичок у сучасній економіці. Працівники, які не володіють цими навичками, ризикують залишитися позаду на ринку праці. Ця ситуація також загострює проблему цифрової нерівності. Низькокваліфіковані працівники більш схильні до автоматизації, що може призвести до зростання безробіття в певних соціальних групах.

Крім того, діджиталізація прискорює поширення гнучких форм зайнятості, таких як фріланс, віддалена робота та гіг-економіка. Завдяки цифровим

платформам працівники мають більше можливостей для незалежної зайнятості, але ці форми роботи пов'язані з нестабільністю доходів і відсутністю соціального захисту. В таблиці 1 наведені показники, які відображають зміни на ринку праці внаслідок розвитку цифровізації. Аналіз наведених даних показує на позитивну тенденцію впливу цифрових технологій на ринок праці.

Таблиця 1

Вплив цифрових технологій на ринок праці у світі 2020-2023 рр.

Показник	**2020 рік**	**2023 рік**
Частка робочих годин, автоматизованих за допомогою ШІ та автоматизації, %	115 %	225 %
Частка працівників, що працюють віддалено понад 2 дні на тиждень, %	222 %	338 %
Кількість робочих місць, що зникли через автоматизацію, млн	55 млн	88 млн
Приріст робочих місць у сфері охорони здоров'я та технологій, млн	11,2 млн	22 млн
Частка працівників, зайнятих незалежною роботою через цифрові платформи, %	115 %	220 %

Джерело: складено автором на основі [2]

З таблиці 1 можемо зробити висновки, що частка робочих годин, що автоматизовані за допомогою штучного інтелекту (ШІ) та автоматизації, зросла з 15% у 2020 році до 25% у 2023 році. Це вказує на збільшення ефективності в різних галузях через впровадження нових технологій, що дозволяє виконувати більше завдань без участі людини. Частка працівників, що працюють віддалено, значно зросла з 22% до 38% у 2023 році. Це підтверджує стійку тенденцію до впровадження гібридних моделей роботи, особливо після пандемії COVID-19. Кількість робочих місць, що зникли через автоматизацію, зросла з 5 мільйонів до 8 мільйонів. Це свідчить про зростання автоматизації в галузях з рутинними завданнями, що не вимагають людської участі. Також можна помітити тенденцію до збільшення незалежної роботи.

Попри це, зміни в державній політиці, пов'язані з цифровізацією ринку праці, необхідні для забезпечення соціально-економічної стабільності.

По-перше, автоматизація може призвести до зростання безробіття серед некваліфікованих працівників, що вимагатиме запровадження програм перекваліфікації та професійного розвитку.

По-друге, зростає потреба в модернізації трудового законодавства для захисту прав працівників у нових умовах, таких як віддалена робота та гіг-економіка.

По-третє, урядам необхідно інвестувати в цифрову інфраструктуру та підтримувати створення робочих місць у високотехнологічних галузях [3].

Зокрема, до тенденцій трансформації ринку праці можна віднести розвиток віддаленої роботи. Цифрові технології полегшують комунікацію та співпрацю, дозволяючи працівникам працювати з будь-якого куточка світу. Пандемія COVID-19 посилила тенденцію до віддаленої зайнятості, що зменшило значення фізичних офісів і географічних обмежень [4].

Автоматизація українського ринку праці створює як виклики, так і нові можливості. Традиційні професії можуть зникнути, але з'являються нові робочі місця, які вимагають високої цифрової компетентності. Підвищення цифрової грамотності стане ключовим фактором адаптації працівників до цих змін.

У дослідженні Центру економічної стратегії аналізуються зарубіжні практики, які можуть бути корисними для України в умовах цифровізації ринку праці. Серед головних аспектів виділяється розробка програм перекваліфікації, що дозволить працівникам адаптуватися до нових вимог і зменшити безробіття. Крім того, йдеться про створення цифрової інфраструктури, яка сприятиме розвитку економіки та залученню інвестицій. Окремо розглядаються заходи щодо захисту прав працівників, зокрема забезпечення справедливої оплати праці та соціальних гарантій у цифровій економіці.

Ці заходи спрямовані на запобігання негативним наслідкам автоматизації, забезпечуючи гідні умови праці та захист прав працівників, особливо в умовах зростання популярності гіг-економіки і віддаленої зайнятості. Розробка таких програм у поєднанні зі створенням доступної цифрової інфраструктури дозволить зробити ринок праці більш адаптивним і справедливим [5].

Прогнозуючи, можна стверджувати, що цифровізація змінить традиційні моделі зайнятості та відкриє нові можливості для підприємництва. Зросте роль гнучких форм зайнятості, таких як фріланс та віддалена робота. Це вимагатиме адаптації державної політики щодо соціального захисту працівників [6].

Цифровізація поглиблює нерівність на ринку праці, отже низькокваліфіковані працівники рутинних професій ризикують втратити роботу через автоматизацію, що збільшує безробіття серед вразливих груп населення.

Викликом може стати і реформування системи освіти для підготовки людей до роботи в цифровій економіці. Особливу увагу слід приділити перекваліфікації та курсам цифрової грамотності, щоб працівники залишалися конкурентоспроможними.

До того ж існує необхідність адаптації державної політики до нових умов цифрової економіки. Це включає програми підтримки працівників, які втратили роботу через автоматизацію, а також нормативно-правові акти щодо дистанційної роботи та гіг-економіки для захисту прав працівників [7].

Підсумовуючи, можна зазначити, що цифровізація ринку праці створює як можливості, так і виклики.

Автоматизація сприяє створенню нових робочих місць і гнучких форм зайнятості, але водночас збільшує цифровий розрив і ризик безробіття серед низькокваліфікованих працівників. Для успішної адаптації до нових умов необхідно здійснювати програми перепідготовки кадрів, модернізувати систему освіти та вдосконалювати правові механізми захисту прав працівників. Ефективна державна політика в цьому напрямку забезпечить сталий розвиток

ринку праці в умовах цифровізації, мінімізуючи при цьому негативні наслідки технологічних змін.

Список літератури:

1. Шкурат М., Кушко З., Шкурат О. Аналіз стану світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації. *Міжнародні економічні відносини*. 2024. С. 66-78.

2. A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond. McKinsey Global Institute: May 21, 2024. URL: https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond (дата звернення 14.10.2024).

3. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34.

4. Чувардинський В., Лісогор Л. Трансформація міжнародного ринку праці під впливом розвитку інформаційних технологій. 2023 . Серія: Економіка, № 26, С. 31-37. URL: https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-26-31-37 (дата звернення 14.10.2024).

5. Зарубіжні практики та перспективи для України в умовах цифровізації ринку праці. *Київ: Центр економічної стратегії*. 2022. URL: https://ces.org.ua/review-of-the-economy-in-march-2023/ (дата звернення 14.10.2024).

6. Василенко А.О. Діджиталізація економіки та її вплив на ринок праці України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Економіка і менеджмент. 2019. № 38. С. 121-125.

7. Литовченко І.Л. Трансформація ринку в сучасних умовах переходу до цифрової економіки. *Економіка України.* 2020. № 1(698). С.36-47. URL: https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.01.036 (дата звернення 14.10.2024).

8. Гострик О. М., Ганевич М. О. Бізнес-аналітика – основа для інноваційних перетворень управлінської складової бізнесу. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету: зб. наук. праць; за ред.: В.В. Коваленко (голов. ред.).* (ISSN 2409-9260). Одеса: Одеський національний економічний університет. 2023. № 10 (311). С. 72-79.

9. Improvement Of The Methods Of Assessing The Influence Of External Factors On The Strengths And Weaknesses Of The Enterprise/ O.Pomazun, Y. Lozovik , B. Tishkov, V. Derbentsev , A. Hostryk //SHS Web Conf. Volume 107, 2021. EDP Science. 9th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2 2021). Art.06006, 14 p. Section. Innovation Models of Economic Development. URL: DOI: https://doi.org/10.1051/shsconf/202110706006 (дата звернення 14.10.2024).

Познанська І.В.
д.е.н., с.н.с., зав. кафедри управління персоналом
і економіки праці
Одеський національний економний
університет,
м.Одеса, Україна

ІНФРАСТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сучасні концепції економічного розвитку ґрунтуються на зміцненні не тільки сукупного багатства, або ВВП країн, але і середнього рівня життя для скорочення розриву у добробуті через процес систематичного та тривалого інституційного поглиблення задля прискорення економічного зростання [1]. Трансформація підходів до формування державної соціальної та економічної політики визначає нові вимоги до побудови ефективних соціально-трудових відносин.

Забезпечення загальних умов розвитку та функціонування будь-якої сфери життєдіяльності суспільства, як відомо, полягає у формуванні та вдосконаленні відповідної інфраструктури. Інфраструктурне забезпечення соціально-трудових відносин складається з багатьох складових, які сприяють ефективній організації праці, забезпечують умови для соціального діалогу, захисту прав працівників і роботодавців, а також регулюють взаємовідносини між ними. Основні елементи інфраструктури, що забезпечують стабільність і баланс у трудових відносинах між роботодавцями та працівниками представлені рисунку 1.

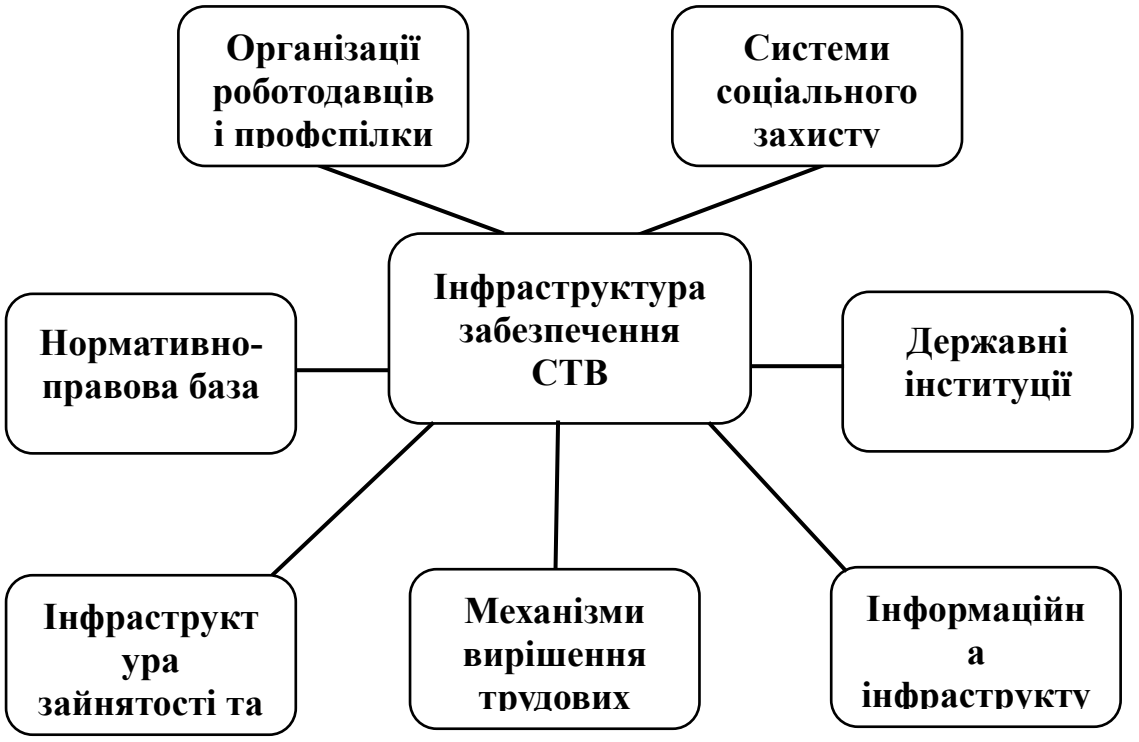


Рис. 1 Основні елементи інфраструктури забезпечення соціально-трудових відносин.

Джерело: складено автором

Нормативно-правове забезпечення соціально-трудових відносин складається з різних документів, які забезпечують регулювання трудових відносин на різних рівнях і захист прав усіх учасників соціально-трудових відносин. Державні інституції відповідають за регулювання та контроль у сфері праці. Організації роботодавців і профспілки відіграють важливу роль у захисті інтересів роботодавців і працівників, веденні переговорів, укладанні колективних договорів та вирішенні трудових спорів. Система соціального захисту складається з страхових фондів та програм соціального захисту. Важливою складовою сприяння зайнятості, пошуку роботи, перекваліфікації та навчання працівників є центри зайнятості, професійні навчальні заклади, кадрові агентства. Механізми вирішення трудових спорів складається з арбітражних та медіаційних служб, судів, а також комісій з розгляду трудових конфліктів. Інфраструктура забезпечення соціально-трудових відносин не може функціонувати без отримання актуальної інформації про ринок праці, умови праці, зайнятість та інші аспекти соціально-трудових відносин. Відповідність інфраструктури вимогам модернізації соціально-трудових відносин потребує вдосконалення за кожною її складовою.

Модернізація соціально-трудових відносин в нових умовах є не просто адаптацією до нових реалій, але й інструментом для підвищення ефективності бізнесу та задоволення потреб працівників. Така модернізація в тому числі включає формування партнерських відносин між роботодавцем і працівником. У зв’язку з цим пропонуємо запровадити поняття «екологічних» соціально-трудових відносин, які передбачають гармонійні стосунки між роботодавцем та працівником у процесі та з приводу праці, виступають критерієм ефективності системи забезпечення СТВ на підприємстві. Наступним кроком повинно стати розробка комплексу заходів до забезпечення гідних стосунків у процесі праці, який охоплює як організаційні зміни, так і культурні трансформації в компанії.

Одним з складових цього комплексу є справедлива та прозора система оплати праці та винагород, що є пропорційною до вкладених зусиль, відповідати професійній кваліфікації, складності роботи і бути конкурентною на ринку праці. Створення безпечних умов праці та психологічна безпека на робочому місці є важливою складовою "екологічності", особливо у мовах війни та повоєнного відновлення.

Все більшого значення для працівників набуває наявність гнучкого графіку роботи та баланс між роботою і особистим життям. Підтримка працівників у підтриманні балансу між роботою і особистим життям може включати програми для сімейних працівників, скорочені робочі дні для молодих батьків або заохочення до використання відпусток. Безперервне навчання та підвищення кваліфікації стало повсякденним завданням у системі управління людськими ресурсами, тому роботодавець повинен планувати інвестиції в розвиток персоналу та запроваджувати програми наставництва.

Створення екологічно відповідального робочого середовища шляхом запровадження програм збереження енергії, переробки відходів та зменшення вуглецевого сліду сприятиме покращенню іміджу компанії в очах працівників і суспільства, залученню працівників до важливих соціальних і екологічних ініціатив. Розвиток культури зворотного зв'язку та прозорого спілкування дозволить покращити взаємин в команді та процесі прийняття рішень, підвищить рівень довіри, сприятиме гармонійним відносинам.

Особливого значення набуває потреба у соціальній підтримці та інклюзивності робочих місць, що підвищує рівень соціальної справедливості та сприяє рівним можливостям для усіх [2]. Безперечною умовою «екологічних» соціально-трудових відносин є їх етичність, дотримання трудових прав та рівних можливостей для професійного зростання та розвитку, незалежно від статі, віку, раси чи інших ознак.

Забезпечення вище перелічених складових комплексу заходів неможливо без підтримки соціального діалогу між працівниками та роботодавцями через профспілки або інші форми представництва працівників. Створення умов, за яких працівники можуть брати участь у прийнятті рішень можна забезпечити через консультаційні ради, опитування та інші форми зворотного зв'язку.

Для забезпечення "екологічних" соціально-трудових відносин необхідно створити гармонійне середовище, де будуть дотримані права і інтереси як роботодавців, так і працівників. Важливо впроваджувати справедливу систему оплати праці, забезпечувати комфортні та безпечні умови роботи, сприяти професійному розвитку та підтримувати баланс між роботою і життям. Етичні принципи, рівні можливості та соціальна відповідальність роботодавця допоможуть сформувати стійкі й "екологічні" трудові відносини, які сприятимуть підвищенню продуктивності та добробуту всіх учасників трудового процесу.

Список літератури

1. Richard Samans Human-Centred Economics. The Living Standards of Nations (eBook) URL: https://doi.org/10.1007/978-3-031-37435 (дата звернення: 05.04.2024)

2. Познанська І. Інклюзивний ринок праці на сучасному етапі світогосподарського розвитку. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України : збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Київ, 25 квітня 2024 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2024. С. 92-95

3. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Аксьонова О. В., Руденко М. С. Розвиток системи соціально-трудових відносин як складова економічного зростання регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 12. – URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502 (дата звернення: 15.10.2024). DOI: 10.32702/2307-2156-2021.12.31

Проніна Є.В.
Здобувачка освітньої програми «Економічна та соціальна психологія»
Верховод І.С.
к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасному світі, де цифрові технології стрімко змінюють ландшафт бізнесу та суспільства, корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) набуває нового значення та форм реалізації. Цифрова економіка не лише створює нові можливості для бізнесу, але й висуває нові вимоги до його соціальної ролі та відповідальності перед суспільством. У цьому контексті дослідження інноваційних підходів до реалізації КСВ стає не лише актуальним, але й необхідним для розуміння нових форм взаємодії бізнесу та суспільства в умовах діджиталізації економіки.

Інновації та сучасні тенденції до реалізації корпоративної соціальної відповідальності є темою наукових досліджень таких українських вчених, як Кицак Т.Г., Лопушняк Г.С., Маршавін Ю.М. [1], Коломієць О. Г, Демиденко Т. М. [2], І. Савельчук, О. Котикова [3], І. Юрчик [4], а також зарубіжних науковців: А. Упадхяй, С. Мукхуті, В. Кумар, Й. Казанджоглу [5].

У цифрову епоху традиційні підходи до КСВ, такі як благодійність та волонтерство, хоча і залишаються важливими, вже не є достатніми для задоволення зростаючих очікувань стейкхолдерів та вирішення складних соціальних проблем сучасності. Цифрові технології відкривають нові можливості для бізнесу у сфері прозорості, екологічної відповідальності та соціальної активності. Зокрема, цифрові платформи надають змогу компаніям підвищувати прозорість своїх ініціатив, дозволяючи стейкхолдерам, таким як клієнти, партнери та інвестори, отримувати актуальну інформацію щодо заходів компанії у сфері сталого розвитку. Використання блокчейн-технологій стає важливим інструментом для перевірки справжності даних, що сприяє підвищенню довіри до соціально відповідальної діяльності компанії.

Соціальні медіа відіграють вагому роль у розповсюдженні інформації про КСВ. Використання таких платформ, як Facebook, TikTok або Instagram, дозволяє не лише поширювати інформацію про соціальні проєкти, але й залучати до них широку аудиторію. Це допомагає компаніям налагоджувати тісніший зв'язок з громадськістю та підвищувати рівень залученості клієнтів до своїх ініціатив.

Важливим аспектом КСВ у цифрову епоху є підтримка розвитку цифрових навичок серед працівників і громади. Компанії можуть сприяти навчанню працівників новим технологіям та підготовці їх до змін на ринку праці. Такі ініціативи сприяють соціальній інклюзивності, оскільки дозволяють адаптувати людей до умов цифрової економіки.

У цифрову епоху компанії також мають можливість використовувати інноваційні рішення для управління екологічним впливом своєї діяльності. Технології Інтернету речей (IoT) та штучного інтелекту допомагають оптимізувати енергоспоживання та зменшувати шкідливі викиди, що дозволяє компаніям не лише скорочувати витрати, але й відповідати сучасним екологічним стандартам. Впровадження таких технологій також сприяє створенню нових продуктів і послуг, які допомагають вирішувати соціальні та екологічні проблеми. Наприклад, розвиток «зелених» технологій або продуктів, які спрямовані на зниження викидів вуглецю, стає важливим елементом стратегій соціальної відповідальності сучасних компаній.

Цифрові інструменти також використовуються для залучення стейкхолдерів до спільної участі в соціальних ініціативах. Наприклад, платформи для краудфандингу дозволяють громадськості підтримувати екологічні та соціальні проєкти, що зміцнює відносини між компаніями та споживачами, а також сприяє розширенню соціального впливу таких ініціатив. Завдяки цифровим інструментам компанії можуть організовувати віртуальні волонтерські програми, що дозволяє залучати до благодійної діяльності більше працівників і підтримувати соціальні ініціативи навіть на відстані. Це особливо актуально в умовах глобалізації та пандемій, коли фізична присутність може бути обмеженою.

Штучний інтелект (ШІ) також стає потужним інструментом у реалізації КСВ. ШІ може бути застосований для аналізу та прогнозування соціальних тенденцій, оптимізації розподілу ресурсів у соціальних проєктах та створення персоналізованих рішень для соціальних проблем. Наприклад, Google використовує ШІ для прогнозування повеней та попередження населення у зонах ризику, що демонструє, як технології можуть бути використані для вирішення критичних соціальних проблем.

Віртуальна та доповнена реальність відкривають нові можливості для реалізації освітніх ініціатив та екологічних проєктів у рамках КСВ. Створення віртуальних навчальних середовищ та симуляцій дозволяє підвищувати обізнаність про соціальні проблеми, а візуалізація впливу на навколишнє середовище та інтерактивні кампанії з захисту природи роблять екологічні ініціативи більш зрозумілими та привабливими для широкої аудиторії.

Разом з новими можливостями цифрова економіка створює нові виклики у сфері КСВ, зокрема в галузі кібербезпеки та етики даних. Захист персональних даних стає критично важливим аспектом соціальної відповідальності, що вимагає від компаній впровадження передових практик захисту даних та проведення освітніх ініціатив з цифрової безпеки. Етичне використання штучного інтелекту та аналітики стає ключовим питанням, що потребує розробки етичних принципів використання технологій та забезпечення прозорості алгоритмів. Також, впровадження цифрових технологій у КСВ може створити ризик цифрової нерівності, що в свою чергу може призвести до того, що не всі стейкхолдери матимуть рівний доступ до цифрових ініціатив компаній. Збільшення обсягу даних, що збираються та обробляються, підвищує ризики їх

витоку або неправомірного використання, що вимагає особливої уваги до питань кібербезпеки та захисту даних.

Для успішного впровадження інноваційних підходів до КСВ в умовах цифрової економіки компаніям рекомендується інтегрувати цифрові технології у свою КСВ-стратегію, інвестувати в розвиток цифрових компетенцій співробітників та партнерів, створювати екосистеми та партнерства для обміну знаннями та ресурсами. Особливу увагу слід приділяти забезпеченню прозорості у використанні даних та дотриманню етичних принципів при впровадженні цифрових рішень. Важливо також розробляти нові метрики та методи оцінки ефективності цифрових КСВ-ініціатив, щоб забезпечити їх реальний позитивний вплив на суспільство.

Отже, інноваційні підходи до реалізації КСВ в умовах цифрової економіки відкривають нові горизонти для компаній у створенні соціальної цінності та вирішенні глобальних проблем. Використання цифрових технологій дозволяє бізнесу бути більш ефективним, прозорим та впливовим у своїх соціальних ініціативах. Однак, важливо пам'ятати про етичні аспекти та потенційні ризики цифровізації КСВ. Компанії, які зможуть успішно інтегрувати цифрові інновації у свої КСВ-стратегії, матимуть значну перевагу у створенні стійкої цінності для всіх стейкхолдерів у довгостроковій перспективі, сприяючи не лише власному розвитку, але і позитивним змінам у суспільстві в цілому.

Список літератури

1. Taras Kytsak, Halyna Lopushniak, Yurii Marshavin, Olena Iastremska and Yurii Nikitin. Modernization of social dialogue as an imperative for developing social responsibility by business organizations in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2021. 19(1). Pp. 487–498.

2. Коломієць О., Демиденко Т. Соціальні проєкти як інструмент впровадження інновацій у соціальній роботі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота».* 2023. Вип 2 (53). С. 61-66. URL: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.53.61-66 (дата звернення: 16.10.2024).

3. Савельчук І. Б., Котикова О. М. Інновації як чинник якісних змін в соціальній роботі та соціальній освіті. *Соціальна робота та соціальна освіта.* Умань. 2022. №2(9). С. 289-296. URL: http://srso.udpu.edu.ua/article/view/267367 (дата звернення: 16.10.2024).

4. Юрчик І. Соціальні інновації, як фактор соціально-економічного розвитку. *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України:* зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця. 2023. С. 117 – 124. URL: http://vtei.edu.ua/doc/2021/1416092021/1.pdf#page=117 (дата звернення: 16.10.2024).

5. Blockchain technology and the circular economy: Implications for sustainability and social responsibility / A. Upadhyay et al. *Journal of Cleaner Production.* 2021. Vol. 293. Pp. 126–130. URL: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126130 (дата звернення: 16.10.2024).

Познанська І.В.
д.е.н., с.н.с., зав. кафедри управління персоналом
і економіки праці
Пужанський І.М.
аспірант кафедри управління персоналом і
економіки праці
Одеський національний економний
університет,
м.Одеса, Україна

ІНФРАСТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СТВ

Людино-орієнтовна економіка - сучасна концепція економічного розвитку, яка визначає людину ключовим пріоритетом у формуванні економічної політики та диктує вдосконалення соціально-трудових відносин. Людино-орієнтована економіка ставить в центр уваги саме працівника, його потреби, мотивацію та розвиток, і це впливає на всю систему соціально-трудових відносин. Модернізація соціально-трудових відносин в умовах людино-орієнтованої економіки є актуальним і важливим процесом, який пов'язаний зі змінами в підходах до управління трудовими ресурсами, а також зміною ролі працівників та роботодавців у сучасних економічних системах.

У людино-орієнтованій економіці працівники сприймаються не лише як ресурс для виконання завдань, але і як цінні партнери, чий добробут і особистий розвиток безпосередньо впливають на успіх підприємства. Модернізація соціально-трудових відносин полягає в створенні таких умов праці, які забезпечують баланс між професійним і особистим життям, пропонують гнучкі графіки роботи, можливості для віддаленої роботи, а також соціальні гарантії та підтримку добробуту.

Традиційна модель трудових відносин із фіксованим робочим графіком, жорсткими умовами і малою гнучкістю поступово трансформується. У сучасних умовах виникає потреба в гнучких трудових угодах, які дозволяють працівникам самостійно обирати зручний для них режим роботи, зокрема це актуально для таких категорій, як фрілансери, працівники старшого віку, молодь та інші. Ця гнучкість також підвищує рівень мотивації і продуктивності працівників.

Один із основних принципів людино-орієнтованої економіки — постійний розвиток людського капіталу. Модернізація соціально-трудових відносин передбачає інвестиції в навчання, розвиток навичок та кар'єрне зростання працівників. Це дозволяє підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку праці, адаптивність до змін, а також сприяє покращенню якості виконуваної роботи.

Цифровізація і автоматизація активно впливають на ринок праці, що вимагає модернізації підходів до соціально-трудових відносин. У умовах людино-орієнтованої економіки використання технологій має не заміщати людину, а доповнювати її працю, полегшуючи рутинні завдання та надаючи більше часу на креативну і стратегічну діяльність.

Особливого значення набуває створення умов для інклюзивного ринку праці, де кожен працівник, незалежно від віку, статі, раси чи фізичних можливостей, має рівні можливості для розвитку та працевлаштування. Це не тільки соціально справедливо, але й економічно вигідно, оскільки залучає до роботи таланти з різних груп суспільства.

Одним із аспектів модернізації соціально-трудових відносин є вдосконалення системи соціальних гарантій для працівників. В умовах людино-орієнтованої економіки важливо забезпечити гідні умови праці, рівень зарплати, соціальні пільги, медичне страхування та безпеку на робочому місці. Сучасний працівник прагне не лише до фінансових складових трудового життя, але й до стабільності, підтримки та захисту своїх прав.

У сучасних умовах трудові відносини розглядаються як партнерські. Це означає, що працівники мають більше можливостей для участі у прийнятті рішень, які впливають на їхню роботу та розвиток компанії в цілому. Така модель передбачає більший рівень довіри та співпраці, що веде до кращих результатів як для бізнесу, так і для працівників.

Модернізація соціально-трудових відносин в умовах людино-орієнтованої економіки є не просто адаптацією до нових реалій, але й інструментом для підвищення ефективності бізнесу та задоволення потреб працівників. Така модернізація передбачає інтеграцію гнучких умов праці, соціальних гарантій, можливостей для навчання та розвитку, а також формування партнерських відносин між роботодавцем і працівником. Впровадження таких змін є важливим кроком до створення більш справедливого, інклюзивного та ефективного ринку праці, де людський капітал виступає в ролі основного драйвера розвитку.

Успішність реалізації завдання модернізації соціально-трудових відносин в умовах людино-орієнтованої економіки залежить від відповідного її інфраструктурного забезпечення. Першим кроком до модернізації соціально-трудових відносин є оновлення правового та інституційного середовища шляхом актуалізації трудового законодавства до нових реалій працевлаштування. Законодавство має забезпечувати працівникам захист їхніх прав незалежно від форми зайнятості. Потрібно створювати й підтримувати інститути, які сприяють ефективному діалогу між роботодавцями, працівниками та державою. Це дозволить краще захищати права працівників, формувати справедливі трудові відносини та вирішувати конфлікти.

Соціальна інфраструктура є важливим аспектом для підтримки добробуту працівників та забезпечення справедливих трудових відносин: наявність доступу до медичних послуг, психологічної підтримки та страхування, наявність розвинених систем пенсійного забезпечення, соціального страхування, захисту в разі втрати роботи або настання інвалідності. Ці системи повинні бути адаптовані до нових форм зайнятості, таких як фріланс, тимчасова робота чи робота за контрактом.

Модернізація соціально-трудових відносин також передбачає створення умов для залучення до ринку праці різних груп населення, включаючи людей з інвалідністю, молодь, старших працівників, жінок та інших людей що потребують особливих умов. Важливо ініціювати програми адаптації, які

допомагають різним групам населення інтегруватися в робочу середу, зокрема через навчання, перекваліфікацію та наставництво.

Одним з важливих складових у сучасній економіці є цифрова інфраструктура, яка покликана забезпечити моделі дистанційної роботи та гнучких трудових умовна автоматизацію управлінських процесів.

Модернізація соціально-трудових відносин неможлива без підтримки постійного навчання та професійного розвитку працівників, яка повинна забезпечуватись як за допомогою закладів вищої освіти, професійних тренінгових центрів, онлайн-платформ для навчання (Coursera, Udemy тощо), так і використання резервів внутрішнього навчання.

Особливість інфраструктурного забезпечення модернізації соціально-трудових відносин в умовах людино-орієнтованої економіки полягає у створенні комплексної, адаптивної та інклюзивної інфраструктури, яка повинна бути спрямована на забезпечення комфортних і гнучких умов праці, розвиток людського капіталу, захист соціальних прав і підтримку добробуту працівників.

Ця інфраструктура відіграє критичну роль у реалізації принципів людино-орієнтованої економіки, підвищуючи ефективність працівників і конкурентоспроможність бізнесу.

Список літератури

1. Познанська І.В. Людино-орієнтована економічна модель в системі економіки людських ресурсів. *Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції «Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях» Одеського національного економічного університету (м.Одеса, 25-26 квітня 2024р)*, Одеса: ОНЕУ, 2024. С. 204-205

2. Ворончак І.О. Інфраструктурне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу як фактор розвитку організаційної культури вітчизняних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. 13(1). С. 50-54.

3. Заяць Т.А. Зміни у соціально-трудових відносинах в Україні: пріоритети та принципи модернізації. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. №2 (20). С. 180–182.

4. Міжнародний досвід соціального підприємництва і перспективи його застосування в Україні: Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/zarubizhnyy-dosvid-sotsialnoho-pidpryyemnytstva-i-perspektyvy-yoho (дата звернення 25.09.2024)

Сіренко Ю.В.
головний економіст,
Інститут демографії та проблем
якості життя НАН України

ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Тенденції трансформації ринку праці у наш час є надзвичайно актуальними темами,особливо в умовах технологічних змін, глобалізацією та воєнним станом в якому знаходиться нині наша країна. Під впливом цих змін формуються нові можливості, професії та виклики для працівників та роботодавців.

Дані тенденції свого роду впливають на розвиток ринку праці та вимагають від компаній та організацій швидких змін у їх стратегіях управління персоналом та адаптації до нових умов. Трансформація ринку праці спричинена технологічними тенденціями ось декілька із них:

1. **Автоматизація та штучний інтелект**. Все більше компаній впроваджують технології автоматизації та AI, що змінює вимоги до навичок працівників. Ручна праця стає менш затребуваною, а попит на технічні спеціальності зростає.
2. **Гнучка зайнятість.** Зростає популярність фрілансу та проектної роботи. Багато людей вважають за краще працювати незалежно, що змінює структуру традиційного робочого місця.
3. **Розвиток навичок.** Професійна підготовка та безперервне навчання стають критично важливими. Роботодавці шукають кандидатів,які готові адаптуватися та вчитися новим технологіям. Багато компаній переходять на цифрові технології.
4. **Сприяння підвищенню якості професійної освіти й навчання** за рахунок розвитку дуальної форми навчання; активізація участі роботодавців у підготовці освітніх і професійних стандартів, організації виробничої практики, роботі наглядових рад закладів освіти [1,с.14].
5. **Віртуальні команди.** Пандемія COVID-19 та військовий стан змінили підхід до роботи в офісі. Багато компаній та організацій перейшли на дистанційний формат, що створює нові можливості для працівників.
6. **Інклюзивність та різноманітність**. Все більше уваги приділяється створенню різноманітних робочих колективів і забезпеченню рівних можливостей для всіх працівників.
7. **Старіння населення**. Це впливає на ринок праці,оскільки зростає попит на медичні послуги та обслуговування людей похилого віку.
8. **Увага до метального здоров’я.** Все більше компаній та організацій впроваджують програми для підтримки ментального здоров'я працівників, враховуючи його вплив на продуктивність.
9. **Інноваційна економіка.** Впровадження нових технологій та рішень, які підвищують продуктивність і знижують витрати, є важливим чинником для забезпечення сталого розвитку ринку праці в Україні.

10. **Екологічні інновації.** Розробка технологій, що сприяють зниженню негативного впливу на навколишнє середовище, стає пріоритетом. Що включає зменшення відходів та впровадження "зелених" технологій у виробництво.

11. **Партнерство та співпраця.** Для досягнення сталого розвитку ринку праці важливою є співпраця між різними секторами: державним, приватним та громадським. Що може включати спільні проекти, інвестиції та обмін інформацією.

Отже, підтримка наукових досліджень та інноваційного середовища шляхом фінансування та грантів, які базуються на нових ідеях, є ключовим елементом сталого розвитку на ринку праці України в нинішній час так і в майбутньому. На даний час до найконкурентніших категорій професій слід виділити п’ятірку лідерів, а саме: "ЗМІ, видавництво, поліграфія";"IT, комп’ютери, інтернет";"Дизайн, творчість";"Культура, музика, шоу-бізнес";"Маркетинг, реклама, PR".

До категоріяй з найнижчою конкуренцією :"Охорона, безпека";"Робочі спеціальності, виробництво";"Транспорт, автобізнес"; "Будівництво, архітектура";"Медицина, фармацевтика".

Розмір середньої заробітної плати станом на жовтень маємо такі показники по таких категоріях, як: "Топменеджмент, керівництво вищої ланки" – 29867;"Управління персоналом, HR" – 22214; "Краса, фітнес, спорт" – 20302;"ЗМІ, видавництво, поліграфія" – 19474; "Бухгалтерія, аудит" – 19080грн. [2].

Що стосується вакансій то в жовтні найбільша кількість спостерігалася в таких категоріях професій, як: "Робітничі спеціальності та виробництво" 11457 вакансія, слідом за нею "Продаж та закупівля" -8020; "Логістика,склад,ЗЕД" -7961; "Готельно-ресторанний бізнес"- 4814;"Дезайн і торгівля" – 4793 [2].

Отже, тенденції та трансформація ринку праці в Україні свідчить про те, що він проходить через значні зміни, які зумовлені внутрішніми та зовнішніми чинниками. Багато компаній та організацій вже впровадили моделі роботи, які дозволяють працівникам комбінувати офлайн та онлайн-формати. В цілому ринок праці в Україні знаходиться на етапі трансформації, яка відкриває нові можливості,але також ставить нові виклики. Адаптація до таких змін вимагає зусиль з боку держави, бізнесу та освіти для забезпечення підготовки кадрів, які будуть відповідати вимогам сучасного світу.

Список літератури

1. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи.-Звіт,с.14., 170с.,- Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності 2023р URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf (15.10.2024)

2. Статистика зарплат та вакансії. URL: https://is.gd/Dt15GW (15.10.2024)

Сологуб Т.М.
здобувачка освітньої програми «Економічна та соціальна психологія»
Верховод І.С.
к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПРАКТИК У ЗОВНІШНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Соціальна відповідальність бізнесу є важливим чинником сталого розвитку та конкурентоспроможності компаній в умовах глобалізації. В Україні цей напрямок набуває особливої актуальності у світлі сучасних викликів, зокрема економічних криз та соціальних проблем, що виникають в умовах війни. Як свідчать дослідження, соціальна відповідальність сприяє підвищенню довіри до бізнесу з боку громадськості, партнерів та держави. Українські компанії все частіше використовують соціально відповідальні практики як інструмент розвитку та адаптації до змін.

Як зазначає Силкіна Ю. О. у своєму дослідженні, в Україні спостерігається тенденція до зростання соціальної відповідальності бізнесу, зокрема в сфері охорони здоров'я, освіти та екології [1]. Компанії, такі як **«Метінвест»** та **«Нова Пошта»**, активно впроваджують програми соціальної підтримки своїх працівників та місцевих громад. У період з 2020 по 2022 роки ці компанії збільшили свої витрати на соціальні проєкти на 10-15%. Такий підхід дозволяє не лише покращити умови праці, але й сприяти стійкому розвитку регіонів і допомагають створювати більш стійке та гармонійне суспільство, де бізнес відіграє активну роль у вирішенні нагальних проблем.

Як показують дослідження Білецької І. М. та Васильціва Т. Г., важливим аспектом соціально відповідальної діяльності є підтримка системи охорони здоров’я [2]. Наприклад, впровадження медичних програм для співробітників великих компаній, таких як **«Епіцентр»**, сприяє підвищенню рівня охорони здоров'я на місцях та запобіганню розповсюдженню інфекційних захворювань. Такі програми включають обов'язкові медичні огляди, страхування та підтримку здорового способу життя, що дозволяє знизити рівень захворюваності серед працівників та підвищити їх продуктивність.

Екологічна складова також є важливим напрямом розвитку соціально відповідальної діяльності українських підприємств. Вона включає в себе впровадження технологій, що зменшують негативний вплив на навколишнє середовище, оптимізацію використання ресурсів та розробку програм з екологічної просвіти. В умовах зростаючого суспільного тиску щодо збереження довкілля, екологічна відповідальність компаній стає не лише їх моральним обов’язком, але й комерційною необхідністю. Зокрема, компанії **«ДТЕК!** та **«МХП»** впроваджують інноваційні технології, що зменшують викиди вуглекислого газу та сприяють раціональному використанню природних ресурсів. За даними досліджень Коцко Т. А. та Гарбарчук К. В., такі заходи не

лише позитивно впливають на екологічний стан регіонів, але й сприяють підвищенню репутації компаній та залученню нових інвесторів [3].

На міжнародному рівні концепція соціальної відповідальності бізнесу активно розвивається та інтегрується в стратегії великих корпорацій. Як зазначає Керрол А. Б., корпоративна соціальна відповідальність стала не лише етичним стандартом, але й економічно обґрунтованою стратегією, що дозволяє компаніям досягати стійкого зростання та конкурентоспроможності на глобальному ринку [4]. Це підтверджується також дослідженнями Абад-Сегура Е., де аналізуються глобальні тенденції впровадження сталих підходів до соціальної відповідальності, які передбачають інтеграцію екологічних та соціальних цілей у бізнес-процеси компаній [5].

На нашу думку, соціальні ініціативи повинні бути інтегровані в бізнес-стратегії на рівні топ-менеджменту, щоб досягти синергії між комерційними цілями та соціальною ефективністю. Важливим є забезпечення стійкого фінансування таких ініціатив та створення системи моніторингу їх результатів. Це дозволить бізнесу бути надійним партнером для громадських організацій та сприятиме підвищенню довіри з боку суспільства.

Отже, розвиток соціально відповідальних практик є ключовим фактором сталого розвитку бізнесу в Україні. Компанії мають активно впроваджувати соціальні та екологічні ініціативи, орієнтуючись на міжнародний досвід та адаптуючи його до місцевих умов. Рекомендується розробляти довгострокові стратегії соціальної відповідальності, що інтегровані в бізнес-модель компанії; посилювати співпрацю між бізнесом, державою та громадськими організаціями для створення ефективних соціальних програм та екологічних проєктів. Крім того, важливо забезпечити прозорість та публічність звітування про результати соціально відповідальної діяльності, що підвищить довіру з боку стейкхолдерів і сприятиме подальшому розвитку вітчизняного бізнесу.

Список літератури

1. Силкіна Ю. О. Перспективні напрями розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан.* 2022. С. 513.

2. Білецька І. М., Васильців Т. Г. Концепційні положення менеджменту закладів охорони здоров'я: економічні аспекти системного розвитку. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law.* 2022. № 35. С. 210-216.

3. Коцко Т. А., Гарбарчук К. В. Політика соціальної відповідальності підприємства та її роль у забезпеченні розвитку персоналу. *Сучасні підходи до управління підприємством. Збірник наукових праць.* 2018. № 3. С. 212-225.

4. Carroll A. B. Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society.* 2021. Vol. 60. № 6. P. 1258-1278.

5. Abad-Segura E., Cortés-García F. J., Belmonte-Ureña L. J. The sustainable approach to corporate social responsibility: A global analysis and future trends. *Sustainability.* 2019. Vol. 11. № 19. P. 5382.

Танцюра В. Л.
головний економіст
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

РЕЛОКАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ – ФАКТОР ВИЖИВАННЯ БІЗНЕСУ УПОВОЄННІЙ ЕКОНОМІЦІ

Триває повномасштабна агресивна війна Росії проти України, яка призвела до десятків тисяч жертв серед мирного населення та масштабних потоків біженців, кількість яких в Європі є найбільшим після Другої Світової війни. Щонайменше 109 середніх та великих підприємств зазнали прямих втрат через повномасштабне російське вторгнення. Так, експерти проєкту «Росія заплатить» від Київської школи економіки порахували, що загальні прямі збитки української економіки станом на початок 2024-го року складали 157 млрд доларів. Водночас непрямі втрати підприємств перевищили 13 млрд. доларів. Найбільше пошкоджених та зруйнованих підприємств розташовано у 6 областях: 17% — Київська; 17% — Донецька; 14% — Запорізька; 13% — Харківська; 10% — Луганська; 8% — Миколаївська. [1]

В цих умовах, релокація підприємств із регіонів, які значно постраждали від війни, до більш безпечних суттєво впливає на збереження економічного потенціалу України та регіонів через те, що: дозволяє зберегти та створити нові робочі місця; допомагає зберегти активи компаній та сприяти швидкому запуску обладнання на нових локаціях; підтримує внутрішній попит та зберігає виробництво в різних сферах економіки, зокрема продуктів харчування та військово - промислового комплексу, розвивати сферу послуг, у тому числі експортних, для забезпечення надходжень до державного та місцевих бюджетів; сприяє розвитку експортного потенціалу України; забезпечує розвиток приймаючих регіонів, їх транспортної, соціальної та торговельної інфраструктури; захищає громадян, життя, майно та бізнес яких знаходяться під загрозою.

В умовах воєнного стану, провідна роль у релокації бізнесу належить державним інститутам і програмі релокації бізнесу що була прийнята у березні 2022 року. [2] Вона допомагає з пошуком приміщень, перевезенням обладнання, розселенням працівників і добором нового персоналу. Водночас держава запровадила пільги з оренди свого майна. Це допомагає зменшити фінансове навантаження як на підприємства, що переїжджають, так і на ті, що продовжують працювати там, де й раніше. На кінець 2022 року, усього в межах державної програми релокації зареєстрували 1863 заявки від бізнесу, 623 з цих підприємств відмовились від релокації у зв’язку з деокупацією територій, на яких вони розташовані. За програмою релокації в більш безпечні регіони переміщено 761 підприємство, 80% з них вже відновили роботу на новому місці, ще 274 компанії шукали придатну локацію або спосіб транспортування. Найбільше бізнесів релокувалися з Харківської області – 193 підприємства, Київської – 180, Донецької – 106, Дніпропетровської – 27, Запорізької – 26. Найчастіше

підприємці обирають переїзд до Львівської області (30 %). Також бізнес переміщується до Закарпатської (17%), Чернівецької (11%), Івано-Франківської (8 %), Тернопільської (7 %), Хмельницької (7 %) областей.[3]

Підприємство, що ухвалило рішення перемістити свої виробничі потужності, отримує від держави пакет підтримки, який включає наступні опції: підбір місця розташування для потужностей підприємства; допомога з перевезенням на нову локацію; сприяння в розселенні працівників та пошуку нових співробітників; підтримка у відновленні логістики, закупівлі сировини та пошуку ринків збуту.

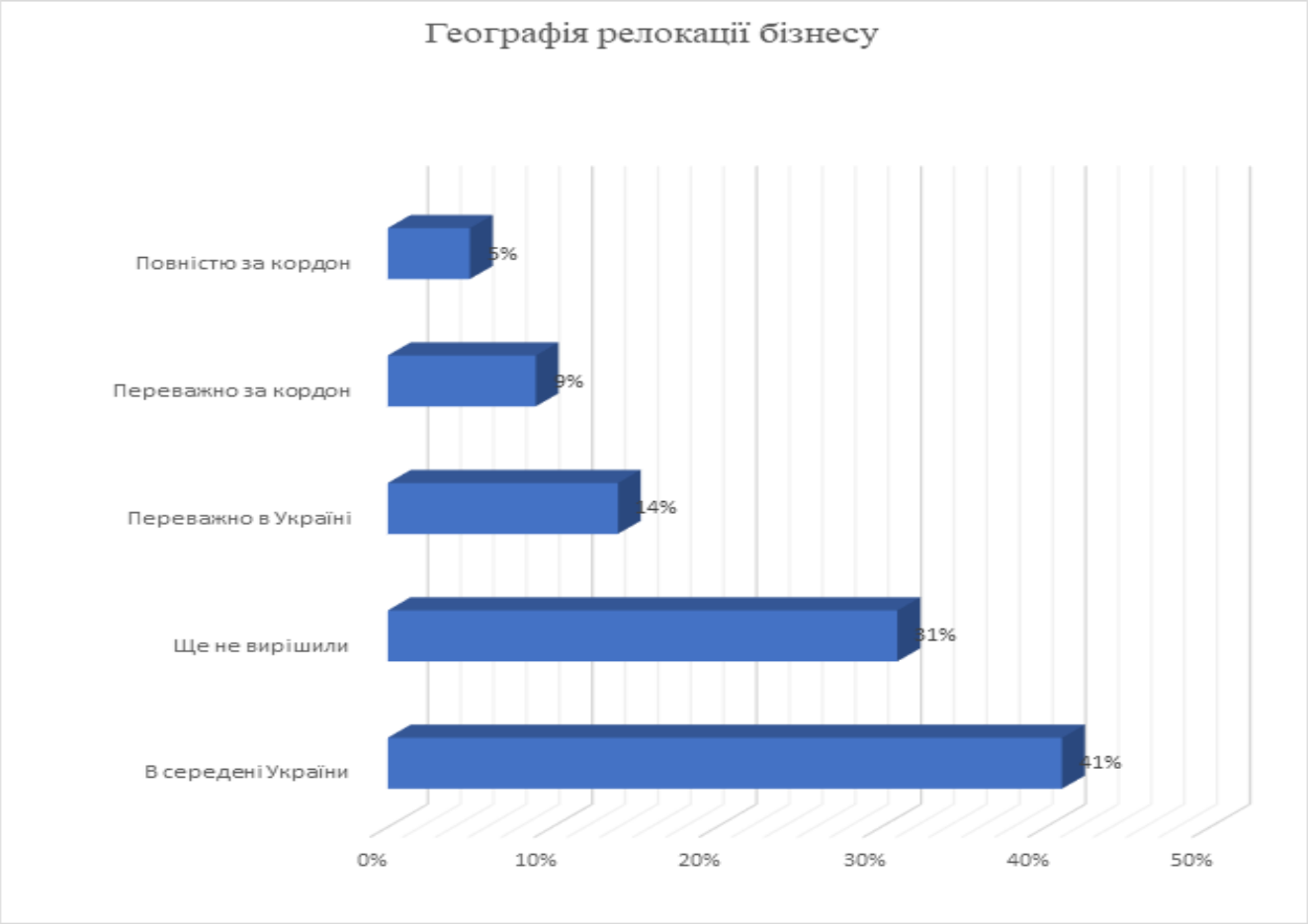


Рис. 2 Географія релокації бізнесу. Побудовано за даними: *Дослідження українського бізнесу під час військових дій. Друга хвиля* 11-13. 03. 2022 р. [4]

Переважно підприємці релокують свій бізнес в межах України. Однак чимала частина перенесла чи планує це зробити до країн ЄС. При тому 90% опитаних підприємців вважає, що український бізнес спроможний бути конкурентним та успішним на європейських ринках. Розглядаючи варіант релокації бізнесу за кордон, підприємці керуються рядом критеріїв вибору. Найбільше вони звертають увагу на наявність ділових зв'язків, місце проживання та інфраструктуру. Серед переваг ведення бізнесу в країнах ЄС всі опитані респонденти виокремили сталі правила та великі ринки збуту. Що стосується

недоліків, то їх підприємці вбачають у високій конкуренції, податках та бюрократії.

Бойові дії та воєнний стан є причиною великих втрат бізнесу. Головні причини втрат більшості компаній є: збільшення цін на пальне; порушення логістики; проблеми з постачанням. Ті великі компанії, які релокувалися, зазнали проблем з втратою клієнтів через зміну локації (41%). Малим компаніям стала на заваді втрата партнерів (44%). На окупованій території опинилося 22% великих підприємств, через що робота зупинилася. Про відсутність будь-яких втрат розповіли лише 5% мікрокомпаній, 4% малих компаній, 8% середніх компаній та 10% великих. Втрата працівників порушила діяльність третини малих та середніх компаній і майже чверті мікро- та великих організацій. [5]

Враховуючи наведені дані, можна зробити наступні висновки: ефективна робота бізнесу для територіальних громад України в умовах воєнного стану має принципове значення для виживання населення і перемоги країни у війні. Релокація бізнесу у повоєнній економіці є дієвим механізмом врятувати бізнес, відновити його працездатність та підвищити ефективність, що в свою чергу призведе до ефективного функціонування економіки, збереження робочих місць та відтворення соціального капіталу. Уряд та громадський сектор повинні активно долучаються та допомагати у цьому процесі фінансово та організаційно. Багато з компаній, що переїхали, після закінчення війни планують відновлювати діяльність у своїх рідних містах та селах, але не збираються припиняти роботу там, куди вони змушені були переїхати. Виходячи з цього, потрібно підходити до вибору місця та способу релокації стратегічно, адже нове місце ведення бізнесу та його структура можуть стати надійною основою для відновлення та розвитку бізнесу після війни.

Список літератури:

1. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на початок 2024 року URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf (дата звернення 23.10.2024)

2. Мінекономіки: Що потрібно знати бізнесу про програму релокації підприємств. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/minekonomiki-shcho-potribno-znati-biznesu-pro-programu-relokaciyi-pidpriyemstv (дата звернення 23.10.2024)

3. Програма релокації: 761 підприємство переміщено в більш безпечні регіони. URL: https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d152dcfe-7bde-49df-a69a-8d7f9586fc13&title=ProgramaRelokatsii (дата звернення 23.10.2024)

4. Дослідження українського бізнесу під час військових дій. Друга хвиля 11-13.03.2022р. URL: https://drive.google.com/file/d/1E8OhWZN7Mjv4Z4q7JWjAcnkzg5u8qgcY/view (дата звернення 23.10.2024)

5. Настрої українського бізнесу: дослідження проведене спеціально для Київського Міжнародного Економічного Форуму. URL: https://gradus.app/documents/322/Gradus_for_KIEF_-_Business_Survey_y9d5apv.pdf (дата звернення 23.10.2024)

СЕКЦІЯ 4. УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Андрієнко М.А., студентка 32 гр., ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКНОМНОМІКИ

Штучний інтелект (ШІ) швидко стає важливою складовою сучасних економічних відносин, отримуючи все більше підтримки від державних органів. Особливий інтерес викликає досвід Європейського Союзу, Великої Британії та Північної Ірландії , а також Сполучених Штатів Америки у формуванні підходів до структури та змісту правового поля, що регулює суспільні відносини, пов'язані з ШІ. Штучний інтелект швидко активно впроваджується в різні сфери життя, особливо в економіці, політиці та соціальному житті людей. Ці технології використовуються — державою, бізнесом та громадянами, формуючи цифрове суспільство, яке активно застосовує цифрові інновації для самореалізації, роботи, відпочинку, навчання, дозвілля, а також для досягнення спільних економічних, соціальних та громадських цілей [1].

Діджиталізацію слід розглядати як інструмент, а не як самоціль. При системному підході з боку держави створюються нові місця при використанні штучного інтелекту, підвищують продуктивность, вживаються нові заходи для зростання економіки та покращенню якості життя. Штучний інтелект охоплює різні складові економіки та окремі галузі, які потребують окремого розгляду.

Сучасні моделі управління штучним інтелектом базуються на адаптивних стратегіях, які дозволяють організаціям ефективно інтегрувати ШІ у свої бізнес-процеси з урахуванням специфіки кожної галузі. По-перше, автоматизоване прийняття рішень, ШІ використовується для аналізу великих обсягів даних і прийняття рішень на основі алгоритмів та моделей машинного навчання. Наприклад, у фінансовій сфері ШІ автоматизує кредитні ризики та прогнозує фінансові показники, а в ритейлі – оптимізує постачання товарів та прогнозує попит. По-друге, гнучке управління процесами. Це означає, що компанії можуть швидше реагувати на зміни ринку та оперативно змінювати стратегії. Виробничі підприємства, наприклад, можуть використовувати ШІ для оптимізації виробничих процесів, зниження витрат на ресурси та мінімізації простоїв. Важливою частиною управлінських моделей є стратегічна інтеграція ШІ на рівні прийняття довгострокових рішень. Це передбачає впровадження ШІ не лише на оперативному рівні, але й у стратегічному плануванні, що дозволяє компаніям адаптувати свої бізнес-моделі до нових реалій і краще прогнозувати майбутні тенденції [2].

Проте, технології ШІ також можуть створювати певний тиск на суспільство. За даними дослідження McKinsey, у найближчі десять років нові технології радикально змінять світовий ринок праці, що дозволить заощадити

близько 50 трильйонів доларів. Однак ці зміни торкнуться сотень мільйонів робочих місць. З одного боку, автоматизація дозволить людям передати частину рутинних завдань машинам, що дасть змогу зосередитися на творчій роботі. З іншого боку, масова автоматизація може негативно вплинути на менш кваліфіковані кадри. Вже зараз необхідно замислитися над тим, як захистити ці категорії працівників та не допустити їх втрати [3].

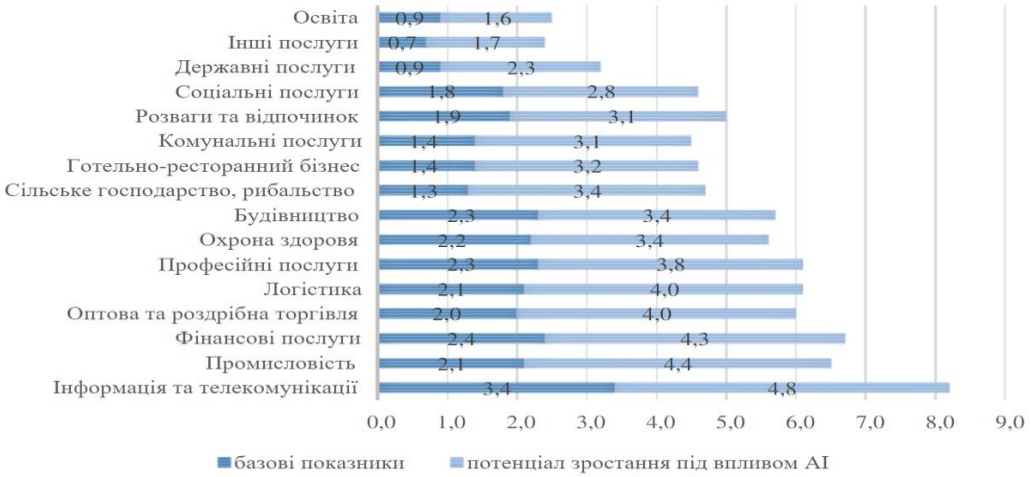


Рис.1. Щорічні темпи приросту ВДВ за умови інтегрування AI в економічні процеси різних галузей станом на 2035 рік.

Джерело: використано автором на підставі [4]

Графік (рис.1) демонструє значний потенціал зростання ВДВ у різних галузях економіки завдяки впровадженню штучного інтелекту до 2035 року. Найбільше зростання прогнозується в інформаційних та телекомунікаційних послугах (до 8,4%) і промисловості (до 6,8%), що свідчить про високу інтеграцію ШІ у ці сектори. Фінансові послуги також показують потенціал до 6,2%, завдяки автоматизації та аналітиці. Менші темпи зростання прогнозуються в освіті та соціальних послугах, де ШІ менш інтегрований через залежність від людського фактору [4].

Сьогодні інновації впливають на всі комунікаційні канали та бізнес-процеси, що, у свою чергу, збільшує попит і сприяє глобальному зростанню інвестицій. Таким чином, штучний інтелект слід розглядати не лише як технологічне досягнення, а й як стратегічний ресурс, що забезпечує стабільний економічний ріст і надає організаціям конкурентні переваги.

Список літератури:

1. Красностанова Н., Якименко Т. Вплив цифровізації на сталий розвиток організації. Економіка та суспільство. 2023. № 48. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/ article/view/2243 (дата звернення: 23.10.2024).

2. Федулова Л. Тенденції розвитку та впровадження цифрових технологій для реалізації цілей сталого розвитку. Економіка природокористування і сталий розвиток. 2020. № 7 (26). С. 6–14.

3. Purdy M. How AI boosts industry profits and innovation / M.Purdy, P. Daugherty. – 2017

4. Життя у іншому вимірі: штучний інтелект та його вплив на людство // Everest-AI-Review. – 2019. – № 4.

Андрієнко К.О., студентка 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к. е. н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

РОЗВИТОК HR – ПРОЦЕСІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ

Діджиталізація істотно змінює підхід до управління людськими ресурсами, роблячи процеси більш ефективними та гнучкими. Наприклад, використання штучного інтелекту та автоматизації в роботі з персоналом дозволяє компаніям оптимізувати рутинні завдання, скоротити витрати часу та підвищити точність прийняття рішень [1].

У сфері рекрутингу діджиталізація означає впровадження цифрових технологій та інструментів для покращення процесу підбору персоналу та управління людськими ресурсами. Це включає застосування аналітичного підходу до відбору кандидатів, використання хмарних платформ для зручної взаємодії між HR – менеджерами та працівниками, а також впровадження електронних систем для ефективної організації віддаленої роботи та гнучкого робочого графіку [2].

Використання цифрових технологій дозволяє значно підвищити ефективність роботи кадрової служби, але водночас вимагає адаптації до нових викликів. Переваги та недоліки використання цифрових технологій у HR – процесах наведена в таблиці 1.

Переваги та недоліки використання цифрових технологій у HR – процесах

Таблиця 1.

Переваги	**Недоліки**
Підвищення ефективності: - автоматизація маленьких задач звільняє час для важливих робочих питань; - зменшується ризик помилок.	Залежність від технологій: - у разі збою техніки або кібератак може відбуватися зупинка усіх процесів; - зростає потреба у високому рівні технічного обслуговування.
Оптимізація управління даними: - швидкий доступ інформації дозволяє приймати рішення на основі актуальних даних; - спрощується обмін інформації між відділами та командами.	Відсутність необхідних навичок персоналу: - компанії потребують більше ресурсів для навчань і підвищень кваліфікації.
Гнучкість і адаптивність: - можливість працювати віддалено розширює доступ до талантів з усього світу; - гнучкі робочі графіки підвищують продуктивність працівників.	Скорочення робочих місць: - автоматизація робочих процесів може замінити людські ресурси, що глобально може призвести до безробіття.

Джерело: розроблено автором на основі [3].

Важливо також зазначити, що впровадження цифрових HR-систем дозволяє швидко адаптуватися до змін на ринку праці. Наприклад, під час пандемії COVID-19 багато компаній були змушені перейти на віддалену роботу, і саме цифрові HR-інструменти дозволили їм ефективно управляти співробітниками в таких умовах. Ці системи допомагали підтримувати комунікацію між відділами, контролювати виконання завдань і навіть проводити дистанційне навчання співробітників [4].

Для ефективності впровадження діджиталізації HR – процесів варто розглянути основні інструменти, які показані на Рис.1. До них належать платформи автоматизації управління персоналом, системи електронного навчання (LMS), програмні рішення для управління талантами (TMS) та системи аналізу ефективності роботи співробітників. Кожен з цих інструментів сприяє більш ефективному управлінню процесами та надає компанії гнучкість у реагуванні на зовнішні виклики.

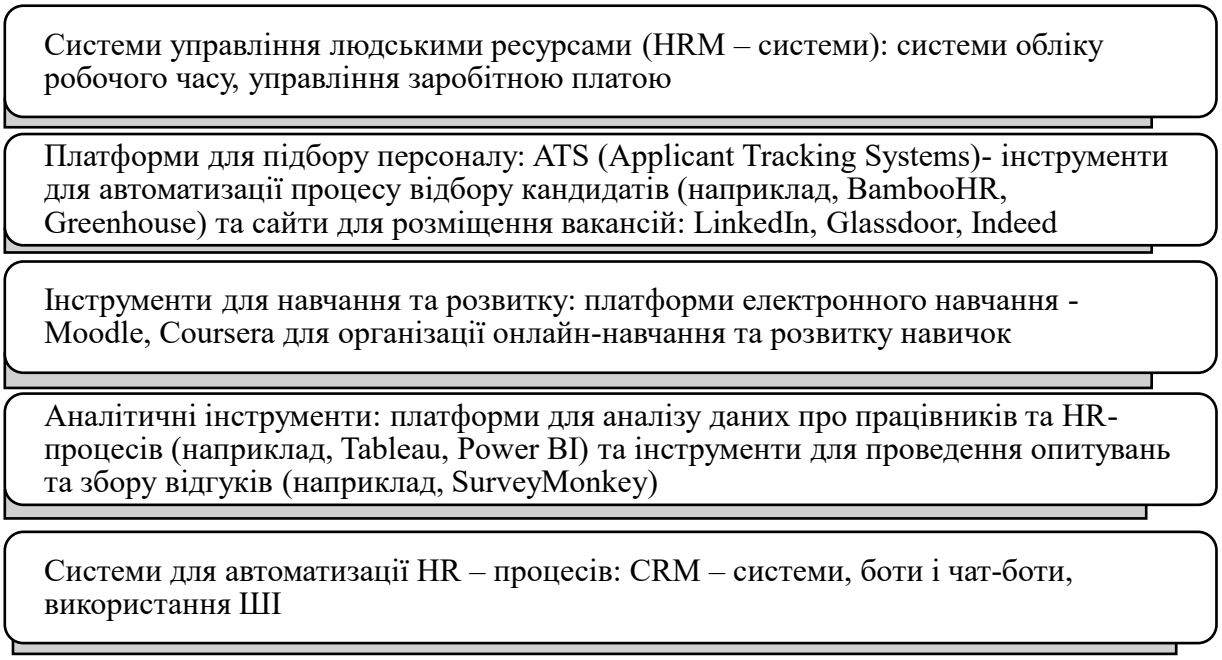


Рис. 1. Основні інструменти діджиталізації HR – процесів

Джерело: розроблено автором на основі [5].

З рисунку 1 видно, що діджиталізація HR-процесів включає в себе комплексні інструменти для автоматизації адміністративних, аналітичних та навчальних завдань. Це дозволяє більш ефективно управляти підбором персоналу, розвитком співробітників і збором даних, спрощує комунікацію і підвищує продуктивність HR-відділів. Інтеграція таких систем сприяє загальній оптимізації організації.

Важливо також підкреслити, що впровадження діджиталізації допомагає не лише зменшити операційні витрати, але й покращити досвід співробітників. Спрощені процеси взаємодії з відділом кадрів, можливість віддаленого доступу

до персональних даних, таких як заробітна плата або відпустка, а також прозорість внутрішніх процедур підвищують задоволеність працівників [6].

Діджиталізація HR – процесів суттєво трансформує управління людськими ресурсами, підвищуючи ефективність, точність прийняття рішень та продуктивність працівників [7].

Автоматизація та використання штучного інтелекту оптимізують рутинні завдання та спрощують відбір кандидатів. Однак ці зміни також несуть і виклики, зокрема, залежність від технологій та необхідність навчання працівників. Досягнення балансу між технологічними інноваціями та корпоративною соціальною відповідальністю є ключем до успішної діджиталізації [8].

Таким чином проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. Щоб подолати виклики цифровізації, відділи кадрів повинні зосередитися на інвестиціях у навчання співробітників, збалансувати автоматизацію та людський підхід, розробити гнучкі графіки та системи віддаленої роботи, а також посилити кібербезпеку для захисту даних і забезпечення безперебійної роботи. Такий підхід дозволяє максимізувати переваги цифровізації, залишаючись при цьому соціально відповідальним.

Список літератури

1. Понедільчук, Т. В. Перспективи розвитку HR-менеджменту, бізнесу та логістики в епоху діджиталізації й євроінтеграції. Електронний журнал «Ефективна економіка». 2024. № 2. С. 5 – 9. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3075/3111 (дата звернення: 14.10.2024).

2. Соколович, В. О. Підвищення ефективності діяльності підприємства шляхом цифровізації HR-процесів (на прикладі IT-компанії). Суми: СДУ, 2023. С. 8 – 17.

3. Ведерніков, М. Д. Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2022. № 66. С. 39 – 48.

4. Зленко, А. Особливості цифрової трансформації системи управління персоналом. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 9. С. 18 – 31.

5. Данилевич, Н. Діджіталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник Тернопільського національного технічного університету*. 2020. № 3 С. 147 – 156.

6. Грідін, О. В. Загальні тенденції та характерні аспекти Digital-трансформації сфери HR-менеджменту. *Видавничий дім «Гельветика».* 2023. № 3. С. 10 – 18.

7. Кравчук, О. І. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. № 6. С. 92 – 110.

Длугопольська, Т.І. Цифрова трансформація у сфері hr: напрями, проблеми та можливості. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*. 2021. № 62. С. 13 – 18.

Божко С.С., студентка 49 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к. е. н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ CRM - СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному динамічному бізнес-середовищі ефективне управління персоналом є одним з ключових факторів успіху компанії. Зростаюча конкуренція, вимоги до індивідуального підходу до кожного співробітника та необхідність оптимізації процесів управління персоналом призвели до активного використання технологічних інструментів, серед яких особливе місце займають CRM-системи.

Метою цього дослідження є аналіз особливостей сучасних CRM-систем та їх застосування в управлінні персоналом підприємств.

CRM (Customer Relationship Management) для рекрутингу - інструмент, який допомагає рекрутерам і HR-фахівцям в управлінні наймами, оптимізує робочі процеси та підвищує їхню ефективність [1, с. 9]. Вибір CRM-системи для HR залежить від багатьох чинників: розміру компанії, специфіки бізнесу, бюджету тощо. Важливо враховувати, що система, яка буде використовуватися в виробничому процесі повинна бути масштабованою, мати інтуїтивно зрозумілий інтерфейс і володіти всіма необхідними функціями для управління персоналом[2, с. 1-19]. На рис. 1 наведені загальні функції, які повинна мати CRM-система при її використанні в HR-сфері.



Рис.1. Основні функції CRM-систем в HR

Джерело: складено авторами на основі [1, с. 14; 2, с. 10-19]

Сьогодні CRM-системи, традиційно асоційовані з управлінням взаємовідносинами з клієнтами, поступово розширюють сферу свого застосування. Наразі вони стають все більш потужними інструментами для управління персоналом, пропонуючи нові можливості для оптимізації процесів і підвищення ефективності роботи команд [3]. В таблиці 1 наведені базові фактори CRM-системи та їх інтеграція з іншими системами , які використовуються в управлінні HR.

Таблиця 1

Ключові особливості сучасних CRM-систем в HR

Фактор	Опис	Приклад продукту
Інтеграція з іншими системами	Сучасні CRM легко інтегруються з системами обліку часу, бухгалтерськими системами, системами електронного документообігу та іншими корпоративними інструментами.	Salesforce; Microsoft Dynamics 365; Zoho CRM.
Мобільність	Доступ до системи з будь-якого пристрою дозволяє співробітникам завжди бути в курсі останніх новин і виконувати свої завдання в будь-який час і в будь-якому місці.	Salesforce; HubSpot CRM; Pipedrive.
Штучний інтелект	Алгоритми машинного навчання можуть аналізувати великі обсяги даних, прогнозувати поведінку співробітників, виявляти потенційні проблеми та пропонувати рішення.	Salesforce Einstein; Microsoft Dynamics 365 AI.
Галузева спеціалізація	Існують CRM-системи, спеціально розроблені для різних галузей, що враховують специфіку бізнес-процесів та вимоги до управління персоналом.	Workday; BambooHR; ADP.

Джерело: складено автором на основі [3]

Серед найбільш популярних CRM-систем, які використовуються для управління персоналом можна виділити такі, як Salesforce, Microsoft Dynamics 365 і Zoho CRM. Вони є найбільш комплексними та адаптивними. Їх модульна архітектура та функціонал дає можливість максимально ефективно використати людські ресурси.

До основних ключових особливостей застосування CRM-систем в HR можна віднести наступні [4, с. 2-4; 5, с. 302-304; 6, с. 117-120]:

- сучасні CRM-системи виходять за рамки традиційних HR-функцій (набір, оцінка, розвиток персоналу), так як дозволяють ефективно управляти всіма аспектами життєвого циклу співробітника в організації, від первинного контакту з кандидатом до виходу на пенсію;
- здатність до безшовної інтеграції з іншими корпоративними системами (ERP, бухгалтерський облік, електронний документообіг тощо) забезпечує єдине інформаційне середовище та підвищує ефективність роботи;
- доступ до функціоналу системи з будь-якого пристрою дозволяє менеджерам по персоналу своєчасно вирішувати завдання та підтримувати зв'язок зі співробітниками, незалежно від їхнього місцезнаходження;

– можливість створення індивідуальних профілів співробітників, що дозволяє персоналізувати підхід до кожного працівника, підвищуючи його задоволеність роботою;

– автоматизація рутинних операцій, таких як ведення кадрового обліку, підготовка звітів і таке інше, дозволяє звільнити час HR-спеціалістів для виконання більш стратегічних завдань;

– ефективне управління процесом пошуку та відбору кандидатів, відстежування ефективних каналів рекрутингу та аналіз результатів найму.

Отже, сучасні CRM-системи перетворилися на незамінні інструменти для сучасного управління персоналом. Оптимізуючи процеси підбору персоналу, рутинні завдання та надаючи аналітику на основі оперативних даних, ці інструменти значно підвищують операційну ефективність і задоволеність працівників. Ми вважаємо, що у майбутньому такі системи будуть забезпечені підтримкою можливостями штучного інтелекту та машинного навчання, що дозволить розширити можливості аналітики даних, а також появу інших інноваційних функцій [7, с. 12; 8, с. 72]. Все це дозволить формувати позитивну робочу культуру і, зрештою, сприяти загальному успіху організацій.

Список літератури

8. Сайченко С. С. Діджиталізація інформаційних систем в управлінні персоналом. Суми : Сумський державний університет. 2023. 51 с.

9. Осадча К. П., Осадчий В. В., Харитонова О. А. Підбір персоналу підприємств з використанням автоматизованих систем. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology.* Вип. 9(2). 2021. С. 1-19.

10. Леонова О. Порівняння HRM-систем: як обрати програму, яка підходить саме вам. 2020. URL: https://hurma.work/blog/porivnyannya-hrm-sistem-yak-obrati-programu-yaka-pidhodit-same-vam/ (дата звернення 16.10.2024).

11. Марченко О. В., Ветоха А. Л. Діджиталізація системи управління персоналом. Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка". 2023. 4 с.

12. Лук’янихін В. О., Сайченко С. С. Діджиталізація інформаційних систем в управлінні персоналом. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті інтеграційних процесів.* 2023. С. 302-304.

13. Артюшок В. С. Вплив діджиталізації на управління персоналом в сучасних умовах. *Інноваційні дослідження та перспективи розвитку науки і техніки у XXI столітті.* Рівне : ВПНЗ "МЕГУ". 2023. Ч 4. С. 117-120.

14. Грідін О. В. Загальні тенденції та характерні аспекти Digital-трансформації сфери HR-менеджменту. *Східна Європа: Економіка, бізнес та управління.* Вип. 3(40). Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 10-18.

15. Гострик О. М., Ганевич М. О. Бізнес-аналітика – основа для інноваційних перетворень управлінської складової бізнесу. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету: зб. наук. праць; за ред.: В.В. Коваленко (голов. ред.).* (ISSN 2409-9260). Одеса: Одеський національний економічний університет. 2023. № 10 (311). С. 72-79.

Грицаєнко Ю. В.
аспірант кафедри культурології та філософії культури
Національний університет «Одеська політехніка»

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Цифрова трансформація освіти спрямована на використання потенціалу сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Досягнення цифрових технологій дозволяють створити індивідуальну траєкторію навчання кожного здобувача освіти, засвоєнням нових навчальних цілей: розвитку критичного мислення, формування інформаційної культури, підготовки до життя в цифровому суспільстві, стимулювання творчості та інноваційності.

Штучний інтелект (ШІ) змінює обличчя промисловості, перекладаючи значну частину рутинних завдань на автоматизовані системи. Такі процеси вимагають переосмислення ролі людини у виробництві та перекваліфікації працівників. Роботизовані системи, керовані алгоритмами ШІ, замінюють людську працю в багатьох рутинних завданнях, тим самим знижуючи попит на некваліфіковану робочу силу. Завдяки високій точності та швидкості роботи, автоматизовані виробничі лінії, оснащені штучним інтелектом, здатні ефективно замінити людську працю при виконанні монотонних, повторюваних операцій у таких галузях, як автомобілебудування, електроніка та виробництво споживчих товарів.

Заміна ручної праці роботами суттєво впливає на структуру зайнятості у промисловості. Прості робочі місця зникають, що призводить до скорочення кількості робочих місць, особливо в країнах з високим рівнем автоматизації. Така тенденція може призвести до значних соціальних наслідків та вимагає необхідність перекваліфікації та адаптації до нових умов праці.

Трансформація ринку праці внаслідок автоматизації призводить до поглиблення соціальної нерівності, оскільки працівники з низькою кваліфікацією стають більш вразливими до втрати робочих місць. Проте, автоматизація також створює нові можливості зайнятості в сфері розробки, управління та обслуговування автоматизованих систем, що потребує значних інвестицій у перекваліфікацію робочої сили.

Автоматизація виробництва та бізнес-процесів вносить значні зміни у вимоги до працівників. Якщо раніше цінними були фізична сила та рутинні навички, то сьогодні все більше цінуються м’які навички та здатність до адаптації. Ось кілька ключових аспектів, які варто розглянути:

- Від ручної праці до інтелектуальної - автоматизація бере на себе рутинні завдання, тому від працівників все частіше вимагається творче мислення, аналітичні здібності, вміння вирішувати складні проблеми та приймати рішення.
- Навички роботи з технологіями: володіння навичками роботи з комп’ютером, програмного забезпечення, автоматизованих систем стають необхідністю навіть для працівників нетехнічних спеціальностей.

- Soft skills - емоційний інтелект, комунікативні навички, здатність до співпраці та лідерства стають все більш цінними, оскільки люди працюють разом з машинами та беруть на себе більш складні завдання [1].

Державна політика повинна бути спрямована на пом'якшення негативних наслідків автоматизації шляхом розвитку системи професійної підготовки, підтримки малого та середнього бізнесу, а також створення соціальних гарантій для працівників, які втрачають роботу. Задля забезпечення такої підтримки необхідно забезпечити:

- *створення системи безперервної освіти* - забезпечення доступності курсів перекваліфікації та підвищення кваліфікації для всіх бажаючих;
- *підтримка малого та середнього бізнесу* - створення сприятливих умов для розвитку інноваційних компаній;
- *співпраця між освітою та бізнесом* - розробка спільних програм підготовки кадрів.

Паралельно зі скороченням попиту на некваліфіковану робочу силу, розвиток ШІ породжує нові професії, пов'язані зі створенням, впровадженням та обслуговуванням ШІ-систем. Фахівці у цій галузі стають надзвичайно затребуваними на ринку праці, оскільки все більше підприємств прагне автоматизувати свої процеси [2].

Поява штучного інтелекту створює нові можливості для спеціалістів у галузі data science, машинного навчання та розробки програмного забезпечення. Компанії з різних секторів економіки активно шукають фахівців, здатних розробляти та впроваджувати інноваційні рішення на основі ШІ, що сприяє зростанню попиту на інженерів, аналітиків та інших висококваліфікованих фахівців.Успішне впровадження ШІ у виробництво вимагає не лише розробників, а й інженерів, аналітиків даних та менеджерів проектів, які мають досвід роботи в конкретній галузі промисловості. Новітні фахівці повинні володіти не тільки технічними знаннями, але й навичками комунікувати з бізнес-користувачами та вирішувати складні завдання, пов'язані з трансформацією виробничих процесів.

Список літератури:

1. Йолкіна О. В., Петровська О. М. «Ринок праці потребує META-SKILLS». *Сучасні аспекти розвитку міжнародних економічних відносин та світового господарства:* матеріали НПК. Ужгород. УНУ 2021 р. С. 124-128.

2. Петровська О. М., Грицаєнко Ю. В. Філософія інновацій в системі управління персоналом як рушійна сила сталого розвитку. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. Чернигів. Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій. 2024. №14. URL: https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-07-02

3. Bessen, J. E. AI and Jobs: The Role of Demand. NBER Working Paper No. 24235. 2019. URL: http://surl.li/woihdr (дата звернення 20.10.2024).

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. URL: http://surl.li/ewmmix (дата звернення 20.10.2024).

Орленко О.М.
к. е. н., доцент кафедри економіки та управління підприємством,
Ковальова М.О. 33М
здобувач освітньої програми «Міжнародні економічні відносини»
Одеський національний економічний університет

ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі, який стрімко оцифровується, штучний інтелект (ШІ) має значний вплив на різні галузі, включаючи управління персоналом. Використання ШІ в процесі управління персоналом може допомогти автоматизувати рутинні завдання, оптимізувати відбір талантів, забезпечити персоналізоване навчання співробітників і підвищити продуктивність.

Оскільки компанії прагнуть підвищити ефективність і здатність адаптуватися до мінливих ринкових умов, впровадження ШІ у відділи кадрів допоможе досягти таких цілей, як залучення талантів, розвиток співробітників і задоволення від роботи. Дослідження даної теми є важливим, оскільки допомагає виявити нові можливості для компаній у питанні стратегічного розвитку людських ресурсів в умовах глобальної конкуренції.

Штучний інтелект – це галузь інформатики, присвячена створенню комп'ютерів і програм, здатних відтворювати людське мислення. Деякі програми штучного інтелекту можуть вчитися на своєму минулому, аналізуючи складні набори даних і покращуючи свою продуктивність без допомоги людей для вдосконалення свого програмування [1].

Оскільки штучний інтелект розвивається останніми роками, він став звичним явищем як у бізнесі, так і в повсякденному житті. Люди щодня використовують ШІ, щоб полегшити своє життя, взаємодіючи з віртуальними помічниками або програмами на основі ШІ. Компанії використовують штучний інтелект, щоб оптимізувати свої виробничі процеси, проектувати прибутки та збитки, а також прогнозувати, коли потрібно буде проводити технічне обслуговування [1].

Перші HR-інструменти на базі ШІ, такі як системи відстеження кандидатів та програмне забезпечення для перевірки резюме, з'явилися на початку 2000-х років. У міру подальшого розвитку технологій 2010 рік надав ширший спектр можливостей для ШІ в HR. Першопроходці тепер могли експериментувати з HR-додатками для залучення талантів, управління продуктивністю та залучення співробітників [2].

Значні інвестиції в HR-технології на основі ШІ призвели до появи складніших алгоритмів машинного навчання в останні роки. Це дозволило системам навчатися на даних, адаптуватися та вдосконалюватися з часом, що призвело до появи передиктивної аналітики та інтелектуальних ідей [2].

Дослідження «Майбутнє роботи», проведене Eightfold AI, показало, що п'ять основних функцій, у яких відділи кадрів нині використовують технологію ШІ, полягають в наступному [3]:

- управління записами співробітників (78%);
- обробка заробітної плати та адміністрування пільг (77%);
- підбір та найм персоналу (73%);
- управління ефективністю (72%);
- адаптація (69%).

Підбір та найм персоналу були одними з перших областей, де ШІ був застосований для покращення процесів. Таким чином, ШІ був включений у кожну частину процесу підбору персоналу, від пошуку та попереднього відбору до співбесіди та розробки справедливої компенсації. Наприклад, системи відстеження кандидатів на основі ШІ (ATS) можуть використовуватися для сканування резюме з метою визначення ключових кваліфікацій та зіставлення кандидатів із посадовими інструкціями [2].

Зовсім нещодавно ChatGPT також використовувався для рекрутингу. Рекрутери та фахівці з підбору персоналу можуть використовувати ChatGPT для різних завдань на всіх етапах процесу найму, включаючи [2]:

- написання опису роботи;
- генерація булевого рядка;
- повідомлення LinkedIn;
- проведення попередніх співбесід із кандидатами та інше.

Прийом на роботу та звільнення також відбувається з використанням ШІ. Запропоновані ШІ шляхи кращої адаптації працівників може підвищити рівень утримання персоналу на 82%. Платформи адаптації на основі ШІ можуть допомогти організаціям та HR-відділам створити цікавий досвід для своїх співробітників, гарантуючи заповнення необхідних форм, розповсюдження відповідних політик та планування навчальних сесій. Наприклад, Levity дозволяє організаціям автоматизувати весь робочий процес адаптації за допомогою ШІ [2].

Коли співробітник залишає компанію, рішення на базі ШІ може, наприклад, відправити опитувальник при звільненні, документи, пов'язані з поверненням активів компанії, та електронні листи для відкликання доступу співробітника до різних систем. Ciphix створив рішення RPA, яке повністю автоматизує адміністративне звільнення, наприклад видалення VPN-підключення та видалення всіх облікових записів звільненого співробітника [2].

ШІ також може бути досить корисним у плануванні робочої сили. Аналітичні платформи, оснащені можливостями ШІ, можуть обробляти величезні обсяги даних про співробітників, щоб виявляти тенденції, прогнозувати плинність кадрів та виявляти потенційні прогалини у навичках. Це, у свою чергу, дозволяє фахівцям з кадрів розробляти цільові програми навчання та надійні плани наступності, щоб їхні співробітники були готові задовольняти майбутні потреби бізнесу. Наприклад, компанія Quinix створила рішення для прогнозування та автоматизації на основі ШІІ, яке дозволяє компаніям аналізувати тисячі точок даних, щоб прогнозувати періоди піків та спадів попиту та автоматично планувати точну кількість необхідних їм співробітників [2].

Чат-боти та віртуальні помічники є одними з найвідоміших типів ШІ в HR. Чат-бот, який виступає як помічник HR, може відповідати 24/7 на запити співробітників, наприклад, про політику відпусток та пільги [1]. Ці прості інструменти можуть поліпшити загальне враження співробітників організації, позбавивши при цьому відділ кадрів від необхідності відповідати на запитання, що часто ставляться, або надавати інформацію, що часто запитується. Компанія DRUID розробила інтерактивних віртуальних помічників на базі ШІ, які можуть допомогти HR-відділам у різних процесах, включаючи підбір та адаптацію співробітників, компенсацію та пільги, а також адміністративні завдання [2].

Існують також різні застосування ШІ в навчанні та розвитку. Наприклад, ШІ може забезпечити персоналізований досвід навчання кожного співробітника, аналізувати успішність учня та адаптувати навчальну програму або контент до його потреб та переваг [1]. Novoed створила систему ШІ, яка здатна персоналізувати процес навчання команд. Вона аналізує профілі, переваги та дії учнів та дає співробітникам індивідуальні рекомендації з курсів, щоб відобразити їх унікальні потреби та інтереси. Інструмент також має керованих ШІ чат-ботів, які пропонують підтримку навчання [2].

Незважаючи на ризик автоматизації деяких кадрових ролей, ШІ, як і раніше, пропонує безліч можливостей у сфері кадрів, зокрема: підвищення ефективності та продуктивності; більш структуровані процеси (наприклад, при прийомі на роботу та звільненні); зниження витрат; менше повторюваних і трудомістких завдань для People Teams; ухвалення рішень на основі більшої кількості даних. Серед недоліків впровадження ШІ можна відзначити: витратність запровадження ШІ; відсутність емоцій і креативності; деградація; скорочення робочих місць для людей; етичні проблеми.

Підсумовуючи усе вищесказане, можна зробити висновок що, впровадження штучного інтелекту в процеси управління персоналом відкриває різноманітні можливості для підвищення ефективності та точності бізнес-рішень, оптимізації HR-процесів і створення персоналізованого досвіду для співробітників. Існує велика кількість способів використання ШІ на підприємстві, що має свої переваги та недоліки, які повинні враховуватися під час прийняття рішення щодо застосування такого нововведення.

Список літератури:

1. What are the advantages and disadvantages of artificial intelligence (AI). *Tableau*. URL:https://www.tableau.com/data-insights/ai/advantages-disadvantages#definition(date of access: 30.10.2024).

2. AI in HR: 2025 guide to opportunities and applications in HR. *AIHR*. URL:https://www.aihr.com/blog/ai-in-hr/(date of access: 30.10.2024).

3. Eightfold ai's talent survey. *Eightfold*. URL:https://eightfold.ai/talent-survey/(date of access: 30.10.2024).

Петровська О.М.
к. п. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Варич К.А.
Здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РОЗВИТОК ГІГ-ЕКОНОМІКИ

Сучасні процеси цифровізації та глобалізації сприяють поширенню нових форм зайнятості. Пандемія COVID-19 прискорила ці тенденції, що вплинуло на ринок праці та соціальну сферу.

Зростання дистанційної зайнятості та гіг-економіки змінює традиційні підходи до організації праці. Потреба в аналізі соціальних наслідків цих змін є важливою для розробки нових механізмів соціального захисту.

У вітчизняному трудовому законодавстві було зафіксовано уніфіковане поняття «дистанційна зайнятість», під якою розуміють форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будьякому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.[1, с. 347]

Гіг-економіка в світі використовує цифрові платформи для зв'язку фрілансерів з клієнтами для надання короткострокових послуг або спільного використання активів.[2]

Дані моделі сприяють підвищенню гнучкості робочого графіка, балансу між роботою та особистим життям. Можливість самостійно обирати час і місце роботи допомагає уникати перевантаження та стресу.

Гнучкі форми зайнятості розширюють можливості працевлаштування для соціально вразливих груп. Завдяки дистанційній роботі усуваються бар'єри, пов'язані з фізичними обмеженнями чи необхідністю витрачати час на дорогу до офісу. Це стимулює зростання економічної активності серед тих, хто раніше мав труднощі з працевлаштуванням у традиційних умовах.

Важливим позитивним наслідком є підвищення доступу до глобальних ринків праці. Працівники, незалежно від місця проживання, можуть отримувати замовлення від клієнтів та роботодавців з усього світу. Глобальний характер гіг-економіки відкриває нові горизонти для працівників, дозволяючи їм конкурувати на міжнародному рівні та отримувати доходи в іноземній валюті.

Тим не менш в умовах відсутності регулярної зарплати фрілансери та гіг-працівники часто стикаються з труднощами в плануванні бюджету та фінансовою невизначеністю.

За результатами емпіричного дослідження, можна констатувати, що психічні стани досліджуваних в умовах дистанційної роботи змінились, в опитаних з'явились тривожні стани, поганий сон, знизилась зосередженість, відчувається агресивність та апатія.[3, с. 12]

Гіг-працівники часто не мають доступу до медичного страхування, відпусток, пенсійних внесків та інших соціальних гарантій. Наявність таких прогалин у законодавстві створює нерівність на ринку праці, де одні працівники мають захист, а інші залишаються без правової підтримки.

Суттєво змінюється традиційна структура робочих місць. З переходом до віддаленого формату роботи зменшується попит на постійні штатні вакансії та збільшується кількість тимчасових та короткострокових контрактів.

Відбувається розмиття меж між роботою та вільним часом. Гнучкий графік, характерний для дистанційної зайнятості, може призводити до трудоголізму та відсутності чіткої межі між професійними та особистими обов'язками.

Роль технологій та платформ у регулюванні гіг-економіки стає все більш значущою. Однак одночасно ці технології формують необхідність постійного самонавчання для адаптації до змінюваного ринку праці та ризик зловживань з боку платформ. Зміни в структурі зайнятості та ринку праці вимагають адаптації не лише працівників, але й законодавства та системи соціального захисту.

У даному контексті виникає необхідність розробки нових підходів до соціального захисту працівників. Сучасні системи соціального забезпечення часто не відповідають потребам гіг-працівників, що вимагає впровадження інноваційних механізмів захисту.

Важливим є впровадження законодавчих норм для захисту прав гіг-працівників. У червні цього року Верховна Рада України прийняла закон, котрий передбачив можливості створення спеціального правового режиму для якісного функціонування ІТ-галузі. Зокрема йдеться про введення гіг-контрактів. Під цим контрактом розуміють форму взаємодії з працівниками, котра поєднує в собі елементи цивільно-правової угоди та традиційного трудового договору.[4]

Незважаючи на численні переваги, існує ряд серйозних викликів. Зростання популярності нових форм зайнятості вимагає розробки ефективних механізмів соціального захисту, законодавчих ініціатив та освітніх програм. Лише шляхом інтеграції традиційних і нових підходів можна досягти балансу між інноваціями на ринку праці та гарантіями для працівників. Важливо, щоб усі сторони, включаючи державу, роботодавців і самих працівників, працювали над створенням більш стійкої та соціально відповідальної економіки.

Список літератури

1. Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку / В. Юровська та ін. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 4. С. 347.

2. Що таке гіг-економіка?. *Anthill Space.* URL: https://www.anthillspace.com.ua/shho-take-gig-ekonomika/.

3. Сова Т., Циганчук Т. ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ. *Молодий вчений.* 2023. № 6 (118). С. 11–15. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-6-118-3 .

4. Гіг-працівники та гіг-контракт: у чому специфіка. budni: медіаплатформа про роботу та життя від robota.ua. URL: https://budni.robota.ua/expert-thoughts/gig-pratsivniki .

Чеснокова А. О., студентка 47М гр., ФМЕ
Гострик О. М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПОБУДОВІ HR-ІНДУСТРІЇ МАЙБУТНЬОГО

Технологія штучного інтелекту швидко набуває поширення в різних галузях економіки, і HR-індустрія не є винятком. Використання ШІ в управлінні є одним із найперспективніших способів підвищення продуктивності праці та автоматизації різних завдань у багатьох компаніях [1].

Компанія Gartner провела дослідження стосовно питання впровадження технології ШІ на виробничу практику підприємств різного профілю. Результати досліджень показали, що 81% HR-керівників вже впроваджували AI-рішення для підвищення ефективності своїх бізнес-процесів. Серед основних напрямів в управлінні, до яких планується впровадження штучного інтелекту найближчим часом, виділяються такі, як підвищення продуктивності команд, покращення досвіду співробітників, зменшення витрат на HR-діяльність та підтримка навчання та розвитку працівників. На рис 1. наведені дані, які дозволяють зробити висновок про те, що найбільшу вагу серед визначених спрямування впровадження ШІ в управління HR-сектором займають питання підвищення продуктивності персоналу та покращення його досвіду.

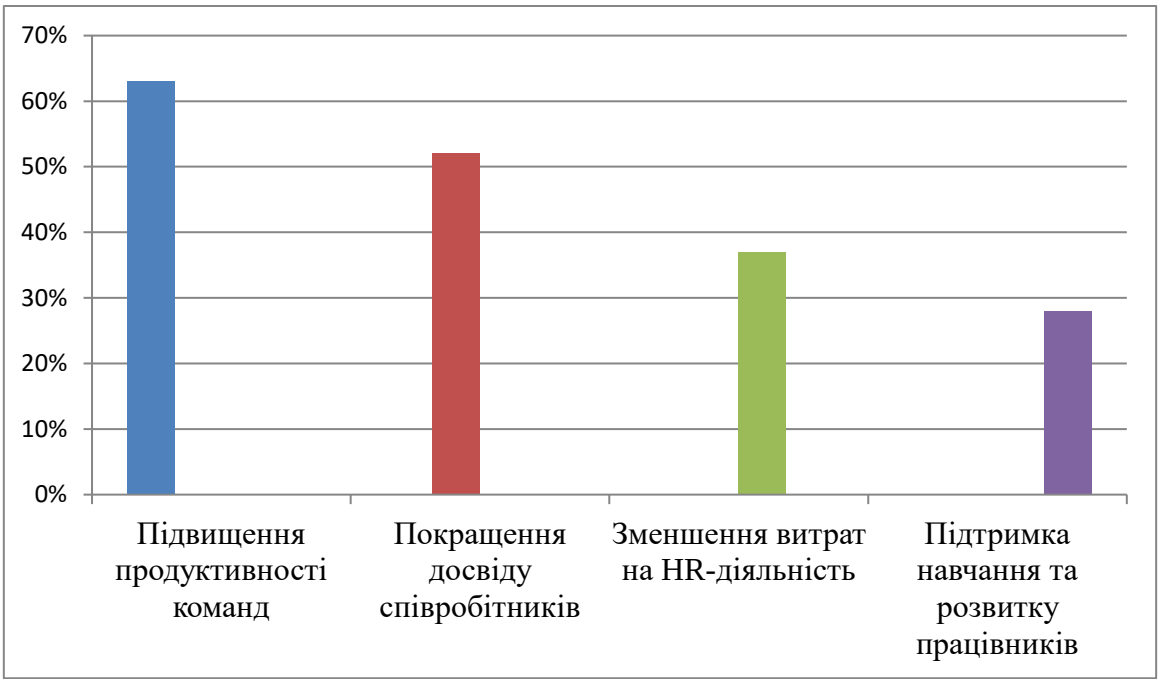


Рис. 1. Напрями впровадження ШІ у HR-процесах
Джерело: розроблено авторами на основі [2]

Використання ШІ є зручним для автоматизації багатьох HR-завдань. Наприклад, технологія може за кілька секунд скласти опис вакансії, на який рекрутер витратив би немало часу. Також можливе створення запитань для інтерв'ю з кандидатом із певними параметрами та кількістю.

В доповіді основна увага приділена питанням покращення процесу рекрутингу с позицій його продуктивності. В таблиці 1 наведені основні показники, які з ефективністю використовують штучний інтелект в управлінській діяльності.

Таблиця 1.

Основні переваги використання ШІ у рекрутингу

Показник	Ефективність використання в рекрутингу
Підвищення швидкості та обсягу пошуку кандидатів	ШІ здійснює водночас пошук у великій кількості джерел, допомагаючи швидше знайти відповідних до вакансій кандидатів.
Аналіз ринку праці	ШІ аналізує статистику заробітної плати, що допомагає встановити конкурентоспроможний рівень оплати праці.
Автоматизація створення вакансій	Програми на основі ШІ створюють вакансії з підбором ключових слів для збільшення зацікавленості кандидатів.
Оптимізація відбору кандидатів	ШІ аналізує професійні навички, освіту та досвід кандидатів, що підвищує ефективність відбору.
Автоматизовані співбесіди	Чат-боти можуть проводити попередні етапи співбесід, створюючи питання та оцінюючи відповіді.
Прогнозування успішності кандидатів	Аналітичні моделі на основі ШІ прогнозують, наскільки успішним буде кандидат на конкретній посаді.

Джерело: розроблено авторами на підставі [3]

Аналіз показує, що сучасний бізнес не можна уявити без використання інформаційних технологій для підтримки прийняття управлінських рішень – бізнес-аналітики (Business Intelligence або BI-систем). Ця система використовує аналітичні інструменти та програмні технології для перетворення первинних даних для прийняття ефективних рішень. Великою перевагою штучного інтелекту для бізнес-аналізу є автоматичний збір і обробка набагато більшої кількості інформації, ніж це зробить людина або команда за той самий проміжок часу. Системи можуть отримувати дані від різних джерел, такі як: ERP, CRM та, навіть таблиць Excel. На сьогодні снує багато програмних продуктів: Qlik Sence, Seeneco, Luxms BI, Tableau, Modus BI, Dashboard24 та інші [4,с. 255].

Світовим трендом в розвитку економіки є діджиталізація, елементи якої присутні у багатьох сферах, зокрема в HR-індустрії. Україна бере участь у програмі Європейського Союзу під назвою «Цифрова Європа» (2021-2027), де задачами є налагодження співробітництва з метою зміцнення та підтримки

розгортання безпечних цифрових можливостей в сфері штучного інтелекту, кібербезпеки, використання з оптимальними цифровими потужностями, а також сприяння впровадженню та доступності цифрових рішень. Усі перелічені задачі можна розв'язати шляхом повної діджиталізації та впровадження передових інформаційних технологій в економіку України [5,с. 277].

При використанні штучного інтелекту важливо пам'ятати про захист даних та етику. Трапляються випадки, коли алгоритми ШІ використовують упереджені або дискримінаційні елементи, порушуючи права людини. Також, ШІ може генерувати інформацію з помилками або навіть поширювати фейки, що ставить під сумнів надійність результатів.

Тільки людський досвід може гарантувати розв'язання складних ситуацій, де потрібні людська емпатія, етика та критичне мислення. З огляду на це, HR-відділи повинні відігравати активну роль у контролі процесів, пов'язаних із використанням ШІ, розуміючи межі його використання [1].

Отже, з точки зору трансформації, штучний інтелект має значний вплив на HR-індустрію. Ця технологія може допомагати HR-фахівцям автоматизувати такі процеси, як: підбір персоналу, відбір резюме, попередні співбесіди, а також знаходити оптимальні рішення щодо ухвалення своєчаних та правильних рішень. Водночас, у зв'язку з впровадженням ШІ, необхідно враховувати етичні й соціальні аспекти у взаємодії з кандидатами.

Список літератури

1. Джогола А. 3 літери, здатні змінити підхід до управління персоналом. Hurma: веб-сайт. URL: https://hurma.work/blog/3-litery-zdatni-zminyty-pidhid-do-upravlinnya-personalom/ (дата звернення: 08.10.2024).

2. Федорова Х. Як BigData, штучний інтелект і метавсесвіт розвивають HR-індустрію.KyivstarBusinessHub : веб-сайт.URL: https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-big-data-shtuchnyj-intelekt-i-metavsesvit-rozvyvayut-hr-industriyu (дата звернення: 10.10.2024).

3. Як штучний інтелект (ШІ) допомагає HR-у в роботі. Основні AI інструменти для рекрутингу. GoldenStaff: веб-сайт. URL: https://www.staff.ua/uk/blog/yak-shtuchnyi-intelekt-shi-dopomahaie-hr-u-v-roboti-osnovni-ai-instrumenty-dlia-rekrutynhu (дата звернення: 11.10.2024).

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) URL: https://drive.google.com/file/d/1rWxemxDXbFHstYZ_7dD2aLMgvRsOc42p/view (дата звернення: 11.10.2024).

Гострик О.М. Цифрові технології за європейскими стандартами. Збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти» (м. Одеса, 28 вересня 2023 р.) Одеса: ОНЕУ, 2023. С. (с.276-279) URL: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16914(дата звернення:11.10.2024).

СЕКЦІЯ 5. СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА КУЛЬТУРА ПРАЦІ

Gorbatenko O.A.
Student of the educational program «International Business Management»
Aberystwyth University

A STRATEGIC ANALYSIS OF NETFLIX'S INTERNAL COMMUNICATIONS

Netflix Inc. is a subscription-based streaming service that is renowned for its distinctive organizational culture with its emphasis on freedom and responsibility. The company’s growth trajectory is evidenced by its subscriber base of over 200 million paid memberships across more than 190 countries [1]. Financially, Netflix's emphasis on innovation and strategic market positioning contributed to its revenue of over $29 billion in 2021, evidencing significant year-over-year growth and reinforcing its market dominance [2]. This outcome is facilitated by the company's agile and flat organizational structure, enabling swift adaptation to market dynamics. Netflix culture has the slogan "people over process" and aims to foster an environment where autonomy and frank communication are paramount.

This study aims to identify formal and informal communication patterns and processes within Netflix Inc., outlining potential issues and limitations to provide recommendations for enhancing communication efficiency in the company.

One of the pioneers of contemporary communication theory, Wilbur Schramm, in 1954 defined it as a dynamic interaction where messages transfer from one individual or group to another [3]. Over time, the concept of communication has remained virtually unchanged, except that modern authors emphasize the transfer of meaning as well. The business communication definition suggested by Ali Jamal will be used: communication is the process of exchanging information between staff members and organizations so that based on the meaning of the message the responder can reply [4].

Wilbur Schramm suggested that communication doesn't stop on the recipient's side and proposed the interaction model that presents it as a two-way process within physical and psychological contexts. The author emphasized the importance of feedback from a recipient as a sign that the transmitted information was received and understood. Another perspective was first introduced by Dean Barnlund in 1970 in his transactional model of communication which depicts communication as a dynamic process where individuals create social realities within various social, cultural and relational contexts. In this model, communication goes beyond simply exchanging messages; it involves building relationships, fostering intercultural connections, shaping our self-concepts, and participating in dialogues to form communities [5].

By avoiding traditional hierarchical decision-making, Netflix fosters a supportive work atmosphere conducive to high performance. The organization implements a division of labour aimed at performance enhancement, with regular performance evaluations by authorities. Additionally, Netflix adopts a multi-rater

feedback system, commonly known as the 360-degree review method, to ensure comprehensive assessment. The organizational management at Netflix is committed to upholding and implementing total quality management principles.

Netflix distinguishes itself through its unique culture and communication principles, prioritizing employee autonomy in decision-making, the transparent and widespread sharing of information, and direct, candid communication (figure 1.1). The company maintains a focus on retaining only highly effective individuals and minimizing bureaucratic constraints to foster a dynamic work environment. This approach facilitates a “dream team” spirit, where despite necessary business processes and structures, a people-first mentality prevails, enabling flexibility, creativity, and success [6, p. 127].

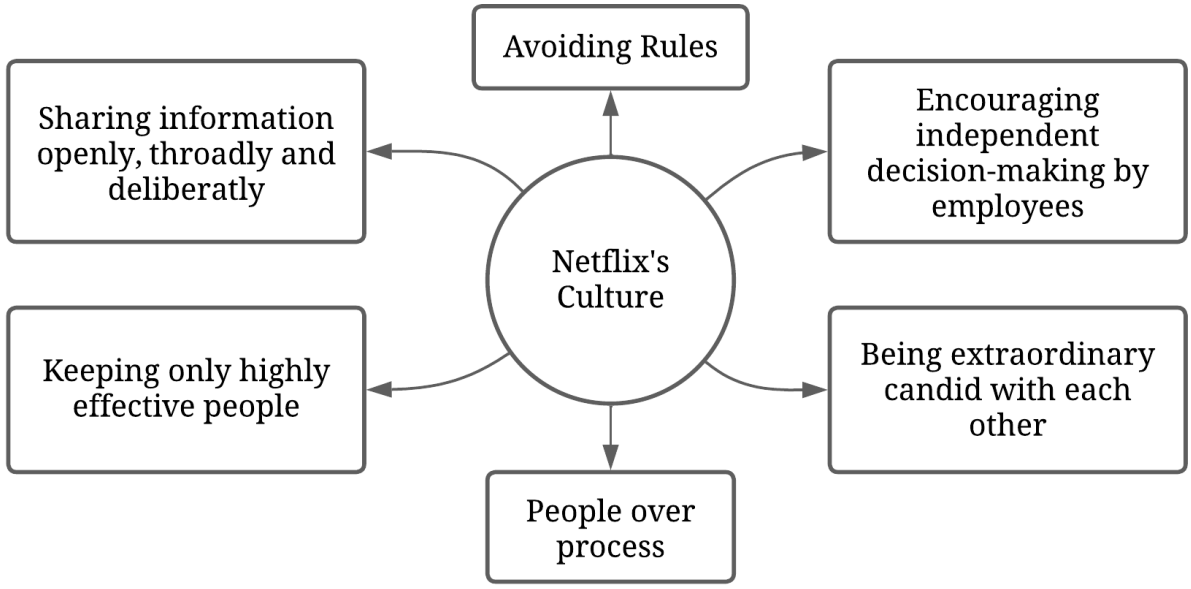


Figure 1.1 The components of Netflix culture

Source: compiled according to [2, 6]

Regarding communication strategy, the approach of Reed Hastings involves open dialogue between management and employees, provision of clear instructions, and the use of effective communication tools. Open discussions facilitated employee participation in policy formation. Clarity in instructions minimized misunderstandings. Practical communication tools, including emails, websites, and formal letters ensured timely and accurate information dissemination. This coordination of a flat organizational structure allowed for smooth adaptation to changes without disrupting customer service. The strategy's reliance on accessible communication channels enhanced organizational transparency, promoting teamwork and fostering innovation within the workforce.

Netflix's innovative communication strategy, while fostering transparency and agility, encounters limitations in ensuring consistent understanding and application across its global workforce. The reliance on open and candid communication necessitates a high degree of cultural competence that may not be uniformly present across all employees, potentially leading to misinterpretations and conflicts. In

addition, according to Erin Meyer and Reed Hastings, sometimes direct feedback could be perceived as criticism, affecting employee feelings.

The emphasis on autonomy and informal communication can occasionally obscure roles and responsibilities, complicating coordination for complex, cross-functional projects. These issues highlight the delicate balance between flexibility and clarity within Netflix's communication framework. Netflix's focus on maintaining a team of highly effective people might create a high-pressure environment, potentially leading to burnout or a competitive behaviour rather than collaborative culture. This approach could also discourage teamwork if employees feel their position is constantly at risk.

To address these limitations, Netflix could consider enhancing cultural training and sensitivity programs to bridge communication gaps and foster a more inclusive environment. Referring to the interaction model of communication, in a such way the company will be able to create more friendly and gentle psychological context for new employees. According to transaction model, each organizational communication has its cultural, social and relational context.

Feedback from employees says that when they first started working at Netflix, these connections were weak, and it was difficult for them to understand the culture and customs of other staff [6, p. 143]. Therefore, by introducing additional training to familiarize and familiarize with the culture, Netflix will be able to strengthen these connections faster, adapt new employees and increase their motivation and efficiency.

Formalizing aspects of project coordination and clarifying roles within its flat structure could also mitigate potential confusion without compromising its valuable flexibility. Implementing these recommendations requires a careful approach to maintaining Netflix’s core cultural principles while evolving its communication practices to support its continued growth and innovation.

Reference list

1. Netflix to Announce Fourth Quarter 2023 Financial Results. [online] Netflix. Available at: https://ir.netflix.net/investor-news-and-events/financial-releases/press-release-details/2023/Netflix-to-Announce-Fourth-Quarter-2023-Financial-Results/default.aspx (accessed: 20.10.2024)

2. Netflix ESG Report. [online] Netflix. 2022. Available at: https://about.netflix.com/en/news/2022-esg-report (accessed: 20.10.2024)

3. Schramm W. The Beginnings of Communication Study in America. Thousand Oaks. CA: Sage. 1997.

4. Ali, B.J., Anwar, G., Gardi, 2021. Business communication strategies: Analysis of internal communication processes. *Journal of Humanities and Education Development.s* no. 3: 16-38.

5. Barnlund D. C. A transactional model of communication. *Communication theory.* Routledge. 2017. pp. 47-57.

6. Hastings R. and Meyer E. No rules rules: Netflix and the culture of reinvention. *Random house.* 2020.

Polishevska Anna
Student of the educational program
«Fashion Design & Sustainable Fashion Management»
University of Economics and Human Sciences in Warsaw

MODERN DRESS CODE OF A SPECIALIST AS A KEY TO THE COMPANY'S DEVELOPMENT

Corporate dress codes show considerable variation between different organizations. From strict classical style, which implies a combination of a white shirt and black pants, to looser variants, which allow jeans and T-shirts, the requirements for the appearance of employees can vary significantly. The scientific literature has repeatedly raised the issue of employees' perception of the dress code: some consider it as a tool to maintain discipline and corporate culture, while others perceive it as a restriction of individual freedom of expression [1]. Corporate dress code plays an important role in the formation of organizational culture and can both contribute to the creation of a unified image of the company and limit the individual self-identification of employees.

Dress code is one of the elements of corporate culture, along with the company's mission, values, internal regulations, etc. Figure 1.

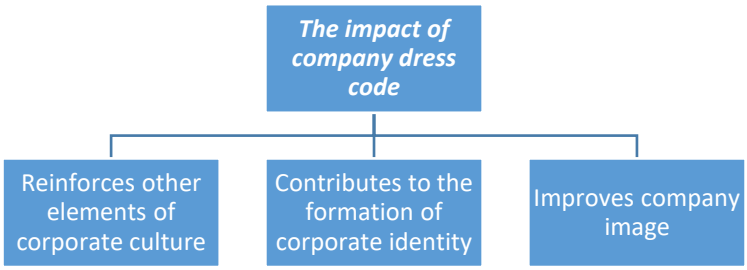


Figure 1. Dress code in the organization is an effective tool for managing corporate culture.

A uniform dress code in an organization is considered by many as an effective tool for managing corporate culture. It contributes to the formation of a clear visual identity of the company, increases employee loyalty and improves its image in the eyes of partners and customers. In addition, a dress code helps employees to adapt to new working conditions faster and contributes to the creation of a cohesive team.

The discussion about a unified corporate style inevitably raises the issue of balancing individuality and corporate interests. On the one hand, strict dress code requirements can limit employees' freedom of self-expression. On the other hand, they contribute to building a positive company image and facilitate the adaptation process for new employees.

Dress codes can vary greatly depending on the business and culture of the company. For example, in conservative industries such as finance, a formal dress code prevails, while in creative industries a freer choice of wardrobe is allowed. In this way, the dress code becomes an indicator of an organisation's values and priorities.

Dress code is an important element of a company's visual identity and has a direct impact on the formation of its professional image. For example, a formal dress code is associated with traditional values, stability and reliability, while a looser dress code may indicate a company's creativity and innovation.

The corporate dress code is a visual embodiment of the company's values. The choice of environmentally friendly fabrics for uniforms signals that the organization pays great attention to environmental issues and social responsibility.

The dress code serves as a reflection of the specifics of the company's activity. For example, design offices often choose a creative and stylish dress code to emphasize their affiliation with the fashion and design industry.

Through a dress code, a company conveys certain messages to its customers and partners. For example, young brands often choose a loose and creative dress code to emphasize their connection to youth culture and innovation. This approach helps to create a more emotional connection with the target audience and stand out from the competition [2].

Focus on creating a unified company image. Creating a unified visual image of the company through clothing. Corporate uniforms, designed in a uniform style, contribute to strengthening the corporate spirit and forming a holistic perception of the brand.

The dress code is no longer limited to strict suits and skirts. Today's companies offer employees a freer choice of clothing, combining elements of business style and casual fashion. The emergence of styles such as «business casual» and «smart casual» reflects the desire for a more democratic and creative work environment. This allows employees to feel more comfortable and express their individuality without sacrificing professionalism. A T-shirt with the company logo combined with jeans and stylish sneakers has become a familiar look for many office workers. Such changes in the dress code are driven not only by fashion trends, but also by companies' desire to create a more open and inclusive corporate culture.

Reference list

1. Dress code at work: pros and cons of corporate style. Available at: https:// http://surl.li/qmakak (accessed: 20.10.2024)

2. Corporate dress code at work: trends and hidden benefits Available at: http://surl.li/yqabwa (accessed: 20.10.2024)

3. Corporate clothing: dress code for the manager. Available at: https://www.deadline.com.ua/blog/naskol-ko-pr-menedzher-mozhet-vmeshivat-sya-v-to-kak-vyglyadit-direktor-ili-vladelec-kompanii# (accessed: 20.10.2024)

Shragina L.I.
Doctor of Psychological Sciences,
Associate Professor of the Department
of Language and Psychological-Pedagogical Training,
Odesa National Economic University.

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET AT THE STAGE OF ECONOMIC GLOBALIZATION

The emergence of the economy as a sphere of human activity focused on the production of material, spiritual, and cultural needs has created a demand for the preparation of personnel to ensure the functioning of all economic sectors, leading to the creation of an educational system. From the perspective of the theory of artificial systems development, within the "society" system, the element of "economy" has served as the main component—the working organ that performs the main function (MF). In contrast, the educational system played a supporting function (SF) in relation to the economy.

In the process of interaction among performers, there arose a need for the formation of additional supporting elements, such as "social institutions," which regulated these relations both vertically and horizontally, and "the state," which ensured the security of all the aforementioned elements . This structure formed the system of "society," as depicted in Figure 1 [3, p.344].

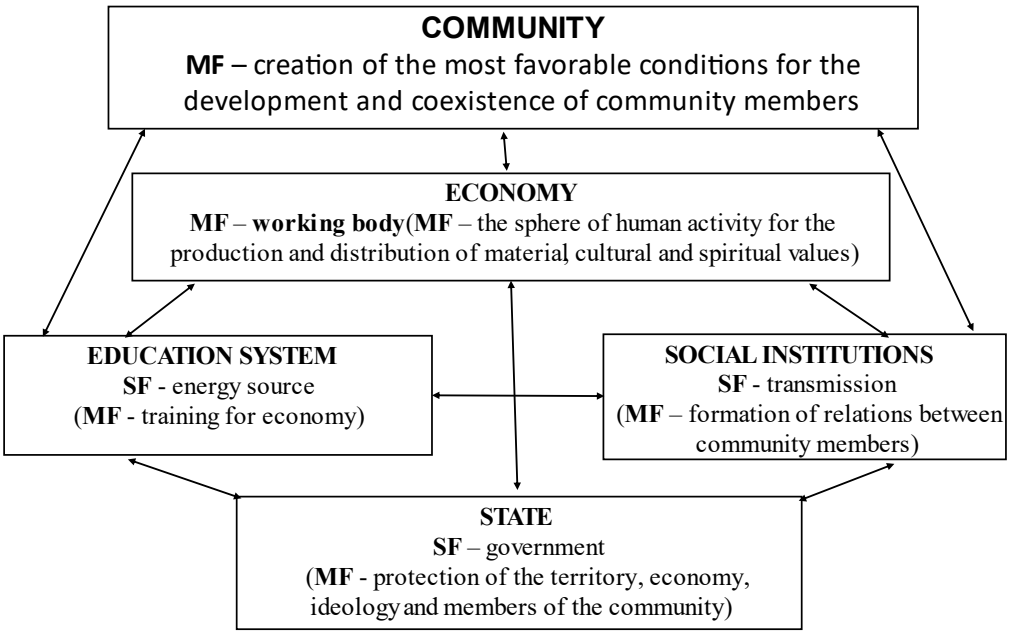


Figure 1. Minimal scheme of the "Society" system with a definition of the functions performed by its constituent elements.

For quite a long time, due to the slow accumulation of new knowledge and the corresponding changes in technologies primarily used by the economy in the industrial sector, the education system managed to keep pace with its needs by utilizing the

knowledge that had been accumulated by science up to that point and transmitting it through retransmission to subsequent generations as professional skills and competencies. During the agricultural stage, these were the skills of land cultivation and livestock raising, accumulated through the long-term experience of ancestors, which were learned through the "do as I do" method directly in the process of execution. The "product" of such training was professional performers.

In the industrial stage of economic development, there arose a need to acquire a certain amount of purely theoretical knowledge necessary for performing professional tasks, which could not be obtained at home, leading to the need for the establishment of educational institutions. Considering the ever-growing number of fields of scientific development and, accordingly, economic development, these educational institutions became increasingly specialized, producing more and more narrowly specialized professionals who were expected to bring maximum profit to the production owner at their workplace.

However, starting from the mid-20th century, due to the globalization of all spheres of the economy and the sharp increase in the pace of emergence and application of new knowledge, primarily in the natural and theoretical sciences, a new stage of economic development began — the information stage, in which the main wealth of a country became the level of development of its population capable of generating new ideas and technologies. The retransmission method of knowledge transfer, which quickly became outdated, could not keep up with the economy's needs for training personnel, and thus the existing education system ceased to fulfill its primary function. Moreover, there emerged a "demand" in the economy and society for the formation of new qualities in the labor market among the younger generations: communication skills as the ability to work in a team, creativity as the ability to generate new ideas, and the ability to "learn to learn" — to quickly retrain and assimilate new technologies.

The growing role of knowledge and the emergence of a "critical mass" of its carriers throughout the chain of systemic connections inevitably led to the need to reform the value system declared by social institutions, as well as the relationships among members of society both horizontally and vertically, shifting them towards becoming increasingly humanistic and democratic. The increasing importance of knowledge, not only in the natural sciences but also in the humanities, resulted in another consequence: breakthrough discoveries in science began to more frequently define new directions for economic development and, thus, change the function of the education system in society from auxiliary to primary [1], as depicted in Figure 2 [3, p.348].

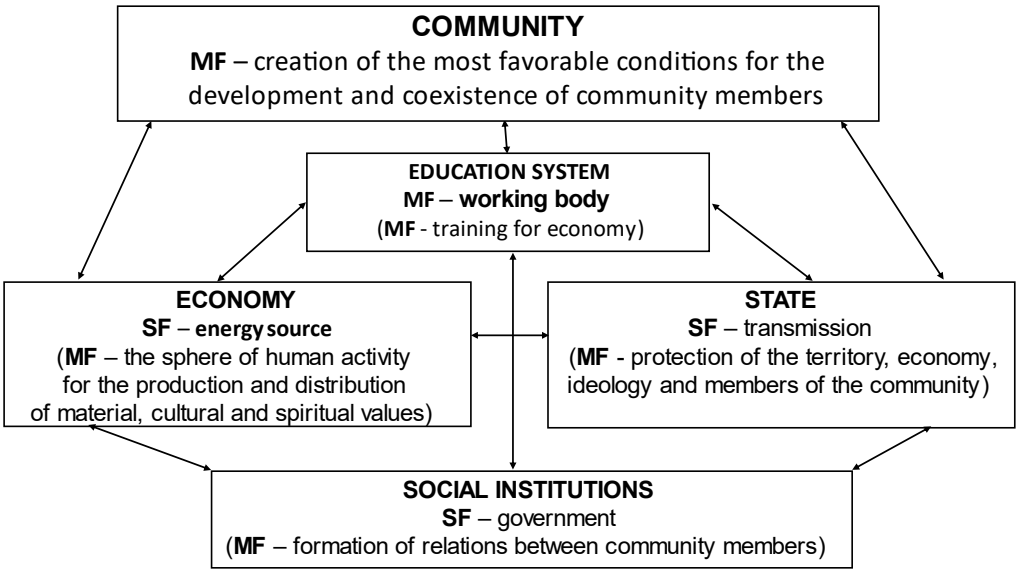


Figure 2. Modern scheme of the "Society" system with a definition of the functions performed by its constituent elements.

The urgent need for society to reform the education system can be realized through one approach: changing the teaching methodology from reproductive learning to organizing the educational process as research-based problem-solving activities. In this process, students learn to communicate with each other, propose new ideas, and "learn how to learn," independently building algorithms for systemic thinking. The role of the teacher in such a process is to present a relevant problem in their subject and guide the search for its solution. However, this requires a complete restructuring of the teacher training system—from "reproducers" to creators... [2]

The chain of inevitable, interconnected socio-economic processes currently unfolding in the world confirms the validity of the laws of artificial systems development formulated by the authors. It allows us to predict the further development of society toward the formation of a creative individual for the labor market, who will contribute to raising the overall level of humanization and democratization of society.

References

1. Shragina L.I., Meyerovich M.Y. Artificial Systems: Theory of Creation and Development. Monograph. Odesa: Bondarenko M.O., 2023. 208 p.

2. Meyerovich M.Y., Shragina L.I. Technology of Systemic Thinking Development: A Practical Guide. Odesa: Bondarenko M.O., 2024. 320 p.

3. L. Shragina, M. Meerovich Education system at the stage of globalization as a system-forming factor states *The Contemporary Issues of the Socio-Humanitarian Sciences* : Proceedings of the International Scientific Conference, Ediția a 14-a, Chișinău, 7-8 decembrie, 2023 / director: Ilian Galben ; editors: Svetlana Rusnac, Elena Robu. – Chișinău : [S. n.], 2024 (Print-Caro). P.341-350. URL: file:///C:/Users/user/Downloads/Volum%20Preocupari%20contemporane%202024-rev%20(1).pdf

Балута Т. П.
к.політ.наук,старший викладач
кафедри філософії, історії та політології
Одеського національного економічного університету

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Сучасне суспільство і державу складно уявити без належної уваги до освіти та науки, які є важливим рушієм суспільного прогресу та економічних, соціальних і правових зрушень. Освіта та наука є ключовими чинниками, що впливають на рівень та якість життя громадян. Тому провідні держави світу рухаються шляхом максимального сприяння розвитку освіти та науки, у тому числі вищої освіти.

Із розвитком вищої освіти тісно пов'язаний стан молодіжної політики у державі, у тому числі доступ молоді до вищої освіти. Ефективна молодіжна політика показує: високий рівень життя у державі, можливості отримання середньої та вищої освіти, охорони здоров'я, ринку праці та інших сфер життя, розвиток фізичної культури та спорту, доступ молоді до організації бізнесу.

Сучасний освітній процес потребує комплексних досліджень, виокремлення її інституціонального виміру, ціннісно-нормативних структур, національних традицій і підходів, багатомірних зв'язків із державою, політикою, громадянським суспільством, культурою та бізнесом. Реалії сьогодення мають великий вплив на соціально-психологічний клімат освітнього процесу та специфіку відносин.

Специфіка освітніх процесів в ЗВО виявляється в складному, суперечному сплетінні індивідуального та колективного. З одного боку, викладач один на один спілкується з академічною групою і це спілкування постає його індивідуальною творчістю або співтворчістю зі здобувачами вищої освіти. З іншого – здобувачі вищої освіти спілкуються і домовляються між собою. В період навчання перед здобувачами вищої освіти проходять різні викладачі. І ефективність впливу кожного з них багато в чому залежить від згоди, домовленості їх зусиль.

Соціально-психологічний клімат виражає загальний настрій та ступінь задоволеність здобувачів вищої освіти організацією навчального процесу, відносинами з іншими здобувачами та загальним рівнем організованості у ЗВО. Такий настрій здобувачів вищої освіти та інших учасників навчального процесу причинне обумовлений внутрісистемними факторами і відносно нейтральний по відношенню до позасистемних - взаємодія з населенням, проведення дозвілля, сімейні та побутові фактори. Соціально-психологічний клімат сучасного освітнього процесу складається під впливом таких важливих факторів як: соціально-психологічна атмосфера суспільства в цілому та мікросоціальні умови – специфіка даного колективу здобувачів вищої освіти. Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується почуттям згуртованості, колективним обговоренням варіантів важливих рішень, своєчасність та об'єктивність вирішення конфліктних ситуацій.

Науковці констатують, що психологічний клімат, притаманний сучасному освітньому процесу, може різнитися за своїм змістом і спрямованістю. З огляду на це, виокремлюють три основні види психологічного клімату: з позитивною, негативною і нейтральною спрямованістю. Клімат із позитивною спрямованістю має назву сприятливого, або оптимального, позитивного, з негативною спрямованістю - несприятливого, або нездорового. Клімат, спрямованість якого чітко не визначено, називається нейтральним.

Вивчення теоретичних досліджень засвідчило, що дослідники акцентують увагу на складності феномену психологічного клімату, який є інтегральним станом освітнього процесу і включає в себе комплекс різноманітних характеристик. Тому його неможливо визначити за одним показником.

Узагальнення теоретичних досліджень засвідчило, що оптимальна модель позитивного психологічного клімату в освітньому процесі передбачає відмінності щодо віку, життєвого досвіду, повагу до старших, допомогу молодим тощо . Практика свідчить, що великий потенціал енергії ініціативи, творчості здобувачів вищої освіти послаблює консерватизм ветеранів. Водночас молодь привчається до стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є стабільнішими. Важливо враховувати міжособистісну сумісність - взаємне прийняття партнерів по спілкуванню й спільній діяльності, засноване на оптимальному узгодженні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик.

Оскільки головною метою формування позитивного психологічного клімату є досягнення такого стану, коли праця приносить працівникам задоволення, коли вони виконують спільну справу з радістю, то керівник має чітко усвідомлювати, що цього можна досягти лише шляхом ефективної організації праці, відповідного стилю управління, справедливої оцінки і використання оптимальних методів стимулювання працівників, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем. Соціально-психологічний стан здобувачів вищої освіти особливої уваги набуває в сучасних реаліях військового стану. Важливо, що для того, щоб зменшити негативні наслідки війни на здобувачів вищої освіти, необхідні зусилля для забезпечення безпеки та стабільності в освітній системі, а також забезпечення доступу до ресурсів та підтримки для здобувачів вищої освіти та їх психологічного стану.

Додаткові зусилля також потрібні для подолання нерівності та недосконалості в освітній системі, що можуть більш явно проявлятися під час війни. Також є потреба в постійному моніторингу та оцінці ситуації з освітою під час війни та застосуванні адаптованої та доступної освітньої програми, щоб забезпечити максимальну освітню можливість в таких складних умовах.

Таким чином, освіта під час війни повинна бути доступною для всіх студентів незалежно від їх соціального статусу та релігійної приналежності. Міграція від війни та нерівність можливостей для доступу до освіти можуть призвести до дискримінації та виключення частини студентів Необхідно забезпечувати доступні й рівні можливості освіти для всіх бажаючих, щоб запобігти дискримінації та забезпечити рівні шанси на майбутнє. Для цього необхідною є співпраця з місцевими організаціями, соціальними робітниками та незалежними експертами, психологами, щоб розробити й виконувати стратегії для забезпечення доступності освіти для всіх бажаючих під час війни.

Список використаних джерел

1. *Вища освіта в умовах сьогодення*. URL: http://surl.li/uvepyj

2. Дубчак Г. Особливості проявів стресових станів сучасних студентів вищої та професійної освіти. Збірник наукових праць: психологія. 2019. Вип. 23. С. 78–85

3. Саніна Н. психологічний стан студентів закладів вищої освіти під час війни. Матеріали конференції МНЛ 22 квітня 2022. Тернопіль. 2022, С. 239–240

4. Kohut O. Determinant of personality stress resistance. Psychological journal. 2021.7(5). P.120–128.12

Браславська Н.В.
старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет
Браславський І.О.
старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет

РОЛЬ І МІСЦЕ СПОРТУ В СИСТЕМІ СТУДЕНТСЬКОЇ ОСВІТИ

Україна є соціально орієнтованою державою, тому її основним завданням постає сприяння духовному, інтелектуальному, фізичному зростанню молодого покоління. Гармонійний та всебічний розвиток особистості, заснований на нормах, цінностях, сенсі життя, змінює адаптивні можливості організму людини і реалізується через формування здорового способу життя. Також на державу покладений обов'язок постійно вдосконалювати відповідно до міжнародних стандартів оздоровчі технології у сфері фізичного виховання. Деякі програми закріплені в нормативно-правових актах та мають важливе значення для розвитку фізичного виховання.

Глобальна вагомість і актуальність проблеми здоров'я вже давно викликала стурбованість серед представників світової науки. В професійних журналах розміщено чимало статей та результатів досліджень про використання здоров'язберігаючих технологій. В них піднімається питання про формування мотивації здоров'язбереження у студентів, зв'язок мотивації з станом здоров'я, а також здоров'язберігаючі технології в навчальному процесі.

У сучасному світі студенти кожного дня стикаються зі значним розумовим навантаженням. Через велику кількість обов'язків та завдань у підростаючого покоління майже не залишається часу навіть на найпростіші фізичні вправи. Так, останнім часом ми можемо спостерігати значне погіршення стану здоров'я молоді. Проте, дана тенденція викликана не лише браком часу на спорт. Так, багато студентів мають негативне ставлення до занять спортом та здорового способу життя.

Одними з причин такого явища є негативний вплив засобів масової інформації, які пропагують рекламу тютюнових та алкогольних виробів, та неналежна організація вільного часу студентства, оскільки, на жаль, більшість молоді обирає привабливіші та найменш обтяжуючі способи проведення часу як, наприклад, перегляд телевізійних передач чи пошук інформації в мережі Інтернет ніж заняття фізичною культурою та спортом [1, с. 51].

Все вищезазначене потребує пошуку більш ефективних засобів підвищення якості життя молоді та зміцнення її прагнення наслідувати ідеали здорового способу життя. В цьому аспекті актуальність і необхідність продовження досліджень у зазначеному напрямку є очевидною і необхідною.

Дотримуючись логіки, позитивність впливу на успішність освітньої діяльності та досягнення достатнього рівня фізичної підготовки майбутніх

фахівців є вкрай важливою. Актуальність теми зумовлена завданнями соціокультурного реформування українського суспільства, що має своїм безпосереднім витоком процес національного відродження України, в основі якого формування концепції здорового способу життя молоді. У цих умовах важливо дати відповіді на цілий ряд питань теоретичного і практичного характеру, тому що структурна трансформація цінностей молоді в умовах реформування суспільства є не просто соціальним процесом, а соціальною і гуманітарною проблемою.

Доведено, що формування здорового способу життя є набагато ефективнішою й економічно доцільнішою стратегією, ніж постійне збільшення витрат на лікування наслідків нездорового способу життя. Тому необхідним є використання здоровязберігаючих технологій в вищих навчальних закладах. Безумовно, здоров'я студентів є важливим фактором для рівня їх працездатності. Вплив фізичної активності на успішність можна прослідкувати завдяки дослідженню проведеному Ладишковою О.Ю. разом зі співавторами. Так, вони порівняли рівень працездатності двох груп студенток з різним рівнем фізичної підготовки: студентки, які займаються фізичним вихованням і студентки-спортсменки. Авторами встановлено, що річна динаміка показників працездатності продемонструвала перевагу студенток, які активно займалися спортом, що відповідно свідчить про можливість підвищення фізичної працездатності студенток за рахунок систематичних та цілеспрямованих занять фізичними вправами [5, с. 291].

Багато досліджень зазначають також позитивний вплив спорту на такі показники як пам'ять, концентрація, сприйняття тощо. [2, с. 192]. Авторами доведено, що фізична активність гарно позначається на психофізіологічному стані студентів, регулярні заняття фізичною культурою мають сприятливий вплив на такі психофізіологічні функції, як сприйняття, увага та мислення, сприяючи розв'язанню проблеми гармонійного розвитку фізичного та інтелектуального потенціалу студентської молоді.

Проте, при підготовці спеціалістів ВНЗ слід приділяти увагу не лише опануванню ними основних професійних дисциплін, а й загальному розвитку, зокрема у творчому напрямку, що допоможе майбутнім випускникам бути затребуваними на ринку праці під час пошуку роботи, оскільки вони будуть відповідати часто завищеним вимогам до підготовки молодих фахівців у різних галузях виробництва, оскільки будуть здатні виконувати не тільки свої професійні функції, але і володітимуть особливою творчою індивідуальністю. [3, с. 109].

Недостатність фізичних навантажень у системі обов'язкових занять у навчальних закладах зумовлює потребу компенсувати дефіцит рухової активності позапрограмною діяльністю, активні заняття спортом допомагають вирішити цю проблему.

На наш погляд, на сучасному етапі недостатньо уваги приділяється розвитку новітніх технологій у фізичному вихованні студентів, не

використовуються нетрадиційні методики східних єдиноборств, бойового гопака, ушу, хатха-йоги тощо.

Варто зазначити, що саме процес фізичного виховання має величезний потенціал і різноманіття засобів для розвитку творчих здібностей студентів, що набуває особливої актуальності для формування гармонійної і всебічно розвиненої особистості. Проте, традиційно сформована система фізичного виховання у вищих навчальних закладах орієнтована більшою мірою на реалізацію завдань загальної фізичної підготовки і в недостатній мірі сприяє розвитку творчих здібностей студентської молоді. Допомогти вирішити цю проблему розвитку творчих здібностей може взаємозв'язок фізичного і естетичного виховання студентів. Найбільш вдалими формами такої взаємодії є тренування з художньої гімнастики, які завжди є емоційно забарвленими та естетичними.

Так, заняття з художньої гімнастики проходять під музичний супровід, який, в свою чергу, вимагає від студентки передачі певного художнього образу, який створюється музикою. У процесі виконання рухів під музику у студенток активізується слухова увага, розвиваються здібності самостійно розподіляти свої рухи в часі та просторі – все це сприяє розвитку творчих здібностей. Крім того, музичний супровід рухів має позитивний вплив на емоційний стан студенток, підвищує їх моторну активність, допомагає запам'ятовувати рухи, розвиває почуття ритму. Таким чином, розвиток творчих здібностей студентів у процесі фізичного виховання доцільно здійснювати за допомогою злиття засобів естетичного виховання (музики, танцю) та фізичного виховання (рухів, фізичних вправ) [4, с.150].

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що завдання навчальних закладів полягає не лише в організації активного дозвілля студентів за допомогою проведення різноманітних змагань, естафет тощо, а й у заохоченні та зацікавленні молоді до ведення більш активного способу життя, оскільки такий підхід не лише буде мати позитивний вплив на загальний стан здоров'я студентів, а й допоможе покращити їх пам'ять, підвищити увагу та концентрацію під час навчального процесу та буде сприяти розвитку творчого підходу до виконання поставлених завдань, що допоможе покращити успішність студентів.

Список літератури:

1. Бєлікова О.В. Фізичне виховання в ЗВО, базовий теоретичний курс: навч. посіб. Одеса. 2022. 265с.
2. Кравцова А.І. Самостійне тренування студента: навч. посіб. Одеса. 2023. 323с.
3. Круцевич Т.О. Сучасні тенденції організації фізичного вихоання у вищих навчальних закладах: *Спортивний вісник Придніпров'я.*2016.№3. С.109-114.
4. Ладишкова О.Ю. Фізичний фітнес в ЗВО, теорія і методика навчання: навч.посіб. Одеса. 2022.390 с.
5. Ладишкова О.Ю. Урсу Н.Г. Браславський І.О. Браславська Н.В. Інтерактивне навчання студентів у процесі фізичного виховання з використанням інноваційних технологій. The 4t International scientific and practical conference "*Scientific research in the modern world"* (February 9-11, 2023) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2023. –P. 291-298.

Вернудіна І.В.
д. філос. н., психолог, доцент кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ БУТТЯ ЛЮДИНИ В ПОСТІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Теоретична концепція інформаційного суспільства *(англ. information society)* оформилася на межі 2000-х рр. в контексті розвитку постіндустріальних спільнот. Прикметною ознакою цього процесу стало продукування інформації та знань, як головних продуктів «виробництва». Серед його основних характеристик – зростання ролі інформації у суспільстві; збільшення кількості людей, зайнятих у царині інформаційних технологій та комунікацій; вироблення інформаційного продукту і надання широкого спектру пов'язаних із цим послуг; зростання їхньої частки у ВВП держав; посилення ролі інформаційних технологій у господарських та суспільних відносинах тощо. Але найважливішим стало виникнення глобального інформаційного простору, який забезпечує високоефективну інформаційну взаємодію членів соціуму, надає їм доступ до інформаційних ресурсів світу та здатен миттєво задовольняти попит на інформаційні продукти та послуги.

Сьогодні, наприкінці першої чверті XXI ст. правомірно, на нашу думку, говорити про перехід до постінформаційного суспільства *(англ. post-information society)*. Його розвиток став результатом невідворотного еволюційного поступу людства і набув суттєвого прискорення на етапі адаптації до життя за пандемії COVID-19. На удосконалення технологій та Інтернет-можливостей вплинули потреби людей у нормальній роботі, навчанні, соціальному забезпеченні тощо, які швидко зробили «інформаційне суспільство» пережитком минулого. Світ і ми всі стали свідками нової революції, яку живлять штучний інтелект, блокчейни, 3D-принтери, криптовалюти, 5G, імплантація мікрочіпів й т. ін., і це далеко неповний перелік нових типів розумних технологій, що, як очікується, назавжди змінять життя людства. Адже в постінформаційних суспільствах дуже тонка грань між тим, що є людиною, і тим, що людиною не є. А з часом і вона буде усунута. Машини відіграватимуть все більшу роль, штучний інтелект стане основним компонентом кожної роботи та завдання.

Ще у червні 2016 року на конференції Міністерства інформаційної політики України відбулося «обговорення питань розбудови інформаційного і народження постінформаційного суспільства. В Україні це був перший офіційний захід, організований державним органом, на якому обговорювалися його перспективи» [1].

Динаміку і темпи змін, що передували становленню постінформаційного формату людської комунікації у суспільстві, навіть складно собі уявити. «Лобісти галузей новітніх технологій з різних країн об'єднуються для просування своїх інтересів по всьому світі. Віртуальна наближеність один до одного і практичне

стирання кордонів завдяки інформаційному простору, полегшують та інтенсифікують цей процес. Завдяки цьому світовий вплив провідників чергової технологічної революції має синергетичний та синхронний характер» [1].

Представники сфери технологій майбутнього та ІТ-сфери обирають нові моделі співпраці та розвитку, здійснюючи тим самим не комерційний, а насамперед – цивілізаційний вибір. І цей вибір, маємо визнати, ними вже зроблений. Зі сталою швидкістю уряди різних країн приєднуються до цього вибору і підтримають його.

Як же власне розуміється дефініція «постінформаційне суспільство» тими, хто про нього пише і поширює у науковому обігу, а також тими, хто його заповзято відкидає? Як змінилося і змінюється буття особистості в перманентну «добу змін», коли ось вже понад півтора сторіччя ці зміни не припиняються і навіть не сповільнюються, а пост-модерн давно трансформувався у пост-постмодерн, або більш стильно – у метамодерн (синонім постінформаційного суспільства). Сьогодні в українській теоретичній думці існує декілька наукових підходів з даної проблематики, розглянемо бодай побіжно найвагоміші з них.

У своїй науковій розвідці «Постінформаційне суспільство як концепт політологічних студій: виклики і перспективи концептуалізації для дослідження міжнародних відносин» (2023) М. Яковлєв та О. Купка, зазначають: вперше термін «постінформаційне суспільство» був запропонований і обґрунтований американським письменником і публіцистом H. Janin у статті з однойменною назвою [2], що вийшла в журналі Університету Вірджинії «The Virginia Quarterly Review» 1994 року [3, с. 178].

«Проблеми з концептуалізацією поняття «постінформаційне суспільство», - пишуть науковці, - можуть також критися у розумінні природи самої інформації, яка з часом набуває нових форм і змінює свою роль у суспільстві. Разом з тим, окрім суто темпорального розуміння постінформаційного суспільства як такого, котре слідує за інформаційним, під цим поняттям можна розуміти сукупність ідей та дослідницького досвіду, спроби (ре)інтерпретації смислів та ціннісний потенціал, відтак постінформаційне суспільство необов'язково має позначати нову епоху. Евристичний потенціал поняття «постінформаційне суспільство» полягає у можливості інтегрувати в ньому ідеї та досвід (ре)інтерпретації трансформаційних процесів, пов'язаних зі змінами ролі та значення інформації у суспільстві» [3, с. 184].

В іншій своїй студії «Метамодерн, пост-постмодерн і світоглядні орієнтири постінформаційного суспільства» М. Яковлєв та О. Купка структурують зміну суспільних формацій задля «методологічної узгодженості» і точності формулювання на полі наукового дискурсу: «Запропонуймо таку просту схему на позначення типів суспільств та епох в історії людства:

- індустріальне суспільство – модерн;
- інформаційне суспільство – постмодерн;
- постінформаційне суспільство –мета/пост-постмодерн» [4, с. 287].

І пояснюють: «На позначення цієї доби використовують поняття пост-постмодерн або метамодерн. Ця доба позначається особливим значенням емоцій та почуттів, що зокрема проявляється у надмірній чутливості і дражливості до

суспільно-політичних тем. У таких умовах для нового суспільства метамодерної доби, яке можна назвати постінформаційним суспільством, важливим є формування своїх метанаративів, трансформація мови, можливості плекати індивідуальні особливості людини задля розкриття її креативного потенціалу, що набуває особливого значення в умовах, коли рутинна та автоматизована робота буде передана штучному інтелекту» [4, с. 300].

Таким чином, постінформаційне суспільство – це тип нового суспільства п'ятого покоління, що прийшло на зміну попереднім чотирьом: суспільству мисливців-збирачів, суспільству сільського господарства, промислового суспільства та інформаційного суспільства [5]. У ньому інформація та машини, з одного боку, і людський розум, з іншого, стають одним цілим. Особливістю постінформаційного суспільства є розподіл людей на дві категорії: «тих, хто створює контент, та тих, хто його споживає», або ще чіткіше: сьогодні «кожна людина стає сама собі медіа» [6].

Людина постінформаційного суспільства відкрита світу, вона живе і працює у багатьох місцях. Змінилося поняття відстані у часі та просторі, а отже і швидкість створення комунікацій між різними частинами земної кулі. Життя сучасної людини – життя в телефоні та глобальному павутинні, і це назавжди змінило її професійне та особисте життя. Зв'язки між людьми давно вийшли за межі єдиної локації: соціальні мережі й Інтернет-простір стали звичним місцем спілкування. Кордони між різними сегментами світу не руйнуються, а перетворюються на проникні мембрани з керованими потоками обмінів. Людина швидко вчиться і призвичаюється, її потенціал посилюється у рази.

Список літератури

1. Постінформаційне суспільство: сценарій MARVEL для України. URL: https://postinfosociety.com/postinformaczijne-suspilstvo-sczenarij-marvel-dlya-ukrayiny/ (дата звернення: 22.10.2024).

2. Janin H. The Post-Information Society. The Virginia Quarterly Review. 1994. Vol. 70, no. 1. P. 38–50.

3. Яковлєв М.В., Купка О.В. Постінформаційне суспільство як концепт політологічних студій: виклики і перспективи концептуалізації для дослідження міжнародних відносин. *Актуальні проблеми філософії та соціології.* 2023. № 42. С. 178-185.

4. Яковлєв М.В., Купка О.В. Метамодерн, пост-постмодерн і світоглядні орієнтири постінформаційного суспільства. URL: http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/373/10257/21379-1 (дата звернення: 22.10.2024).

5. Khalifa E. Post-information society: restructuring human society. February 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/349662973_POST-INFORMATION_SOCIETY_RESTRUCTURING_HUMAN_SOCIETY (date of access: 23.10.2024).

6. Золотухін Д. Постінформаційне суспільство. URL: https://postinfosociety.com/ (дата звернення: 23.10.2024).

Вініченко К. В.
Магістр спеціальність «Економіка», освітня програма «Економіка»
Одеський національний економічний університет
Сорока О.В.
к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У сучасних умовах економічної нестабільності підприємства стикаються з численними викликами, які можуть загрожувати їх кадровій безпеці. Лояльність персоналу стає критично важливим чинником, що забезпечує стабільність та ефективність організації. Вона не лише сприяє збереженню цінних кадрів, але й підвищує загальну продуктивність праці. Метою даного дослідження є визначення основних аспектів впливу лояльності персоналу на кадрову безпеку підприємства в умовах економічних викликів, що дозволить розробити ефективні стратегії управління людськими ресурсами.

Лояльність персоналу є важливим соціально-психологічним явищем, яке відображає емоційну прихильність працівників до організації, їхню готовність підтримувати її цінності та активну участь у досягненні спільних цілей. Вона не лише сприяє зменшенню плинності кадрів, але й підвищує загальну продуктивність праці, оскільки лояльні працівники більш мотивовані та зацікавлені в успіху підприємства. Кадрова безпека, в свою чергу, охоплює комплекс заходів, спрямованих на захист організації від ризиків, пов'язаних із нестабільністю кадрового складу та недостатньою кваліфікацією працівників. Основні складові кадрової безпеки включають стратегічне планування, моніторинг кадрових ресурсів і розвиток корпоративної культури [1, с. 17-18]. Ці елементи взаємодіють між собою, створюючи сприятливе середовище для збереження лояльності персоналу, що є особливо актуальним в умовах економічної нестабільності.

Актуальність цієї теми зумовлена зростаючими вимогами до ефективного управління персоналом на конкурентному ринку праці. Дослідження показують, що соціальний менеджмент не лише підвищує продуктивність, але й сприяє розвитку людського капіталу та збереженню лояльності працівників. В умовах кризових ситуацій, таких як війна або економічні спади, забезпечення соціальної підтримки та створення сприятливих умов праці стають критично важливими для стабільності організацій [2, с. 193-196]. Основними елементами соціального менеджменту, які впливають на мотивацію працівників, є справедлива винагорода, підтримка фізичного і психічного здоров’я, можливості для професійного розвитку та баланс між роботою і особистим життям.

Успішність організації значною мірою залежить від рівня лояльності її працівників. Лояльність персоналу має вирішальне значення для стабільності та ефективності компанії, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень плинності

кадрів. Працівники, які відчувають емоційну прихильність до своєї компанії, менш схильні залишати її, що дозволяє зберегти цінний кадровий потенціал і знизити витрати на підбір нових співробітників. Крім того, лояльні працівники демонструють вищий рівень продуктивності, оскільки їхня мотивація та зацікавленість у досягненні спільних цілей сприяють покращенню загальних результатів роботи команди. Стабільність команди, що формується завдяки лояльності, створює сприятливу робочу атмосферу, в якій працівники відчувають підтримку та довіру один до одного, що в свою чергу підвищує їхню залученість і готовність до співпраці.

Лояльність персоналу є ключовим фактором у збереженні кадрів, оскільки вона безпосередньо впливає на зменшення плинності кадрів. Лояльні працівники частіше залишаються в компанії, що знижує витрати на підбір і навчання нових співробітників. Крім того, лояльність сприяє підвищенню продуктивності, адже працівники, які відчувають зв'язок із компанією, працюють ефективніше та демонструють більшу відданість своїм обов'язкам. Це, в свою чергу, створює стабільну робочу атмосферу, де лояльні працівники підтримують один одного та сприяють формуванню згуртованої команди [3, с. 108-111]. Таким чином, лояльність персоналу не лише покращує результати роботи, але й забезпечує стабільність і гармонію в колективі.

У сучасних умовах економічної нестабільності підвищення лояльності персоналу є критично важливим для забезпечення кадрової безпеки підприємства. Одним із основних методів є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що включає відкриту комунікацію та підтримку з боку керівництва. Важливо також впровадження системи мотивації, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, такі як премії, гнучкий графік роботи та можливості для професійного розвитку. Додатково, регулярне проведення тренінгів і семінарів сприяє підвищенню кваліфікації співробітників і їхньому залученню до процесів прийняття рішень. Не менш важливим є визнання досягнень працівників через різноманітні форми заохочення, що зміцнює відчуття приналежності до компанії [4, с. 4-7]. Впровадження цих методів дозволяє не лише підвищити лояльність персоналу, а й забезпечити стабільність і конкурентоспроможність підприємства в умовах змінного економічного середовища.

Цифровізація суттєво впливає на лояльність персоналу через трансформацію робочого середовища, впровадження аналітики даних та розвиток корпоративної культури. Гнучкі умови праці та віддалена робота підвищують задоволеність працівників, сприяючи балансу між професійним та особистим життям. Це особливо важливо в умовах економічної нестабільності, коли працівники шукають стабільність і підтримку з боку своїх організацій. Використання big data в HR також відкриває нові можливості для адаптації стратегій управління людськими ресурсами, зокрема через моніторинг задоволеності персоналу та виявлення його потреб. Аналітичні інструменти дозволяють створювати індивідуалізовані програми мотивації, що відповідають потребам працівників. Використання даних для моніторингу задоволеності персоналу може суттєво підвищити ефективність управлінських рішень.

Цифрові платформи для комунікації зміцнюють корпоративну культуру та сприяють формуванню згуртованої команди. Вони забезпечують відкритий канал для зворотного зв'язку, що дозволяє працівникам відчувати свою важливість у процесах прийняття рішень [5, с. 21–24]. Однак швидкі технологічні зміни можуть викликати стрес серед працівників, що вимагає належної підтримки та навчання для збереження високого рівня лояльності в умовах цифровізації.

Зважаючи на ці фактори, організації повинні активно впроваджувати стратегії соціального менеджменту, які включають підтримку психічного здоров'я працівників і можливості для їх професійного розвитку. Це не лише підвищить лояльність, а й забезпечить стабільність і конкурентоспроможність підприємства в умовах змінного економічного середовища. Отже, ми підтвердили, що в сучасних умовах економічної нестабільності лояльність персоналу є критично важливим фактором для забезпечення кадрової безпеки підприємства, оскільки вона сприяє збереженню цінних кадрів та підвищенню продуктивності праці. Зменшуючи емоційну приналежність працівників до організації, можна зменшити плинність кадрів і зменшити витрати на підбір нових працівників, що особливо важливо в кризових умовах. Основними методами підвищення лояльності є створення позитивної соціально-психологічної атмосфери, впровадження сильних систем мотивації та постійне навчання та розвиток співробітників.

Список літератури

1.Галько Л. Концептуальні аспекти формування лояльності персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2019. № 48-3. С. 17–18. URL: https://doi.org/10.32843/bses.48-67 (дата звернення: 15.10.2024).

2. Бичук І., Самойленко В., Настенко М. Соціальний менеджмент як інструмент підвищення мотивації працівників. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. № 7(7). С. 193–196. URL: https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-7(7)-189-206 (дата звернення: 15.10.2024).

3. Кузьменко М., Малюга В., Флорескул О. Теоретико-методологічні підходи до вивчення лояльності персоналу у сучасних наукових дослідженнях. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. С. 108–111. URL: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-107-116 (дата звернення: 16.10.2024).

4. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. С. 4–7. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114 (дата звернення: 17.10.2024).

5. Зленко А., Лященко Ю., Зленко Я. Особливості цифрової трансформації системи управління персоналом. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 9. С. 21–24. URL: https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-9-18-31 (дата звернення: 19.10.2024).

Ганган Ю.С.
аспірантка кафедри медичної, психічної та спеціальної медицини
Південноукраїнського національного педагогічного
університету ім.. К. Д. Ушинського, м.Одеса, Україна

ФАБІНГ ЯК МУЛЬТИДИСЦИПЛІНАРНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Виклад основного матеріалу. Тотальна цифровізація життя суттєво трансформувала практики дозвілля, які сьогодні здійснюються переважно в соціальних мережах, що формує різноманітні види Інтернет-залежності, які негативно впливають на соціальну та психологічну складові здоров'я особистості. Смартфоно-залежність відносять до поведінкових залежностей. Поведінкові залежності – це ряд потенційно ризикових форм поведінки, що приносять короткострокову винагороду, яка може призвести до стійких змін поведінки. Мова йде про зовнішні – технологічний або дизайн пристрою, та внутрішні чинники – нейробіологічні, генетичні, психологічні, соціальні та супутні патології.Смартфон, що поєднує функції телефону, комп'ютера та інших ґаджетів, дозволяє людині практично не виходити з віртуального простору, маючи доступ до Інтернет мережі [9]. Д. Дж. Кусс та О. Лопес-Фернандес, аналізуючи дослідження телефонної залежності, встановив, що телефон використовується як інструмент уникнення від самотності [14]. У людей, залежних від телефону, спостерігалися тривожність, занепокоєння та деприваційні розлади, коли вони були розлучені з власними ґаджетами. В. Хейман і ЛінеттГілбо припускають нейробіологічнепідгрунття схильності до Інтернет-залежності [11].Оскільки смартфон включає в себе і ігри онлайн, і доступ до мережі, можна припустити наявність нейробілогічного фактору і при формуванні схильності до залежністю від смартфону. Також в дослідженнях Х. Вайнштайн і колег, було відокремлено генетичні чинники, що впливають на формування Інтернет-залежності. Важливим є також питання наявності в осіб схильних до смартфон залежності супутньої патології. Деякі вчені говорять про подвійний діагноз з такими розладами як: тривожний та панічний розлад, інші фобічні розлади (зокрема агорафобія – страх відкритого простору), обсесивно-компульсивний розлад, розлади харчової поведінки, депресія та дистимія, алкогольна та наркотична залежність, а також інші поведінкові розлади (зокрема Інтернет-залежність, азартні ігри, ігрова залежність в Інтернеті, компульсивні покупки та сексуальна поведінка) та розлади особистості (межовий, антисоціальний та уникаючий) [12]. Люди з низькою самооцінкою та труднощами у соціальній сфері, які прагнуть до приналежності та схвалення іншими, більше схильні розвивати залежність від аплікацій соціальних мереж та смартфоно-залежність загалом [9]. Спираючись на існуючі дослідження, можна виявити 3 особистісні риси, що найчастіше пов'язують зі схильністю до фабінгу. А саме, мова йде про нейротизм, екстраверсію та сумлінність. Враховуючи часткове перекривання Інтернет та смартфон залежності дослідники намагалися виявити спільні особистісні риси, що пов'язані з надмірним використанням обох

платформ. У результаті ключовою для обох залежностей є така риса як нецілеспрямованість, яка описує не здатність людини докладати зусилля або силу волі на досягнення власних цілей. Чим нижчою є сила волі, тим більш схильною до Інтернет та смартфон залежності є людина. Більш невротизовані особи, як правило, частіше переживають негативні емоції, коли стикаються з несподіваною ситуацією або обставиною поза зоною їхнього комфорту. Також в окремих дослідженнях було виявлено значну кореляцію між екстраверсією та гаджет-залежністю, або слабку кореляцію. У підсумку можна сказати про важливість подальшого вивчення зв'язку між такими особистісними рисами як емпатійність, емоційний стан, тривожність та адиктивна поведінка осіб молодого віку в контексті залежності від смартфону. Слід зазначити, що при всьому різноманітті думок і підходів більшість авторів адиктивну поведінку все ж відносять до деструктивної поведінки, що виражається прагненням до відходу від реальності за рахунок зміни свого психічного стану. За результатами теоретичного аналізу ми приходимо до висновку, що фабінг – це соціальна дезадаптація особистості, яка характеризується ознакою неусвідомлюваних, неконтрольованих дій, викликаних нездатністю та невмінням вибудовувати спілкування та відносини в реальному світі за принципом «тут і тепер», заміщуючи їх віртуальністю. Не зважаючи на те, що ґаджет-адикції, кіберадикції не визнаються особливим захворюванням, адже не існує офіційного психологічного чи психіатричного діагнозу: «фабінг», «ґаджет-адикції», «селфетіс» та інших нових видів інтернет-залежності у порівнянні із алкогольною чи наркотичною залежностями, однак, залежність від телефону не меншою мірою шкодить емоційному та фізичному здоров'ю особистості. Розглядаючи поширеність та зростання негативних наслідків взаємодії із цифровими технологіями, стає очевидною необхідність проведення досліджень, спрямованих на діагностику та кваліфікацію феномену фабінгу. Розробка і впровадження програм для підвищення свідомості стосовно здорового використання цифрових технологій стає важливою складовою протидії фабінгу.

Список літератури:

1. Аймедов К.В. Біопсихосоціальна модель допомоги у клінічній практиці. Монографія Одеса: Прес-кур'єр. 2016. 142 с.

2. Асєєва Ю.О. Кіберадикції молоді як проблема XXI століття: монографія. Одеса: ННВК «АТБ» м. Львів. 2020. 414 с.

3. Штонь І.В. Кіберзалежність – хвороба епохи інформаційних технологій. 2017 URL: https://ns-plus.com.ua/2017/03/29/kiber-zalezhnist-hvorobaepohy-infor/ (дата звернення 20.01.2024)

4. Blachnio A., Przepiorka A., Gorbaniuk O., Benvenuti M. (2019) Cultural Correlates of Internet-addiction. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking. P. 58-63.

5. Catherine S.K., Yee W.K. (2017) Addictionto InternetUse, OnlineGaming, and Online Social Networking Among Young Adultsin China, Singapore, and the United States. Asia Pacific Journal of Public Health. P. 73–82.

9.Ni X.L. (2019) Factors in fluencingI nternet-addictionin a sample of freshmen university studentsin China. Cyberpsychology&Behavior. Vol. 12. P. 327-330.

Доценко О.В.
викладач КЗ «Одеський театрально-художній фаховий коледж»

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Воєнний стан в Україні на протязі більше ніж двох років вніс свої корективи у ринок праці. За даними аналітиків robota.ua з початку повномасштабного вторгнення росії в Україну до середини 2023 року спостерігалася кризова ситуація на ринку праці [1]. Зараз український ринок праці відновлюється стрімкими темпами, кількість вакансій перевищує дані довоєнного стану. Якщо в січні 2022 року за їх даними в середньому в день було опубліковано 90 тисяч вакансій, то вже в березні 2024 року щоденна кількість вакансій перевищувала 106 тисяч [1].

Однією з особливостей сучасного ринку праці в Україні є збільшення вакансій, пов'язаних з дистанційною роботою. Кількість вакансій, пов'язаних з віддаленою роботою збільшилася на 39%. Так, в березні 2024 року, в Києві їх кількість стала на 96% більшою порівняно з лютим 2022 року. В інших великих містах України віддалених вакансій також стало більше – на 68% у Харкові, на 35% у Львові, на 34% в Одесі, на 16% у Дніпрі. Однак ці зміни не вплинули суттєво на загальну картину, Якщо в лютому 2022 року кількість вакансій з віддаленою роботою становила 5%, то в березні 2024 року вакансій з дистанційною роботою стало 8% [1].

За даними державної служби статистики середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні в січні 2022 року була 14577 грн. [2], за період з січня по березень 2024 р. вона становила 18903 грн., а з січня по червень 2024 року збільшилась на 1024 грн. і склала 19927 грн, В порівнянні з таким же періодом в попередньому році зростання склало 22,2% [3].

До видів діяльності, де спостерігається найвища середньомісячна заробітна плата відносяться: інформація та телекомунікації - 49830 грн., фінансова та страхова діяльність – 39502 грн., авіаційний транспорт – 38981 грн., професійна, наукова та технічна діяльність – 27303 грн., водний транспорт – 25876 грн. [3].

За даними аналітиків robota.ua стосовно змін в заробітних платах, слід відмітити, що суттєво зросли як очікування кандидатів, так і пропозиції роботодавців. Але розрив між ними суттєво збільшився – якщо в січні 2022 року різниця між очікуваннями та реальністю становила 445 грн., то сьогодні вона сягає 3050 грн. Так, до початку повномасштабного вторгнення кандидати в середньому очікували отримувати 17022 грн., а роботодавці в середньому пропонували 16577 грн. Але в березні 2024 року ситуація вже помінялась – пошукачі претендують в середньому на 22653 грн., а роботодавці в середньому пропонують 19603 грн. [1], що практично співпадає з розміром середньомісячної заробітної плати в Україні за період з січня по березень 2024 року.

Опитування 639 компаній-роботодавців у квітні 2024 року дало змогу команді robota.ua виявити тенденції ринку праці. Вони прийшли до висновку, що в більшості компаній команда збільшилася: в 30,5% компаній штат збільшився

на 5 або більше співробітників, а в 17,2% компаній – на 1-5 співробітників, у 19,9% компаній команда не змінилася, а в 32,4% – зменшилася на 1-5 працівників (13%) або на 5 і більше працівників (19,4%)[1]

Характеризуючи поточну ситуацію з персоналом, 75,1% опитаних роботодавців, вважають, що це дефіцит кваліфікованих кадрів. Для подолання дефіциту кадрів компанії впроваджують різні заходи: перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у колективі (53,5%), програми для молодих фахівців (32,6%), автоматизація процесів (23,9%), аутсорсинг (16%), програми для людей літнього віку (8,8%), наймання фахівців з інших країн (3,6%). Однак 17,8% опитаних компаній не використовують жоден із зазначених методів, а 8,6% компаній не відчувають дефіциту кадрів [1].

До позитивних тенденцій на ринку праці можна віднести підвищення зарплат співробітникам: 40,9% опитаних роботодавців підвищили своїм працівникам винагороду на 5-10% у 2024 році, 25% підвищили зарплати на 11-20%, а 6,2% - більше ніж на 20%. Лише менше третини компаній (27,9%) не проводили підвищення зарплат [1].

Серед інших тенденцій та проблем компанії-респонденти зазначали: завищені вимоги щодо зарплати (16,1%); складнощі, викликані географічними особливостями бізнесу (4,1%); неготовність кандидатів працювати в маловідомих компаніях (2,3%) та інші труднощі (2,4%) [1].

Основними напрямками операційних витрат та інвестицій у 2024 році серед опитаних компаній є: розширення штату співробітників (45,2%), запуск нових продуктів (40,2%), реклама і маркетинг (38%), навчання співробітників (35,7%), розширення продажу в інших регіонах (23,5%), оновлення обладнання/транспорту (22,7%), автоматизація процесів/закупівля програмного забезпечення (18%), розробка сайту/мобільного застосунку (16,9%), розвиток експорту (10,2%). Однак 11,9% опитаних компаній не планують інвестицій [1].

Отже можна стверджувати, що ринок праці в Україні повернулася до довоєнного стану, а бізнес переживає відновлення. Головна проблема - це дефіцит кваліфікованих кадрів. Компанії використовують різні заходи для його подолання, в т.ч. і підвищення заробітної плати працівникам.

Список літератури:

1. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. Budni. 10.05.2024 р. URL: https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua

2. Основні показники соціально-економічного розвитку України за січень 2022 р. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

3.Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2024 році. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

Задзік А. Р.
Магістр спеціальності «Економіка», освітня програма «Економіка»
Одеський національний економічний університет
Сорока О. В.
к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

МОБІНГ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ЯК ЗАГРОЗА КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ

У сучасному світі все більше уваги приділяється питанням психологічного комфорту на робочому місці. Одним із негативних явищ, яке стає перешкодою до здорової робочої атмосферипродуктивності та кадрової безпеки, є мобінг – систематичне психологічне цькування працівника з боку колег або керівництва.

Мобінг – це систематичні тривалі умисні дії з боку хоч роботодавця, хоч працівників чи колективу працівників щодо окремого працівника з метою психологічного або (та) економічного тиску на цього працівника, створення неприємної образливої ситуації навколо цього працівника щодо приниження честі й гідності та ділової репутації. Таке цькування може відбуватися і засобами телекомунікаційних технологій. Основна мета мобінгу – принизити працівника і знецінити його роботу як професіонала [1]. Форми мобінгу зображено на рис. 1.

Мобінг не лише негативно впливає на здоров'я і психологічний стан окремих співробітників, але й знижує загальну ефективність колективу, спричиняє плинність кадрів та погіршує імідж компанії.

Основними ознаками мобінгу є [2]: діяння постійно повторюються; існування чітко визначених сторін — жертва (потерпілий), кривдник та спостерігач (за наявності); бездіяльність чи дії кривдника, які призводять до приниження, заподіяння моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі, примушування змінити місце роботи.

Виникнення мобінгу в колективі може бути спричинене передусім негативними груповими настроями, конкуренцією. Поширення мобінгу залежить від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви, від індивідуально-психологічних якостей керівника. Найчастіше жертвами мобінгу стають члени колективу, які мають такі властивості: фізичні недоліки; замкнутість або імпульсивність; особливості зовнішності, що відрізняють їх від більшості членів колективу; страх перед колективом; хвороби, що заважають повноцінному спілкуванню, наприклад, заїкання, порушення мовлення; труднощі в навчанні. Для працівників мобінг стає джерелом стресу, психологічного тиску, а також може викликати депресію, тривожність, зниження самооцінки та мотивації. [3]

Для компанії мобінг має низку негативних наслідків[4]:

- зниження продуктивності: працівники, які зазнають мобінгу, частіше хворіють, мають низьку мотивацію до роботи;

- плинність кадрів: збільшується кількість звільнень, що підвищує витрати на пошук і навчання нових співробітників;

- зниження репутації компанії: наявність мобінгу шкодить іміджу організації на ринку праці.

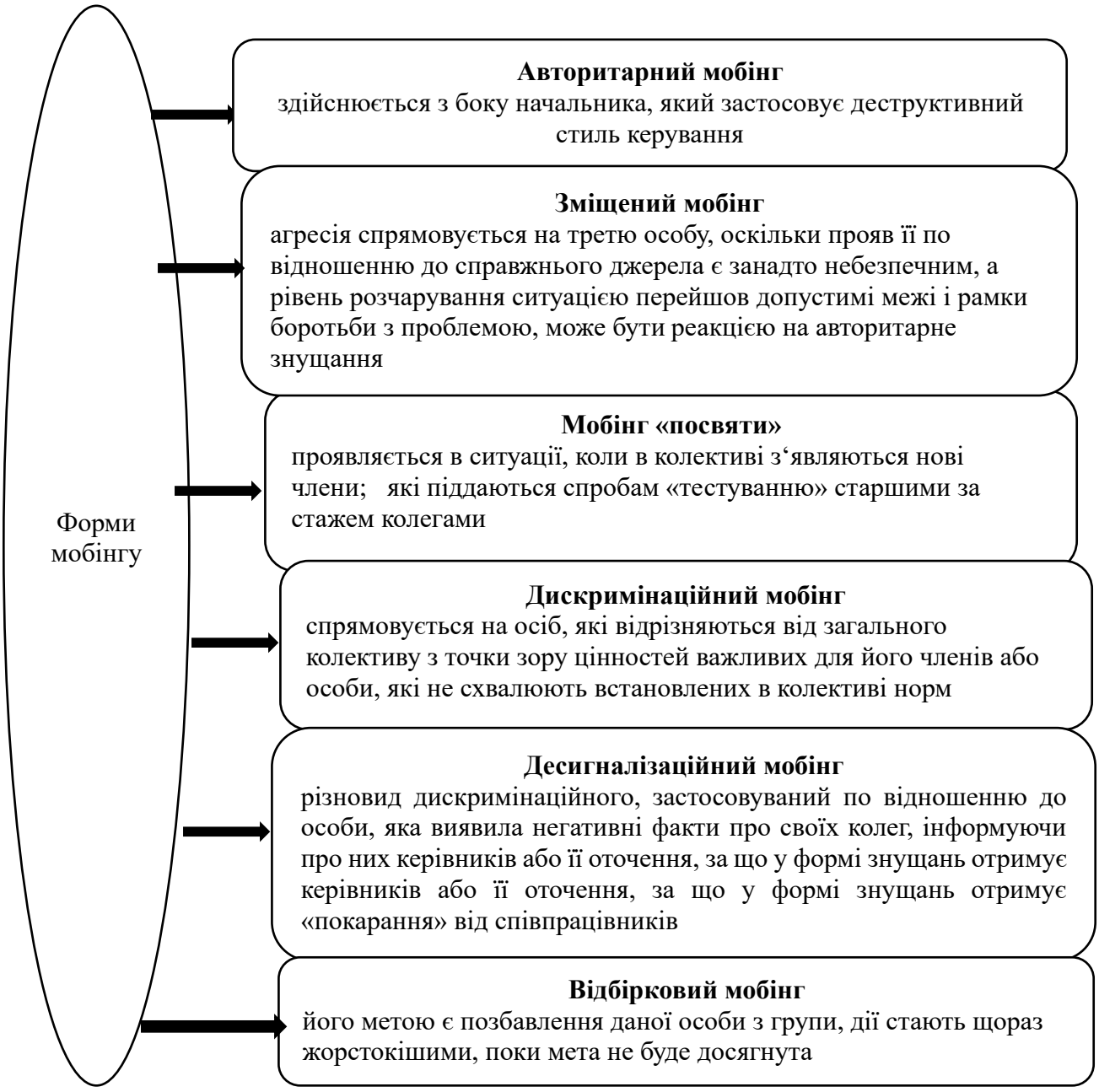


Рис. 1. Форми мобінгу

Джерело: складено авторами а на основі [2]

Процес боротьби з мобінгом повинен являти собою комплекс конкретних, організованих і систематичних заходів, що вживаються роботодавцем для протидії мобінгу.

Очевидним є те, що запровадження будь-якої антимобінгової процедури - лише заради того, щоб її запровадити, не дозволить досягти поставлених цілей, тобто забезпечити інтереси як роботодавця, так і працівників. Натомість даний процес має бути продиктований бажанням роботодавця реально виконати

покладений на нього обов'язок і контроль, а також мінімізувати ризики в цій сфері. При цьому роботодавцю варто донести до працівників інформацію про те, що в компанії така процедура розроблена, ознайомити працівників з її змістом або хоча б довести до відома працівників те, що вони мають реальну можливість ознайомитися з нею.

Робота над запобіганням мобінгу та подоланням його наслідків є важливим завданням для компанії, яка прагне забезпечити здорове та продуктивне робоче середовище. Відтак, антимобінгова процедура, як документ компанії має містити, зокрема, наступні положення [5]:

- опис того, як діяти в ситуації, коли особа вважає, що її цькують на робочому місці (система скарг). Вказати канал повідомлення або особу, яка може бути поінформована про ситуацію в разі підозри на мобінг;
- опис подальших кроків, які здійснюються після отримання скарги. Наприклад, створення неупередженого комітету. Бажано щоб до його складу входили люди, що заслуговують на довіру, які знають специфіку організації, економічні та особисті залежності;
- ознака того, що роботодавець вживає заходів щодо протидії цьому явищу.

Ефективне подолання мобінгу потребує комплексного підходу. На рівні організації важливо впроваджувати політики нульової толерантності до мобінгу, проводити навчання та тренінги для співробітників і керівників, розвивати корпоративну культуру поваги і підтримки. На рівні працівника необхідно підвищувати власну стійкість, використовувати методи управління стресом, звертатися за правовою підтримкою та підтримкою з боку HR-відділу. Таким чином, завдяки впровадженню заходів захисту від мобінгу можна не лише покращити робочу атмосферу, але й сприяти підвищенню ефективності роботи, зниженню стресу та збереженню психологічного комфорту всіх співробітників.

Список літератури

1. Мобінг на роботі: поняття, різновиди, відповідальність URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-na-roboti-poniattia-riznovydy-vidpovidalnist/ (дата звернення: 20.10.2024)
2. Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність URL: http://surl.li/wygyto (дата звернення: 30.10.2024)
3. Тінін Д.Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ № 1*. 2021 р. с. 171-176.
4. Ладик В.Є. Соціальна структура, соціальні інститути та процеси. *Перспективи. Соціально-політичний журнал № 2.* 2022 р. с. 146-153.
5. Запобігання ризику небажаної поведінки в компанії (мобінг, дискримінація або сексуальні домагання) URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/227049_zapobgannya-riziku-nebazhano-povednki-v-kompan-mobng-diskrimnatsya-abo-seksualn-domagannya (дата звернення: 21.10.2024)

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Порфир'єва В.С.
здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДИНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

Актуальність теми формування системи забезпечення людино-орієнтованої економіки в умовах воєнного стану в Україні зумовлена необхідністю забезпечення соціальної стабільності та добробуту громадян. Війна викликала численні економічні та гуманітарні виклики, що потребують пріоритетного акценту на людині як на головному ресурсі розвитку.

У ситуації, коли населення стикається з втратами, економічною нестабільністю та соціальною ізоляцією, реалізація людино-орієнтованої економіки може стати важливим інструментом для підтримки добробуту, створення нових робочих місць і забезпечення соціальних послуг. Це також сприятиме інтеграції інновацій та технологій, необхідних для відновлення післявоєнної економіки.

Розвиток системи людино-орієнтованої економіки є критично важливим для забезпечення довгострокового відновлення України і покращення якості життя її громадян в умовах воєнного стану.

Людино-орієнтована економіка спрямована на покращення добробуту та якості життя громадян, орієнтуючи економічні процеси на задоволення їхніх потреб, а не лише на зростання корпоративних прибутків. Основними проблемами на шляху до її формування є нерівність у доходах, що обмежує доступ до базових ресурсів, таких як освіта та охорона здоров'я, та технологічні виклики, пов'язані з автоматизацією, що підвищує ризик безробіття серед низькокваліфікованих працівників. Екологічні обмеження, зокрема зміна клімату і виснаження ресурсів, також ставлять під загрозу сталий розвиток і добробут населення.

Для кращого розуміння впливу цих проблем можна використати діаграму, рис. 1, яка ілюструє, як кожен із зазначених чинників впливає на формування людино-орієнтованої економіки. Діаграма може показувати три основні фактори: *економічну нерівність, технологічні виклики та екологічні обмеження* та їхній негативний вплив на ключові аспекти розвитку економічних систем, такі як соціальна мобільність, безробіття та екологічна стійкість. Цей комплексний підхід дозволяє глибше зрозуміти перешкоди на шляху до справжньої людино-орієнтованої економіки та визначити напрямки для її подальшого розвитку. [2, с. 115].

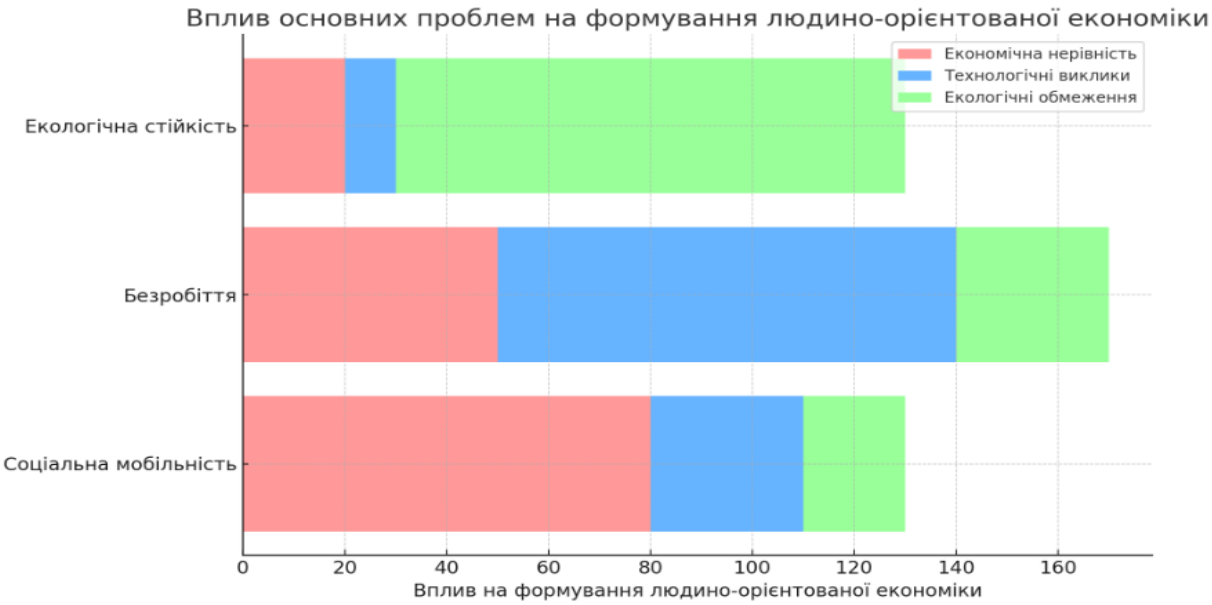


Рис. 1. Вплив основних проблем на формування людино-орієнтованої економіки

Джерело: складено за [2]

Економічна нерівність ускладнює доступ людей до базових благ, таких як освіта, охорона здоров'я та житло, що погіршує соціальну мобільність і спричиняє значні суспільні напруження. Країни, в яких спостерігається високий рівень розриву між багатими та бідними, зазвичай стикаються з більшою соціальною нестабільністю, що негативно впливає на розвиток суспільства в цілому [2, с. 113].

Технологічні виклики також відіграють важливу роль у проблемах формування людино-орієнтованої економіки. Автоматизація і цифровізація виробничих процесів, *з одного боку*, підвищують ефективність підприємств і сприяють економічному зростанню, але, *з іншого боку*, вони викликають структурні зміни на ринку праці. Автоматизація багатьох процесів призводить до зменшення кількості робочих місць у традиційних секторах економіки, що збільшує безробіття та соціальні ризики. Водночас працівники, які втрачають роботу через такі зміни, стикаються з труднощами у перекваліфікації та адаптації до нових умов праці. Технологічний прогрес також вимагає від урядів ефективного регулювання нових сфер економіки, що стає додатковим викликом у створенні стійкої та справедливої економічної системи.

Проблеми екологічного характеру також гальмують розвиток людино-орієнтованої економіки. Погіршення стану навколишнього середовища та зростаючі ризики, пов'язані зі змінами клімату, вимагають адаптації економічних моделей до нових екологічних реалій. Необхідність врахування екологічних аспектів у економічній діяльності створює додатковий тиск на підприємства, які часто віддають перевагу короткостроковій вигоді замість довгострокових рішень для стійкого розвитку [3, с. 72].

Перспективи розвитку людино-орієнтованої економіки відкривають можливості для позитивних змін за умов впровадження належних реформ і інновацій, табл. 1.

Таблиця 1

Перспективи розвитку людино-орієнтованої економіки

Перспектива	**Опис**
Інклюзивні економічні моделі	Справедливий розподіл ресурсів для зменшення нерівності
Інноваційні технології	Використання зелених та цифрових технологій для стійкого розвитку
Освітні програми та перекваліфікація	Підвищення зайнятості та адаптація до змін на ринку праці

Джерело: складено за [3]

Переходячи до інклюзивних економічних моделей, суспільства можуть створити більш справедливий розподіл ресурсів і можливостей серед населення. Це дозволить зменшити економічну нерівність і зміцнити соціальну стабільність.

Інноваційні технології, такі як зелені та цифрові інструменти, сприятимуть розвитку екологічно відповідальної економіки. Це дозволить вирішувати проблеми змін клімату, водночас забезпечуючи стійке економічне зростання.

Впровадження програм перекваліфікації є важливим кроком для адаптації робочої сили до нових умов на ринку праці. Це сприятиме зменшенню безробіття, підвищенню продуктивності та поліпшенню добробуту людей [1, с. 37].

Формування людино-орієнтованої економіки в умовах воєнного стану має суттєві виклики: переорієнтація ресурсів на оборону обмежує інвестиції у соціальні програми, втрата робочої сили через мобілізацію знижує економічний потенціал, інфляція підвищує вартість життя, а психологічний стрес серед населення загострює соціальні проблеми. Водночас існують перспективи розвитку – програми підтримки ветеранів і переселенців, цифровізація послуг, інвестиції в психологічну підтримку, залучення міжнародної допомоги, розвиток соціального підприємництва та фонди підтримки малого бізнесу. Ці кроки сприятимуть економічній стабільності й підвищенню якості життя, орієнтуючись на потреби громадян.

Список літератури:

1. Давидюк В. М. Економічна нерівність та соціальна мобільність: проблеми і перспективи. Економічний вісник. 2023. № 4. С. 25–37.

2. Петренко А. О. Інноваційні технології в розвитку стійкої економіки. Науковий журнал економічних досліджень. 2022. Т. 10. № 3. С. 101–115.

3. Сидоренко І. П. Освітні програми та перекваліфікація в умовах сучасної економіки. Практика управління людськими ресурсами. 2021. № 2. С. 58–72.

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Шаула О., 43П
Здобувач освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

Міжнародна асоціація соціального забезпечення визначає соціальне забезпечення, або соціальний захист, як комплексну систему, що складається з програм соціального страхування, програм соціальної допомоги, універсальних програм, схем взаємної вигоди, національних ощадних фондів тощо [1].

Рівень соціального захисту зазвичай є індикатором розвитку економіки держави. Він забезпечує стабільність та добробут громадян, сприяючи підвищенню продуктивності робочої сили, зменшенню рівня бідності та нерівності, а також соціальній згуртованості [2]. Стабільність доходів, яку гарантує соціальний захист, допомагає уникати глибоких економічних криз, оскільки держава підтримує платоспроможність громадян, що сприяє постійному обороту фінансів в економіці.

Соціальний захист працівників включає в себе страхування на випадок безробіття або нещасних випадків на виробництві, гарантування безпечних та нешкідливих умов праці, правовий захист, програми підтримки та компенсацій, медичне та пенсійне страхування. Право на соціальний захист в Україні гарантує ст. 46 Конституції України [3], а також ст.10 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [4].

В Україні соціальне страхування забезпечується єдиним консолідованим податком – ЄСВ (єдиний соціальний внесок), що сплачується роботодавцем або незалежним підприємцем за робітників, які працюють за цивільно-трудовим договором [5].

Схожа система соціального страхування є ледь не в кожній країні, або консолідована, або розподілена між роботодавцем і працівниками, і, порівняно з сусідами та розвиненими країнами Європейського союзу, Україна має високу ставку, як показано у табл. 1.

У відношенні бюджетних коштів, витрачених на соціальний захист та соціальне забезпечення, до загальної суми видатків бюджету (рис. 1), Україна до повномасштабного вторгнення у 2022 році підтримувала здоровий рівень видатків на соціальний захист працівників, схожий на структуру у шведській та польський системі.

Таблиця 1

Основні ставки нарахування платежів на соціальний захист населення України в порівнянні з країнами Європейського союзу

Країна	% страхових внесків (роботодавці)	% страхових внесків (працівники)	Разом, %
Україна	22	-	22
Болгарія	11,02	8,78	19,8
Німеччина	9,03	9,3	18,6
Естонія	16	-	16
Франція	8,55	6,9	15,45
Польща	9,76	9,76	19,52
Угорщина	19,5	10	29,5

Джерело: сформовано на основі [3]

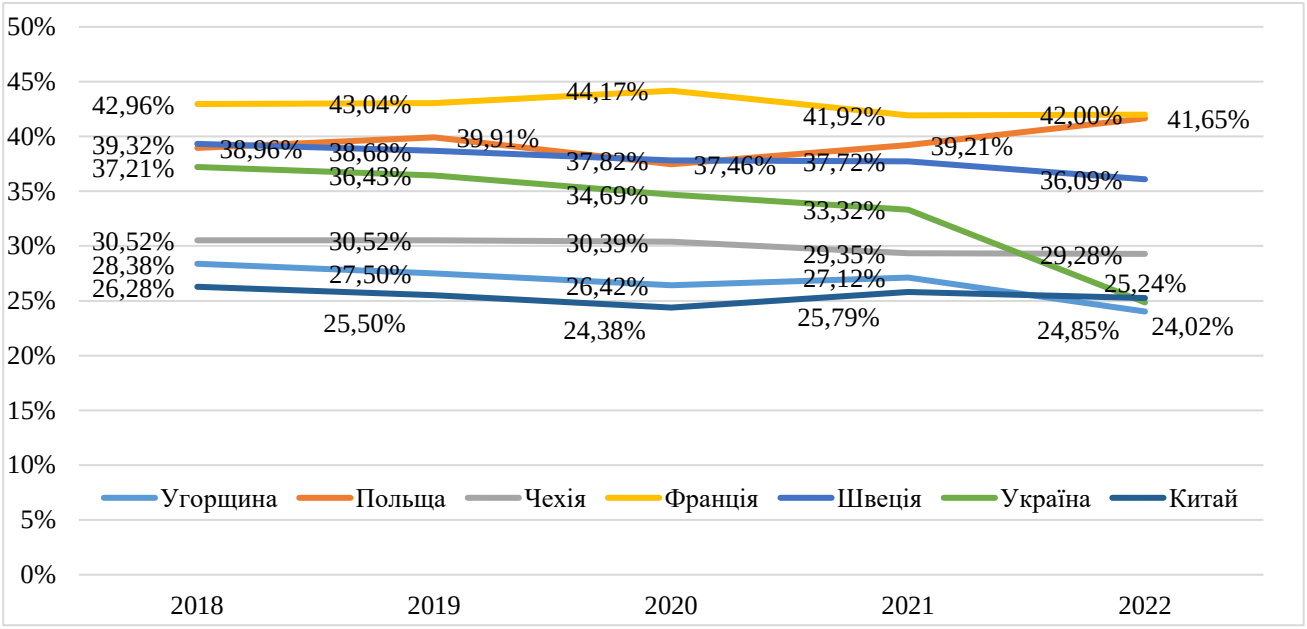


Рис. 1 Частка видатків на соціальний захист серед усіх бюджетних видатків за період 2018-2022 рр. в Україні та європейських країнах

Джерело: сформовано на основі даних [6; 7]

Тенденція зниження частки соціального захисту пояснюється зростанням витрат на такі сектори, як охорона здоров'я та фінанси, у період кризи, пов'язаної з пандемією коронавірусу, оскільки Україна на той період мала більше економічних проблем, ніж країни Євросоюзу, рис. 2. Різкий спад у 2022 році пов'язаний із суттєвим збільшенням витрат на сектор оборони через повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну.

Серія криз за аналізований період призвела до дестабілізації ринку праці (карантин у період пандемії, міграція населення та окупація земель у період воєнного вторгнення), що викликало необхідність у розвитку системи соціального захисту працівників та впровадженні антикризових рішень у багатьох сферах, щоб забезпечити стабільність економіки та гарантувати підтримку працівників.

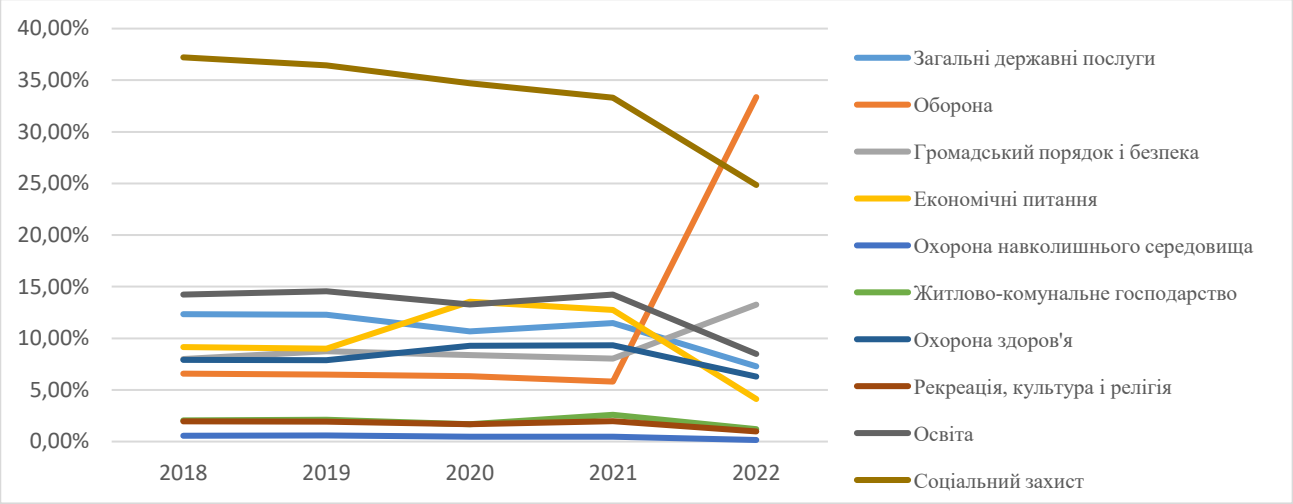


Рис. 2 Бюджетні видатки України по статтям за період 2018-2022 рр.
Джерело: сформовано на основі даних [6; 7]

Зарубіжний досвід системи соціального захисту працівників демонструє різноманітні підходи та механізми, спрямовані на підтримку зайнятості та забезпечення гідних умов праці.

Важливою особливістю європейських практик є співпраця різних сфер економіки та різних країн в одній системі, а також гнучкість організації під потреби різних країн [8]. Наприклад, у Франції акцент робиться на інтеграції вразливих верств населення, таких як мігрантів та молоді, тоді як у Польщі більше уваги приділяється подоланню безпритульності та підтримці людей з психічними розладами.

Відомі на весь світ європейські програми зайнятості дозволяють робітникам вільно і легко рухатись та користуватись можливостями працевлаштування в інших містах та навіть країнах, що допомагає забезпечувати персоналом проблемні сфери економіки в різних країнах, а також повсюдно зменшувати рівень безробіття.

Фінансування цих програм здійснюється за рахунок комбінації коштів ЄС та національних бюджетів, що забезпечує стабільність та комплексність соціального захисту. Європейський досвід показує важливість соціального діалогу між урядом, роботодавцями та працівниками для формування ефективної системи соціального захисту [9].

Для вдосконалення системи соціального захисту працівників в Україні необхідно впровадити комплекс заходів, враховуючи міжнародний досвід та національні особливості.

Першочерговим завданням є:

- *адаптація* української системи соціального захисту до міжнародних стандартів, зокрема Конвенцій МОП та директив ЄС. Це передбачає розробку та впровадження мінімальних стандартів соціального захисту, які б охоплювали всі категорії працівників. Важливим кроком є вдосконалення Національної стратегії у сфері прав людини з акцентом на забезпечення гідної праці для всіх. Це включає створення ефективних механізмів захисту від дискримінації, забезпечення

охорони праці, розвиток системи страхування від професійних ризиків та безробіття;

- слід приділити особливу *увагу розвитку програм перекваліфікації та підтримки самозайнятості*, що дозволить системі соціального захисту бути більш адаптивною до змін на ринку праці;

- *стимулювання соціальної відповідальності бізнесу* та розвиток соціального підприємництва.

Для ефективної реалізації цих заходів необхідно забезпечити стабільне фінансування соціальних програм, можливо, через створення спеціальних фондів та залучення міжнародної допомоги.

Реалізація цих рекомендацій дозволить Україні наблизитися до європейських стандартів соціального захисту працівників та створити більш справедливу та ефективну систему трудових відносин.

Список літератури:

1. Бондар М. Соціальне забезпечення та соціальний захист в Україні. Економіка та суспільство. 2021. № 34. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-10 (дата звернення: 13.10.2024).

2. Лисенко О. Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення: планування та виконання: кваліфікаційна робота. Тернопіль, 2020. 85 с.

3. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: станом на 1 січ. 2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 13.10.2024).

4. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (укр/рос): Хартія Європ. співтовариства від 09.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 13.10.2024).

5. Єдиний соціальний внесок (ЄСВ): платники, база нарахування, порядок сплати – WikiLegalAid. Платформа правових консультацій - WikiLegalAid. URL: http://surl.li/lhhukx (дата звернення: 13.10.2024).

6. Government financial statistics. IMF Data. URL: https://is.gd/YlWgXS (date of access: 13.10.2024).

7. Social expenditure aggregates. OECD Data Explorer. URL: https://is.gd/nXoChZ (date of access: 13.10.2024).

8. Ziuzin V. O. Foreign experience of financing social programs. Efektyvna ekonomika. 2020. No. 9. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.9.152 (date of access: 13.10.2024).

9. Синчук, С. М., & Яструбецький, В. В. (2022). Social protection of employees as an object of social dialogue. Scientific Notes of Lviv University of Business and Law, (35), 88-95. Retrieved from. URL: https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/688 (date of access: 13.10.2024).

Збрицька Т.П.
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Полякова В., 43 П
Здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

РОЗВИТОК СТРАТЕГІЙ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДТРИМКИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Концепція гідної праці була розроблена Міжнародною організацією праці у 1999 році. Відповідно до визначення МОП, «гідна праця» є продуктивною працею в умовах якої кожен працівник є вільним, знаходячись у справедливих, безпечних і гідних умовах [1].

Слід зазначити, що гідна праця (та економічне зростання) є однією з 17 Цілей сталого розвитку. Найбільш важливими аспектами є гарантування достатньої оплати праці, забезпечення функціонування профспілок, боротьба з дискримінацією на робочому місці, запровадження об'єктивної системи винагороди, ліквідація гендерного розриву в оплаті праці, створення стабільних умов роботи [2].

В умовах сучасних викликів, які постають перед Україною, питання забезпечення гідної праці стає все більш важливим. Основні проблеми сфери праці в Україні у військовий період наведені на рис.1.



Рис. 1. Проблеми сфери праці у військовий період в Україні
Джерело: [3]

За офіційними даними Держстату, у першому півріччі 2024 року безробітними були 254 600 осіб. Наявні статистичні дані не відображають

реальної ситуації, адже не враховують людей на тимчасово окупованих територіях (ТОТ), внутрішніх і зовнішніх вимушених мігрантів, що не шукають роботу, людей, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо [4].

Розглянемо стратегії підтримки гідної праці у різних країнах, табл.1.

Таблиця 1

Стратегії підтримки гідної праці в інших країнах

Аспект стратегії	**Країна**		
	Фінляндія	Словаччина	Японія
Відпустка	Законодавчо гарантовано мінімум 30 днів оплачуваної відпустки на рік	Регулюється відповідно до норм ЄС	Впроваджено закони для обмеження надмірних годин роботи та запобігання "кароші"
Безпека праці	Суворі норми охорони праці та активна участь працівників у питаннях безпеки	Впровадження стандартів ЄС щодо охорони праці та техніки безпеки	Суворі норми безпеки
Підтримка молоді	Значні інвестиції в програми підвищ. кваліфікації та перекваліфікації	Програма "Гарантія для молоді", стажування	Програми для підтримки молоді при виході на ринок праці
Гендерна рівність	Якщо на робочому місці працює 30 і більше працівників, роботодавець повинен скласти письмовий план рівноправності та рівності	Впровадження стандартів ЄС щодо гендерної рівності	Програми "Womenomics" спрямовані на збільшення участі жінок у робочій силі та на керівних посадах
Боротьба з безробіттям	Активні програми ринку праці, підтримка підприємництва, експеримент з базовим доходом, освіта протягом життя	Програми активізації довготривало безробітних, інтеграція національних меншин	Підтримка корпоративної культури довічного найму

Джерело: [5-7]

Враховуючи міжнародний досвід та поточну ситуацію в Україні, впровадження нових стратегій гідної праці відкриває значні перспективи для відновлення та розвитку країни. Ці стратегії повинні враховувати як глобальні тенденції, так і специфічні виклики, з якими стикається Україна.

Міжнародна організація праці (МОП) пропонує триєдиний підхід, який може бути ефективно інтегрований у національні стратегії, рис.2. Даний підхід окреслює стратегію відбудови та модернізації ринку праці у післявоєнний період.

Реалізація запропонованих заходів потребуватиме спільних зусиль уряду, бізнесу та громадянського суспільства. Крім того, гармонізація трудового законодавства зі стандартами ЄС може прискорити процес європейської інтеграції України.

Інвестування у людські ресурси	Створення якісних робочих місць і сталих підприємств	Удосконалення управління ринком праці
•Розробка програм психологічної підтримки працівників, які постраждали від війни •Створення системи швидкого реагування для перекваліфікації працівників відповідно до потреб поствоєнної економіки	•Впровадження програм підтримки малого та середнього бізнесу з фокусом на інноваційні та екологічно чисті виробництва •Розвиток державно-приватного партнерства для створення робочих місць у стратегічних секторах економіки	•Гармонізація трудового законодавства з нормами ЄС та міжнародними трудовими стандартами •Посилення механізмів соціального діалогу на всіх рівнях

Рис. 2 Компоненти підходу до відновлення умов гідної праці

Джерело: [8]

Впровадження змін у стратегії гідної праці, адаптованих українських реалій та з урахуванням міжнародного досвіду, матиме значний потенціал для відновлення та розвитку країни. Реалізація запропонованих заходів вимагатиме значних зусиль і ресурсів, але у кінцевому підсумку може стати ключовим фактором поліпшення умов та допоможе забезпечити не лише економічне зростання, а й соціальну справедливість та створити гідні умови праці для всіх громадян.

Список літератури:

5. Основні аспекти поняття гідної праці. Львівський національний університет імені Івана Франка. 2023. URL: http://surl.li/logjrp (дата звернення: 05.10.2024).

6. THE 17 GOALS | Sustainable Development. Sustainable Development. 2023. URL: https://sdgs.un.org/goals (дата звернення: 05.10.2024).

7. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. *NISS*. 2024. URL:http://surl.li/mgtydli (дата звернення: 05.10.2024).

8. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. *NISS*. 2024. URL: http://surl.li/bxwmjg (дата звернення: 05.10.2024).

9. Development Policy Results Report. *um.fi*. 2023. URL: https://um.fi/web/kehityspolitiikan-tulosraportti-2022/results/economy-and-jobs (дата звернення: 12.10.2024).

10. Womenomics: 25 years and the quiet revolution. *Goldman Sachs*. 2024. URL: http://surl.li/mzbcic (дата звернення: 12.10.2024).

11. Рівність і рівноправність у трудовому житті. *infofinland.fi*. 2024. URL: http://surl.li/hespak (дата звернення: 13.10.2024).

12. Мазур Г. Кластеризація в управлінні економічною безпекою регіону в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти.* 2022. № 2. С. 52. DOI: https://doi.org/10.32782/2786-5681-2022-2.06 (дата звернення: 16.10.2024).

Кернас А. В.
к. психол. н., старший викладач, кафедри
Мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет
Король О.О.
здобувач 4 курсу
кафедри Психології та соціальної роботи
Національний університет «Одеська політехніка»

КОРОТКИЙ ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД МЕТОДІВ ЕМОЦІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Метою даної роботи є проведення короткого теоретичного огляду найбільш поширених методів емоційного регулювання.

З огляду на обмеження цієї роботи обсягом ми вирішили зосередити увагу до найпоширеніших методиках емоциональной регуляції.

На підставі проведеного нами аналізу наукової та науково-методичної літератури ми можемо констатувати наступне.

В даний час вчені виділяють 4 групи найбільш розроблених методів саморегуляції, серед них: прогресивна, себто нервово-м'язова релаксація; аутогенне тренування; ідеомоторне тренування; метод образних уявлень, тобто сенсорна репродукція образів.

Нервово-м'язова релаксація та аутогенне тренування є найбільш розробленими і розповсюдженими в науково-педагогічні літературі. Їх основою виступає формування станів релаксації і аутогенного занурення, які створюють передумови для профілактики негативних і формування позитивних станів [1, с. 108].

У літературі зустрічаються такі стадії цих змін:

1) перехід діючого стану в особливий стан релаксації та глибшого ступенів аутогенного занурення за допомогою прийомів саморегуляції станів;

2) динамічна робота щодо зняття негативних симптомів вихідного стану, посилення відновлювальних процесів та надання переживанням особистісного комфорту в стані релаксації;

3) перехід від стану релаксації до кінцевого психічного стану, який може відрізнятися в залежності від умов та самого завдання застосування психологічної саморегуляції.

Виділяють такі методи психічної саморегуляції станів:

1) Нервово-м'язова або прогресивна релаксація – зменшення рівня напруження м'язових груп тіла і водночас зниження психічного напруження. Основне завдання даного методу – використовувати такі вправи, які мають змогу чергувати фази найбільшого напруження м'язових груп і наступного швидкісного розслаблення, які направлені на освоєння навички релаксації. Механізм методу – існування залежності між м'язовим напруженням і проявом негативного емоційного стану. Навчання методу включає в себе вироблення навичок довільного розслаблення окремих м'язових груп у стані спокою;

об’єднання довільного розслаблення окремих м’язових груп у цілісні комплекси, що забезпечує (за бажанням) або розслаблення всього тіла, або окремих його ділянок; засвоєння “навички відпочинку”, що дозволяє швидко зняти або зменшити ступінь гострих афективних переживань, перенапружень.

2) Аутогенне тренування розроблено німецьким психіатром і психотерапевном І. Г. Шульцем. Сама методика є сплавом ідей і технік йогів та лікарського гіпнозу. Основне завдання методу – словесні формули самонавіювання і самонаказів на фоні пасивної концентрації 66 уваги людини на внутрішні відчуттях і процесах, а також уявленні бажаного стану. Механізм – формування зв’язку між словесними формулами і станами різних психофізіологічних систем. Навчання методу: завдяки мисленим вправам на шести ділянках організму, досягається загальне розслаблення; текстове оформлення формул самонавіювання з’єднується воєдино і потім істотно редукується; наявність фіксованих формул самонавіювання, які швидко викликають необхідний стан.

3) Ідеомоторне тренування – уявне “програмування” майбутньої діяльності. Основне завдання методу – це планомірність повторного, свідомого, активного уявлення і відчуття навички, що засвоюється. Механізм – схожість ефектів реальних дій з уявними за рахунок внутрішніх зворотних зв’язків. Навчання методу: створення дуже точного уявного образу певного руху; переклад цього образу, зберігаючи його високу точність, на рейки ідеомоторики; добір словесних оформлень для програмування хоча б найголовніших опорних елементів у русі, які відпрацьовуються.

4) Сенсорна репродукція образів заключається в техніці візуалізації образів, що вирішують завдання релаксації. Основне завдання методу – оперувати образними уявленнями об’єктів і цілісних ситуацій, які асоціюються з відпочинком, розслабленням і можливістю подальшої активізації. Механізм роботи методу – подумки відтворювані ситуації ведуть до виникнення відчуття релаксації і активізації. Навчання методу заключається у роботі з уявними образами, яка підпорядкована завданню формування необхідних станів та спрямована на тренування уяви (хоча цей момент, безумовно, важливий для ефективного навчання саморегуляції станів).

Методи саморегуляції – це спеціальні прийоми, що слугують для регуляції емоційних станів та нервово-психічної напруги, їх ще називають засобами самовпливу, оскільки вони передбачають активну участь самої людини. Вчителю, зважаючи на його роботу з людьми слід дбати про своє психічне здоров’я.

Своєчасна саморегуляція запобігає перенапруженню, відновлює сили, нормалізує емоційний фон діяльності та покращує мобілізацію ресурсів організму. Педагог може використовувати методи емоційної саморегуляції як в робочий так і у вільний від роботи час. До методів саморегуляції, які вчитель може використовувати під час своєї діяльності відносять чотири основних засоби, котрі можна використовувати в комплексі або окремо. Такими засобами саморегуляції є управління м’язовим тонусом, вплив слова та уявного образу, глибоке й врівноважене дихання [2, с. 121].

Внаслідок саморегуляції досягається три основних ефекти: усунення емоційної напруги або заспокоєння; послаблення проявів втоми або відновлення; підвищення психофізіологічної реактивності або активація.

Спеціальними засобами саморегуляції є: дихання; способи, пов'язані з керуванням тонусів м'язів; способи, пов'язані з впливом слова; способи, пов'язані з використанням образів.

Дихання являється одним з ефективних засобів впливу на приємну для м'язів напругу або її ще називають тонусом м'язів, і емоційні центри мозку. Правильне повільне і глибоке дихання, в якому беруть участь м'язи живота, сприяє розслабленню мозку та його розвантаженню, зменшує збудливість нервових центрів, тобто являється релаксацією. Уміння розслаблювати м'язи допомагає позбутися напруги, яка виникла та швидко відновити втрачені сили.

Способи, пов'язані з впливом слова полягають у свідомому механізмі самонавіювання, формулювання яких здійснюється у формі коротких і простих тверджень людини із привабливою спрямованістю (самонаказ, самопрограмування, самосхвалення або самозаохочення).

Способи пов'язані з використанням образів – це вплив на центральну нервову систему переживань та емоцій. Більшість з них ми навіть не намагаємося запам'ятати, проте якщо розворушити ці спогади й образи, з ними пов'язані, то вдасться їх знову пережити і навіть посилити їхню дію. Якщо словом ми зазвичай впливаємо на свідомість, то образи впливають на підсвідомість психіки[3, с. 133].

Отже, як засвідчив аналіз прийомів та технік саморегуляції емоційного стану, саморегуляція може здійснюватися за допомогою чотирьох засобів: впливу слова, уявного образу, глибоким дихання й керуванням м'язовим тонусом. Внаслідок саморегуляції особистість досягає трьох ефектів: заспокоєння, відновлення та активізації. Найпопулярнішими й найрозповсюдженішими прийомами та методами емоційної саморегуляції є медитації, аутогенне тренування, метод образних уявлень, нервово-м'язова релаксація, самомасаж, арт-терапія, музикотерапія [1;2; 3].

Список літератури

1. Михайлишин У.Б. Саморегуляція психічних станів у працівників органів внутрішніх справ // Проблеми емпіричних досліджень у психології. К.: 2024. С. 107-113.

2. Матійків Ірина.. Управління емоціями у педагогічної діяльності: структура навчального курсу. Збірник наукових праць. Київ–Львів–Бережани–Ломжа, 2023 (12). С. 118-123.

3. Самелюк А.А., Шашко О.В. Емоційна регуляція діяльності людини. К.: 2019. С. 132-133.

Клименко А. І.
магістр спеціальність «Економіка», освітня програма «Економіка»
Одеський національний економічний університет
Сорока О.В.
к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

МІНІМІЗАЦІЯ РИЗИКІВ КОРПОРАТИВНОГО ШАХРАЙСТВА У КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ

Кадрова безпека виступає ключовим елементом управлінської практики в сучасних організаціях, оскільки вона охоплює комплекс заходів, спрямованих на захист підприємств від ризиків, пов'язаних із людським фактором, зокрема корпоративним шахрайством. У контексті глобалізації та стрімкого розвитку технологій, корпоративне шахрайство набуває нових форм, що суттєво загрожує економічній стабільності компаній.

Корпоративне шахрайство становить серйозну загрозу для українського бізнесу, особливо в умовах війни, коли економічна нестабільність, недостатній державний контроль та ослаблення внутрішнього контролю в компаніях сприяють його поширенню. Вчені, О. Харламова та Л. Бондалетова, визначають це явище як зловживання службовим становищем для особистого збагачення через неправомірне використання ресурсів підприємства. Основні форми корпоративного шахрайства включають корупцію, привласнення активів і фальсифікацію фінансової звітності. Причини його виникнення варіюються від системної корупції та концентрації влади до фінансових труднощів підприємств і слабкої корпоративної культури [1, с. 193-195]. В умовах війни ці фактори ускладнюють ситуацію, оскільки державна увага зосереджена на питаннях безпеки, що може призвести до зниження контролю за корпоративним сектором.

Існує потреба в комплексному підході до мінімізації ризиків корпоративного шахрайства, який включає кілька важливих елементів. Системи внутрішнього контролю є основою для запобігання шахрайству, адже вони дозволяють своєчасно виявляти аномалії у фінансових звітах та поведінці працівників. Регулярний аудит і моніторинг також відіграють важливу роль, оскільки сприяють виявленню потенційних порушень і забезпечують оперативну реакцію на них. Крім того, психологічні тестування та оцінка персоналу можуть бути ефективними інструментами для ідентифікації працівників, які можуть становити ризик для організації [2, с. 399]. Інтеграція цих методів у стратегію управління ризиками може суттєво знизити ймовірність виникнення корпоративного шахрайства, що є критично важливим для підтримки стабільності підприємств.

Забезпечення економічної безпеки підприємства є складним і багатогранним процесом, що вимагає системного підходу до управління ризиками, зокрема шахрайством. Кадрова безпека, як один із ключових аспектів загальної економічної безпеки, передбачає реалізацію стратегій, спрямованих на забезпечення стабільності та ефективності діяльності підприємства.

Основними завданнями кадрової політики є не лише запобігання загрозам і захист конфіденційної інформації, але й створення умов для розвитку потенціалу працівників через ефективний відбір, навчання та мотивацію. Важливим елементом є впровадження етичного кодексу поведінки, що регламентує дії співробітників та визначає санкції за порушення [3, с. 87-88].

Існують нові підходи до управління кадровою безпекою, які включають оцінку загроз і ризиків, створення плану дій і навчання персоналу дій у кризових ситуаціях. Використання технологій, таких як системи відеоспостереження і контролю доступу, суттєво підвищує рівень безпеки. Важливо також керувати культурою безпеки через впровадження політики безпеки та регулярні тренінги. Системний підхід до кадрової безпеки включає контроль за дотриманням внутрішніх політик та активне управління ризиками, пов'язаними з людським фактором. Це охоплює ретельний відбір кадрів, навчання співробітників і створення сприятливого робочого середовища для зменшення конфліктів інтересів [4, с. 93-94]. Такий підхід дозволяє підприємству підвищити продуктивність і зміцнити свої позиції на ринку.

Таким чином, можна стверджувати, що в умовах зростаючих ризиків корпоративного шахрайства підприємствам необхідно впроваджувати антикорупційні програми, механізми звітності та регулярно оновлювати політики. Ці заходи підвищують етичні стандарти, довіру працівників і забезпечують адаптацію до змін у законодавстві. Комплексний підхід до кадрової безпеки, з акцентом на нові технології, є ключовим для ефективного управління ризиками та стабільності підприємств.

Список літератури

1. Паланська Б. І. Корпоративне шахрайство: причини виникнення та напрями боротьби. Фінансова безпека України: сучасний стан правового регулювання та перспективи розвитку: *матеріали IX Міжнар. науково-практ. конф., присвяч. наук. шк. заслуж. юр. України, проф., д.ю.н. Віктора Тарасов*. Білоуса, м. Ірпінь, 26 жовт. 2023 р. С. 193–195.

2. Нестеренко О. Форензик аудит як ефективний засіб протидії внутрішньо-корпоративному шахрайству в умовах війни. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics.* 2024. № 5. С. 392-405.

3. Аналітичні процедури в системі антикорупційного аудиту для забезпечення економічної безпеки підприємства / І. Парасій-Вергуненко та ін. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2024. Т. 4, № 57. С. 87–88.

4. Давиденко А.; Сочинська-Сибірцева, І., Сучасні підходи до управління кадровою безпекою в організації: Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVII науково-технічної конференції, LIV науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників *«Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2023»* 20 квітня 2023 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. С.93-95.

Копа В.М.
к.філос.н., доцент кафедри управління
персоналом і економіки праці
Одеський національний економічний університет

БІОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ: ПОГЛЯД ВИКЛАДАЧА ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ

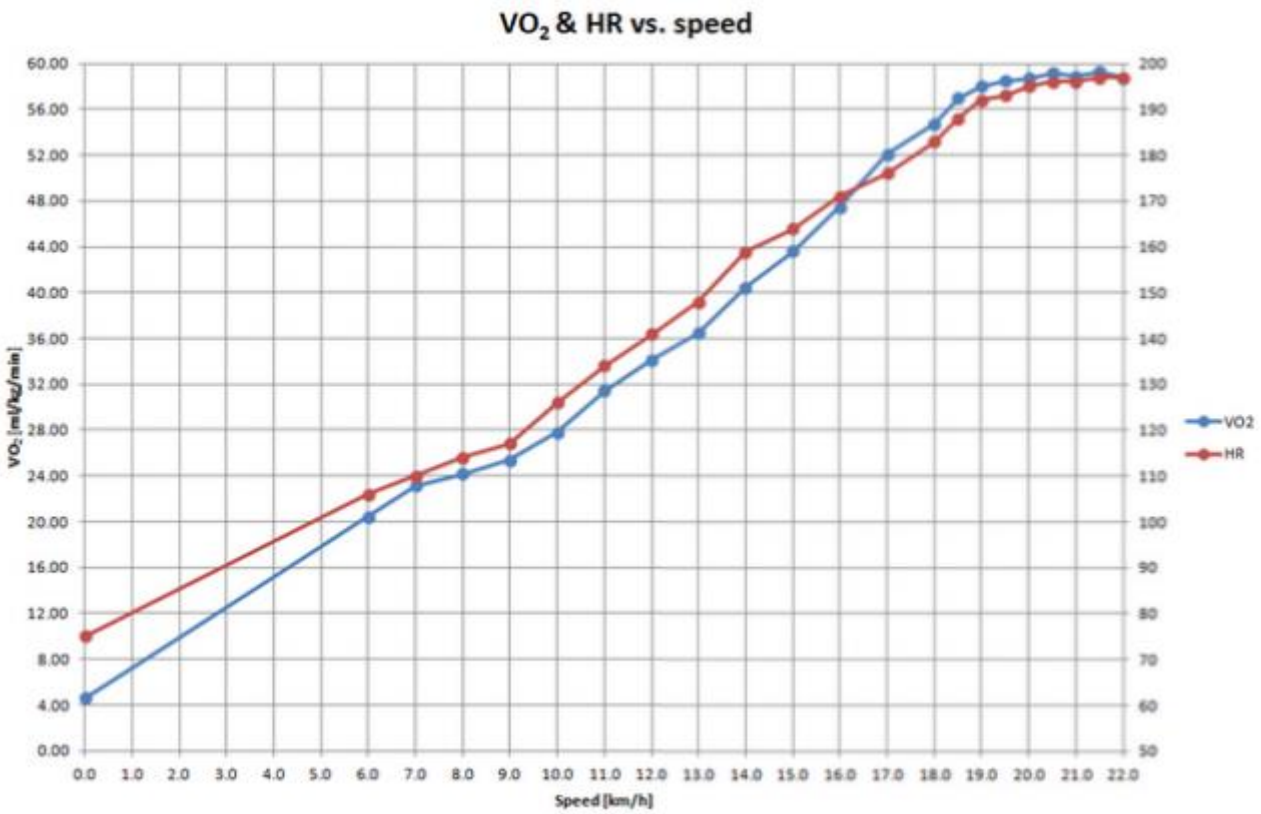
Сучасне студентство зі шкільної парти знає та розділяє вислів про те, що праця зробила людину людиною. Про це нам тлумачили вчителі з третього класу. Однак, є і інший погляд на еволюцію людини.

За поглядом Апанасенка Г.Л. [1, с.28] завдяки збільшенню кисню в атмосфері Землі, протягом її формування, живими організмами збільшувалось його споживання. В тому рахунку – і людиною. Першим споживачем людського організму у черзі до кисню – є мозок. Другим у черзі стоїть – серцево-судинна система, тобто, міокард (головний серцевий м'яз). Третіми споживають кисень основні м'язові групи та внутрішні органи. Таким чином, посилене споживання кисню мозком людини, забезпечувало його основні функції: мову, пам'ять, увагу, регуляцію внутрішнього гомеостазу (гуморальну та нервову), координацію рухів та процесів і т.ін. На всі перераховані функції та процеси потребується певна чи достатня кількість енергії. Зрозуміло, що на всі енергетичні процеси потребується певна кількість кисню, який вимірюється показником максимального споживання кисню (МСК) та визначається у міллілітрах на кг ваги за одну хвилину (мл/кг/хв). Існує шкала споживання кисню для різного стану в котрому знаходиться людина. Загалом, у побутових умовах МСК вимірюється апаратними (наприклад, пульсоксіметром) чи математичними (використовуючи формули та графіки) методами. У лікувальних закладах – за допомогою аналізу крові. Показник МСК спирається на основну закономірність: чим вищій пульс – тим вищій МСК. Причому – у лінійній залежності (при умові, що кількість ударів пульсу не перевищує 200 уд/хв.). Дивись мал. 1.

За проміжним висновком, можна відмітити, що на робочому місці достатньо просто контролювати свій пульс для того чи іншого висновку.

При дії негативних чинників зовнішнього середовища, не здорового способу життя, старіння і ін. відбувається вихід ефективності внутрішньоклітинного енергоутворення за межі безпечного рівня здоров'я (БРЗ), що є першопричиною епідемії хронічних неінфекційних захворювань (зниження енергопотенціалу - збільшення ентропії - хаос функцій - патологія). AspenesS. a.o.[4] у дослідженнях здорової норвезької популяції показав, що кожне зниження МСК на 5 мл нижче БРЗ збільшує ризик розвитку серцево-судинної патології на 56%. Таким чином, смертність сучасної популяції обумовлена зниженням рівня здоров'я (енергопотенціалу), а хронічні захворювання – лише наслідок цього процесу. У зоні БРЗ знаходиться лише 1% населення України, 25 років тому було 8%.[2]

Мал.1



Яке нормальне для здорової людини (для жінок та чоловіків) МСК? Від 30 до 50 мл/кг/хв. Звісно, що вправи на свіжому повітрі підвищують МСК. Протягом останніх кілька років тестування студентів на рівень МСК показало:

Мал.2

X, Прізище	У, VO2MAX
Бузін	37,9
Мартирос	28,3
Кудін	39,5



X, Прізище	У, VO2MAX
Дротенко	24,5
Лунгул	27
Шведова	27,9
Лихіна	33
Шварцма	22
Гуртова	25,2
Лазебник	26,3
Пінчук	26,2
Пачесна	24,5
Росохата	24,7
Кіценюк	26,4
Біла	35,7
Сергієнко	31,4
Жуковська	37,9
Суконько	40,1
Толмачев	31,6
Юдіна	24,2



Студенти ОНЕУ першого року навчання вимірювали свій МСК за допомогою такого інструменту, як 12-хв аеробний тест К.Купера. На сьогодні цей тест вважається одним з найнадійніших польових тестів щодо оцінки МСК – показника аеробної витривалості людини. Багатьма дослідниками фізіології фізичного тренування аеробна витривалість відмічається як ключовий показник фізичного та психічного здоров'я, взагалі.

Тобто, керівникам робочих колективів потрібно вважати на цей фактор загального здоров'я своїх підлеглих. Провідним засобом підтримання їхнього здоров'я є фізичне аеробне тренування. В процесі тренування відбувається вдосконалення ефективності функції мітохондрій та накопичення «слідового ефекту». Сам показник МСК «зав'язаний» на процеси у мітохондріях. Завдяки чому збільшується енерго-потенціал біосистеми (як клітини так і організму, вцілому) і вона стає стійкіша до зовнішніх і внутрішніх дій – крововтрати, гіпоксії, інтоксикації і ін. Максимальне споживання кисню є основним показником продуктивності роботи кардіо-респіраторної системи[3].

Таким чином, життєздатність біосистеми визначається її енергопотенціалом, який може бути ідентифікований з рівнем фізичного здоров'я і виміряний. А це означає, що життєздатністю можна управляти (зберігати, відновлювати, зміцнювати) [1].

Щодо студентського середовища, то студентам закладів вищої освіти для вирішення задач по формуванню фізкультурно-оздоровчої самоорганізації не вистачає елементарних медико-біологічних і методико-практичних знань. Для якісної підготовки студентської молоді для фізкультурно-оздоровчої самоорганізації є нагальна потреба по впровадженню педагогічних умов для цього. Планування та проведення теоретичної підготовки неможливо у зв'язку з незначною кількістю годин відведених на практичні заняття з дисципліни «Фізичне виховання»[2, с.292-295].

Список літератури

1. Апанасенко Г.Л. Уся правда про здоров'я людини. Матеріали другого міжнародного симпозіуму «Освіта і здоров'я підростаючого покоління»: Зб. наук. праць в 2-х частинах / За ред. Страшка С.В. – Вип. 2. – Ч. 1. – К.: Алатон, 2018, с.28.

2. Гладощук О.Г. Вищій навчальний заклад як середовище по формуванню фізкультурно-оздоровчочої самоорганізації студентської молоді. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». – 2018. – Випуск 1(42). С.292-295.

3. Земцова И.И. Спортивная физиология: учеб. пособие для студентов вузов / И.И.Земцова. – К.: Олимп. л-ра, 2010. – 219 с.

4. Aspenes S. T., T.I.L.Nilsen, E.A. Skaug , G. F. Bertheussen,K.Ellingsen, L.Vatten and U. Wislkff. Peak Oxygen Uptake and Cardiovascular Risk F a c to r s in 4631 Healthy Women and Men. Med. Sci. Sports Exerc. 2011; Vol. 43, 8: 1465– 1473

Краєвська Г.О.,
канд. екон. наук, пров. наук. співроб.
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

МІЖСЕКТОРАЛЬНА СПІВПРАЦЯ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У КОНТЕКСТІ РЕЗИДІЄНТНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД УКРАЇНИ

Резилієнтність громади передбачає її здатність подолати вплив негативних наслідків. Із початком повномасштабної війни активізувались дослідження з цього питання. Зокрема Богуш Л. досліджувала резильєнтність як пріоритет соціально-економічного розвитку України [1]. Особливості національної системи стійкості в Україні на рівні територіальних громад в умовах воєнного стану досліджували Горбата Л. та Синельник Т. [2]. Питаннями визначення теоретичного підґрунтя процесів публічного управління у сфері забезпечення стійкості територіальних громад в Україні займались Маматова Т. та Борисенко В. [3]. В цьому контексті необхідними для територіальної громади якостями є гнучкість, адаптивність, нестандартність мислення стейкхолдерів громади, що дасть змогу бачити нові можливості та пришвидшити виконання поставлених цільових орієнтирів і реагувати на небезпеки чи інші потрясіння вчасно та ефективно, зберігаючи, а також відновлюючи свої основні базові структури та функції. Партнерська співпраця дає змогу здійснювати спільні дії, які є більш результативніші або ефективніші, ніж дії здійснені окремо.

В Україні поступово формується горизонтальна модель надання соціальних послуг із гнучкими методами впливу, ефективними заходами та соціально значущими пріоритетами. Наближеність до споживачів послуг, активне застосування місцевих програм соціального розвитку забезпечують залучення ендогенного потенціалу територіальних громад, узгодження інтересів стейкхолдерів. Це дає змогу убезпечити якомога більшу кількість громадян від потрапляння в складні життєві обставини, уникнути дублювання виконуваних функцій та сприяти резильєнтності громади як опірності ризикам.

Децентралізацію системи надання соціальних послуг з делегуванням повноважень, функцій та ресурсів за принципом субсидіарності на рівень територіальних громад, спроможних забезпечити їх високу якість в інтересах місцевого населення завершено за ключовими напрямами напередодні повномасштабної війни. Передовсім це стосується цифровізації цієї сфери, створення відповідних структурних підрозділів, вирішення організаційних проблем на місцях. На тлі стимулюючої та підтримуючої функцій держави посилено відповідальність територіальних громад за їх ефективну організацію на місцевому рівні. Оскільки сприятливі умови, передовсім законодавчі, для трансформації системи надання соціальних послуг, а її реалізація на практиці майже збіглася в часі з повномасштабною війною, виникли об’єктивні причини, які як сприяли вищій резильєнтності, так і послаблювали її.

Система надання соціальних послуг перебувала в трансформаційному стані, відповідно не була стійкою до початку повномасштабного вторгнення.

Проте високим був потенціал адаптації, оскільки на законодавчому рівні були створені умови для диверсифікації структури надавачів соціальних послуг за різними формами власності. Наслідки війни стимулювали до об’єднання та допомоги особам у складних життєвих обставинах. Потенціал трансформації цієї системи залишався слабким, оскільки для формування диверсифікованої структури надавачів соціальних послуг потрібно достатнє і стабільне державне фінансування або спроможність населення самостійно оплачувати окремі із цих видів послуг.

Розвиток сфери надання соціальних послуг сприяє резильєнтності громад у двох аспектах: структурному і функціональному. Перший з них пов'язаний із здатністю жителів громади не потрапити в складні життєві обставини, а за умов потрапляння до них – спроможності в короткі терміни вийти з цього стану. Рівень сервісизації та якості соціальних послуг у територіальних громадах характеризує функціональний аспект резильєнтності, як здатності системи здійснювати ці функції вчасно, ефективно та у відповідності до потреб. Рівень диверсифікації структури надавачів соціальних послуг відображає структурний аспект резильєнтності. Збільшення кількості провайдерів соціальних послуг, що сприяє розвитку ринку соціальних послуг є інструментом створення нових можливостей, які відповідають сучасному адміністративно-територіальному устрою.

Основними механізмами реалізації міжсекторальної співпраці є :

- спільне фінансування та організація управління спільними соціальними об'єктами;
- делегування одного або декількох завдань соціальної роботи соціальним партнерам з передачею необхідних ресурсів (наприклад, проведення кейс-менеджменту та соціального супроводу);
- соціальні програми, соціальні проєкти;
- соціальне замовлення та договори публічно-приватного партнерства;
- громадські опікунські ради та шефство.

Організація і управління міжсекторальною співпрацею великою мірою впливає на резильєнтність громади різними способами. Одним з основних є входження в структуру органу управління громадою. Також можна створити окрему структуру, співзасновником якої є громада, якій частково делегують повноваження органу влади. У формі некомерційної організації, яка створює та виконує проєкти міжсекторальної співпраці або фінансована бізнесом установа із частковим фінансуванням громади. Тому в порядку діяльності органів місцевого самоврядування потрібно прописати процедури формування, фінансування, залучення до планування та формування бюджету, інструменти взаємодії із бізнесом та недержавними організації, контроль за виконанням рішень. Потрібно розуміти також, що для існування партнерств необхідно визначити умови, обсяги, цілі, завдання спільної діяльності, джерала і способи фінансування за потреби.

Підвищення поінформованості громадян, представників бізнесу, посадових осіб місцевого самоврядування про дієві механізми міжсекторальної співпраці має бути етапом переходу до технологій впровадження найбільш

ефективних форм на рівні територіальних громад. З метою поширення міжсекторальної співпраці доцільно на регіональних та районних рівнях створити консультаційні інституції, які б регламентували розроблення договорів міжсекторальної співпраці для пошуку закордонних партнерів, ресурсів державної підтримки, внутрішніх ресурсів розвитку громади.

Розширенню можливостей міжсекторального співробітництва сприяє спрощення критеріїв до надавачів соціальних послуг. Згідно Постанови КМУ «Про затвердження критеріїв діяльності надавачів соціальних послуг» № 185 від 03.03.2020, на час дії воєнного або надзвичайного стану допускається залучення до надання соціальних послуг працівників і волонтерів, які не мають документів, що підтверджують їх фаховий рівень, з укладенням договорів відповідно до законодавства [4]. Сформульовано чотири основні моделі взаємодії з волонтерами: волонтер-помічник, волонтер-експерт, волонтер-менеджер та волонтер-партнер [5, с. 48]. І хоча за умови використання останньої можна говорити про міжсекторальне партнерство, однак залучення волонтерів на систематичній основі із використання решти трьох моделей значно зміцнить резильєнтність громад.

Список літератури

1. Богуш Л. (2022). Резильєнтність як пріоритет соціально-економічного розвитку України. *Mechanism of an Economic Regulation*. 2022. № 3-4 (97–98). С. 71-77. https://doi.org/10.32782/mer.2022.97-98.13 (дата звернення: 20.10.2024).

2. Горбата Л. П., Синельник Т. Б. Особливості національної системи стійкості на рівні територіальних громад в умовах війни. *Інвестиції: практика та досвід.* 2023. № 2. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.22.191 (дата звернення: 21.10.2024).

3. Маматова Т., Борисенко В. Теоретичне підгрунтя дослідження процесів публічного управління у сфері забезпечення резільєнтності територіальних громад. *Публічне управління та місцеве самоврядування.* 2023. № 2. С. 67–73. https://doi.org/10.32782/2414-4436/2023-2-9 (дата звернення: 21.10.2024).

4. Постанова КМУ «Про затвердження критеріїв діяльності надавачів соціальних послуг» № 185 від 03.03.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-2020-%D0%BF#n10 (дата звернення: 17.10.2024).

5. Менеджмент соціальних послуг в умовах війни: матеріали тренінгу / ПРООН в Україні, Офіс Президента України, Міністерство соціальної політики України за фінансової підтримки Уряду Німеччини. К.: 2023 – 66. URL: https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/materialy-treninhu-menedzhment-sotsialnykh-posluh-v-umovakh-viyny (дата звернення: 20.10.2024).

Куляба І. В.
здобувачка освітнього ступеня другого рівня
вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія»,
Одеський національний економічний університет
Сіленко А.О.
д. політ. н., професор, професор кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ БУЛІНГУ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Актуальність теми зумовлена тим, що кожен десятий школяр у світі (за даними ЮНЕСКО) зазнає різних форм насильства, у тому числі психологічного, фізичного, економічного, сексуального, що не може не відбиватися на психічному та фізичному здоров'ї підлітка. Булінг здійснюється різними способами, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, які, розширивши можливості булерів, зробили потенційних жертв булінгу ще беззахиснішими. Незважаючи на численні психологічні дослідження різних аспектів булінгу, поки що загальний підхід до вирішення цієї проблеми перебуває на стадії розробки. Отже, вивчення видів, причин, наслідків булінгу продовжує залишатися актуальним.

Вперше проблема цькування в освітній сфері була порушена в наукових публікаціях 1905 р. англійським хірургом Клементом Дукесом. Пізніше ця проблема стала предметом дослідження багатьох учених, у тому числі психологів і педагогів зі Швеції, Норвегії, Естонії, Фінляндії, зокрема, шведського лікаря Петера-Пауля Хайнеманна, естонсько-шведського психолога, фахівця з когнітивної психології Анатолія Пікаса, норвезького вченого Центру дослідження поведінки університету Ставангера Ерлінга Георга Руланна, фінської психологіні Крістіни Салміваллі та ін. Особливо слід зазначити праці норвезького психолога Дана Ольвеуса, завдяки яким явище булінга було привернуто увагу світової психології.

Проблема булінгу (мобінгу) досліджувалася такими вітчизняними вченими, як М. Лесько, О. Корнійченко, Ю. Суденко, М. Приходько, О. Луців, К. Максьом, М. Павленко, О. Юрчик, І. Півоварчик, Ю. Прібиткова, Щамбура, Е. Піщевська, Н. Кантарьова, Н. Юнг та ін.

Булінг має місце в освітніх просторах усіх країн світу, у тому числі, і в Україні. Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ) у лютому 2021 р. провів дослідження в Україні з метою вивчення ситуації у сфері дитячого насильства у закладах освіти. З'ясувалося, що 67% українських претендентів на освіту стикалися з булінгом за останні два-три місяці, з них 32,4% вважають себе його жертвами в закладах освіти. 44% опитаних школярів ігнорують ситуації булінгу, віддаючи перевагу ролі спостерігача [1].

На основі аналізу досліджень провідних вчених І. Пивоварчик та Ю. Щамбура описали рольову структуру булінгу і виявили такі ролі: жертва, якого обирають для цькування; булери, які які систематично переслідують і знущаються з жертви; помічники булерів, які беруть участь у діях булерів; пасивні прибічники, підтримають булерів, але не беруть участь; сторонні спостерігачі, які вважають правильним не втручатися за принципом «моя хата з краю»; пасивні захисники, які приховано засуджують булера; активні захисники, які відкрито засуджують булера і намагаються допомогти жертві [2].

На наш погляд, аналіз соціальних причин булінгу слід починати із сім'ї. Як відомо, часто діти калькують поведінку батьків. Як правило, до насильства схильні діти, які виросли у сім'ї, де це є звичайним явищем. Спостерігаючи насильство у своїй сім'ї, і навіть, нерідко, піддаючись йому, такі діти переносять цю практику в освітній простір. Вони ж не вміють вирішувати конфлікти конструктивно, не вміють спілкуватися з однолітками на дружньо-партнерській основі. Тобто, зазнають труднощів у соціально-психологічній адаптації до шкільного середовища. У найближчому майбутньому, вони будуть дотримуватися такого стилю поведінки у своїй сім'ї, відтворюючи свої соціально-психологічні установки у дітей.

Жертвами булінгу стають діти, які виросли у сім'ях з низьким рівнем виховання. Часто це діти з неповних сімей, де вони не мали можливості бачити конструктивні моделі поведінки одного з батьків. Вони не здатні постояти за себе, часто фізично недостатньо розвинені, щоб мати можливість відповісти кривднику. Таким чином, початкові передумови виникнення булінгу формуються в сім'ї, стиль виховання якої може бути і причиною, і умовою булінгу.

Слід погодитися з фахівцями, які вважають, що однією з найважливіших причин будь-якого насильства є неповага до особи [3, с. 99]. Багато дослідників вважають цю обставину основною ознакою, що відрізняє булінг від інших видів насильства. Так, О. Кормило, автор роботи «Явище булінгу в освітньому просторі» пише, що не кожне насильство є булінгом. На його думку, «Суть булінгу вбачається не в самій агресії або злобі кривдника, а у презирстві, зневазі – сильному почутті відрази до покірливого, того, хто ніби не заслуговує на повагу. Це дає кривдникам можливість шкодити без почуття провини, співчуття чи емпатії» [4, с. 36].

Цю позицію підтримує і О. Корнійченко, яка наголошує, що цькування насамперед зумовлене неповагою до жертви, а не бажанням заподіяти фізичне чи психологічне насильство над нею [4, с. 36].

Безумовно, що з найважливіших причин розвитку ситуації булінгу є психологічні характеристики її учасників. Так, Н. Прібіткова описала характеристики типових жертв булінгу: вони полохливі, вразливі, замкнуті й сором’язливі; вони часто тривожні, невпевнені у собі, нещасні й мають низьку самооцінку; вони схильні до депресії й часто думають про самогубство; якщо це хлопчики, вони можуть бути фізично слабкішими за своїх ровесників [5, с. 59]. На думку дослідниці, такі характеристики і провокують булінг і є його наслідками. К. Плутніцька досліджувала мотиви булінгу і дійшла висновку, що вони можуть бути різними, проте провідним мотивом є «прагнення до

самоствердження і підвищення власної самооцінки коштом уразливої особи, дискредитації жертви в очах однолітків» [6, с. 79].

Також слід підкреслити важливість психологічної безпеки в освітньому середовищі. Погоджуємося з дослідниками соціально-психологічних причин шкільного булінгу, які наголошують, що «Повноцінний розвиток здібностей людини у школі можливий лише за певних умов. Центральне місце серед них належить якості міжособистісного спілкування та психологічної безпеки в освітньому середовищі. Особливо актуальним є дослідження впливу насильства на особистість у ранньому юнацькому віці, коли формується самосвідомість» [3, с. 99].

За підсумками аналізу наукових праць, присвячених булінгу, можна дійти висновку, більшість учених у ролі основних причин булінгу бачать психологічні характеристики жертв булінгу і булерів, серед яких вони виділили типові і конкретні. Звичайно, жертвою булінгу може стати будь-який учасник навчального процесу. Проте ті, кому притаманні риси «типової жертви» булінгу, частіше перебувають у групі ризику і найчастіше піддаються йому. Але велике значення мають і соціальні фактори, зокрема, визначальну роль формуванні особистості, здатної до соціально-психологічної адаптації у освітньому просторі, грає сім'я.

Зроблено висновок про те, що головною умовою здорового соціально-психологічного клімату у шкільному середовищі є її безпека. Тільки в цьому випадку можна розраховувати на успіхи підлітка у навчанні та високоморальне формування його особистості.

Список літератури

1. Результати всеукраїнського дослідження UNICEF, від лютого 2021. Стоп булінг! URL: https://goo.su/5vf29F (дата звернення 22.10.2024)

2. Півоварчик І., Щамбура Ю. Уявлення сучасної молоді про роль вчителів у ситуаціях булінгу в школі. Innovative Solutions In Modern Science № 8(35), 2019. URL: https://goo.su/PgmPXys (дата звернення 22.10.2024)

3. Піщевська Е.В., Кантарьова Н.В., Юнг Н.В. Психологічна стійкість особистості підлітків – учасників булінгу в освітньому середовищі. Габітус. 2023. Вип. 51. С. 98-102.

4. Корнійченко А.О. Адміністративно-правовий механізм запобігання булінгу в Україні. Дис. д. філософ. Спец. 081 – Право. Кропивницький, 2021. 270 с.

5. Прібиткова Н. Булінг у закладах освіти: поняття, структура, причини та шляхи подолання. Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 1 груд. 2017 р.). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 58-61

6. Плутницька К. Підходи розуміння булінгу як форми шкільного насильства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2017. Т. 2. № 29. С. 78-80.

Новак І.М.
к.е.н., провідний науковий співробітник
відділу проблем формування соціального
капіталу, Інститут демографії та проблем
якості життя НАН України

РЕІНТЕГРАЦІЯ ВЕТЕРАНІВ: СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ТА УЧАСТЬ ПРОФСПІЛОК

Одним із важливих завдань повоєнної розбудови країни та забезпечення ефективності бізнес-діяльності є відновлення трудового потенціалу. Після завершення конфлікту, частиною заходів, спрямованих на роззброєння, демобілізацію та реінтеграцію є розвиток програм реінтеграції ветеранів [1, с. 8].

В Україні програму реінтеграції ветеранів реалізує компанія «Метінвест», яка робить акцент на соціальній адаптації ветеранів (зокрема, психологічній і медичній допомозі) та професійній адаптації (навчанні та перекваліфікації). За підсумками провідної світової нагороди у сфері сталого розвитку бізнесу «Reuters: Sustainability Awards 2024», в номінації «Розмаїття, рівність та інклюзія» відзначено проєкт «Шлях героя: екосистема інтеграції ветеранів Метінвесту».

Інклюзивні цінності поєднують у собі визнання різноманітності, рівності та справедливості, співробітництва, участі, спільності. В інклюзивній корпоративній культурі робота з людьми з обмеженими можливостями є частиною звичайного способу ведення бізнесу. Інклюзивна культура на робочому місці позитивно впливає на прибуток і цінності організації. Дослідження Accenture (2018 р.) [2] показало, що компанії, які застосовують передові методи найму і підтримки людей з обмеженими можливостями, перевершували своїх конкурентів і досягли в середньому на 28% збільшення виручки, подвоєння чистого прибутку та на 30% вищої рентабельності.

Концепція успішного переходу від військової кар'єри до цивільного життя, покладена в основу передових практик та європейських політик у справах ветеранів, ґрунтується на горизонтальній співпраці та публічно-приватній взаємодії з ветеранськими і громадськими організаціями, зокрема й у сфері трудових відносин. Світовий досвід показує, що часто саме організації громадянського суспільства найбільше взаємодіють з ветеранами та стають захисниками їх прав. Для забезпечення використання потенціалу всіх учасників системи переходу, реінтеграція має бути спільним завданням ветеранів, громадянського суспільства, місцевих громад і влади. Профспілки при цьому розглядаються як зацікавлена сторона у взаємодії з місцевою владою та громадами [3, с. 651].

У 2017 р. Міжнародна організація праці (МОП) прийняла рекомендацію №205 про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру та потенціалу протидії, яка окреслює напрями спільних дій соціальних партнерів для подолання наслідків воєнних конфліктів. З огляду на це, одним з пріоритетів програм реабілітації ветеранів має бути розширення соціального діалогу з питань

переходу працівників від військової кар'єри до цивільного життя, залучення до нього місцевих громад і ветеранських громадських організацій. В цьому контексті актуальними питаннями є адаптація робочих місць з урахуванням особливих потреб працівників, створення на підприємствах безбар'єрного середовища та інклюзивних робочих місць, де працівники з особливостями й обмеженими можливостями відчуватимуть себе бажаними і цінними за свій внесок в роботу та матимуть можливості для розвитку.

Організації громадянського суспільства часто наголошують на пріоритетності індивідуальної системи підтримки ветеранів. Так, молоді ветерани мають більшу потребу в освітніх та навчальних можливостях або допомозі з вихованням дітей, тоді як для старших ветеранів більш важливим може бути вирішення медичних проблем. Тому перспективним напрямом діяльності соціальних партнерів може стати включення до колективних договорів домовленостей щодо запровадження пакетів підтримки (за аналогією з соціальним пакетом) для ветеранів з урахуванням їх індивідуальних потреб, включення до них оплати або знижок на медичні та інші послуги з реабілітації, оздоровлення, психологічної допомоги, професійного навчання тощо.

Робота є важливою для постановки нових життєвих цілей. Однак роботодавці часто неохоче наймають ветеранів через побоювання, що вони можуть не вписатись в робочу атмосферу. В таких ситуаціях ефективним може бути проведення соціальними партнерами спільних заходів і тренінгів для бізнесу та ветеранів [3, с. 652]. Для запобігання формування соціально ізольованих груп профспілки також можуть проводити роботу з членами сімей ветеранів та організовувати спільні інклюзивні заходи (спортивні, культурні тощо).

Список літератури

1. Фрідріх Ю., Люткефенд Т. Довга тінь Донбасу. Реінтеграція ветеранів та зміцнення суспільної єдності в Україні. Дослідження Global Public Policy Institute (2021 р).
URL: https://www.gppi.net/media/GPPi_2021_Friedrich_Luetkefend_Long-Shadow-of-Donbas_ukr.pdf. (дата звернення 16.10.2024)

2. Accenture agency. URL: https://www.accenture.com/us-en/about/strategy-index (дата звернення 16.10.2024)

3. Новак І.М. Участь профспілок у реабілітації працівників, які частково втратили працездатність унаслідок бойових дій. Геостратегічні трансформації та траєкторія національної безпеки в контексті відбудови і сталого розвитку України: матеріали *Міжнародної науково-практичної конференції (25–26 травня 2023 року, м. Запоріжжя)* / наук. ред. Н.Г.Метеленко; Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю. М.Потебні Запорізького національного університету. Одеса: Олді. 2023. 752 с. С. 649-653.

Пеко Д.
здобувачка освітнього ступеня другого рівня
вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія»,
Одеський національний економічний університет
Сіленко А.О.
д. політ. н., професор, професор кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет

ФОРМУВАННЯ КОПМ'ЮТЕРНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

В інформаційному суспільстві, наскрізь просякнутому кіберактивністю, проблеми комп'ютерної залежності можуть виникати у людей різного віку, але найчастіше віртуалізація життєвого простору властива підліткам та юнакам віком від 14 до 18 років. Основною причиною є те, що в цей період психіка особистості перебуває у процесі активного становлення і набуває ознак сталості. Підлітки відкриті до нового досвіду і поглинають значні масиви інформації, що природно для етапу їхньої соціалізації. Проте підліткова психіка є доволі нестійкою, їй складно чинити опір медіа потокам і ймовірність набути свою першу залежність (ігрову чи від social media), є надзвичайно високою.

Варто зазначити, що проблеми з ігровою залежністю спостерігаються сьогодні як у дітей молодшого шкільного віку, так і у дорослих. Цим ризикам піддаються навіть діти дошкільного віку, тому батькам слід бути максимально уважними до взаємодії дитини із гаджетами. Якщо неповнолітній проводить у віртуальному просторі багато часу, то очевидно, що це для нього не просто розвага, помічник чи друг, а засіб, який може завдати серйозної шкоди лабільній психіці підлітка.

На думку сучасних лікарів і психологів, «підлітки є найбільш вразливим контингентом через несформованість психіки та некритичне сприйняття в умовах перевантаженості інформацією. В той же час, сучасні родини є «нефункціональними», тобто не забезпечують достатнього психологічного комфорту для підлітка, що збільшує ризик формування залежності, зокрема кіберзалежності» [4].

Останнім часом все більше науковців звертають увагу на проблемність взаємодії із кіберпростором та негативні наслідки для особистості: К.В. Аймедов, Ю.О. Асєєва, О.М. Арестова, Т.С. Асланян, О.П. Белінська, А.Е. Войскунский, М.Д. Гріффітс, І. Голберг, Ю.С. Ганган, А.Ю. Егоров, А.Є. Жичкина, О.В. Змановская, Дж. Ідзьорек, М.С. Кісельова, Ц.П. Короленко, М. Коул, Д.Дж. Кусс, Э.В. Мельник, С.В. Олендаренко, Дж. Біллі, Дж. Рурш, О.В. Худяков, К.С. Янг, Д. Якобсон та інші [1, 2, 3, 5-7].

Проаналізувавши роботи, ми приходимо до висновку, що кіберадикцію слід розглядати, як одну із форм деструктивної поведінки, що втілюється у прагненні втекти від реальності й змінити свій психічний стан шляхом фіксації уваги на Інтернет-ресурсах.

Теоретико-методологічна база, прикладний ресурс психології, задіяні у процесі аналізу адиктивної *(з англ. addiction – залежність)* поведінки, вказують на зв'язок кіберзалежності та індивідуальних характеристик і психічних станів підлітків. Науковцями доведено, що найбільше на поведінку кіберадиктів впливає специфіка внутрішньо-сімейних стосунків.

Отже, комп'ютерна залежність у підлітковому віці – це комплексний феномен, що формується упродовж часу під впливом низки соціальних факторів і має психофізіологічне підґрунтя.

Серед основних причин виникнення комп'ютерної залежності виокремимо наступні:

1. Недостатність спілкування та емоційної підтримки в родині: брак уваги та розуміння з боку батьків і прагнення підлітка заповнити цю порожнечу в онлайн-іграх.

2. Проблеми з однолітками: складні стосунки з однокласниками, відчуття самотності, булінг можуть спонукати підлітка шукати друзів і визнання в комп'ютерних іграх.

3. Інертне дозвілля: якщо у підлітка немає стійких інтересів, захоплень чи хобі, він з великою ймовірністю може захопитися іграми, адже це найлегший і найдоступніший спосіб провести час.

4. Соціальна ізоляція: пандемія COVID-19, військова агресія та інші фактори, які обмежують соціальні контакти, можуть спровокувати розвиток ігрової залежності.

5. Ідеалізація ігрового світу: комп'ютерні ігри часто створюють ідеалізований світ, де підліток може відчувати себе успішним і значущим, що особливо вагомо для тих, хто має низьку самооцінку.

Тож комп'ютерна залежність у підлітків – це надзвичайно актуальна проблема сьогодення, пов'язана, у першу чергу, з особливостями їхнього віку. Психіка підлітків менш стабільна, а прагнення до нових вражень та емоційних переживань дуже високе. Не до кінця сформовані навички самоконтролю та критичного мислення роблять їх уразливими до залежності від ігор, соціальних мереж, месенджерів, потокового контенту.

При цьому комп'ютерні ігри та соціальні мережі створюють систему «винагород» – лайки, рівні у грі, досягнення. Ці «винагороди» активують центри задоволення у мозку, викликаючи звикання. Підліток починає асоціювати щастя та задоволення тільки з віртуальним середовищем.

Комп'ютерна залежність вочевидь призводить до певних соціальних і психофізіологічних наслідків. Головними з них є:

1. Погіршення успішності в школі: залежність від ігор призводить до зниження успішності в школі, оскільки підліток менше часу приділяє навчанню.

2. Проблеми зі здоров'ям: через малорухомий спосіб життя може спостерігатися викривлення постави, погіршення зору, порушення сну через недосипання і, як наслідок, зниження розумової та фізичної активності.

3. Ізоляція від реального світу: підліток буде менше спілкуватися з друзями, родиною та однолітками, що може погіршити його здатність до соціальної адаптації та налагодження комунікації.

4. Закритість, незадоволення собою, сумніви в цінності власного Я: визначальними особливостями самоставлення кіберадиктів є те, що вони незадоволені собою та своїми можливостями, сумніваються щодо здатності викликати повагу в інших і цей фактор вже має стати сигнальним для батьків підлітка.

5. Підвищена тривожність, дратівливість, депресії: довготривале перебування у віртуальному просторі може призвести до емоційної нестабільності підлітків та зробити їх схильними до різких змін і перепадів настрою.

Очевидно, що психологи не залишаються осторонь вище окреслених проблем і надають фахові рекомендації батькам щодо запобігання комп'ютерної залежності у їхніх дітей в найбільш вразливому для них віці.

Профілактикою виникнення кіберадикцій у підлітків буде створення, по-перше, сприятливого сімейного клімату і налагодження довірливих стосунків з дитиною. По-друге, розвиток у неї інтересів, що відволікають від комп'ютера: до спорту, музики, мистецтва, природи, світу тварин. По-третє, контроль часу, що його проводить підліток за комп'ютером. По-четверте, щоденне живе спілкування з дитиною, активне дозвілля разом тощо. П'яте, спрямування енергії підлітка на продуктивні заняття та постійне слідкування за його психологічним станом.

Якщо підліток захоплюється іграми все більше і виявляє ознаки комп'ютерної залежності, є сенс звернутися за професійною допомогою до фахівців.

Список літератури

1. Аймедов К.В., Асєєва Ю.О., Черевко М.О. Нехімічні залежності – сучасні тенденції. Медична психологія 2017. № 1 [45]'2017 С. 13-19

2. Асєєва Ю.О. Кіберадикції молоді як проблема XXI століття: монографія. Одеса: ННВК «АТБ» м. Львів. 2020. 414 с.

3. Ганган Ю.С., Асєєва Ю.О. Фабінг як мультидисциплінарна проблема сучасного суспільства. *Вісник морської медицини* №4 (101) (жовтень-грудень) 2023 С. 146-152 DOI http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10606844 (дата звернення: 21.10.2024).

4. Татаренко О. Кіберадикція як фактор формування девіантної поведінки у підлітків з ознаками акцентуації особистості. PMGP 11, Травень 2019. URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/166 (дата звернення: 22.10.2024).

5. Goldberg I. Internet-addiction disorder. 1996. Vol. 3. № 4. P. 403-412. URL: Psychom.net http://www.psycom.net (дата звернення: 21.10.2024).

6. Griffiths M. D., Kuss D.J., Billieux J. The evolution of Internet-addiction: A global perspective. *Addictive Behaviors*. 2019. P. 193-195.

7. Young K.S. Internet-addiction: The emergence of a new clinical disorder. *Cyber Psychol. Behavior*. 1999. Vol. 1. P. 237-244.

Сорока О. В.
к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет
Порфир'єва В.С.
здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

КОРПОРАТИВНІ ПРОГРАМИ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ НА ПРИКЛАДІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ США

Сучасний світ бізнесу висуває високі вимоги до працівників у зв'язку з динамічними змінами в економіці, впровадженням нових технологій та зростанням конкуренції на ринку праці. Прагнучи досягти стабільного успіху, компанії дедалі частіше звертають увагу на здоров'я та добробут своїх працівників як на ключовий фактор їхньої результативності. Корпоративні програми здоров'я персоналу, зосереджені на покращенні фізичного, психічного, емоційного та соціального здоров'я співробітників, стали важливою складовою стратегією управління персоналом. Програми мають на меті лише підвищення рівня загального добробуту працівників, але й створення позитивного корпоративного середовища, яке сприяє зниженню рівня стресу, покращенню здоров'я та підвищенню продуктивності [1].

Інтерес до корпоративних програм здоров'я значно зріс в останнє десятиліття, наступне дослідження показало, що здоров'я та задоволеність працівників також впливають на продуктивність і загальні фінансові показники компанії. Дослідження свідчать, що фізичне здоров'я працівників тісно пов'язане з рівнем мотивації, абсентеїзмом та здатністю досягати робочих цілей. На підприємствах, де впроваджуються програми здоров'я, знижується кількість лікарняних, зменшується зайнятість працівників, зменшуються витрати на медичне страхування та інші витрати, пов'язані зі здоров'ям персоналу. Відомо, що фізичне здоров'я впливає на психічний стан, тому багато компаній запроваджують регулярні тренування на робочому місці, що включають поняття спорту, йоги, вправи на розслаблення та масажні сесії [2].

Програми здоров'я також часто включають психологічну підтримку. Психологічне здоров'я працівників особливо важливе в умовах стресових робочих середовищ, де велика кількість завдань і дедлайнів може привести до перевтоми та душевного горіння. Для подолання цих проблем деякі компанії надають своїм співробітникам безкоштовні консультації з психологами, організовують тренінги з управління стресом, курси з тайм-менеджменту та створюють середовище, яке знижує рівень робочої напруги. Корпоративна культура, яка підтримує здоровий психологічний клімат, дозволяє працівникам краще керувати своїм часом та енергією, завдяки чому підвищується їхня здатність до продуктивної роботи та знижується ризик професійного розвитку.

Психологічне здоров'я також підкріплено соціальною складовою корпоративних програм здоров'я. Багато компаній приділяють увагу згуртуванню

команди та формуванню позитивного робочого середовища, в якому працівники почуваються комфортно та впевнено. Важливим аспектом цієї програми є командоутворення, що покращує комунікацію між працівниками та сприяє формуванню стійких робочих стосунків. До того ж, заходи на зміцнення командного духу, спільні обіди, виїзди на природу або командні змагання з підвищення мотивації допомагають працівникам краще розуміти один одного, що є основою для створення ефективної команди. Соціальна взаємодія підтримує почуття та взаєморозуміння серед працівників, що сприяють уникненню конфліктів і підвищенню якості робочих відносин.

Компанії організовують лекції про здорове харчування, навчають співробітників правильним харчовим продуктом, а також забезпечують здорові обіди на робочому місці. Дослідження свідчень, що добре збалансоване харчування покращує рівень втоми, підвищує зниження енергії та зосередженості, що позитивно здатне на здатність працівників виконувати свої обов'язки. Багато організацій також надають працівникам можливість отримувати безкоштовні фрукти, горіхи та інші корисні перекуси під час робочого дня, що підтримує високу продуктивність і загальне самопочуття.

Навчальні заходи з тематики здорового способу життя допомагають працівникам краще розуміти, як підтримувати фізичне та психічне здоров'я на належному рівні. Компанії проводять тренінги на тему самоконтролю, курси з управління емоціями, лекції з питань здорового сну та релаксації. Ці заходи дають користувачам покращити самоконтроль своїх навичок та впровадити нові корисні звички у своєму житті. Завдяки таким програмам працівники стають більш задоволеними, що сприяє підвищенню їхньої лояльності до компанії та відчуттю соціальної відповідальності з боку роботодавця [3].

Корпоративна культура та галузь, в якій працює компанія, можуть мати значний вплив на те, які програми будуть найбільш ефективними. Для деяких компаній основний акцент варто зробити на фізичних тренуваннях та здоровому харчуванні, а для інших — на психологічній підтримці та керованому стресі. Водночас, якщо переконатися, що завдяки ефективним програмам, роботодавці повинні використовувати свій постійний моніторинг результатів. Це дозволяє не лише коригувати існуючі ініціативи, а й впроваджувати нові підходи, адаптовані до актуальних потреб працівників.

Переваги корпоративних програм здоров'я для компаній охоплюють як внутрішні аспекти (поліпшення здоров'я працівників, зниження рівня абсентеїзму, підвищення продуктивності), так і зовнішні, такі як покращення іміджу компанії. Соціально відповідальні компанії, які впроваджують програми здоров'я, стають більш привабливими для кандидатів на працю, що важливо для ринку залучення талановитих спеціалістів. Таким чином, корпоративні програми здоров'я можуть змінити важливу роль у стратегічному розвитку компанії, сприянні зниженню плідності кадрів та підвищенню лояльності співробітників.

Корпоративні програми здоров'я персоналу є елементом сучасної бізнес-стратегії, особливо в умовах глобалізації та зростання конкуренції на ринку праці. Однією з країн, що активно впроваджують такі програми, є Сполучені Штати Америки.

У США корпоративні програми здоров'я персоналу вже давно стали невід'ємною складовою роботою великих та середніх компаній. Ці програми покликання не тільки підтримують фізичне та психічне здоров'я працівників, але й сприяють зниженню рівня стресу, підвищенню продуктивності праці та залученості персоналу. Зарубіжний досвід, зокрема приклади зі США, дає цінний матеріал для аналізу та впровадження подібних програм в інших країнах.

Здоров'я працівників має на своїй продуктивності та загальний рівень ефективності компанії, тому американські компанії намагаються створити умови, які не можуть працівникам уникати хворих захворювань та зменшити ризики виникнення професійних захворювань. Наприклад, програма компанії Johnson & Johnson має багаторічний досвід впровадження здоров'я для своїх працівників. Вона активно заохочує персонал до участі в спортивних заходах, пропонує безкоштовне медичне обслуговування та навчання з питань здорового харчування. Такий підхід дозволяє компаніям значно знизити витрати на медичне обслуговування та підвищити рівень залученості працівників [1].

Сучасні виклики, зокрема стрімкий темп життя та високий рівень стресу, змушують компанії звернути увагу на психічний стан своїх працівників. Багато американських компаній, таких як Google та Microsoft, активно впроваджують ініціативи, спрямовані на зниження рівня стресу та підвищення психологічного комфорту своїх працівників. Наприклад, у Google створено спеціальні простори для медитації та відпочинку, які працівникам відновлюють сили протягом робочого дня. ці заходи допомагають знизити рівень вигоряння серед працівників та підвищити їх мотив до роботи. Компанії надають працівникам доступ до консультацій психологів, що дозволяє своєчасно виявляти та вирішувати проблеми психічного здоров'я.

Багато компаній запроваджують ініціативи, які сприяють покращенню умов праці та підвищенню комфорту на робочому місці. Наприклад, компанія Apple створила програми, спрямовані на покращення ергономіки робочих місць, що знижує ризик виникнення захворювань опорно-рухового апарату серед працівників. Також компанія підтримує графік роботи, що дозволяє працівникам краще поєднувати роботу та особисте життя. Усе це сприяє створенню позитивного клімату в колективі та підвищенню загального рівня задоволеності працівників роботою.

Американські компанії надають своїм працівникам можливість займатися спортом, пропонують доступ до фітнес-центрів, організовують спортивні заходи та марафони. Наприклад, компанія Nike активно заохочує працівників до участі в спортивних подіях, надаючи їм безкоштовні абонементи до спортивних залів та фітнес-тренерів. Компанії пропонують здорове харчування в офісних кафе, організовують лекції та семінари з питань правильного харчування, а також підтримують ініціативи, спрямовані на зменшення споживання шкідливих продуктів. Такий підхід не лише покращить фізичний стан працівників, але й підвищить їхню продуктивність та рівень концентрації на роботі [2].

У сучасних умовах компанії цифрових трансформацій впроваджують різноманітні добавки та програми для контролю за фізичною активністю, рівнем стресу та сну. Наприклад, компанія IBM розробила власну програму для

моніторингу здоров’я своїх працівників, яка дозволяє їм відстежувати фізичні показники та отримувати рекомендації щодо покращення свого стану. Це дозволяє компаніям оперативно реагувати на зміни в стані здоров'я працівників та вчасно впроваджувати кількість корективів [3].

Інвестиції в здоров'я працівників дозволять знизити витрати на медичне обслуговування, зменшити кількість лікарняних днів та підвищити рівень лояльності працівників до компанії. Дослідження показують, що компанії, які впроваджують програми здоров'я, мають нижчі показники плинності кадрів та кращі фінансові результати. Наприклад, компанія IBM за допомогою впровадження програми здоров'я для своїх працівників змогла знизити рівень захворюваності серед персоналу на 20%, що дозволило зекономити значні витрати на медичні витрати [4].

Отже, корпоративні програми здоров’я персоналу на прикладі США демонструють високу ефективність у підтримці фізичного та психічного здоров’я працівників, підвищену їх продуктивність та задоволеність роботою. Вони включають широкий спектр заходів, спрямованих на профілактику захворювань, покращення умов праці та створення сприятливого робочого середовища. Досвід США показує, що інвестиції в здоров'я працівників приймаються значні вигоди для компаній як з економічної, так і з соціальної точки зору.

Список літератури

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

2. Балаш Л., Лисюк О., Гринишин Г., Бінерт О., Кобилкін Д. Талант-менеджмент – реальність сучасного менеджменту. Вісник Львівського національного університету природокористування. *Економіка АПК*. 2022. № 29. С. 94-99.

3. Бідучак А. С., Горачук В. В., Гопко Н. В. Характеристика стилів поведінки медичного персоналу у конфліктних ситуаціях. *Клінічна та експериментальна патологія*. 2022. Т. 21, № 4. С. 3-8.

4. Storey, J. New Perspectives on Human Resource Management (Routledge Revivals). London: Routledge, 1989 URL: https://doi.org/10.4324/9781315740560 (дата звернення 22.10.2024)

Сова О.Ю., к.е.н., доц.,
Інститут демографії та проблем якості життя
Національної академії наук України

ФАКТОРИ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Трансформації соціально-економічних процесів торкнулися й вітчизняної сфери зайнятості, особливо в умовах воєнних викликів. Стан ринку праці наразі значною мірою залежить від структурних змін економіки, впливу глобалізації і внутрішньополітичних подій. Військові дії та їх наслідки, зокрема руйнація підприємств та інфраструктури, активізація міграційних процесів, спричинили серйозні зміни в регіональному попиті на робочу силу та загострили проблему дисбалансу між пропозицією та попитом на ринку праці. Переформатування регіональної структури ринку праці зумовлена релокацією підприємств до безпечніших регіонів, що спричинило поляризацію: правобережна частина України демонструє збільшення частки в загальній структурі попиту на робочу силу, тоді як лівобережні області зазнали зниження цього показника через військові ризики. З позиції вимог регіональної економіки такі зміни слід оцінювати як критичні, оскільки вони означають загострення трудодефіцитності ринку праці [1, с. 90].

Серед основних соціально-економічних тенденцій ринку праці можна відзначити зростання мобільності робочої сили та збільшення частки неформальної зайнятості. Внутрішня міграція, викликана як економічними, так і безпековими чинниками, призвела до зростання безробіття у регіонах із найбільшою концентрацією внутрішньо переміщених осіб. Водночас, у цих регіонах спостерігається загострення дефіциту трудових ресурсів у певних галузях, таких як медицина, освіта та будівництво. Відбувається переформатування ринку праці, де зростає попит на працівників з високим рівнем кваліфікації, а потреби в низькокваліфікованій праці знижуються. Крім того, вагомим фактором трансформації ринку праці є розвиток цифрових технологій та дистанційної роботи. Діджиталізація економіки, яка прискорилася ще через пандемію, створила нові можливості для працевлаштування, особливо для молоді та висококваліфікованих фахівців.

Однак, цифровий розрив між регіонами залишається суттєвим, що вимагає впровадження державної політики з розвитку цифрової інфраструктури в сільських і селищних громадах. Можливим рішенням має стати підтримка сфер економіки, де людський фактор майже неможливо замінити роботом або нейронною системою [2, с. 76]. Зміни на ринку праці також підкреслюють важливість соціальної адаптації та підвищення кваліфікації працівників. Навички, які були затребувані ще кілька років тому, поступаються місцем новим компетенціям, пов’язаним із технологічними змінами та інноваціями. Програми перекваліфікації, орієнтовані на запити нових секторів економіки, таких як інформаційні технології, зелена енергетика, смарт-будівництво тощо, підтримка розвитку малого та середнього бізнесу можуть стати основою для відновлення економічного потенціалу в повоєнний період.

Окрім державної підтримки, важливим елементом трансформації ринку праці є роль територіальних громад і бізнесу в адаптації до нових умов. Стабілізація економічної ситуації в регіонах значною мірою залежить від спільних зусиль у відновленні інфраструктури, створенні нових робочих місць. В умовах релокації бізнесу та міграції населення, громади повинні зосереджуватися на довгострокових програмах економічного відновлення та залучення інвестицій. Особлива увага має бути приділена розвитку соціального підприємництва, яке може виступати каталізатором змін на місцевому рівні, забезпечуючи робочі місця та задовольняючи соціальні потреби населення.

Значні демографічні зміни, спричинені війною, також впливають на ринок праці. Великий відтік молоді за кордон створює ризики для відновлення економічного потенціалу країни. Повернення цих працівників, їх інтеграція в економічну систему України та залучення до інноваційних процесів можуть суттєво покращити ситуацію, але для цього потрібна ефективна політика стимулювання, яка включатиме сприятливі умови для ведення бізнесу, доступ до фінансових ресурсів і підтримку підприємницьких ініціатив.

Нарешті, важливим фактором є зміцнення інституційного середовища ринку праці: підвищення ефективності роботи служб зайнятості, поліпшення якості даних про ринок праці та створення сприятливих умов для розвитку трудової міграції всередині країни. Ці зміни мають бути узгоджені з довгостроковими цілями сталого розвитку, включаючи підтримку інновацій, розвиток соціального капіталу та зміцнення національної конкурентоспроможності. Важливими залишаються й процеси модернізації економічних і соціальних інституцій, а також підвищення якості життя, рівня освіти, культури взаєморозуміння та толерантності [3, с. 338].

Таким чином, соціально-економічні тенденції ринку праці в Україні демонструють складність і невизначеність. Трансформація соціально-трудових відносин потребує активної участі держави в стимулюванні економічного зростання, створенні робочих місць і забезпеченні соціальної підтримки для найбільш вразливих категорій населення. Цей процес вимагає комплексних підходів та активної співпраці між державою, бізнесом та громадами, що визначатиме прогрес соціально-економічного розвитку України.

Список літератури

1. Дяконенко О.І., Котенко Т.М. Трансформації регіональних ринків праці України в умовах війни. *Статистика України*. 2024. № 2. С. 85–94. DOI: 10.31767/su.2(105)2024.02.08

2. Чалюк Ю.О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Підприємництво та інновації*. 2023. № 26. С. 70–79. DOI: 10.32782/2415-3583/26.11

Сова О.Ю. Соціоекономічний погляд на демографічну ситуацію в Україні. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України: *зб. тез доповідей* Міжн. наук.-пр. конф.. Київ: КНЕУ, 2024. 408 с. С. 335-339. URL: https://ir.kneu.edu.ua/items/4ad5992d-9dc2-4235-aaec-cecbb38a1856

Сорока О.В.
к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Склярова С. Т.
здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

СИНДРОМ ВИГОРАННЯ: ПРОФІЛАКТИКА ТА УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

В умовах інтенсифікації трудових процесів та зростаючих психоемоційних навантажень на працівників, синдром професійного вигорання стає одним із найсерйозніших викликів для систем охорони праці в організаціях. Це явище, яке Всесвітня організація охорони здоров'я визнала професійним феноменом, що впливає на здоров'я працівників, потребує системного підходу до профілактики та управління в контексті загальної системи безпеки праці [1].

Професійне вигорання характеризується фізичним, емоційним та розумовим виснаженням, що розвивається внаслідок довготривалого впливу стресових факторів на робочому місці. За даними Міжнародної організації праці, до 40% працівників у розвинених країнах відчувають симптоми професійного вигорання різного ступеня вираженості[2]. Це призводить не лише до погіршення здоров'я працівників, але й до значних економічних втрат для організацій через зниження продуктивності праці та плинності кадрів.

Особливої актуальності проблема профілактики професійного вигорання набула в умовах пандемії та війни, коли різке збільшення робочого навантаження, розмивання меж між робочим та особистим часом при віддаленій роботі, а також загальна невизначеність створили додаткові стресові фактори для працівників. Дослідження, проведене McKinsey у 2022 році, показало, що рівень професійного вигорання зріс на 25% порівняно з допандемічним періодом[3].

Сучасний підхід до управління професійним вигоранням в системі охорони праці повинен базуватися на комплексній стратегії, що включає первинну профілактику, моніторинг психоемоційного стану працівників та систему реабілітаційних заходів.

За даними Harvard Business Review, організації, які впроваджують комплексні програми профілактики професійного вигорання, демонструють зниження рівня стресу серед працівників на 30% та підвищення продуктивності праці на 15-20% [4]. При цьому важливо враховувати, що ефективність таких програм значною мірою залежить від системності їх впровадження та підтримки з боку керівництва. Особливу увагу в системі профілактики професійного вигорання слід приділяти ранній діагностиці.

У таблиці 1, ми визначили ключові елементи даної стратегії, що на нашу думку є найбільш доцільним для впровадження в українські компанії.

Сучасні технології дозволяють впроваджувати автоматизовані системи моніторингу психоемоційного стану працівників, використовуючи різноманітні методики оцінки рівня стресу та втоми. Наприклад, використання спеціалізованих мобільних додатків та носимих пристроїв допомагає

відстежувати такі показники як варіабельність серцевого ритму, якість сну, рівень фізичної активності, що можуть бути індикаторами розвитку синдрому вигорання.

Таблиця 1

Елементи стратегії управління професійним вигоранням

Заходи	Зміст
Організаційні заходи	• впровадження гнучких графіків роботи; • чітке розмежування робочого та особистого часу; • оптимізація робочого навантаження; • створення ергономічних робочих місць; • забезпечення можливостей для професійного розвитку
Психологічна підтримка	• регулярні консультації з психологом; • тренінги з управління стресом; • програми розвитку емоційного інтелекту; • групові супервізії; • техніки релаксації та медитації.
Соціальна підтримка	• формування позитивного психологічного клімату в колективі; • розвиток системи наставництва; • організація командних заходів; • створення просторів для відпочинку та відновлення

Джерело: складено авторами

Важливим аспектом управління професійним вигоранням є навчання керівників навичкам розпізнавання ранніх ознак синдрому вигорання у підлеглих та методам надання первинної підтримки. Дослідження показують, що своєчасне втручання керівництва може знизити ризик розвитку важких форм професійного вигорання на 40%.

У контексті загальної системи охорони праці, заходи з профілактики професійного вигорання повинні бути інтегровані в загальну політику безпеки праці організації та відповідати вимогам міжнародних стандартів. Таким чином, ефективна профілактика та управління синдромом професійного вигорання вимагають комплексного підходу, що поєднує організаційні, психологічні та соціальні заходи. Інвестиції в програми профілактики професійного вигорання не лише сприяють збереженню здоров'я працівників, але й мають значний економічний ефект через підвищення продуктивності праці та зниження плинності кадрів. В умовах зростаючої інтенсифікації праці та психоемоційних навантажень, такі програми стають невід'ємною складовою сучасної системи охорони праці.

Список літератури

1. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. *World Health Organization (WHO)*. URL: http://surl.li/pcdtec (дата звернення: 23.10.2024).

2. Mental health at work. *International Labour Organization*. URL: http://surl.li/zkwegu (дата звернення: 23.10.2024).

3. The future of work after COVID-19 / S. Lund та ін. *McKinsey & Company*. URL: http://surl.li/trihwh (дата звернення: 23.10.2024).

How to Measure Burnout Accurately and Ethically. *Harvard Business Review*. URL:http://surl.li/myruom (дата звернення: 23.10.2024).

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

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Соціальне забезпечення означає форму матеріального забезпечення непрацездатних громадян і було закріплене у Міжнародному Пакті про економічні, соціальні та культурні права, ухваленому Генеральному Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року [1]. Право на соціальне забезпечення є фундаментальним правом людини, і кожна особа, незалежно від місця проживання, повинна мати забезпечений мінімальний рівень основного соціального захисту. Ці гарантії закріплені в Конвенції МОП № 102, яка визначає мінімальні стандарти соціального забезпечення [2]. З початку повномасштабного вторгнення країни-агресорки в Україну, понад 10 мільйонів українців змінили своє місце перебування, кількість внутрішньо переміщених осіб становить 4,6 млн. осіб, з яких – 3,2 млн. осіб переміщено після 24 лютого 2022 року. Зросла і кількість претендентів на одне робоче місце: замість 4 (в середньому) у 2021 році до 12 у 2022 році. Таким чином, навіть серед тих громадян, які до цієї фази війни сали постійну роботу, грошові заощадження та змогу себе забезпечити, станом на зараз багато з них потребують допомоги від держави і не лише [3].

Ідея цифровізації соціальної сфери, що включає соціальне забезпечення, пов'язана з удосконаленням механізмів надання соціальної підтримки, усунення адміністративних бар'єрів з метою полегшення взаємодії громадянина та уповноважених органів державної влади, від яких залежить надання соціальних благ. Тим часом, як свідчить практика, запровадження сучасних інновацій у сфері соціального захисту призводить до виникнення нових проблем.

Процеси цифровізації, що відбулися у нашій країні, сприяли появі нових, нетипових форм зайнятості — непостійної зайнятості, тимчасової зайнятості, самозайнятості тощо. У зв'язку з цим законодавство про соціальне забезпечення, орієнтоване в основному на традиційні правовідносини за трудовим договором, цивільно-правовим договором на виконання робіт та надання послуг, діяльність індивідуальних підприємців та осіб, які займаються приватною практикою, зіткнулося із серйозними викликами. Як підкреслює І. М. Новак, у процесі переходу від традиційної зайнятості до нестандартних і нестабільних форм спостерігається відмова від колективних підходів на користь індивідуальних. При цьому з трудових відносин фактично виключається частина економічно активного населення, яке працює в неформальному секторі, а також існують явища тіньової зайнятості та прихованих трудових відносин [4, с. 93].

Ратифікація Україною Конвенції МОП № 102 [5] та підписання європейського кодексу соціального забезпечення обумовило зв'язок у системі державного регулювання трудових відносин і соціального страхування. У сучасній системі трудових відносин працівник і роботодавець мають статус застрахованої особи та страхувальника в рамках загальнообов'язкового державного соціального страхування. У випадку нещасного випадку на

виробництві, хвороби, інвалідності або безробіття працівник отримує страхові виплати. Роботодавець, виступаючи як страхувальник, є платником єдиного страхового внеску.

Фахівцями зазначається, що через усунення трудових відносин у бік нетипових відносин та їх неправильної юридичної кваліфікації зменшується кількість застрахованих у системах соціального страхування. Як наслідок, особи, які працюють на онлайн-платформах, не отримують соціальне забезпечення на достатньому рівні, а системи соціального страхування дестабілізуються.

Окрім появи нових форм зайнятості, у цифровій економіці розширюються можливості електронної взаємодії громадян з уповноваженими державними органами у сфері соціального забезпечення. Очевидною перевагою такої взаємодії є безконтактне отримання соціальних гарантій та пільг шляхом надсилання відповідних заяв із використанням мережі Інтернет. Така ситуація потребує створення програм захисту існуючих баз даних від шахрайських атак, які б не допускали створення умов для несанкціонованого доступу до персональних даних громадян, розкрадання коштів з їхніх рахунків, обману та зловживання довірою.

На жаль, в даний час дистанційні електронні сервіси, що використовуються ПФУ, не є досконалими та не дозволяють належним чином виконати віддалено функції ідентифікації громадянина та встановлення справжності його волевиявлення.

Цифровізація економіки активно стимулює розвиток соціальної сфери у напрямі використання сучасних передових технологій та процесів. Надання багатьох соціальних послуг спростилося завдяки використанню єдиного порталу державних послуг (ДІЯ), але також виникли труднощі, з якими раніше не доводилося мати справу. Недостатня увага держави до функціонування електронних цифрових сервісів, їх розвиток, випереджальне оновлення законодавчої бази замість очікуваної віддачі іноді дає зворотний ефект.

Не менш важливою є і проблема визначення доходів та витрат громадян для оцінки їхньої потреби у наданні заходів соціальної підтримки від держави. Цифрові технології, що дозволяють створювати та зберігати бази даних, що містять відомості про майновий стан громадян, могли б використовуватися для всебічного аналізу та оцінки потреби кожної конкретної сім'ї у тих чи інших видах соціального забезпечення на певних життєвих етапах — одруження або розірвання шлюбу, народження дитини (дітей), придбання нерухомості, вихід на пенсію, наявність інвалідності. Використання цифрових технологій, що дозволяють виявляти та оцінювати рівень майнової забезпеченості громадян, може бути розширено. З метою обґрунтованого контролю за витрачанням бюджетних коштів на виплату допомоги можна було б відстежувати за допомогою електронних систем не лише доходи, а й витрати одержувачів допомоги, включаючи тих громадян, які приховують свої доходи. За таких умов відмова у призначенні та (або) виплаті допомоги (надання соціальних послуг) можлива, якщо виявиться, що витрати громадян (наприклад, придбання дорогого автомобіля чи інших предметів розкоші, відпочинок на престижних курортах тощо) перевищують розміри їх доходів

Отже, розвиток інноваційних технологій та впровадження їх у різні сфери не обійшло стороною та сферу соціального забезпечення. На тлі очевидних позитивних зрушень, пов'язаних з розширенням дистанційних (безконтактних) способів оформлення виплат, отримання пільг та соціальних послуг, не можна не відзначити і складності, що виникають при цьому. Як і раніше, зберігаються непрості процедури, що вимагають подання величезної кількості документів, а також відповідності додатковим критеріям. Критерії не можна однозначно визнати вдалими та об'єктивними, скоріше навпаки, вони виступають певним обмеженням для окремих категорій громадян, які дійсно потребують заходів соціальної підтримки, але за формальними ознаками не підходять під встановлені вимоги. Потрібно скоригувати систему електронних сервісів, роблячи їх більш прив'язаними до конкретної життєвої ситуації та потреб кожного громадянина, виходячи зі сформованих про нього відомостей, наявних у розпорядженні уповноважених державних органів. Вважаємо, що нові можливості, які надають сучасні цифрові технології, цілком могли б використовуватися для вирішення проблем у сфері соціального забезпечення. Зокрема, особи, які працюють на цифрових платформах, легалізовані як самозайняті або не мають офіційного статусу, повинні бути визнані застрахованими особами з метою обчислення та сплати ними страхових внесків на соціальне страхування. На державу необхідно покласти обов'язок забезпечення підвищених заходів захисту персональних даних громадян та відомостей про пенсійні накопичення від несанкціонованого доступу до таких відомостей та їх використання шахраями. До перспективних напрямів розвитку автоматизованих систем збору та обробки інформації про майнові права громадян у сфері соціального забезпечення належать облік даних про доходи і витрати громадян, визначення життєвих умов і категорії громадянина, що потребує, для надання адресної соціальної допомоги та надання заходів соціальної підтримки.

Список літератури

1. Агавердієва Х. Ф., Іванісов О.В., Лебединська О.С. Соціальне забезпечення і соціальний захист: взаємозв’язок зазначених категорій. *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2018. № 17. P. 8–11

2. Конвенція МОП 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» 1952 р. URL: https: //zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011 (дата звернення 8.10.224).

3. Кошеленко К. Цифровізація соціальної сфери. Чому це важливо під час війни? URL: http://surl.li/jrnmv (дата звернення 8.10.224).

4. Новак І.М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекарізація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С.92-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_1_16 (дата звернення 8.10.224).

5. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні рівні соціального забезпечення № 102: Закон України Верховною Радою України від 16.03.2016 р. № 1024-VIII. URL: https: //zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text (дата звернення 8.10.224).

Сорока О.В.
к. е. н., доцент, кафедри управління персоналом і економіки праці,
Полякова В.В.
Здобувачка освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНА ТА ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАХОДІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Заходи з охорони праці мають подвійний ефект: соціальний та економічний. Їх впровадження спрямоване як на збереження життя і здоров'я працівників, так і на підвищення продуктивності. Робоче середовище, що включає технологічне обладнання, інструменти та меблі, безпосередньо впливає на стан людини протягом робочого дня.

Належні умови праці (рис. 1.1) впливають на ставлення до роботи, настрій, енергію та тривалість працездатності. Умови праці, які забезпечені неналежним чином, призводять до зниження продуктивності, підвищення втомлюваності та помилкових дій і непередбачуваних наслідків.

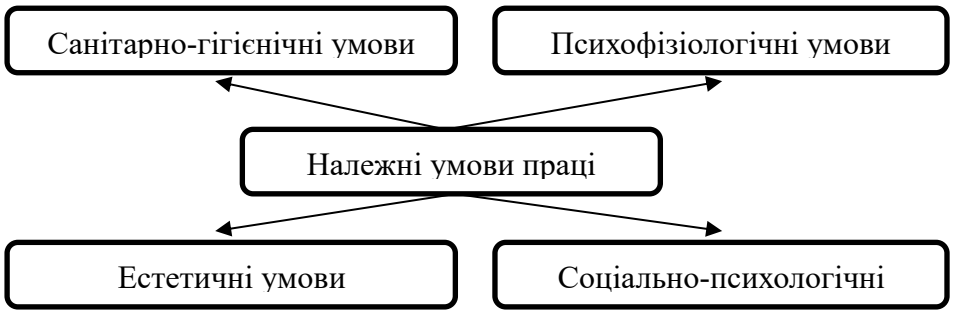


Рис. 1.1 Аспекти належних умов праці

Джерело: складено за [1, с.69]

Економічна ефективність описаних умов праці потрібна для оцінки організаціями своїх заходів щодо охорони праці. Основними завданнями в даному випадку є обґрунтування планових заходів, вибір оптимальних рішень, оцінка фактичної ефективності заходів, аналіз управління процесами, розрахунок інвестицій, визначення системи стимулювання.

Соціальна ефективність визначає рівень витрат на покращення умов праці, зниження травматизму, захворюваності та плинності кадрів на підприємствах і в економіці загалом [2, с. 45]. Розглянемо, за якими показниками визначаються економічна та соціальна ефективність заходів з охорони праці. Для оцінки економічної ефективності використовують показник річної економічної ефективності та термін окупності. Для оцінки соціальної – коефіцієнти: частоти травматизму та захворюваності і тяжкості травматизму та захворюваності [3, с. 38].

Отже, покращення умов праці, підтримання шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища на належному рівні супроводжується не лише

соціальним, а й економічним ефектом. Розглянемо, який позитивний вплив дають дані аспекти (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Якісні риси ефективності заходів з охорони праці

	Економічна ефективність	Соціальна ефективність
Якісні характеристики та результати	Подовження періоду професійної діяльності	Оптимізація робочого простору
	Підвищення продуктивності праці	Зниження шкідливих впливів
	Зниження витрат на компенсації	Зміцнення корпоративних традицій
	Зменшення витрат через травматизм	Медичне забезпечення
	Оптимізація використання робочого часу	Гарантії безпечних умов праці

Джерело: складено за [2, с.46]

Економічна ефективність заходів з охорони праці визначається співвідношенням між покращенням умов праці та витратами на їх впровадження. У результаті подовжується період діяльності, підвищується продуктивність, знижуються витрати на нещасні випадки, пільги, компенсації. Економічна цінність охорони праці вимірюється результатами, отриманими за зміни соціальних показників при поліпшенні умов праці [4, с. 45].

Взаємозв'язок соціального та економічного ефектів є синергетичним: соціальні покращення створюють економічні вигоди, економічні результати забезпечують соціальний розвиток, формуючи позитивний цикл. Прості рекомендації щодо підвищення ефективності можуть дати значні результати для підприємств (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рекомендації щодо підвищення соціальної та економічної ефективності

	Рекомендації	Результати
Економічна ефективність	Впровадження автоматизованих систем контролю безпеки	Зниження витрат на ліквідацію наслідків аварій та травм
	Інвестування в сучасне безпечне обладнання	Зменшення простоїв виробництва через несправності або аварії
	Проведення регулярного аудиту та оцінки ризиків	Оптимізація витрат на страхування та компенсації
	Розробка системи економічного стимулювання безпечної праці	Підвищення продуктивності праці за рахунок зменшення травматизму
Соціальна ефективність	Організація регулярних тренінгів з охорони праці та техніки безпеки	Підвищення рівня обізнаності та відповідальності працівників
	Забезпечення працівників якісними засобами індивідуального захисту	Зниження рівня професійних захворювань та травматизму
	Створення ефективної системи реагування на інциденти	Підвищення довіри працівників до системи охорони праці
	Залучення працівників до процесу розробки та впровадження заходів безпеки	Посилення корпоративної культури та підвищення лояльності персоналу

Джерело: складено авторами

Належні умови праці, що включають санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціально-психологічні аспекти, безпосередньо впливають на ставлення до роботи, настрій, енергію та тривалість працездатності персоналу.

Для підвищення економічної ефективності охорони праці важливо зосередитись на впровадженні сучасних технологій, оптимізації процесів та інвестиціях у безпеку. Це допомагає зменшити витрати, пов'язані з нещасними випадками та простоями. Зокрема, впровадження автоматизованих систем контролю безпеки суттєво скорочує витрати на ліквідацію наслідків аварій та травм. Регулярний аудит та оцінка ризиків дозволяють оптимізувати страхові витрати та компенсації. Розробка системи економічного стимулювання безпечної праці також сприяє зростанню продуктивності через зменшення травматизму.

Соціальна ефективність охорони праці досягається шляхом підвищення обізнаності працівників, формування культури безпеки та їх активного залучення до процесів охорони праці. Проведення регулярних тренінгів з охорони праці та техніки безпеки підвищує рівень усвідомленості та відповідальності персоналу. Ефективна система реагування на інциденти зміцнює довіру працівників до заходів з охорони праці. Залучення персоналу до розробки та впровадження заходів безпеки посилює корпоративну культуру та підвищує лояльність.

Охорона праці має комплексний характер, де соціальні та економічні аспекти взаємодоповнюють один одного. Забезпечення безпечних умов праці підвищує продуктивність, знижує витрати та покращує репутацію підприємства. Це, в свою чергу, сприяє сталому розвитку організації, залученню кваліфікованих фахівців та загальному підвищенню якості життя працівників.

Список літератури

1. Бурковський В. Теоретичні основи забезпечення сприятливих умов праці. *Інноваційний потенціал сучасної науки* : зб. наук. пр. всеукр. наук.-практ. конф., м. Кам’янець-Подільський, 18 трав. 2023 р. С. 68. URL: https://kafturyzmu.kpnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/zbirnyk-2.pdf#page=68 (дата звернення: 10.10.2024).

2. Didur K., Dmitryuk S. Economic efficiency of implementing working measures. *Agrosvit*. 2020. № 5. С. 45. URL: https://doi.org/10.32702/2306-6792.2020.5.43 (дата звернення: 10.10.2024).

3. Полукаров Ю. Специфіка методології прогнозування виробничого травматизму та професійної захворюваності. *Екологія та охорона праці*. 2021. № 5. С. 36–42. URL: https://doi.org/10.20535/2707-2096.5.2021.230702 (дата звернення: 10.10.2024).

4. Дмитрюк С. П. Соціальна та економічна ефективність заходів з охорони праці. *Актуальні питання науки, освіти та технологій в умовах сучасних викликів* : Міжнар. наук.-практ. конф. Кременчук, 2023. С. 45. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/59035/1/9%20травня_1_частина.pdf#page=45 (дата звернення: 10.10.2024).

Сорока О.В.
к.е.н.,доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет
Шаула О.Д.
Здобувач освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ОХОРОНА ПРАЦІ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Дистанційна робота – це форма організації праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза традиційним офісним середовищем [1]. Вона передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій для зв'язку з колегами та виконання робочих завдань. Така форма праці економить час, що витрачається на шлях до роботи, а також надає гнучкість у графіку, але вимагає від працівників високого рівня самоорганізації.

1. На дистанційних працівників так само поширюється трудове законодавство України, в тому числі право на безпечні і здорові умови праці за ст. 43 Конституції України [2], право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або смерті, а також право на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови умови праці [3].

У статті 14 Закону України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII «Про охорону праці» вказано, що, при роботі за договором про дистанційну роботу, відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на робочому місці самостійно несе працівник [4]. На роботодавця, в свою чергу, покладається обов'язок регулярно проводити інструктаж працівника з питань безпеки та охорони праці. Окрім того, роботодавець несе відповідальність за те, щоб усе обладнання та виробничі засоби, надані працівнику, були технічно справними та безпечними у використанні [5].

2. Проведення інструктажів з охорони праці є важливим аспектом забезпечення безпеки працівників при дистанційній роботі. Ці інструктажі охоплюють питання безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Особливістю проведення інструктажів для дистанційних працівників є можливість їх проведення в онлайн-форматі. Підтвердженням проведення інструктажу в такому випадку вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. Це дозволяє забезпечити належний рівень інформованості працівників про правила безпеки праці, незважаючи на їх фізичну віддаленість від основного робочого місця.

Задля комплексного забезпечення безпеки праці, інструктажі варто планувати для різних стадій адаптації працівника та різних задач. Наприклад, вступні інструктажі для нових працівників, регулярні, позапланові, цільові у разі виконання працівником незвичної для нього роботи [6].

3. В умовах воєнного стану та масової еміграції населення України все більше людей працюють дистанційно. У 71% вітчизняних компаній за кордоном перебуває до 10% працівників. Серед працівників, що проживають в Україні, 22%

працює/працювали в онлайн-режимі, ще 19% - у гібридному. Така розповсюдженість вимагає окремої уваги роботодавців до пристосування до особливостей дистанційної праці задля підвищення ефективності онлайн-працівників.

Особливо важливими є питання стабільності зв'язку, електропостачання та доступу до інтернету, які напряму впливають на можливість виконання дистанційної роботи [7]. Відсутність чітких механізмів компенсації за використання особистого обладнання та відшкодування витрат може стати причиною конфліктів між працівниками та роботодавцями, а також створювати додаткові ризики для належної організації охорони праці.

Всесвітньо актуальним питанням також є ефективна організація дистанційної праці. До методів підвищення продуктивності дистанційних працівників належать: впровадження сучасних цифрових інструментів для управління завданнями та комунікації, організація гнучного робочого графіку, підлаштування системи мотивації під потреби дистанційних працівників, а також регулярна зворотна комунікація та менторство.

4. Під час дистанційної роботи працівники можуть зіткнутися з почуттям ізоляції через відсутність живого спілкування з колегами. Постійна робота в домашньому середовищі та зменшення соціальних контактів можуть негативно вплинути на їх психоемоційний стан, що часто призводить до зниження мотивації, концентрації і виникнення емоційного вигорання [8].

Важливим є створення умов для підтримання психологічного здоров'я, особливо в умовах війни, коли додатковий стрес стає повсякденною частиною життя. Роботодавці можуть запобігти цим проблемам, впроваджуючи регулярні онлайн-зустрічі та підтримуючи постійну комунікацію між членами команди. Це сприяє зміцненню відчуття приналежності та залученості, а також допомагає вирішувати професійні й особисті труднощі працівників. Варто також організовувати неформальні віртуальні заходи, які можуть слугувати заміною традиційним обіднім перервам чи командним зустрічам. Окрім цього, роботодавці повинні заохочувати працівників до участі в тренінгах з тайм-менеджменту та управління стресом. Такі заходи допоможуть працівникам краще організовувати свій робочий день і балансувати між роботою та особистим життям, що є важливим для збереження їхнього емоційного здоров'я і підвищення продуктивності під час дистанційної роботи.

5. Технічні вимоги до організації робочого місця дистанційного працівника мають відповідати загальним нормам охорони праці та враховувати специфіку роботи з комп'ютерним обладнанням. Робоче місце повинно мати достатнє природне та штучне освітлення (не менше 300-500 люкс), при цьому джерела світла не мають створювати відблиски на екрані монітора [9].

Важливим є забезпечення ергономічного розташування обладнання: монітор має знаходитися на відстані 60-70 см від очей працівника, клавіатура - на поверхні столу на відстані 10-30 см від краю. Робочий стілець повинен мати регульовану висоту сидіння та спинки для підтримки правильної постави. Рекомендується також забезпечити належну вентиляцію приміщення та підтримувати оптимальний температурний режим (18-22°C).

6. Отже, для забезпечення ефективної та безпечної організації дистанційної праці, особливо в умовах воєнного стану, рекомендується впроваджувати комплексний підхід, який поєднує правові, технічні та організаційні заходи. Важливо, щоб роботодавці брали до уваги специфіку дистанційної роботи, забезпечуючи працівникам необхідне обладнання, стабільні умови зв'язку та електропостачання. Водночас працівники повинні нести відповідальність за створення безпечного середовища для виконання своїх обов'язків.

Рекомендації для покращення ситуації включають регулярні онлайн-інструктажі з охорони праці, створення чітких механізмів компенсації за використання особистого обладнання та активне використання сучасних цифрових інструментів для підвищення продуктивності. Не менш важливим є приділення уваги психологічному здоров'ю працівників через регулярні комунікації та заходи з командотворення, що допоможе запобігти емоційному вигоранню та підтримати продуктивність праці. Успішна реалізація заходів з охорони дистанційної праці допоможе підвищити безпеку і продуктивність праці в будь-яких умовах.

Список літератури

1. Волинець Р., Бахновська І. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук*. 2024. С. 66–71.

2. Тихонович О. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості. *Науковий вісник ужгородського національного університету. Серія: право*. 2024. Т. 2, № 83. С. 56–61.

3. Створення безпечних і нешкідливих умов праці. Державний нагляд за охороною праці WikiLegalAid. WikiLegalAid. URL: http://surl.li/xtlepi (дата звернення: 10.10.2024).

4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : станом на 24 серп. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення: 10.10.2024).

5. Дистанційна робота: як проводити інструктаж з охорони праці? - *Охорона праці і пожежна безпека.* Охорона. URL: https://oppb.com.ua/news/dystanciyna-robota-yak-provodyty-instruktazh-z-ohorony-praci (дата звернення: 10.10.2024).

6. Інструктажі з питань охорони праці: види, особливості проведення. KadrEX. URL: https://profpressa.com/news/instruktazhi-z-pitan-okhoroni-pratsi-vidi-osoblivosti-provedennia (дата звернення: 10.10.2024).

7. Іванов О., Котова Л. Щодо переваг та ризиків дистанційної роботи у сучасних реаліях. VIII Юридичні могилянські читання: Всеукр. наук.- практ. конф.: програма та тези / ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2023. С. 58–63.

8. Bouchard L., Meunier S. Promoting remote workers' psychological health: Effective management practices during the COVID-19 crisis. Canadian journal of administrative sciences / revue canadienne des sciences de l'administration. 2022. URL: https://doi.org/10.1002/cjas.1664 (date of access: 10.10.2024).

9. Охорона праці офісних працівників: організація та обладнання робочого місця. *Охорона праці і пожежна безпека*. URL: https://oppb.com.ua/news/ohorona-praci-ofisnyh-pracivnykiv-organizaciya-ta-obladnannya-robochogo-miscya (дата звернення: 10.10.2024).

Чусова О. М.
к. пед. н., ст. викладач кафедри
мовної та психолого-педагогічної підготовки,
Одеський національний економічний університет

КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ У ВОЄННИЙ ЧАС

Російська агресія та військові дії на території України активізували нагальну потребу в психосоціальній допомозі населенню країни. Пережиті моральні та матеріальні втрати, загроза життю та здоров'ю, кардинальна зміна умов життя, невизначеність майбутнього, зміна соціального статусу та життєвих орієнтирів, соціальна дезадаптація спричинили зростання чисельності осіб, які отримали травматичний досвід в умовах надзвичайної ситуації збройного конфлікту. Поряд з цим спостерігається втрата особистісної цілісності, професійної самоефективності, психологічного благополуччя та сенсу життєдіяльності особистості. Загострення соціально-психологічної напруженості в умовах нестабільності воєнного часу визначає особливо актуальним питання про психосоціальну допомогу особистості в кризовій ситуації.

Психосоціальна допомога полягає у наданні первинної психологічної допомоги, соціальної підтримки людям, які перебувають у важкій життєвій ситуації та організації комплексу умов для відновлення втраченої психосоціальної рівноваги, продуктивної адаптації у змінених умовах життєдіяльності, пошуку ресурсів особистості і ресурсів соціального середовища для подолання труднощів у життєдіяльності Психосоціальна допомога спрямована на подолання травматичного досвіду, віктимності і соціопатичних тенденцій розвитку девіантної поведінки та забезпечення умов і можливостей ефективної соціальної адаптації за допомогою психологічної, соціальної та правової допомоги, організації психокорекційних заходів. Варто відзначити, що вона реалізується у наступних формах:

1. Емоційно-смислова та екзистенційна підтримка особистості, яка спрямована на усвідомлення людиною ціннісно-смислових основ життєдіяльності, вміння здійснювати свідомий та відповідальний вибір, відчувати та розуміти власні бажання, сміливо та мужньо відповідати викликам реальності. Така підтримка активізує автентичну самоактуалізацію індивіда у складних соціокультурних умовах, допомагає визначити ціннісно-смислові орієнтири побудови життя.
2. Соціально-психологічний супровід кризової особистості як особлива форма пролонгованої психологічної і соціальної допомоги реалізується в супроводжувальній медіації посттравматичних особистісних трансформацій індивіда [1].

Умовою ефективності реалізації психосоціальної допомоги є комплексне впровадження таких стратегій травмочутливого соціально-психологічного супроводу:

- комунікативна (спрямована на відновлення довіри, взаєморозуміння, подолання відчуження, формування почуття єдності з групою);
- стратегія зміни ставлення до травматизації (спрямована на формування ставлення до пережитої травми як до ресурсу, що передбачає спільні переінтерпретації життєвих випробувань та пошук нових ціннісно-смислових орієнтирів);
- стратегія фасилітації само- і взаємодопомоги (спрямована на підвищення самостійності й відповідальності постраждалої людини, вірність власним життєвим орієнтирам, організацію ресурсної взаємодії з оточенням);
- стратегія сприяння самореалізації (спрямована на підвищення уваги до саморозвитку людини, на реалістичне проєктування майбутнього) [4].

Завдання психосоціальної допомоги в часи війни є: забезпечення психологічної захищеності, діагностика психологічного стану постраждалих, стабілізація їх психо-емоційного стану та раціональному сприйманні своєї життєвої ситуації, інтеграція постраждалих в мікросередовище (сім'ї, громади, суспільства), соціально-педагогічний патронат, розвиток здатності до швидкого відновлення після психотравмівного впливу, формування психічної стійкості до стресових ситуацій, психічного ресурсу для подолання життєвих криз,активізація самопізнання, саморегуляції та самоконтролю [3].

Особливе місце в системі психосоціальної допомоги займає консультування, акцентоване на взаємодію з особами з ознаками гострого стресу або гострого психоемоційного стану; з симптомами дезадаптації, психічної травми (безсоння, флешбеки, спогади, кошмари, емоційне збудження, висока тривожність); з депресивним станом, суїцидальними намірами чи спробами; міжособистісними конфліктами; труднощами з комунікацією та спілкуванням в соціумі. В залежності від особливостей життєвої ситуації використовується консультування у формі:

- групових психоедукаційних послуг;
- індивідуальної психоосвіти;
- надання першої психологічної допомоги (допомога особистості у стані дистресу внаслідок щойно пережитої важкої кризової події);
- кризової інтервенції (зниження негативної дії травматичної події, превенція психопатології);
- кризової психосоціальної підтримки (соціально-психологічний супровід особистості у кризовому стані).

Консультування є одним із ефективних методів допомоги клієнтам, які є отримувачами соціальних послуг. Закон України «Про соціальні послуги» визначає соціальну послугу консультування як комплекс заходів, що спрямовані на усунення/пристосування обмежень життєдіяльності, підтримку соціальної незалежності, збереження та продовження соціальної активності особи або сім’ї, необхідних для виходу зі складної життєвої ситуації та адаптації до нових умов соціального середовища. В Державному стандарті охарактеризовано зміст вищезазначеної соціальної послуги:

- допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх розв’язання та залучення отримувача соціальної послуги до вирішення власних проблем, складання плану виходу зі складної життєвої ситуації;
- представлення інтересів, надання інформації з питань соціального захисту населення, сприяння в отриманні правової допомоги та інших соціальних послуг відповідно до виявлених потреб;
- надання психологічної допомоги;
- корегування психологічного стану та поведінки в повсякденному житті;
- сприяння навчанню, формуванню та розвитку соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції;
- допомогу в зміцненні/відновленні родинних і суспільно корисних зв’язків;
- сприяння у працевлаштуванні (проведення експертизи потенційних професійних здібностей, професійної орієнтації) [2].

Здійснення каунселінгу відбувається на основі гуманістичного, психодинамічного, когнітивно-біхевіористочного, еклектичного та салютогенного підходів з дотриманням основних принципів консультування (визнання клвєнта суб'єктом саморозвитку, його вільна згода на взаємодію, недопустимість психологічного тиску, конфіденційність консультацій, пріоритетність рішення та відповідальності клієнта у виборі стратегій подолання його проблематики). Внаслідок соціально-психологічної консультації особистість набуває здатність приймати життєвоважливі рішення та пристосовуватися до середовища, опановує нові моделі поведінки та вивчає альтернативні шляхи, переосмислює життєві цінності та відновлює продуктивні взаємозв'язки з соціумом.

Список літератури

1. Консультування в системі психосоціальної допомоги дітям і сім’ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій / заг. ред. В. Г. Панок, І. І. Ткачук. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2019. 144 с.

2. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування : наказ Міністерства соціальної політики від 02.07.2015 № 678. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text (дата звернення: 21.10.2024).

3. Технології психосоціальної допомоги дітям і сім’ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (з досвіду роботи) / за наук. ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ : Ніка-Центр, 2021. 118 с.

4. Титаренко Т. М. Посттравматичне життєтворення: способи досягнення психологічного благополуччя : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020.160 с.

НОТАТКИ

Електронне наукове видання

ІІ МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

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

(м. Одеса, *25-26 жовтня 2024 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 від 08 листопада 2024 р.)

Ум. друк. арк. 15,78