



POLTAVA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND TRADE

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIII Міжнародної
науково-практичної конференції

(м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року)



Полтава
2022

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ» (ПУЕТ)**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року)

*За загальною редакцією д. е. н., професорки
Т. А. Костишиної, к. е. н., доцентки Л. В. Степанової*

**Полтава
ПУЕТ
2022**

УДК 331.1:330:004.9(082)
А43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія:

Т. А. Костишина, д. е. н., професорка, завідувачка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Л. В. Степанова, к. е. н., доцентка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

**Актуальні проблеми та перспективи розвитку соціально-
A43 трудових відносин в умовах змін : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної, Л. В. Степанової. – Полтава : ПУЕТ, 2022. – 121 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр., рос. та англ. мовами.**

ISBN 978-966-184-439-0

У збірнику подано матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася у Вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі». Конференцію проведено в межах науково-дослідної роботи «Ефективність інвестицій у людський капітал на підприємствах у сучасних умовах» (держ. реєстр. номер 0112U001077). Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями теорії і практики розвитку соціально-трудових відносин.

УДК 331.1:330:004.9(082)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-439-0

СПІВОРГАНІЗАТОРИ

Batumi Shota Rustaveli State University (Грузія)

ISMA University of Applied Sciences (Латвія)

Academy of Economic Studies (Республіка Молдова)

Національний інститут економічних досліджень
(Республіка Молдова)

University of Szczecin, Institute of Political and Security
Studies (Польща)

Universitat Politècnica de València (Іспанія)

Collegium Mazovia Innowacyjna Szkoła Wyzsza
(Польща)

Батумський учбовий університет навігації (Грузія)

Національний інститут економічних досліджень
(Грузія)

Академія бізнесу Грузії (Грузія)

Міжнародний Науковий, Освітній та Учбовий Центр
(Естонія)

МОДЕЛЬ ЗАЙНЯТОСТІ У ДЗЕРКАЛІ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПРОФЕСІЙНИЙ ВИМІР

А. М. Колот,

*д. е. н., професор, проректор з
науково-педагогічної роботи;*

О. О. Герасименко,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
інноваційної та інвестиційної діяльності
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

Карколомні трансформації інформаційно-комунікаційного, технологічного, інституціонального, демографічного характеру спричиняють глибокі перетворення у чинниках економічного розвитку, методах господарювання, системі суспільного поділу та організації праці, в життєвих цінностях та пріоритетах економічного активного населення. «На виході» цих трансформацій маємо докорінні зміни у всіх сферах економічного, соціального, суспільного буття, новий формат світу праці та зайнятості, нове мережеве суспільство.

Реальність є такою, що карколомні зміни, про які йшлося вище залишається не поясненими як в плані їхньої природи, так і особливо соціальних наслідків для людини цифрової доби. Залишаються відкритими запитання: «Якими буде людський вимір цифрової економіки?», «Яким буде баланс зисків і втрат для соціуму за розбудови «безлюдної» економіки?», «Як адаптуватися до глобальних змін, як і стають не виключенням, а правилом?», «Як, за якого інструментарію прогнозувати зміни у світі праці та зайнятості?».

Маємо усвідомити, що період опису змін, констатації загального, очевидного, продукування фрагментарних конструктів давно минув. За використання сучасного наукового потенціалу, міждисциплінарного підходу має бути сформована нова теорія соціально-трудоного розвитку, що пояснює достеменно природу світу праці і світу самих людей за цифрової доби, їхні ресурси, конкурентні переваги і водночас «провали», нові механізми, інструменти функціонування та регулювання.

Особливо наочно динаміка глобальних різновекторних змін, нестабільності, передбачуваності, асиметрій в різних їх проявах простежується на прикладі сфери зайнятості, у центрі якої знаходиться економічно активна людина з накопиченим трудовим потенціалом, мотиваціями, цінностями трудового життя. До останнього часу наукові дискусії з соціально-трудової проблематики в цілому і проблематики зайнятості, зокрема, концентрувалися навколо традиційних питань ринку праці і зайнятості – зміни попиту і пропозиції робочої сили, дисбалансу ринку робочої сили і ринку робочих місць, затребуваності чи незатребуваності окремих видів професійних занять, підвищення мобільності та конкурентоспроможності робочої сили. Втім реалії сьогодення та обрії майбутнього вимагають переміщення наукових дискусій та наукового забезпечення трансформації та розвитку соціально-трудової сфери з традиційної проблематики – до питань іншого порядку і серед них: передбачення радикального скорочення потреби у робочих місцях; як підготуватися до «безробітного майбутнього»; якими має бути перехід до «майбутнього без роботи»; як стимулювати пошук життєвих пріоритетів за майбутнього постпраці та яким має поставити планування майбутнього людиною цифрової доби; якими мають бути за змістом, інструментальним наповненням новітні складові соціально-економічної, соціально-трудової політики; як прогнозувати майбутнє постпраці.

Саме в руслі озвученого вище перебувають дослідження, що виконуються представниками наукової школи з соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

У межах проблематики впливу цифровізації на сферу праці та зайнятості зазначеною вище школою здійснюється пошук новітніх підходів до розробки моделі зайнятості – XXI, імплементації цієї моделі в конструкт нової (цифрової) економіки та систему стійкого соціально-трудового розвитку. Стаття, що представлена на науково – практичну конференцію, містить аргументацію авторського підходу щодо моделі зайнятості за нової цифрової доби як симбіозу трансформаційних ефектів цифровізації, що мають конструктивні та деструктивні наслідки.

Авторська позиція є логічним продовженням наукових досліджень прогностичного характеру, які охоплюють передбачення світу праці та зайнятості на найближчу та віддалену перспективу¹, та враховують досвід зарубіжних країн, що досягли найбільшого прогресу у царині цифровізації. Світова практика наукового опрацювання параметрів ринку праці та зайнятості у найближчому та далекому майбутньому цілком правомірно у якості основ форсайт-аналізу розглядає професійний вимір зайнятості, конструктивні та деструктивні зміни у соціально-трудових відносин під впливом «цифри» у самому широкому її розумінні. Саме на цих позиціях перебувають і представники наукової школи з соціоекономіки та управління персоналом, яку маємо за честь представляти. Проведені дослідження переконують у тому, що інтенсивне проникнення цифровізації у всі «пори» економічної діяльності, переведення бізнес-процесів у цифрове середовище обумовлює кардинальну переформатизацію професійного виміру нової економіки, масштаби та структуру професійної зайнятості.

За нашим методологічним засновком трансформаційні наслідки цифровізації для професійної зайнятості можна звести до двох укрупнених груп: **конструктивних і деструктивних**.

Конструктивні ефекти цифровізації проявляються, перш за все появі новітніх товарів та послуг, поповненні світу професій новими, нерідко екзотичними, інтегрованими, міждисциплінарними за змістом виконуваних професійних завдань; продукуванні «зайнятості майбутнього».

Деструктивні ефекти цифровізації мають прояв у заміщенні працівників як результат передачі їхніх функцій машинам та цифровим технологіям; інтенсивному зниженні попиту на компетентності, які ще вчора були домінуючими; формуванні «безробітного майбутнього». Схема авторського концепту трансформаційних наслідків цифровізації для сфери праці та зайнятості наведена на рис. 1.

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : моногр. Київ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 488 с.



Рисунок 1 – Схема авторського концепту трансформаційних наслідків цифровізації для сфери праці та зайнятості [авторська розробка]

У розвиток наведеного вище акцентуємо на тому, що і позитивні (конструктивні), і негативні (деструктивні) наслідки цифровізації, які інтенсифікуються у всіх сферах економічного і суспільного буття, виникають у процесі багатовекторних, масштабних, глибинних перетворень – трансформацій. Тому як перші, так і другі є трансформаційними. При цьому одні із них мають

переважно руйнівний, «вихолощувальний» характер, а інші – створюючий, продукуючий.

Фокусуємось на розробці моделі зайнятості – XXI як реакції на зміну світу праці і зайнятості під впливом надмасштабного, надглибокого і надпротирічливого процесу цифровізації нами проведено попередній аналіз наукових здобутків у цій царині, що належать вітчизняним і зарубіжним науковим школам. Цей аналіз засвідчив домінування досліджень, прогнозів предметом яких є деструктивні ефекти. Водночас залишаються мізерними дослідження явищами, тенденцій, домінантів, ефектів, за яких змінюється сам формат, характер професійної діяльності, зростає продуктивність праці, однак загроза повного заміщення живої праці машинами і цифровими технологіями відсутня або ж конструктивні ефекти перевищують деструктивні.

Акцентуємо на тому, що попередні дослідження, які проведені авторами, дають підстави стверджувати, що вплив цифровізації на масштаби, структуру професійної діяльності не можна розглядати як суто деструктивний або виключно конструктивний.² Авторський підхід до обґрунтування моделі зайнятості-XXI, побудованої на очікуваних зрушеннях у професійній діяльності, є близьким до того, що його відстоюють американські дослідники Ф. Фоссен і А. Зорген.³ Спільним у наших підходах є виокремлення укрупнених груп професій та векторів змін у структурі зайнятості, її професійному вимірі за глобальної цифровізації. Відмінності полягають у несприйнятті авторами статті методологічного засновку американських колег, за якого ефекти цифровізації поділяються на деструктивні (негативні) і трансформаційні. За нашим висновком, на чому вже наголошувалося, як позитивні, так і негативні наслідки цифровізації мають трансформаційне походження. Друга принципова від-

² Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1(35). С. 97–125.

³ Fossen F., Sorgner A. (2019). Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. Foresight and STI Governance, vol. 13, № 2, P. 10–18. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.10.18>.

мінність між авторським концептом професійної моделі зайнятості і конструктом американських дослідників – це більш широкий погляд на прояв трансформаційних ефектів, які не зводяться до появи нових та зникнення діючих професій, а включають низку інших складових (ефектів) – появу нових сфер і видів професійної діяльності, підвищення продуктивності; «вихолощення економіки» та зникнення професій яке межує та співіснує з новими «висхідними економіками» та професіями «висхідних зірок»; поглиблений погляд на домінанти розвитку професій, які умовно знаходяться на «території машин», з одного боку, і «території людини», з іншого.

У концептології, що винесена на розгляд, професії пропонується розглядати в координатах чотирьох укрупнених груп.

Перша група професій – це так звані «висхідні зірки». Вона охоплює професії, які у значній мірі відчують прояв конструктивного трансформаційного ефекту за низького рівня деструктивних загроз вивільнення. Масове впровадження інформаційно-комунікаційних та інших проривних технологій обумовлює суттєві зміни у трудових функціях, в рамках цих професій підвищуються вимоги до навичок працівників – «висхідних зірок». Однак лівова частка трудових функцій цих працівників не можуть бути автоматизовані, а отже їм не загрожує масове вивільнення та зникнення зі штатних розписів. Втім і працівникам цих професій, образно кажучи, «спочивати на лаврах» не судилося, зміни розподілу праці між людьми і машинами незаперечно стосуються й їх, а тому вимагається випереджальне професійне зростання, підвищення кваліфікації, здатність адаптуватися до надшвидких і надмасштабних змін.

До **другої групи** професій (так звана «територія машин») належать професії з високим рівнем конструктивних і деструктивних ефектів цифровізації. Отже, для цієї групи професій характерним є як підвищення продуктивності праці під впливом цифровізації, так і радикальні зміни у змісті трудових функцій, які перекочовують до машин, оскільки останні здатні їх опановувати, продукувати, виконувати. Слід наголосити на тому, що основна відмінність професій «території машин» від професій

«висхідних зірок» – у спроможності їх автоматизувати та торувати шлях до «безробітного» майбутнього.

Для професій, які увійшли **третьої групи** («територія людини») можливості заміщення машинами працюючих є відносно невеликими. Деструктивний ефект цифровізації у цій групі є низьким, оскільки можливості чи доцільність передачі трудових функцій від людини до машини є обмеженими. Це у свою чергу обумовлює відносно низький рівень конструктивного трансформаційного ефекту. Йдеться переважно про професії із зайнятістю, що передбачає виконання нестандартних ручних операцій у неструктурованому, нестандартному середовищі.

У наступній **четвертій групі** знаходяться «відмираючі професії». Останні перебувають під високим ризиком деструктивного ефекту – масового вивільнення, заміни живої праці уречевленою. Для них характерним є й відносно низький конструктивний трансформаційний ефект через невисоку ефективність за виконання переважно ручних, рутинних когнітивних операцій.

Таким чином, розглянуті вище чотири укрупнені групи професій мають суттєві відмінності за впливом на них інформаційно-комунікаційних та інших проривних технологій. Цей вплив може бути або конструктивним, або деструктивним, або одночасно і першим, і другим. Для кожної із виокремлених груп різноплановими є як реальні, так і особливо перспективні зміни у змісті професій, можливості підвищення продуктивності праці, заміщення ресурсів праці машинами, синергія взаємодії людей і машин.

Наголошуємо на тому, що розробка деталізованої професійної моделі зайнятості потребує додаткового виокремлення сегментів у складі груп професій.

Для виділення нових сегментів, у групі висхідних зірок підставою є прояв таких явищ і процесів як:

- 1) підвищення продуктивності праці в межах діючих професійних занять;
- 2) поява нових гібридних професійних занять (біоінженер, біотехнолог, ІТ-фахівець зі знанням психології і соціології, ІТ-фахівець зі знанням процесів у галузі хімії (машинобуду-

вання, деревообробки тощо), фахівець банківської справи – аналітик-консультант). У даному випадку йдеться про класичне підвищення продуктивності праці за збереження існуючих професій (видів професійних занять), коли нові технології, нові мережеві системи, нові технічні пристрої «працюють» на зниження трудомісткості, на підвищення продуктивності праці, у т. ч. й не за Марксом – знижуються затрати і живої, і уречевленої праці на одиницю продукції. Отже, йдеться про: а) повне або часткове передавання трудових функцій системі машин та технологій; б) появу гібридних, суміщених, атипових професійних занять (трудових функцій), яка (поява) обумовлює появу нових професій, професій іншого профілю.

Що можна виділити додатково у групі зникаючих професій? Очевидно, що там має місце:

По-перше, вихолощення економіки, коли роботи складні трансформуються спочатку у прості з подальшою їх автоматизацією та комп'ютеризацією, і врешті-решт усе більша кількість професій зникає зі штатних розписів підприємств (організацій). Попередні дослідження, що виконані авторами статті у царині соціально-трудового розвитку та моделі зайнятості-XXI, дозволили виявити та всебічно обґрунтувати прояв одного із феноменів сьогодення – так званого вихолощення сучасної економіки. За нашим баченням, «це явище має багато проявів, але новим і таким, що має вкрай негативні наслідки для стабільної, гарантованої, високооплачуваної зайнятості для середнього класу, що мав до останнього часу таку зайнятість, є трансформація робіт, які дотепер були складними, у роботи прості за змістом (з позицій трудових функцій). Причина такої трансформації – інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які перебирають на себе комунікативні, аналітичні, розумові функції. Іншими словами, раніше технології, технічні пристрої були при людині, а нині усе більше людина перебуває при них. Унаслідок того, що технології Четвертої промислової революції, як і інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на

себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх дотепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. І йдеться не лише про зникнення зі штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних на низькооплачувані (з огляду на спрощення трудових функцій), а про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому – водії вантажних перевезень тощо)⁴.

По-друге, науково-технічний прогрес продукує принципово нові рішення (технічні, технологічні, організаційні, інституціональні), за яких з'являється можливість задоволення матеріальних, духовних потреб за іншої комбінації машин, інших функціональних здатностей технічного чинника виробництва. Йдеться про появу нових технічних засобів, які перебирають на себе, поєднують такі функції як, наприклад, фотографування, сканування, тиражування, передавання даних, зображень, текстових матеріалів тощо. З'являються нові професійні види занять, що зумовлює появу нових, гібридних професій. На «виході» маємо нові форми і види зайнятості, новий професійний зріз економіки, нову суспільну стратифікацію, новий світ самих людей. Таким чином, маємо ланцюг техніко-технологічних, організаційних, інституціональних трансформацій, які продукують зміни у суспільному поділі та організації праці. За цими змінами слідують перетворення професійного, соціально-трудового характеру з іншою структурою та масштабами зайнятості, з іншою продуктивністю праці.

Як засвідчують результати наведених та інших теоретичних та прикладних досліджень, що виконані представниками нашої наукової школи, цифровізація по-різному впливає на професії, включно на їх змістові характеристики, структуру, вимоги до навичок, рівня кваліфікації, здатності адаптуватися, діяти гнучко, і цей вплив може бути як позитивним, так і негативним.

⁴ Колот А. М. Соціально-трудова реальність – XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. Економіка України. 2021. № 2. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>

Зміст статті акцентує увагу на тому, що залишається відкритим запитання: «Ми готуємося до «безробітного майбутнього» чи створюємо передумови для появи та розширення нових сфер докладання праці?».

Для нас очевидною і передбачуваною домінантою нової моделі зайнятості постає поява нових та масштабування діючих сфер докладання праці, які перебувають на передньому плані науково-технічного, цифрового прогресу, розширюють «гетто» перспективної зайнятості.

Наведені судження, методичні засновки, мають не лише теоретичне, а й прикладне значення, оскільки можуть використовуватися при розробці «дорожньої карти» розбудови моделі зайнятості-XXI з урахуванням того, як цифровізація торкнеться тих чи інших груп професій, що чекає їх у плані масштабів зайнятості та ефективності праці.

DEVELOPING THE EUROPEAN VILLAGES IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA TAKEN INTO ACCOUNT THE DIGITAL ECONOMY SOCIETY INDEX (DESI)

Anatolii Babin,

*Academy of Economic Studies of Moldova,
Chisinau, Republic of Moldova;*

Tatiana Colesnicova,

*National Institute for Economic Research,
Chisinau, Republic of Moldova;*

Sergiu Tutunaru,

*Academy of Economic Studies of Moldova,
Chisinau, Republic of Moldova*

Taking into account the current statistics related to the DESI index in Moldova and the results of the gap analysis, the research team of the HiQSTEP project [4] concluded that the level of maturity of Moldova in monitoring the digital economy and society can be given a score of 2 on a 5-point scale. Moldova started the DESI monitoring process about ten years ago, at the time when the National e-Governance Centre was established. It focused on reporting on the

development of e-services; however, data collection was not the aim of the Centre. In 2012, an Agreement was signed between central public administration institutions on the division of responsibilities for collecting, submitting and disseminating indicators for monitoring the strengthening of the information society in the Republic of Moldova. However, the Agreement was not implemented and most indicators, including seven similar or very close to the DESI indicators, were not collected at all. The existing questionnaires of the National Bureau of Statistics allow, in principle, the collection of relevant DESI indicators for the “Human Capital” sphere, but an appropriate methodology for this has not been developed. The data published by the National Bureau of Statistics is medium disaggregated; for example, data on individuals are in some cases disaggregated by region, in others by residence (rural/urban), by gender and by age group. However, most of the data is disaggregated by year only.

Therefore, as part of the recommendations of the analysis process project, which is graphically depicted in Figure [1], we have chosen a methodology from Italy as a reference base at EU level.

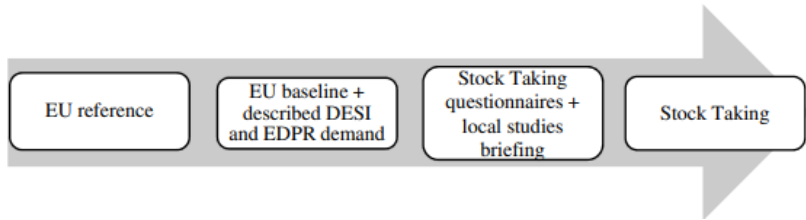


Fig. 1. Analysis process [4]

The HiQSTEP study used the EU 2016–2021 “reference” monitoring system for the digital economy and society, including digital signage, DESI and EDPR (EU Digital Progress Report). Currently, this is the EU program “Digital Decade of Europe: digital goals for 2030” [5].

According to the Italian Digital Agenda Observatory [6], Polytechnic University of Milan, the European DESI index is a valuable tool for determining the maturity of countries and critical aspects on

their way to increase efficiency. However, the level of maturity, along with progress across the five dimensions and related indicators, may be affected by contextual features that are specific to the region rather than the country, such as the geographical, demographic and economic heterogeneity of the territories, as well as their different autonomy in the management of digital transformation processes. Innovation. This is especially true for geographically large and densely populated countries, hence the regional DESI index. Extending the European DESI to the level of regions (or broad sub-national areas) would provide a more detailed, albeit equally widespread, picture of figures across the continent. Such implementation would then make it easier for the territories to understand their own maturity and therefore help them fine-tune appropriate policies and spending plans. This is primarily due to the relative accuracy of the DESI Regional Index, which includes contextual characteristics to allow for comparisons based on actual similarity (for example, a comparison between Lombardy and Catalonia may be more meaningful than a comparison between Italy and Spain as a whole). In addition, the regional DESI offers Member States a clearer explanation of their positioning and a direct indication of its target areas.

Based on this conclusion, our studies [7, 8] are aimed at supporting the integration of the target areas of the development regions of the Republic of Moldova into the “European Research Area” and the “Digital Single Market”, in the context of the new status of the EU candidate country and the first results of the National Program “European Village”, covering the territories of selected settlements. The results of the studies show that in the DESI national reports at the EU level, information on all indicators is not provided, disaggregated by rural and urban areas. Therefore, it is impossible to say whether the progress made in digital development is narrowing the digital divide between urban and rural areas or, on the contrary, is exacerbating this inequality, further complicating the future development of these areas.

Information on rural areas is presented only for infrastructure deployment in rural areas, namely: i) very high capacity networks

(VHCNs) and 5G ii) broadband coverage and iii) fixed broadband coverage. Perhaps this is only a reflection of the political priorities of the EU in the field of digital rural development, which are mainly focused on the deployment of this type of infrastructure.

In fairness, it should be noted that within the framework of the Common Agricultural Policy, there is also some support for the digitalization of the agricultural sector, while the rest of the rural sectors and social groups are not currently a political priority.

Thus, there may be a need to develop a Digital Economy and Rural Society Index (DERSI), which will help policy makers and policy makers in rural development to better navigate action and help achieve more equitable development in the EU, avoiding rural areas falling behind their urban counterparts.

International benchmarking of the Italian methodology for creating a regional DESI: in the context of the administrative division of the Republic of Moldova adapted to the European requirements/norms/standards

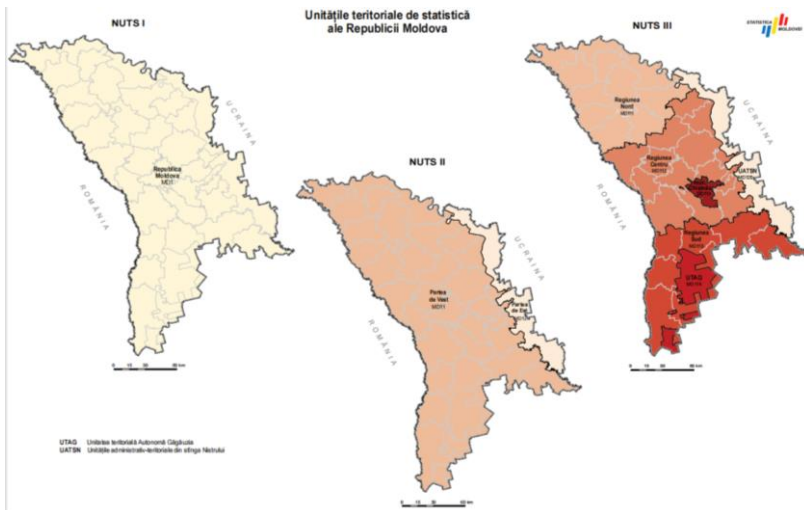


Fig. 2. Statistical regions of the Republic of Moldova [9]

The nomenclature of territorial statistical units of the Republic of Moldova [9] is a hierarchical nomenclature consisting of the following levels:

level 1 – one statistical region covering the entire Republic of Moldova;

level 2 – two statistical regions, western part (right side of the Nistru) and eastern part (left side of the Nistru).

level 3 – six statistical regions: North, Center, South, Municipality of Chisinau, Autonomous Territorial Unit of Gagauzia and Administrative-territorial unit(s) of the Left Bank of the Dniester.

- ✓ Aggregates digital indicators into a composite index.
- ✓ Measures Europe's numbers and identifies areas for improvement.
- ✓ Tracks progress of EU Member States.
- ✓ Supports international benchmarking.

Main digital analytical tool – DESI

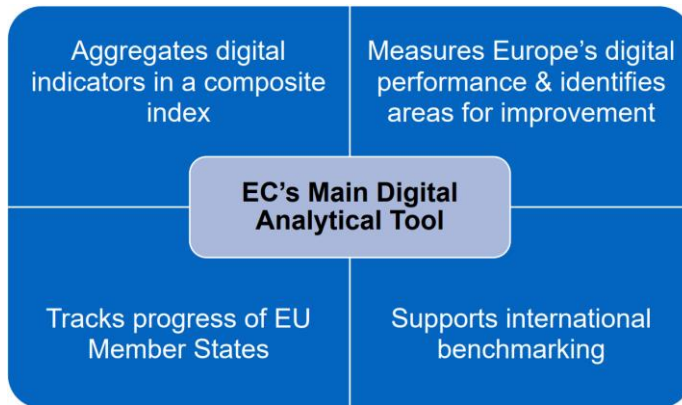


Fig. 3. EU Commission DESI Analytical Tool [10]

The Digital Economy and Society Index (DESI) is a comprehensive quantitative indicator that analyzes digital efficiency in Europe.

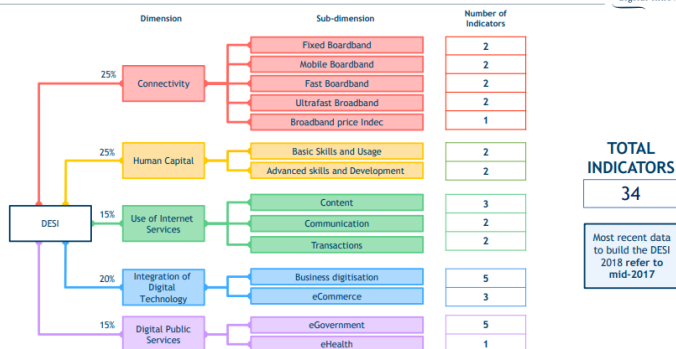


Fig. 4. Structure of DESI [12]

The DESI index was first calculated in 2014 using statistics from 2013. It is one of the main analytical tools developed by the European Commission's Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology to provide evidence-based data to assess the development of digital technologies both in the EU as a whole and in its Member States. The purpose of the DESI index is to help EU countries identify areas that require priority investment and action to create a truly single digital market. Table 1 below shows the structure of the DESI index, the Italian "Observatory of the Digital Agenda", Politecnico di Milano.

In DESI, the aggregation of scores into sub-dimensions, sub-dimensions into dimensions, and dimensions into an overall index is done from the bottom up using simple weighted arithmetic averages according to the structure of the index.

For example, the highest DESI score for country C would be calculated using the formula:

$$\begin{aligned}
 \text{DESI}(C) = & \text{Human_capital}(C) * 0.25 + \\
 & \text{Connectivity}(C) * 0.25 + \\
 & \text{Digital_Technology_Integration}(C) * 0.25 + \\
 & \text{Digital_public_services}(C) * 0.25
 \end{aligned}$$

Where *Connectivity*(C) is the score obtained by country C in the connectivity dimension.

Methodology for creating a regional DESI [12].

The conclusions of the Italian Observatory that regions are territorial units and political actors whose dynamics differ from those of states, as well as within countries and across borders, a regional DESI cannot simply consist of applying the European DESI to smaller objects of analysis, are correct. But, according to NUTS (Nomenclature of Territorial Administrative Units for EU Statistics) there are “Local Administrative Units – LAU”. Below the NUTS classification, local administrative units, abbreviated as LAUs, form the European Union (EU) economic territory division system for the purposes of statistics at the local level. They were created by Eurostat and are compatible with NUTS [13]. At the local level, two levels of LAU are defined:

- ✓ The upper level (LAU1) is defined for most but not all countries.

- ✓ The lower level (LAU2) consists of municipalities or equivalent units in EU member states.

Every year in the EU changes from 700 to 2000 of ~122,000 LAU/

Therefore, we consider selected subjects of the national program “European Village” in our study, with the aim of developing recommendations for village administrations/local initiative groups of villages on the use of DESI to assess the results of the impact of national measures to support the information society in rural areas and the formation of a “digital economy” carried out by central and regional administrations. In order to create a tool that is meaningful yet applicable and, most importantly, comparable to the European DESI, the EU researchers are proposing to refine the method for calculating regional DESI, structured in four steps. In this article, we take as a basis the “Regional DESI Methodology”, which was first used to analyze the territory of Italy.

1. Check data availability. In phase 1, the main national and international sources of information were analyzed by Italian experts (among others: Istat for Italy and Eurostat for Europe) and potentially relevant data were carefully collected. We also find the “I-DESI” indicator: which adds an international dimension [14]:

- ✓ Defines that the “Digital Economy” is a global phenomenon.
- ✓ Provides an overview of the EU figures at the global level.

- ✓ Allows you to use the potential of the digital economy in Europe.
- ✓ Allows you to identify opportunities for improvement.

iDESI includes the same five dimensions as DESI, but is built on a slightly different set of metrics than DESI because some DESI metrics are not available in non-EU countries. As a result, I-DESI rankings and scores are slightly different from DESI rankings.

2. Identification of adequate intermediaries. Since the value of some DESI indicators could not be calculated at the regional level, the experts looked for proxies that could lead to the measurement of the same phenomena that are captured by the missing indicators. For example, monitoring the implementation of Piano Strategico per la Banda Ultralarga [15] by the Ministry of Economic Development, as a trustee, has developed for the National Governmental Administration the coverage and coverage indicators of ultra-fast broadband access.

3. Selection of indicators. The criteria used by the experts to select the relevant indicators were the reliability of the data, i.e. selection of the most recent information, and relevance, ie. territorial granularity along with regional districts, macro-districts (North-West, North-East, Center, South, islands), and suburban area. At the parameter level, DESI considers four major policy areas for the digital compass 2030 [16] shown in Figure [4]. These are not isolated areas that individually contribute to digital development, but actually interconnected areas. Thus, the development of the digital economy and society cannot be achieved through isolated improvements in individual areas, but can be achieved through coordinated improvements in all areas.



Fig. 5. Digital Compass 2030 [16]

4. Regional DESI engineering. The fourth and final step consisted of standardizing the considered data to make the regional DESI comparable to the European DESI. This process was carried out in accordance with the methodology defined by the EU. Regarding the 34 regional DESI indicators, the Italian regional DESI is the result of: 11 indicators based on the latest Italian DESI index; 7 indicators calculated at the level of macrodistricts; 4 indicators based on Eurostat NUTS 2 regional data; 10 indicators based on Istat regional data; 2 indicators based on data collected by the Italian Ministry of Economic Development. Future steps and goals In the near future, it is necessary to adapt the methodology and enrich the index with more accessible data and refine its structure. Such work could benefit from a dialogue between Member States and candidate countries contributing to the promotion of European integration processes already with the regional dimensions of the European Research Area (ERA), so that the regional DESI takes into account the specifics of data sources and data collection methods in all European regions. For these reasons, we would like to invite the information community of the development regions of the Republic of Moldova and the border regions of Romania and Ukraine to share knowledge about similar studies and/or practices aimed at the same dimension. Such an exchange should contribute to a broader discussion of the feasibility of our study and the effective application of such indicators in a regional context. Since services and solutions delivered digitally to citizens are expected to increase dramatically with the development of digital technologies, there is a clear need to implement a method of assessment at the local level. Under Action 5 of the Urban Development Program for the EU Digital Partnership [17], work is underway to develop a DESI for the local level. Program partner organizations have already made available preliminary findings on this topic, such as potential data collection methods for possible indicators. In addition, data collection methods and data sources were tested and validated by an external expert to be used to calculate DESI indicators at the local administrative unit level. The result was a report showing various analyzes and assessments related to DESI at the local level, which should be taken into account when initiating a

national institutional research project in the Republic of Moldova, with the participation of regional administrations.

Conclusions on the initiation of innovative public partnerships within the framework of thematic institutional research projects of the National Program “Research and Development” (2023–2027):

1. It is necessary to initiate analytical studies within the framework of innovative public-private partnerships with the coordination of regional universities and central administrations in the sectors of the National Program “European Village” in the regions, with the aim of conducting a series of interviews with representatives of authorities – pilot districts (experimental local initiative groups), responsible for collecting this data. The questionnaire on data collection capacity (capacity) should consist of four groups of questions: group 1: Data collection and analysis; group 2: data quality; group 3: resources; group 4: reporting

2. The preparation of initial data should be carried out by analyzing key sources of information at the national and EU levels, as well as the main national and regional activities planned under the digital market harmonization programs, the EU4Digital program and the regional statistical program for the EaP region Statistics through Eastern Partnership (STEP).

3. Organize special trainings for statisticians and civil servants on adaptation and application of the DESI methodology at the regional level. Such trainings may include the following topics: a general introduction to DESI and its purpose; in-depth analysis of the existing methodology, definitions (definitions); methodology that is in line with best practice in data collection; creation and use of tools (e.g. questionnaires) for data collection

4. Include the model of the innovation management system based on ArcGIS (ESRI), developed by the Innovation Center of the Moldovan Academy of Economics and Trimetrica SRL, NGO Infoera, in the preparation of geospatial statistics at various stages of regional projects.

Bibliography

1. European Commission: Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>; https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA_22_4561.

2. Babin Anatolie¹, Tutunaru Sergiu, Covalenco Ion, Babina Ecaterina. Smart Infrastructures for Rural Areas – Best Practices and Suggested Actions for Moldova. URL: https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/132721.
3. Babin Anatolie¹, Tutunaru Sergiu, Covalenco Ion, Babina Ecaterina. Some Aspects of the Formation of an Innovation Ecosystem for the Sustainable Development of Smart Villages in the Republic of Moldova. URL: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3551504.3551517>.
4. Short-term high-quality studies to support activities under the Eastern Partnership HiQSTEP PROJECT (2018). URL: <https://eufordigital.eu/library/study-on-monitoring-the-digital-economy-and-society-in-the-eastern-european-partner-countries/>.
5. Europe's Digital Decade: Digital Goals for 2030. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en.
6. Digital Agenda Observatory – Politecnico di Milano. URL: <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/agenda-digitale>.
7. Digital quality of life. Scientific Seminar 25/10/2022. URL: <https://ince.md/ro/noutci-i-evenimente/seminare-si-conferince/1467-seminarul-tiincifico-didactic-calitatea-vieci-digiale-syeen-ubyinyoe-sps-organizat-de-ctre-colegiul-cooperatist-din-moldova-n-colaborare-cu-ince.html>.
8. Digital economy for Business, progress via innovation. Scientific round table 22/09/2022. URL: <https://ince.md/ro/noutci-i-evenimente/noutati/1448-anunc-privind-masa-rotund-economia-digital-pentru-business-progres-prin-inovare.html>.
9. Biroul National de Statistica, Clasificări și nomenclatoare – Statistica: Clasificatorul unităților administrativ-teritoriale. URL: <https://statistica.gov.md/ru/klassifikatory-i-nomenklatury-9881.html>.
10. The Digital Economy and Society Index (DESI)», UNCTAD Working Group on Measuring Electronic Commerce and the Digital Economy 3 December 2019 Emőke Maembe European Commission – DG CONNECT. URL: https://unctad.org/meetings/en/Presentation/tdb_edw_g2019p02_Maembe.pdf.
11. DESI aggregation method, page 87 «Digital Economy and Society Index 2022», European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.
12. Building the Regional DESI and spreading its application to monitor the digital maturity of European economies and societies. «eGovernment4EU», new- Fututium platform EU Commission. URL:

- <https://ec.europa.eu/futurium/en/egovernment4eu/building-regional-desi-and-spreading-its-application-monitor-digital-maturity.html>.
13. LOCAL ADMINISTRATIVE UNITS (LAU), Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nuts/local-administrative-units>.
 14. Alexandre Mateus European Commission DG Connect, «I-DESI: adding an international dimension». URL: https://unctad.org/system/files/non-official-document/dtl_eweek2016_AMateus_en.pdf.
 15. Piano strategico per la banda ultralarga. URL: <http://bandaultralarga.italia.it>.
 16. Digital Compas 2030, EU Commission, Digital Decade: digital targets for 2030. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en.
 17. EU Commission: Digital Transition Part of Urban Agenda for the EU. DESI local: Developing the Digital Economy and Society Index (DESI) at local level. URL: <https://futurium.ec.europa.eu/en/urban-agenda/digital-transition/library/desi-local-developing-digital-economy-and-society-index-desi-local-level?language=fr>.
 18. Statistics through Eastern Partnership (STEP) URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-neighbourhood-policy/enp-east/step>.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ АДРЕСНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Tatiana Colesnicova,

*PhD, Associate Professor, National Institute for Economic
Research, Chisinau, Republic of Moldova*

Одна из проблем, характерных для рынка труда Республики Молдова – вынужденная миграция рабочей силы в поисках лучшей оплаты труда. Причем в некоторых отраслях и видах экономической деятельности сама специфика подобной деятельности создает дополнительные трудности для работников, в какой-то степени провоцируя ту самую миграцию. Рассмотрим это на примере Строительной отрасли. Действительно, строительство в Республике Молдова, как и во многих странах, носит явно выраженный сезонный характер. Как следствие, большое число работников-строителей в зимний сезон остаются без работы, в лучшем случае – в неоплачиваемых отпусках. Как следствие этого, работник-строитель предпочитает мигрировать в

одну из Европейских стран, для возможности заработка и в зимнее время года. Даже если работник строитель рассматривает такой отъезд, как временный (до следующего лета), очень часто фактически он не возвращается, так как естественно работа для него находится и в летний сезон. Как следствие, происходит вымывание кадров с национального рынка труда Молдовы, причем зачастую самых профессиональных. Данная проблема характерна для Сферы Строительства не только в Молдове, но и в других странах Юго-Восточной Европы – Румыния, Болгария, Сербия и пр.

Одним из механизмов или инструментов адресной социальной поддержки работников-профессионалов строительной отрасли является т. н. Социальная Касса Строителей / Casa Socială a Constructorilor / Builders' Social House – представляет собой фонд поддержки работников строительной отрасли, осуществляющий выплаты в период сезонного простоя. Подобный некоммерческий фонд поддержки работников строительной отрасли успешно действует в Румынии с 1998 года, в Молдове несколько раз проект подобного фонда обсуждался и в настоящее время снова предложен к рассмотрению на правительственном уровне, что говорит о актуальности данного вопроса в нашей стране. В других странах (Болгария, Сербия) также пристально изучают опыт Румынии в этой области.

Деятельность Социальной Кассы Строителей в Румынии. В Румынии данный инструмент доступен для компаний строительного сектора, которые являются членами Социальной Кассы Строителей и вносят в фонд социальной защиты 1,5 % от своего оборота и 1 % от базовой месячной зарплаты работников.

В соответствии со статьей 3, пункт 1 Закона 215/1997, Социальная Касса Строителей имеет основной целью обеспечение защиты работников сектора строительства и производства строительных материалов во время перерыва в работе из-за неблагоприятных погодных условий (например, в период с 1 ноября по 31 марта). Это обеспечивает социальную защиту в самый холодный период года; в это время, даже если работа не ведется, работники сохраняют свои рабочие места, а их доход обеспечивается за счет средств фонда.

Поддержка оказывается работникам, заключившим трудовой договор с компаниями-участниками. Ежемесячное пособие по социальной защите составляет 75 % от среднемесячной базовой заработной платы за предыдущие три месяца и выплачивается не более чем за 90 календарных дней.

Кроме того, Социальная Касса Строителей также занимается такой деятельностью, как оценка и трудоустройство строительных рабочих и предоставление обучения работникам отрасли. Тем не менее, эта деятельность по обучению является более побочной по отношению к основной цели инструмента.

С момента своего основания Социальный дом строителей ежегодно публикует отчеты о своей деятельности и подвергается аудиту со стороны налоговых органов.

Согласно этим отчетам, в 2015 году Социальный дом строителей выплатил 26,08 млн румынских лей – RON (что составляет примерно 5,79 млн евро), оказав помощь 21 519 людям. Средняя сумма, использованная для социальной защиты, составила 1 211,95 RON (€ 270) на одного работника. Однако в 2017 году эта сумма увеличилась на 122 % и достигла 1 476 RON (320 евро). Как указано в отчете о деятельности Социального дома строителей за 2017 год, за последние два года количество бенефициаров увеличилось на 128 %, достигнув в общей сложности 27 476 человек. Кроме того, по сравнению с 2015 годом, сумма, выделенная на помощь, также увеличилась на 155 %, достигнув 40,55 млн RON (8,770 млн евро), из которых более 40 % составили государственные средства (17,4 млн RON или 3,73 млн евро). В 2018 году, согласно представленному отчету, Социальный дом строителей выплатил 38,53 млн RON (8,02 млн евро) и оказал помощь 25 304 работникам.

Итак, важнейшей функцией Социальной Кассы Строителей в Румынии является то, что фонд обеспечивает социальную защиту работников компаний-членов в холодное время года (с 1 ноября по 31 марта), причем эти услуги предоставляются без перерыва с 1998 года. Кроме того, Социальная Касса Строителей также организует учебные мероприятия для работников строительной отрасли.

Проект Социальной Кассы Строителей в Молдове. Идея создания кассы взаимопомощи в строительстве в Республике

Молдова, аналогичной румынской Социальной Кассе Строителей, возникла среди работодателей и профсоюзов отрасли достаточно давно. Еще в 2008 году в Кишинев приезжали ключевые ответственные лица Румынии: председатель Ассоциации работодателей, председатель профсоюза и исполнительный директор Румынского социального фонда – чтобы поделиться своим опытом. В то же время была разработана молдавская версия закона о Социальном фонде для строителей. Федерация объединений работодателей строителей, дорожников и производителей строительных материалов ожидала, что молдавская Социальная Касса Строителей будет создан к лету 2009 года. В первоначальной версии законопроекта предполагалось, что социальная защита рабочих будет обеспечиваться только в зимний период: 75 % от их заработной платы. Однако после сильных наводнений 2008 года и финансово-экономического кризиса 2009 года авторы скорректировали проект. Специальная статья предусматривала, что в случае стихийных бедствий, национальных или глобальных финансово-экономических кризисов пособия могут выплачиваться и безработным строителям. Размер и период, на который они предоставляются, будут определяться Советом фонда социального страхования. Однако ни в 2009 году, ни позже законопроект о Социальной Кассе Строителей не был принят правительством и парламентом.

В 2014 году Министерство регионального развития и строительства Республики Молдова вновь вынесло законопроект о Социальном фонде строителей на общественное обсуждение. Документ предусматривал, что будет сформирован специальный фонд для выплаты пособий работникам сектора за счет взносов строительных компаний в размере 1 % от произведенной или проданной продукции, 1 % от месячной зарплаты работников и 0,5 % от стоимости строительных работ и установок для всех инвесторов и владельцев, если общая сумма инвестиций в строительные работы превышает 1 млн леев. Интересно, что в отличие от румынской практики добровольного участия в ГКС, авторы молдавского законопроекта 2014 года предлагали ввести обязательное участие: по крайней мере, в течение первых пяти лет после публикации закона. В то время это требование, как и некоторые другие положения предложенного проекта, получило

ряд негативных отзывов. В результате проект так и не был принят.

В 2022 году Министерство инфраструктуры и регионального развития Республики Молдова инициировало процесс разработки нового проекта закона о Социальной Кассе Строителей. Согласно проекту, цели законопроекта заявлены как настоятельная необходимость обеспечения социальной защиты работников, создания благоприятных условий для защиты производственных интересов предприятий строительной, дорожной промышленности и промышленности строительных материалов во время перерывов в деятельности, вызванных неблагоприятными погодными условиями, непогодой, стихийными бедствиями, пандемиями, глобальными или национальными экономическими и финансовыми кризисами. Действительно, приостановка деятельности оказывает негативное влияние как на экономических операторов, так и на работников, которые остаются без гарантий занятости, что приводит к оттоку квалифицированной рабочей силы.

Согласно действующему законодательству, в период технической безработицы работодатели обязаны выплачивать работникам не менее 50 % от их основной заработной платы. Однако хозяйствующим субъектам практически невозможно выплачивать работникам причитающуюся заработную плату. Фонд Социальной Кассы Строителей призван решить эту проблему.

Предполагаемый эффект проекта – повышение социальной защиты в строительной отрасли, снижение финансовой зависимости от государственного бюджета, приведение его в соответствие с европейскими и международными стандартами социальной защиты строительных рабочих и повышение конкурентоспособности национальных предприятий за счет удержания квалифицированных кадров в стране.

Возможность использования Социальной Кассы для сферы Науки. Принимая во внимание существенные преимущества, которые (конечно при правильной реализации) может дать внедрение проекта Социальной Кассы Строителей в Молдове, возможно имеет смысл применить также аналогичный механизм и для некоторых других сфер занятости в РМ, например – сферы Научных Исследований. Рассмотрим это подробнее.

Действительно, сфера науки и научных исследований в Молдове во многом имеет сходные проблемы, как и сфера Строительства. Так сфера научных исследований страдает от миграции рабочей силы (т.е. научных работников и ученых) точно также как и сфера строительства. Многие занятые в сфере науки и научных исследований работают на непостоянной или контрактной основе – в рамках т. н. научных проектов. При этом могут возникать ситуации, когда проект, в котором был занят ученый, уже закончился, а новый еще не начался, в следствие чего возникает «разрыв» когда ученый фактически остается без работы (и потенциально без заработной платы). Т. е. в сфере научных исследований, период технической безработицы связан не с сезонностью деятельности как в сфере строительства, а с проектным характером самой научной деятельности.

Частично нивелировать проблему «проектного разрыва» в перспективе призвана интеграция научных работников со сферой образования. В том числе поэтому в 2022 году в Молдове проведена реформа научных институтов и ВУЗов, в рамках которых большинство научных институтов включены в состав соответствующих им по научному профилю ВУЗов. Однако надо понимать, что: а) далеко не все научные работники (даже хорошие ученые) могут стать хорошими преподавателями (быть преподавателем – это тоже талант, но другой талант), да и в большинстве своем преподавательские ставки уже заняты. Т. е. процесс интеграции сферы науки и сферы высшего образования – это достаточно длительный процесс, который может занять много времени. А что делать ученым, которые не заняты в преподавательской деятельности, но которые уже сейчас возможно останутся без заработной платы из-за того, что один научный проект закончился, а второй – еще не начался (возможно даже новый проект уже «выигран на конкурсе проектов» но он начнется через 3 месяца, например)?

Социальная Касса Ученых в Молдове может стать тем инструментом, который позволит решать эти проблемы. По аналогии с Социальной Кассой Строителей, выплаты в нее должны будут вноситься со всех научных проектов, что и будет формировать необходимый финансовый фонд, который будет выплачиваться ученым и научным работникам при наступлении

«проектного разрыва» установленной продолжительности (3 месяца или 6 месяцев, например).

Ожидаемые выгоды и преимущества:

- ✓ Повышение социальной защиты научных работников и ученых

- ✓ Снижение финансовой зависимости от государственного бюджета

- ✓ Предотвращение миграции научных кадров за рубеж и в другие сферы экономической деятельности

- ✓ Удержание квалифицированных научных кадров в стране

- ✓ Повышение научной значимости и конкурентоспособности национальных научных институтов и организаций.

Итак, нами был рассмотрен такой инструмент социальной адресной поддержки как «Социальная Касса». Этот инструмент уже более 20 лет успешно применяется в Румынии в сфере Строительства. Учитывая схожесть многих проблем и вызовов между Молдовой и Румынией, вопрос внедрения и применения Социальной Кассы Строителей в Молдове также достаточно актуален. Это подтверждается тем, что проект закона о Социальной Кассе Строителей рассматривается в 2022 году на правительственном уровне в Республике Молдова. Конечно же многое зависит от конкретных деталей – как именно будет реализован данный инструмент.

Также, инструмент «Социальная Касса», как показано, может быть успешно применен и для других сфер занятости – в частности Сферы Научных Исследований. При этом, учитывая более «компактный» характер Науки (по сравнению со Строительством), а также то, что большинство научных организаций, институтов и ВУЗов, занимающихся научными исследованиями – это государственные организации – инструмент «Социальная Касса Ученых» может быть внедрен значительно быстрее, что особенно актуально сейчас, когда вся сфера Науки и ВУЗов находится в состоянии реформы. При правильной реализации, если будут учтены все необходимые аспекты и нюансы, Социальная Касса Ученых может стать хорошим инструментом поддержки научных кадров в Республике Молдова, что может дать необходимый стимул общему повышению уровня Науки в нашей стране.

Список использованных источников

1. Law no. 215/1997 on the Social House of Builders, published in the Romanian Official Gazette no. 372 from 22 December 1997. URL: https://www.casoc.ro/images/cadru_legal/law_215_1997.pdf.
2. Raport anual 2021 – Casa Socială a Constructorilor din România (CASOC). URL: <https://www.casoc.ro/ro/despre-noi/rapoarte-anuale>.
3. Raport anual 2020 – Casa Socială a Constructorilor din România (CASOC). URL: <https://www.casoc.ro/ro/despre-noi/rapoarte-anuale>.
4. Raport anual 2015 – Casa Socială a Constructorilor din România (CASOC). URL: <https://www.casoc.ro/ro/despre-noi/rapoarte-anuale>.
5. Raport anual 2017 – Casa Socială a Constructorilor din România (CASOC). URL: <https://www.casoc.ro/ro/despre-noi/rapoarte-anuale>.
6. Raport anual 2018 – Casa Socială a Constructorilor din România (CASOC). URL: <https://www.casoc.ro/ro/despre-noi/rapoarte-anuale>.
7. Флоря Р. Касса взаимопомощи, или как предотвратить миграцию рабочей силы. URL: https://noi.md/ru/news_id/40222.
8. Anunț privind inițierea elaborării proiectului de Lege privind Casa Socială a Constructorilor. URL: <https://particip.gov.md/ru/document/stages/anunt-privind-initierea-elaborarii-proiectului-de-lege-privind-casa-sociala-a-constructorilor/9595>.

СПРАВЕДЛИВІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В СИТУАЦІЇ ВІЙНИ ТА ПІСЛЯВОЄННОЇ РОЗБУДОВИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

О. В. Бондар-Підгурська,

*д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту
Вищій навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

«Науково виважені сценарії розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудового розвитку – це перший крок до уникнення найнеприйнятніших перспектив розвитку людської цивілізації» [1]

Прагнення до перемоги у війні над російською агресією, підвищення рівня задоволення життєво важливих інтересів (ЖВІ) більшості населення України, а також виконання завдання щодо відбудови національної економіки на засадах інноваційно-тех-

нологічного розвитку зумовлюють необхідність переходу до використання більш прогресивних діджитал-інструментів, методів, концепцій і напрямів підвищення ефективності формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин – відносин між працівником, роботодавцем і державою, спрямованих на задоволення соціальних потреб кожного з їх учасників у процесі використання праці та її результатів, – що сприятиме активізації економіки воєнного часу та становленню економіки для людей у період післявоєнної її розбудови.

Процес формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин у ситуації війни та післявоєнної розбудови економіки України (Y) має ґрунтуватися на:

1) підтримці розвитку соціального діалогу як гарантії справедливості соціально-трудових відносин (A);

2) повноті використання концепції Корпоративної соціальної відповідальності бізнесу (B). При цьому актуалізується можливість, необхідність і доцільність використання «духу патріотизму» як чинника підвищення ефективності формування та розвитку соціально-трудових відносин і підвищення рівня конкурентоспроможності соціально-економічних систем у період війни;

3) удосконаленні законодавчої та нормативно-правової бази у сфері соціально-трудових відносин, підвищення ролі заробітної плати як методу та інструменту їх управління. Відсутність справедливого обліку заробітної плати веде до негативних наслідків, чого не можна допустити, знаючи, що знання коштують дорожче порівняно з результатами фізичної праці. Її нарахування має відбуватися по першочерговому, а не по остаточному принципу, тобто братися від обсягу реалізації продукції, а не від обсягу її виробництва; і заробітна плата має включатися у додану вартість, а не у витрати. При чому, темпи її росту не повинні випереджати темпи росту продуктивності праці (C). Досвід світових розвинутих країн світу свідчить, що збільшення заробітної плати в рік на 10–12 % забезпечує зростання продуктивності праці на 7–9 %. Це і є шлях до підвищення ефективності виробництва [2; 3]. Крім того, заробітна плата є головним мотивом формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин;

4) вчасному розпізнанні та профілактиці соціального паразитизму (D) як основної перешкоди під час формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин. До складників соціального паразитизму (існування та бажання ствердитися та жити за рахунок інших, користуватися благами віднімаючи добути іншими) та його похідних входять: корупція, бюрократизм, рейдерство (біле, чорне, сіре), антисоціальні суб'єкти, антисоціальні дії і т. п. Видами антисоціальних дій у період війни та післявоєнної відбудови національної економіки є: а) гіпертрофована подача інформації, б) шахрайство, в) маніпулювання на ЖВІ людини, д) інформаційний вакуум, ж) «фінансова наркоманія», з) інтелектуальне рейдерство (в т. ч. плагіат як прояв академічної недоброчесності), к) нехтування принципом соціальної справедливості [4; 5].

Тому нині розпізнання та профілактика соціального паразитизму (D) як чинника формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин має стати одним із першочергових завдань, а впровадження, наприклад, такого механізму управління як «ринок корпоративного контролю» сприятиме антикорупційній діяльності суб'єктів господарювання.

Враховуючи ситуацію війни в Україні та прискорені тенденції розвитку цифрової економіки під час формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин варто брати до уваги чинник кібербезпеки (E).

Зауважимо на основні внутрішні та зовнішні загрози, котрі впливають на формування та розвиток справедливих соціально-трудових відносин. Так, соціальний паразитизм і мародерство варто зарахувати до домінуючих внутрішніх загроз, а інформаційну та військову як переважаючі зовнішні загрози у період війни та післявоєнної розбудови. При чому, вчасне їх упередження сприятиме стійкому соціально-економічному розвитку загалом.

Отже, в умовах війни та післявоєнної розбудови національна економіка відчувається гостра потреба у підвищенні ефективності формування та розвитку справедливих соціально-трудових відносин ($Y = f(A; B; C; D; E)$) як напряду підвищення рівня

задоволення життєво важливих інтересів більшості населення України та скорочення його нерівності – десятої цілі сталого розвитку України.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 1. С. 8–21.
2. Бондар-Підгурська О. В. Науково-методологічні засади сталого інноваційного соціально орієнтованого розвитку економіки : монографія. Полтава, 2016. 531 с.
3. Nikitenko P. G. Noospheric Economics and Social Policy: Innovative Development Strategy. Minsk : Belarus. The science. 2006. 479 p.
4. Бондар-Підгурська О. В. Оптимізація процесу прийняття управлінських рішень промислових підприємств на інноваційних засадах в умовах кризи: ситуаційний підхід. Управління розвитком соціально-економічних систем у новій економіці : колективна монографія / за ред. Л. М. Шимановської-Діанич. Полтава : ПУЕТ, 2015. С. 212–220.
5. Бондар-Підгурська О. В. Формування ефективних соціально-трудових відносин у корпораціях України в умовах зростання викликів і загроз. Актуальні проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки : матеріали дванадцятої міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 60-річчю Полтавського університету економіки і торгівлі та 15-річчю кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії (м. Полтава, 9–10 вересня 2021 року). Полтава : ПУЕТ, 2021. С. 19–21.

КРОКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗМІН

І. С. Верховод,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

Останніми десятиліттями однією з головних тенденцій розвитку економіки і суспільства загалом є проникнення інформаційних технологій у різні сфери діяльності людини. Інформа-

тизація стає настільки важливим фактором зростання продуктивності праці і підвищення якості життя, що зміни, які відбуваються, розглядаються дослідниками як настання нової ери економічного розвитку, яка в літературі характеризується терміном «цифрова, або інформаційна економіка» [1].

Для української економіки тренди цифровізації пов'язані з серйозними викликами, оскільки питання формування цифрової економіки стають для України питаннями її національної безпеки і конкурентоспроможності на світовому ринку (зовнішні виклики), а також питаннями рівня і якості життя населення України (внутрішні виклики) [2].

Широке впровадження цифрових технологій розглядається як одна з найбільш важливих умов підвищення конкурентоспроможності національних економік. Технології дозволяють: проводити реструктуризацію економіки, знижувати виробничі витрати і вартість комерційних операцій, підвищувати ефективність і скорочувати терміни виробництва товарів, підвищувати якість і оперативність надання послуг, у т. ч. державних, впроваджувати нові технології і технологічні процеси, надають нові можливості громадянам у доступі до сервісів, отриманні освіти і проведенні дозвілля.

Ключова роль у повороті країни на цифровий курс має належати державі. В Україні на державному рівні визнається необхідність формування цифрової економіки, а цифрові технології розглядаються в якості одного з ключових драйверів сталого розвитку [3].

Кожне нове покоління надає все більшу перевагу електронним сервісам та способам взаємодії.

Зараз в Україні впроваджується Єдина інформаційна система соціальної сфери (ІЄССС). Основними напрямками її впровадження є:

1. Створення в Україні Єдиного соціального реєстру.
2. Повна автоматизація усіх ділових процесів, пов'язаних із наданням будь-яких видів соціальної підтримки.
3. Система дозволить серехід соціальної сфери на електронний документообіг.

4. Значне спрощення і скорочення у часі процесу одержання соціальних виплат та послуг для громадян.

Ця система надає можливість оформлення по всій країні як особисто, так і онлайн зі смартфона, усуває черги у державних установах, робить обслуговування більш легким і привітним. Завдяки централізації ЄІССС посилює стійкість і надійність системи соціального захисту під час війни, адже зараз частина районних органів соціального захисту не може виконувати своїх функцій.

Міністерство соціальної політики України пілотувало цю систему в трьох регіонах: Житомирській, Рівненській та Вінницькій областях. Після налаштування та тестування Єдина інформаційна система буде працювати в управліннях соціального захисту по всій країні і на даному етапі це забезпечить централізацію призначень, нарахувань та виплат допомоги на проживання ВПО, а в подальшому і по інших соціальних виплатах. ЄІССС впроваджується поетапно, тобто до неї поступово додаються різні функції, наприклад, в прикордонних областях завдяки новій системі, зручній для громадян, людям з інвалідністю надають необхідні документи для перетину кордону.

Система надає можливість фахівцям системи соціального захисту виконувати свою роботу швидше і зручніше. Її можна назвати фундаментом цифровізації соціальної сфери у Дії, адже, після остаточного впровадження буде можливо всі соціальні послуги перевести в онлайн на портал і застосунок Дія.

Завдяки цій системі з'являються нові можливості в Дії для ВПО, а саме зміну місця проживання і зняття з обліку. Система буде використовуватись і для нового механізму призначення субсидій і пільг через пенсійний фонд України, що дозволить приймати документи громадян у будь-якій точці України. До кінця 2022 року буде реалізовано 6 найбільш затребуваних допомог, по яким найбільше виплат здійснює держава. Це, наприклад, допомога малозабезпеченим, допомога на дітей одиноким матерям та батькам, допомога особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю тощо.

Зараз відбувається міграція раніше накопичених даних в нову єдину систему, всі користувачі будуть знаходитись в єдиній базі. Завдяки впровадженню цієї системи забезпечується централізація передачі електронних справ в будь-які інші управління соціального захисту [4].

Цифровізація державних послуг, зокрема, в сфері соціального захисту, дозволяє через Дію отримати ще сім послуг соціального характеру, які користуються найбільшим попитом. В тому числі – оформлення субсидій, призначення або перерахунків пенсій, отримання довідок про страховий або трудовий стаж. Цими послугами щороку користуються більше 6 млн. осіб. Люди хочуть отримувати ці соціальні послуги з однієї точки доступу. Зараз особистими кабінетами порталу пенсійного фонду користуються 5 млн осіб, з них 1,5 млн – це пенсіонери, а 5 млн – це люди, які працюють, і вони ще не отримують пенсію, тому фактично половина застрахованих в країні вже надають перевагу електронній комунікації стосовно свого пенсійного майбутнього. І уряд прагне, щоб така можливість з'явилась на порталі Дія, щоб процес був максимально автоматизований, щоб була скорочена кількість документів, полів для заповнення, а саме головне – час на очікування. Таке спрощення дуже важливо, тому що в умовах пандемії та повномасштабної війни ці новації допоможуть літнім людям та людям передпенсійного віку запобігти зайвим ризикам інфекування у чергах, а відтак – збережеться життя.

Уряд України поставив за мету перевести державні послуги в онлайн, зробити їх зручними для людини, тому під час цифровізації проводиться реінжиниринг послуг, створюються зрозумілі форми для подачі заяв, автоматично підтягується інформація із наявних реєстрів, щоб людині не доводилося заповнювати її вручну, прагне мінімізувати можливість помилок і відмов в отриманні послуги. Завдання уряду – наповнити соціальний реєстр, в якому буде консолідована інформація з різних державних соціальних реєстрів про права і історію взаємодії з усіма клієнтами соціальної сфери, а це близько 22 млн людей [8]. Упорядкована і інвентаризована інформація – це зекономлені

мільярди коштів. Для влади це дуже важливий аспект, тому що ці кошти буде спрямовано на вирішення реальних життєвих проблем населення.

Список використаних джерел

1. Белл Д. Социальные рамки информационного общества. Социология: хрестоматия / ред. А. И. Кравченко. 2-е изд., 2004. С. 106–122.
2. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ, 2020. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення: 05.11.22).
3. Проект «Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020) Концептуальні засади (версія 1.0)». URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 05.11.22).
4. В Україні впроваджується Єдина інформаційна система соціальної сфери. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=3NTLTuOjC74> (дата звернення: 06.11.22).
5. Від сьогодні через портал Дія люди зможуть отримати ще 7 соціальних послуг. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=tpEioJwkWzA> (дата звернення: 06.11.22).

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

В. Голубець,

*аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Сучасне зовнішнє середовище стало одним із впливових чинників з точки зору теорії управління та економічного розвитку. Класична теорія людського капіталу гармонійно поєднується з концепцією управління людськими ресурсами.

Людський капітал набуває зростаючого значення. Формування, нагромадження й збагачення людського капіталу необхідне на нано-, мікро-, мезо-, макрорівнях. Для цього всі суб'єкти господарювання інвестують кошти у зростання людського капіталу. На підставі теорії і практики людського капіталу форму-

ється й удосконалюється успішна парадигма розвитку провідних країн. Людський капітал розглядаємо як новий ефективний ресурс, який слід використовувати для соціального та економічного розвитку країни на підставі його якісного й кількісного росту в усіх сферах суспільства, зокрема в суб'єктах підприємницької діяльності.

Сучасні умови змін в Україні зумовлюють загострення проблеми формування людського капіталу як важливого чинника соціально-економічного розвитку країни. Саме це вимагає прийняття інвестиційних та управлінських комплексних рішень, які формують у країні, суспільстві й підприємствах нові ресурси, що здатні забезпечувати стійкий економічний ріст, зростання рівня добробуту й якості життя населення.

Наразі актуальним є питання використання системного підходу в управлінні людськими ресурсами, зокрема – інвестування в людський капітал. Системний підхід в управлінні персоналом уможливорює оперативне реагування на форс-мажор, запобігання небажаним наслідкам кризових ситуацій, а, можливо, уникнення низки негативних для підприємства подій.

Для фірм, які діють на конкурентом ринку інвестиції в людський капітал є загальними й, отже, високоризиковими. Традиційно виділяються три сектори ринкової економіки: фірми (підприємницький сектор), наймані робітники (сектор домашніх господарств) і держава (уряд). Очевидно, що кожний із зазначених секторів може виступати й на практиці виступає суб'єктом інвестицій у людський капітал.

Показники ефективності інвестицій у людський капітал, які дають змогу визначити їхню ефективність, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної віддачі цих інвестицій. Наразі практика українських підприємств дає змогу зробити висновок, що при формуванні людського капіталу, що у більшості випадків топ-менеджери покладаються лише на операційний персонал-маркетинг, не враховуючі стратегічне управління людськими ресурсами.

Практика провідних підприємств свідчить, що розробка й реалізація новітньої кадрової політики та системного управління

персоналом дають змогу отримати підвищення ефективності праці і діяльності підприємства загалом через активізацію людського чиннику при відносно невеликих витратах.

Список використаних джерел

1. Гриньов А. М. Модель формування людського капіталу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6. Т. 3. С. 215–219.
2. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки. Економіка України. 2008. № 9. С. 64–71.
3. Ніколайчук М. В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання. Економіка розвитку. 2012. № 1 (61). С. 63–68.
4. Розвиток людського капіталу. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

А. В. Дробиш,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
туристичного та готельного бізнесу
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Персонал підприємства є тим визначальним чинником, який забезпечує ефективну роботу підприємства та зростання прибутковості. В умовах змін, що відбулися у зв'язку з економічною кризою та воєнними діями на території України, досить актуальним є питання щодо ефективного використання людського ресурсу будь-якого підприємства. Так, скорочення обсягів реалізації туристичних продуктів, різке зменшення доходів та прибутковості туристичних підприємств через неможливість використання значних територій раніше привабливих туристичних DESTINACIЙ на півночі, сході та півдні України актуалізувало питання переорієнтації кадрової роботи суб'єктів туристичної діяльності. Тому першочерговим завданням кожного туристичного підприємства є налагодження ефективної системи управ-

ління персоналом, що дасть змогу задовольнити не лише попит споживачів на якісні туристичні послуги, але й сприятиме зростанню їх прибутковості. Саме це визначило актуальність теми дослідження.

Метою даного дослідження є з'ясування проблем діючої системи управління персоналом підприємств сфери туризму та пошук шляхів її удосконалення в реальному часі.

Означену проблему досліджували у своїх наукових працях вітчизняні і зарубіжні вчені: М. Бігдан, О. Гарват, В. Вебер, О. Грішнова, Г. Деслер, П. Друкер, А. Колот, Дж. Лафті, М. Семикіна, А. Шегда, С. Шекшня та ін. Однак зміни у веденні господарської діяльності підприємств сфери туризму, що відбулися упродовж останніх двох років, зумовили потребу у подальших дослідженнях питань управління персоналом та ефективного використання працівників різних професій.

На сьогодні ключовим чинником у досягненні конкурентних переваг на ринку є ефективне використання людських ресурсів. Відповідно, керівники підприємств мають приділяти особливу увагу питанням формування та використання персоналу, а головним завданням в управлінні персоналом має стати закріплення та утримання високо компетентних, мотивованих працівників підприємства, забезпечення ефективної роботи кожного працівника, незалежно від займаної посади.

Управління персоналом – це діяльність підприємства, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих цілей працівників. Тобто в понятті «управління персоналом» має розглядатися два основних аспекти, а саме: функціональний і організаційний. Згідно цього, управління персоналом підприємств туристичного бізнесу є багатограним та надзвичайно складним і специфічним процесом [1].

Як свідчить практика, нестабільність нинішньої економічної ситуації в Україні, посилення внутрішньої та зовнішньої конкуренції, зниження обсягів виробництва та зростання інфляції негативно вплинули на діяльність підприємств різних галузей економіки, зокрема й підприємств сфери туризму. Тому еконо-

мічна стабільність туристичних підприємств в умовах економічної нестабільності та загострення конкуренції на туристичному ринку буде залежати від ефективної кадрової політики. Вважаємо, що при обґрунтуванні кадрової політики необхідно враховувати взаємозв'язок між усіма підсистемами системи управління персоналом, а саме таких підсистем як: облік, аналіз і планування чисельності персоналу; підбір, наймання персоналу й розстановка кадрів; оцінювання персоналу; організація навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів; атестація та ротація персоналу; управління мотивацією та оплатою праці; соціальний розвиток та соціальне партнерство; правове та інформаційне забезпечення управління персоналом; створення належних умов праці; кадрова безпека. Множинність підсистем у системі управління персоналом свідчить про те, що це цілісна сукупність взаємодіючих елементів, яка дає змогу приймати економічно обґрунтовані управлінські рішення і, відповідно, потребує особливої уваги з боку керівників підприємств при формуванні ефективної системи управління персоналом. При цьому вибір підходів до управління персоналом має враховувати особливості туристичного бізнесу, як складової економічного комплексу України, а саме:

- має свою індустрію виробництва і надання послуг туристам;
- виступає мультиплікатором росту національного доходу, валового внутрішнього продукту;
- сприяє зайнятості населення, розвитку регіональної інфраструктури та підвищення рівня життя населення;
- забезпечує швидку окупність інвестицій тощо.

Разом з тим, результати проведеного дослідження свідчать про недостатньо ефективну систему управління персоналом туристичних підприємств, що значно погіршує кінцеві результати їх діяльності. Нині у своїй діяльності туристичні підприємства стикаються з низкою проблем, пов'язаних з управлінням персоналом, зокрема:

- низьким рівнем заробітної плати, нестачею кваліфікованої робочої сили;

- сезонністю зайнятості, що підвищує рівень бідності та унеможливорює планування кар'єри;
- залежністю від неформальних методів вербування персоналу;
- високим рівнем плинності робочої сили;
- труднощами в наборі й утриманні співробітників.

Проте, як показали результати дослідження, основні проблеми, що виникають у процесі формування та функціонування системи управління персоналом підприємств сфери туризму, пов'язані з відсутністю висококваліфікованих фахівців з питань управління персоналом та недостатністю коштів для фінансування заходів щодо впровадження дієвої системи управління персоналом. Так, у зв'язку з активізацією трудової міграції та відтоком робочої сили сьогодні основними проблемами в управлінні персоналом підприємств стають пошук та відбір кваліфікованого персоналу, а також забезпечення ефективної роботи кожного працівника. З огляду цього в умовах постійних змін зовнішнього середовища економічний та соціальний розвиток туристичних підприємств потребує нових підходів щодо управління персоналом.

У сучасній практиці управління використовують новітні технології управління персоналом, які можна згрупувати у дві групи: технології щодо формування колективу та розвитку персоналу і технології оцінювання ефективності працівників. Так, до першої групи належать коучинг-технології – тренінги, професійне консультування, менторство, коучинг, а до другої – технологія підвищення результативності діяльності персоналу (Performance Management), метод оцінки потенціалу працівників (технологія Assessment Center) і технологія оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group. На нашу думку, успішне впровадження інноваційних технологій з нетрадиційними підходами сприятиме розвитку системи управління персоналом, а відтак і забезпеченню рівня ефективності функціонування конкретного туристичного підприємства.

Вивчення практики роботи туристичних підприємств та аналіз наукових доробок науковців щодо формування та викорис-

тання персоналу підприємств дав нам змогу визначити основні стратегічні напрями удосконалення системи управління персоналом туристичних підприємств (рис. 1).

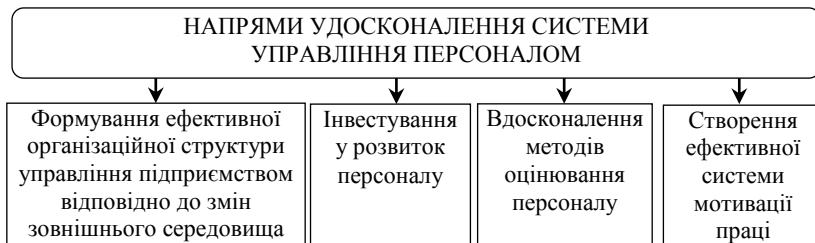


Рисунок 1 – Стратегічні напрями удосконалення системи управління персоналом [авторська розробка]

Як видно з рис. 1, важливу роль у підвищенні ефективності системи управління персоналом підприємств туристичної сфери поряд з формуванням сучасної організаційної структури управління підприємством має відігравати вдосконалення методів оцінювання персоналу та створення ефективної системи мотивації праці.

Оцінювання персоналу передбачає визначення рівня відповідності працівника посаді яку він обіймає на основі оцінювання його особистих, ділових та професійних якостей, зокрема: рівень знань, умінь, навичок, майстерності, особистісної відповідальності, ініціативності, креативності, знання іноземних мов, знання географії, історії тощо [2].

Одним із засобів забезпечення оптимального використання людських ресурсів підприємств сфери туризму є мотивація персоналу. Завдяки максимальній віддачі від використання персоналу підприємства мають змогу покращити результати своєї діяльності та підвищити прибутковість. Оскільки в ринковій економіці роль працівника підприємства постійно зростає, то виникає потреба у зміні стимулів та потреб у системі стимулювання. Так, для мотивації співробітників підприємств сфери туризму сьогодні широко використовують фінансові та нефінансові методи й винагороди. Проте ні теорія менеджменту, ні

практика управління персоналом нині не дають чіткого розуміння структурного співвідношення окремих аспектів мотиваційного механізму [3]. Максимально реалізувати творчий потенціал кожного працівника у процесі трудової діяльності можна шляхом розроблення та реалізації комплексної програми мотивації, що дозволить створити матеріальні, організаційні, моральні, лідерські стимули у взаємозв'язку соціально-психологічних і соціально-економічних процесів, які гармонізують інтереси підприємства та працівника. Отже, удосконалення системи управління персоналом має полягати в осучасненні як організаційних структур, так і перегляді принципів мотивації та стилів управління.

Активізація інноваційних процесів в управлінні персоналом туристичних підприємств, на нашу думку, матиме як економічний, так і соціальний ефект, що в свою чергу сприятиме: підвищенню професійного рівня та зниженню плинності кадрів; підвищенню рівня трудової мотивації персоналу; зміцненню організаційної культури та комунікативних зв'язків між працівниками туристичного підприємства.

Отже, система управління персоналом нині має бути гнучкою та орієнтуватися на вирішення принципово нових цілей та завдань. Так, задля успішної реалізації сучасних методів управління персоналом на кожному туристичному підприємстві мають проводитися наступні заходи:

- 1) організація ефективної діяльності співробітників;
- 2) розміщення працівників відповідно до їхніх завдань, вмінь (навичок), кваліфікаційних рівнів та здібностей;
- 3) повноцінне контролювання умов праці;
- 4) значне підвищення ролі навчання співробітників;
- 5) організація усіх видів професійної перепідготовки, підготовки та підвищення кваліфікаційних рівнів, яка повністю базується на індивідуальних вимогах та потребах працівників [3].

Крім того, ефективне управління персоналом має бути забезпечене відповідним механізмом, який сприятиме сталому розвитку туристичних підприємств та підвищенню їх конкурентоспроможності на туристичному ринку. При цьому соціально-

економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом повинні переважати над адміністративними.

Насамкінець зазначимо, що удосконалення системи управління персоналом допоможе туристичним підприємствам вижити в умовах економічної нестабільності, жорсткої конкуренції та зміцнити конкурентну позицію на ринку туристичних послуг.

Список використаних джерел

1. Марченко О. А. Трансформації та удосконалення регіональної структури туристичної галузі : монографія. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/8252/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf> (дата звернення: 10.10.2022).
2. Гарват О. А. Особливості управління персоналом туристичних компаній. URL: <http://elar.khmnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2230/1/GARVAT.pdf> (дата звернення: 15.10.2022).
3. Марченко О. А., Самокіш А. О., Стребкова К. М. Особливості управління персоналом у сфері туризму та готельно-ресторанному господарстві. URL: <https://www.researchgate.net/publication/339383780> (дата звернення: 12.10.2022).

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

А. В. Дудченко,

здобувач ступеню доктора філософії

за спеціальністю 051 Економіка

Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»

В умовах змін конкурентоспроможність підприємств коливається як під впливом внутрішніх, так і зовнішніх некерованих чинників, але це не означає, що зникає необхідність проводити дослідження рівня конкурентоспроможності підприємств та шукати шляхи її підвищення. Для торговельних підприємств досягнення певного рівня конкурентоспроможності є іноді єдиним шляхом виживання на ринку товарів і послуг, тому пошук оптимальних методів її оцінки стає актуальним.

Метою даного дослідження є визначення переваг і недоліків основних методів дослідження конкурентоспроможності торговельних підприємств в умовах змін.

Основні методи дослідження конкурентоспроможності представлені на рис. 1.



Рисунок 1 – Класифікація методів дослідження конкурентоспроможності підприємств

Поділ методів дослідження конкурентоспроможності умовним, але за такою класифікацією можна аналізувати і ефективність самих методів, визначати їх переваги і недоліки.

Використання формальних методів дослідження конкурентоспроможності підприємств передбачає загалом формування

математичних чи статистичних моделей. Пізніше в науковій літературі стали додавати до цієї групи методів і формування моделей, які не мають математичного підґрунтя, а враховують загальні висновки та прогнози розвитку підприємства. Такі методи мають серед переваг на нашу думку, певну точність розрахунків, коли засновуються на математичних формулах, велику ймовірність точності розвитку конкурентоспроможності підприємства. Серед недоліків слід назвати те, що не всі процеси формування й зміни конкурентоспроможності можна математично формалізувати, що певним чином перешкоджає використанню цих методів.

Матричні методи серед переваг мають велику кількість оціночних критеріїв, що робить дослідженням конкурентоспроможності підприємств дуже ефективним. Недоліками ж матричних методів можна вважати розпливчатість критеріїв та ймовірну неточність у прогнозуванні розвитку конкурентоспроможності.

Методи аналізу менеджменту здебільшого ґрунтуються на експертних оцінках, що відразу ж є недоліком через суб'єктивність оцінок. Але перевагами можна вважати широкий спектр критеріїв оцінки, що дають можливість здійснювати ефективне прогнозування.

Методи аналізу економічно-фінансової діяльності враховують показники ефективності діяльності, але не дають повної картини конкурентоспроможності підприємств, оскільки результативність діяльності не завжди забезпечує підвищення конкурентоспроможності.

Розгляд переваг і недоліків, узагальнення методів дослідження конкурентоспроможності торговельних підприємств дає можливість використовувати методи з різних груп, обирати оптимальні, інтегрувати їх та здійснювати об'єктивну оцінку.

Список використаних джерел

1. Кириченко О. М., Мігдальський А. В. Методи оцінювання конкурентоспроможності підприємства. Ефективна економіка. № 2. 2017. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5428> (дата звернення 15.11.2022).

КУЛЬТУРНО-МЕНТАЛЬНІ РИСИ ВІТЧИЗНЯНОГО ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК КЛАСТЕРНОГО РУХУ В УКРАЇНІ

А. В. Карпенко,

*д. е. н., професор, професор кафедри
економіки та митної справи;*

Ю. О. Будицька,

здобувач

Національний університет

«Запорізька політехніка», м. Запоріжжя

Прискорення темпів науково-технічного прогресу та розвиток глобалізаційних процесів посилив і так уже напружену боротьбу провідних країн світу за зайняття найбільш вигідної ніші у світовій економіці. Серед ключових переваг у забезпеченні лідерства визнається розвиток науково-технічної та інноваційної діяльності, а також ефективна реалізація людського потенціалу. Найбільш дієвим механізмом забезпечення зазначеного за сучасних умов стають кластери, що представляють собою гнучкі форми кооперації, координації та інтеграції спільних дій суб'єктів господарювання у частині створення ланцюгів доданої вартості [1].

Моделі побудови кластерної політики та стратегії розвитку кластерів окремими країнами мають деякі спільні характеристики, але в той же час відрізняються одна від одної своїми національними особливостями. На відмінну від високорозвинених країн світу, кластерний рух в Україні на сьогодні не набув достатнього поширення, необхідного для розвитку інноваційної економіки, хоча певні кроки для цього були здійснені. Основними передумовами такої ситуації стали: недостатня увага державної та регіональної влади до кластерного розвитку; відсутність нормативно-правового регулювання кластерної діяльності; недостатня інформованість суспільства щодо створення та функціонування кластерів; незадовільна інвестиційна привабливість регіонів та відсутність інвесторів; відсутність оптимальних умов для об'єднання малих і середніх підприємств у великі

виробничі системи; замалий позитивний досвід функціонування кластерів в Україні [2, с. 165–166]. Усі вищезазнані проблеми існування кластерів в Україні, на нашу думку, по відношенню до окремої людини мають зовнішній характер, та, не зважаючи на їх складність, можуть бути виправлені при оптимальній політиці інноваційного розвитку. Тоді як набагато важче змінити внутрішні перешкоди до ефективного формування та розвитку кластерної діяльності, які, на нашу думку, виявляються передусім у культурно-ментальних особливостях людського потенціалу, риси якого формувалися протягом віків.

Менталітет українців є складним та багатоструктурним явищем, якому притаманні три основні якості – індивідуалізм, емоційність та духовність. Незважаючи на наявність багатьох позитивних рис української ментальності, багатовікова складна історія нашого народу залишила у ньому і негативні риси, які сьогодні стають головними перешкодами соціально-економічного розвитку країни, а саме: патерналізм; консерватизм; соціальний і політичний конформізм; зневажливе ставлення до власного здоров'я; низька підприємницька та інноваційна активність; невпевненість у необхідності і ефективності нових соціальних інституцій; недовіра до владних структур і дій [1, с. 198–199].

Наявність зазначених рис у менталітеті українського народу, на додачу зі значними вадами в суспільстві (корупція та лобізм приватних інтересів великих власників капіталу на шкоду загальнонаціональним) проявляється через наступне: значна частина займає місця праці з нижчим рівнем кваліфікації, ніж здобутий; з безпекою та недовірою відноситься до всіх намагань влади модернізувати економіку, оскільки суттєвий негативний досвід; участь українців-інноваторів та підприємців у кластерах є замалою, а існування самих кластерів є нетривалим, що показує низьку ефективність використання людського та інноваційного потенціалу країни.

Задля забезпечення існування України як успішної, конкурентоспроможної та розвиненої у різних напрямках держави гостро необхідно здійснити модернізацію економіки, яка буде ґрунтуватись на функціонуванні наукомістких і високотехно-

логічних виробництв. При цьому успіх або невдача модернізації економіки сучасної України визначатиметься не стільки ефективністю інноваційних процесів або наявністю необхідних інвестицій, а саме готовністю населення до таких трансформаційних змін [3, с. 8]. Тому вирішальним чинником модернізації економіки у сучасних умовах стає «подолання та заміна тих традиційних цінностей, що перешкоджають соціальним змінам і економічному розвитку, на цінності, що мотивують суб'єктів господарювання до інноваційної діяльності – розроблення, створення і поширення нових технологій, генерування нових організаційно-економічних механізмів» [3, с. 9]. Така трансформація цінностей сприятиме кращому використанню вітчизняного людського потенціалу і прискорить економічне зростання країни.

Обставини, які зараз переживає Україна після повномасштабного вторгнення Російської Федерації 24 лютого 2022 року на терени нашої держави, ще більше демонструють необхідність змін національного менталітету, деякі з яких ми вже спостерігаємо. Так, відбувається суттєва консолідація суспільства і в ментальності українців посилюються такі риси як: «воля, сміливість і людяність; самоорганізація, самоіронічність і стійкість; рішучість, гідність і винахідливість; спроможність дивувати світ» [4].

Отже, ключовим чинником конкурентоспроможності України на міжнародній арені стає інноваційний розвиток, прискорення темпів якого можна досягти завдяки розвитку кластерної діяльності, головною перешкодою якого стають культурно-ментальні особливості вітчизняного людського потенціалу.

Список використаних джерел

1. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу в національній інноваційній системі : дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Вінниця, 2019. 671 с.
2. Карпенко А. В., Карпенко Н. М. Кластери і кластерна політика як рушії інноваційного розвитку регіонів України. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Кропивницький, 21 квіт. 2021 р.). Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 164–166.

3. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки. Демографія та соціальна економіка. 2012. № 1 (17). С. 5–22.
4. Длігач А. Суперсили і проявлені суспільні цінності Українців. Українська правда. 16.04.2022. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2022/04/16/7340093/>.

ОРГАНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗМІН

О. В. Кир'янова,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом;*

І. О. Варченко,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

24 лютого 2022 року Україна стикнулася з безпрецедентним викликом в новітній історії – повномасштабною російською агресією. Вже понад півроку триває війна за свободу, незалежність та загальнолюдські цінності. На початку війни кожна компанія в Україні опинилась у новій реальності. Значна частина підприємств одразу зупинила свою діяльність, а інші – почали докладати неймовірних зусиль для того, щоб врятувати компанію та співробітників. Кожен, хто мав змогу, займався волонтерством та допомогою армії. З того моменту припинився звичний для всіх режим роботи. Більшість українських бізнесів через війну зазнала шалених збитків, найбільших втрат зазнали індустрії сільського господарства, розваг та послуг.

За таких соціоекономічних реалій актуальними для багатьох керівників виявились компетентності управління змінами та подолання наслідків глобальних викликів. Зміни відбулися не лише в підходах до власне управління підприємствами, а й у методах та підходах до управління персоналом та його розвитку в умовах турбулентності. Відповідно, суттєвих трансформацій зазнали системи корпоративного навчання персоналу.

У першу чергу змінився формат навчання у корпоративних тренінгових центрах – компанії були змушені відмовитися від

офлайн навчання і залишити лише онлайн. Зауважимо, що своєчасний ре-дизайн корпоративних систем навчання, зумовлений пандемією, наразі суттєво полегшив процеси відновлення навчальних програм в умовах військової агресії рф. Так, наприклад, активне наповнення корисним контентом власної дистанційної освітньої платформи (Moodle, Canvas), співпраця з віртуальними освітніми майданчиками (Coursera, Prometheus), імплементація в практику таких трендів корпоративного навчання як гейміфікація, microlearning та Peer-to-Peer взаємодія, сприяли швидшому налагодженню навчання співробітників навіть у надскладних умовах. Досвід стрімкого переходу в он-лайн під час пандемії довів, що за правильної організації процесів онлайн можна працювати та навчатись так само ефективно, як і офлайн.

Основною проблемою на початку вторгнення було те, що не всі працівники могли приєднуватись через небезпеку та відсутність інтернету (він зникав через обстріли, окупацію, багато хто був в дорозі та ін.). Відповідно, у лютому-березні в багатьох компаніях навчання було призупинено. Після того, як більшій частині працівників вдалось більш-менш адаптуватись, освітні заходи почали поступово відновлюватись. Нині існує цілий перелік додаткових перешкод, які необхідно подолати корпоративним менеджерам з розвитку, щоб забезпечити навчання працівників: врахувати географічне розміщення працівників, різницю у часі, інтенсивність повітряних тривог, наближеність до найближчого укриття, наявність електроенергії та стійкого інтернету в усіх учасників освітнього процесу. У багатьох компаніях з'явилась практика обов'язкового опитування щодо можливості долучитися до навчання перед проведенням кожного тренінгу чи лекції.

Система корпоративного навчання та розвитку персоналу за функціональною спрямованістю являє собою комплекс організаційно-економічних заходів, спрямованих на примноження сукупного інтелектуального капіталу організації через вплив на професійні та особистісні якості та компетенції працівників. Водночас, в умовах війни раптово виявилось, що в багатьох

вітчизняних компаніях корпоративні LMS (Learning Management System) реалізують також функцію емоційної стабілізації та психологічного розвантаження працівників. На початку війни кожного працівника охоплювала паніка, ніхто не знав що робити та куди можна звернутись за порадою та допомогою, а в месенджерах та новинах був занадто великий потік інформації, щоб можна було зосередитись та визначитись із подальшими діями. Тут на допомогу прийшли корпоративні навчальні портали, якими більшість компаній користувались у своїй системі навчання ще з часів пандемії. Великою перевагою корпоративних навчальних порталів є те, що доступ до них мають лише працівники компанії, а отже і наявна там інформація стосується лише них. Працівники отримували оперативну інформацію про події у своїх районах, плани та дії керівництва компанії, деталі щодо допомоги, які надавала компанія для тих, хто в Україні або за її межами. Таким чином, корпоративні навчальні портали стали для працівників незамінним інструментом для навчання, психологічної підтримки та способом адаптації до нових та складних умов. Даним інструментом з перших днів війни користувались такі компанії, як ACINO, мережа аптек D.S. та АНЦ [1].

Починаючи з серпня-вересня спостерігається часткове повернення офлайн формату корпоративного навчання, але він реалізується у різних безпечних локаціях або у бомбосховищах, залежно від рівня небезпеки у містах. Також зазнали змін й навчальні програми у корпоративних навчальних центрах. Так, як люди перебували у постійному стресі, обов'язковим було впровадження курсів психологічної підтримки, вебінарів та різноманітних тестувань (наприклад, тестування із визначення рівня емоційного стану). Зважаючи на реальність, у корпоративних програмах навчання з'явилися тренінги із надання першої медичної допомоги, інструкції щодо поведінки у разі ракетної або хімічної атаки тощо. У зв'язку із окупацією в той чи інший час Чорнобильської та Запорізької АЕС, а також із постійними погрозами застосування ядерної зброї, серед працівників користуються популярністю курси із виживання під час ядерних ударів.

Зрозуміло, що через 7 місяців війни вже немає гострої потреби у комунікаціях щодо поведінки у той чи іншій ситуації, тому більшість компаній намагаються повернутися до звичного режиму корпоративного навчання працівників, найчастіше це змішаний формат. Проте, деякі тренінги, що проходили в перші місяці війни, залишаються актуальними, по-перше, через постійну загрозу життю та шалене стресонавантаження, а по-друге, через необхідність охопити всі категорії персоналу. Так, наприклад, відділ навчання Eldorado на постійній основі проводить актуальні інструктажі з техніки безпеки в умовах воєнного стану та розробляє дистанційні курси щодо дій працівників магазинів у небезпечних ситуаціях [2]. Академія PwC також залишила такі тренінги, як «Resilience: психічна стійкість в умовах війни» та «Особиста ефективність під час війни», оскільки ментальне здоров'я працівників є надзвичайно важливим для кожної компанії, так як в подальшому це забезпечує ефективну роботу [3].

За даними ООН, починаючи з 24 лютого, більше 11 млн українців залишили Україну, що спричинило гостру потребу у пошуку нових співробітників та їх навчанні, оскільки більше, ніж 90 % вітчизняних компаній нині мають працівників, які перебувають закордоном. У зв'язку з цим, у корпоративних навчальних центрах великої актуальності набрали адаптаційні курси з продажів, консалтингу та технічної підтримки [4].

Як бачимо, більшість корпоративних тренінгових центрів намагаються працювати у звичному режимі, інвестуючи в розробку нових навчальних програм, одночасно спираючись на актуальні потреби працівників. Відбувається редизайн програм корпоративного навчання, враховуючи нові реалії, прибирається зайва інформація, залишається корисна, актуальна, стисла, щоб додатково не навантажувати працівників. Також варто зазначити, що без досвіду боротьби із пандемією у 2019–2021 роках, компаніям було б значно складніше адаптуватись на початку війни. Зрозуміло, що сьогодні не йде мова про довгострокові плани, рішення компанії приймають швидко, а багаторічні стратегії із розвитку персоналу залишились в минулому. Проте, незважаючи на складні умови, компанії намагаються постійно інвестувати у розвиток та навчання свого персоналу, адже люди були й залишаються найціннішим ресурсом компанії.

Список використаних джерел

1. Атаманенко К. Як живе український e-learning фармацевтичних компаній під час війни. Speka – онлайн медіа про технології та підприємництво | SPEKA.media. URL: <https://speka.media/yak-zive-ukrayinskii-e-learning-farmaceuticnix-kompanii-pid-cas-viini-dosvid-acino-mereza-aptek-ds-ta-anc-pkz3xp> (дата звернення: 09.11.2022).
2. Як працювати й підтримувати команди під час війни: досвід Eldorado, ОККО, Meest та KFC – Офіційний блог OLX.ua. Офіційний блог OLX.ua. URL: <https://blog.olx.ua/28375/jak-pracjuvati-j-pidtrimuvati-komandi-pid-chas-vijni-dosvid-eldorado-okko-meest-ta-kfc/> (дата звернення: 09.11.2022).
3. Корпоративне навчання. URL: https://www.pwc.com/ua/uk/services/corporate_trainings/schedule.html (дата звернення: 09.11.2022).
4. В ООН порахували, скільки українців виїхали за кордон: рекордна кількість. Інформаційне агентство Українські Національні Новини (УНН). URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1991409-v-onn-porakhuvai-skilki-ukrayintsiv-viyikhali-za-kordon-rekordna-kilkist> (дата звернення: 09.11.2022).

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗМІН

Т. А. Костишина,

*д. е. н., професор, професор кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»;*

А. Djakon,

PhD in Economics, ISMA University, Riga, Latvia;

А. І. Костишина,

*асистент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Оплата праці – універсальна категорія з міцним внутрішнім потенціалом, по рівню якого її складно порівняти з чимось іншим. В умовах змін, що відбулися у зв'язку з військовою агресією росії на території України, актуальними є питання щодо формування оплати праці працівників.

На формування оплати праці в умовах змін суттєво впливає сучасний стан соціально-економічного розвитку підприємств, громад, регіонів та країни в цілому. Це пояснюється наступним:

- суттєве зниження рівня активності діючих підприємств;
- обмеження або відсутність можливості збереження існуючих та створення нових робочих місць;
- зростання безробіття.

Для формування заробітної плати в умовах змін необхідно враховувати такі принципові положення:

по-перше, заробітна плата формується на стику відносин сфери виробництва і відносин обміну робочої сили;

по-друге, заробітна плата повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, що працівник може одержати в обмін на свою працю;

по-третє, заробітна плата є одночасно макроекономічною і мікроекономічною категорією;

по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, оскільки її рівень пов'язаний як із потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатами, через які формуються джерела засобів на відтворення робочої сили.

Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здібностей до праці і який повинен забезпечувати об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і, одночасно, є головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [1, с. 509].

Закон України «Про оплату праці» [2, ст. 1] визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку відповідно до трудового договору роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

З 24 лютого 2022 р. відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Україні введено режим воєнного стану [3].

24 березня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022) [4], відповідно до ст. 10 якого вносяться такі положення.

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

В умовах змін важливим є визначення соціально-правових гарантій найманих працівників при задекларованій та незадекларованій праці. Характеристики відмінностей представлені в табл. 1 [6].

Таблиця 1 – Показники соціально-правових гарантій для найманих працівників в умовах змін

Трудові права і соціальні гарантії для найманих працівників	Задекларована праця	Незадекларована праця
Визначення	Оплачувана діяльність за трудовим договором	Оплачувана діяльність, яка офіційно не оформлена або оформлена частково

Продовж. табл. 1

Трудові права і соціальні гарантії для найманих працівників	Задекларована праця	Незадекларована праця
Умови праці	Ви маєте безпечні та здорові умови праці	Ризики при виконанні роботи – на вас
Посадові обов'язки	Зафіксовані в трудовому договорі й посадовій інструкції	Можуть змінюватися на розсуд роботодавця
Тривалість робочого тижня	До 60 годин	На розсуд роботодавця
Заробітна плата	Регулярна, не нижче мінімальної, сплачені податки і єдиний соціальний внесок	На розсуд роботодавця
Штрафи та інші утримання із зарплати	Не передбачені за дисциплінарні порушення, лише у випадку прямої шкоди в обмеженому розмірі	Поширена система штрафів за запізнення, неефективне виконання обов'язків
Відпустки	Оплачувана щорічна відпустка, додаткові відпустки, відпустка по догляду за дитиною тощо	На розсуд роботодавця
Навчання й підвищення кваліфікації	Право поєднувати навчання з роботою зі збереженням зарплати	На розсуд роботодавця
Гарантії і компенсації	Виплати в разі хвороби, народження дитини, нещасного випадку, пов'язаного з роботою, та професійного захворювання, допомога по безробіттю, пенсія	На розсуд роботодавця

Відмічаємо, що задекларована праця в умовах змін забезпечує найманим працівникам правові гарантії в оплаті праці, які залежать від професійного рівня працівників, норм чинного трудового законодавства, управлінської стратегії підприємства. Незадекларована праця базується, в основному, на особистій позиції роботодавця, що не сприяє ефективному мотивуванню працівників.

Науково-методичні рекомендації щодо формування оплати праці на підприємствах в сучасних умовах змін повинні включати:

- забезпечення підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього і якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту і пропозиції на ринку праці;

- створення дієвого механізму формування розміру мінімальної заробітної плати;

- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, складності, умов праці та відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до ефективної праці;

- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;

- створення оптимального механізму формування та регулювання оплати праці на підприємствах залежно від результатів господарської діяльності.

Список використаних джерел

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – Київ: КНЕУ, 2009. – 711 с.

2. Закон України «Про оплату праці». – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kmd92023>.
3. Закон України «Про правовий режим воєнного стану». – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T001647>.
4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
5. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. – Полтава : ПУСКУ, 2008. – 389 с.
6. Задекларована праця: трудові і соціальні права. – URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/zadeklarovana-pratsia-trudovi-i-sotsialni-prava/>

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ГРОМАД: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Л. С. Лісогор,

*д. е. н., професор, головний науковий співробітник
центру внутрішньополітичних досліджень
Національний інститут стратегічних досліджень, м. Київ*

Забезпечення сталого розвитку громад в сучасних умовах передбачає необхідність ефективного використання ресурсного потенціалу. Водночас в умовах війни можливості ефективного використання цього потенціалу значно скоротилися, оскільки суттєво погіршився стан соціально-економічного розвитку не тільки окремих громад та регіонів, але й країни у цілому. При цьому одним з найбільш серйозних ризиків, що виникають внаслідок впливу війни, є ризик значного погіршення якості людського потенціалу громад та регіонів. Це обумовлено, передусім, впливом демографічних чинників, зокрема, суттєвого зростання масштабів зовнішньої та внутрішньої міграції. В результаті збільшується відтік найбільш продуктивних вікових груп населення за кордон. Це може спричинити доволі негативні наслідки для країни у перспективі, зокрема, активізації процесів постаріння населення, зниження рівня народжуваності.

Разом з тим, загострюються ризики підвищення рівня смертності, а також погіршення стану здоров'я населення країни.

Достатньо висока вірогідність підвищення рівня захворюваності та інвалідизації населення в результаті військових дій, що, на тлі руйнувань медичної інфраструктури, може погіршувати стан здоров'я населення як окремих громад та регіонів, так і країни у цілому.

Соціально-економічні чинники також суттєво впливають на якість людського потенціалу громад та регіонів. В умовах війни значно загострюються ризики безробіття, пов'язані зі зниженням рівня економічної активності підприємств, обмеженими можливостями збереження існуючих та створення нових робочих місць. Водночас спостерігається зниження рівня реальних доходів населення в результаті скорочення кількості робочих місць з гідними умовами найму та оплати праці. Загалом, посилення ризиків погіршення якості людського потенціалу громад в умовах війни потребує негайного реагування на існуючі виклики за рахунок підвищення ефективності формування та розвитку кадрового потенціалу громад.

Відповідно, для досягнення сталості та стійкості життєдіяльності громад, регіонів та країни у цілому необхідно забезпечення належних умов для формування кадрового потенціалу громад, визначення напрямів його реалізації та розвитку в сучасних умовах. Це передбачає необхідність оцінки кадрового потенціалу громад (у професійно-кваліфікаційному розрізі), з урахуванням пріоритетів економічного розвитку, існуючих конкурентних переваг та можливостей розвитку громад на перспективу. Водночас реалізація поставлених завдань в умовах війни ускладнюється внаслідок відсутності статистичних даних, відтермінування подання статистичної та фінансової звітності суб'єктами подання звітності (відповідно до Закону України № 2115-IX від 3 березня 2022 р. «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни») [1].

Не менш серйозним викликом є збереження повільних темпів актуалізації стратегій розвитку громад [2], що обмежує можливості швидкого реагування на наслідки впливу війни, зміни пріоритетів економічного розвитку та ресурсного потенціалу

громад. Це ускладнює процес визначення проблем та перешкод формування та реалізації кадрового потенціалу громад як основи забезпечення стійкості їх життєдіяльності та сталості розвитку у перспективі.

Відповідно, для підвищення ефективності формування та реалізації кадрового потенціалу на рівні громад необхідно створення умов для систематичного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, постійного оновлення знань, умінь, навичок. Згідно точки зору І. М. Дашко, в сучасних умовах механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємств, забезпечувати формування професійних компетенцій працівників [3, с. 67].

Разом з тим, результативність процесу формування та реалізації кадрового потенціалу громад залежить також від якості управлінських кадрів, розвиненості управлінських навичок державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. Нестача навичок управлінських кадрів, необхідних для визначення можливостей та перешкод розвитку кадрового потенціалу громад суттєво ускладнює процес адаптації до реальних змін, пошук шляхів мінімізації диспропорційності розвитку.

Саме тому серед пріоритетних напрямів підвищення ефективності формування та розвитку кадрового потенціалу громад слід відзначити:

- покращення інформаційно-статистичного забезпечення оцінки кадрового потенціалу;
- надання методичної допомоги громадам з питань актуалізації стратегій розвитку громад з урахуванням впливу війни;
- розроблення навчальних програм підвищення кваліфікації управлінських кадрів з питань розвитку кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» № 2115-IX від 3 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2115-20> (дата звернення: 23.10.2022).

2. Наказ Міністерства «Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації» № 79 від 31.03.2016 р. URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/Nakaz-Minregionu-79_31.03.16.pdf (дата звернення: 23.10.2022).
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. Економіка та держава. 2017. № 1. С. 65–68.

ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАСЕЛЕННЯ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ

Д. М. Логвин,

*аспірант кафедри туристичного та готельного бізнесу
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Працересурсний потенціал – ширше поняття ніж робоча сила та трудові ресурси, оскільки він характеризує можливу кількість і якість праці, і включає сукупність якостей, які визначають працездатність індивідів, в тому числі їх фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань та навичок. Параметри працересурсного потенціалу визначаються насамперед кількістю і якістю населення.

Так, А. П. Голіков вважає, що трудовий потенціал – частина економічного потенціалу суспільства, що являє собою сукупну здатність працездатного населення до суспільно-корисної діяльності, зумовлену рівнем освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, статеві-віковою структурою населення, станом його здоров'я та морально-духовними якостями [1]. С. І. Пирожков дає розширене трактування: «об'єднуючи в собі сукупність здібностей конкретного працездатного населення, працересурсний потенціал формується в результаті впливу соціально-економічних, соціально-психологічних, духовних факторів, якими опосередковується його перехід з потенційних у реальні продуктивні сили [3], а суспільні відносини є основою формування якісних характеристик працересурсного потенціалу, визначаючи його соціальну суть. Виявлення і розкриття креативних можливостей людини – головна мета трудових відносин.

Окремо варто виділити позицію Л. Т. Шевчук, яка вважає, що трудовий потенціал це гранична кількість і якість запасів праці у конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство. Крім того, вона у структурі виділяє дев'ять компонентів, у тому числі сакральний [4, с. 26, 28].

Працересурсний потенціал і традиційна категорія «робоча сила» безпосередньо пов'язана з фізичними і духовними здібностями людей, їх творчими можливостями, що також дає підставу деяким авторам розглядати їх як тотожні. Як бачимо, у трактуваннях працересурсного потенціалу акцент робиться на соціально-економічну складову його якості, духовний фактор в якісних параметрах майже не враховується. Оскільки його значення важко переоцінити, тому цьому аспекту дослідження треба приділяти серйозну увагу.

Працересурсний потенціал є складною динамічною системою, яка як і людина має багато вимірів. Багатогранність даної системи обумовлює застосування широкого кола показників для відображення її якості. Якісні характеристики працересурсного потенціалу розкриваються за допомогою демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, ідейно-політичних, моральних, науково-технічних та інших ознак.

У складному системному утворенні, яким є працересурсний потенціал, доцільно виділяти підсистеми: демографічну, соціально-економічну, соціально-психологічну та духовну.

1. Демографічна підсистема. Основними блоками є: демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відтворення поколінь людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей і відносин; стан життєвих потенціалів дієздатного населення, здоров'я різних категорій і вікових груп; міграційне переміщення.

2. Соціально-економічна підсистема. Провідне місце в ній займає проблема трудової активності населення, зумовлена формами господарювання, зайнятості, мотиваційною структурою економічної поведінки, системами матеріального стимулювання. Ринкові відносини супроводжуються безробіттям, нега-

тивні наслідки якого мають усуватися створенням ефективної системи соціальних гарантій і підтримки населення.

3. Соціально-психологічна підсистема. Центральне місце належить проблемі формування особистості як суб'єкта трудової діяльності. Функціональне призначення цього блоку покликане формувати у процесі соціалізації особистості, її виховання, навчання, професійну підготовку – своєрідний потенціал працездатності, необхідний для нормального функціонування і реалізації працересурсного потенціалу населення.

Соціально-психологічний механізм працересурсного потенціалу визначається, з одного боку, закономірностями психічного відображення людьми об'єктивних явищ у сфері праці, з іншого – закономірностями участі психічних феноменів у регуляції трудової активності. Фактори соціально-психологічного типу відіграють істотну роль у формуванні та розвитку більшості об'єктивних параметрів працересурсного потенціалу. Соціально-психологічний компонент розглядається як ядро в його структурі, що володіє майже універсальним спектром впливу на інші складові.

4. Духовна підсистема. Спочатку людина жила і діяла в природі, і, в основному, по-природному, господарська деміургія була не особливо виражена і практично співпадала з господарською діяльністю. Настав час, коли перетворення природи стало справою настільки масштабною, постійною і значною за результатами, що не говорити стало неможливо.

Результатом перетворюючої діяльності людини стало створення цілісної штучної неприроди. Неприрода стала більше природи. Земля як планета отримала специфічну рукотворну (homotворну) оболонку, яку можна назвати артесферою [2, с. 405]. Її творцем стала вивільнена Відродженням і Просвітою, онауковлена і технологізована, секуляризована і повіривша сама в себе активна і творча людина – західноєвропейського типу людина.

Таким чином, варто підкреслити, оскільки туризм є досить працемісткою галуззю то, кількісні і якісні характеристики населення країн і регіонів, його розселення тією чи іншою мірою сприяють або стають на заваді розвитку туристичної індустрії та супутніх галузей.

Список використаних джерел

1. Голіков А. П., Олійник Я. Б., Степаненко А. В. Вступ до економічної та соціальної географії. Київ : Либідь, 1996. 320 с.
2. Осипов Ю. М. Хозяйственная демиургия. Антология современной философии хозяйства / под. ред. Ю. М. Осипова : в 2-х. т. Т. 1. Москва : Магистр, 2008. С. 404–408.
3. Пирожков С. І. Трудовий потенціал України: дослідження демографічних параметрів. Вісник АН України. 1993. № 6. С. 104–106.
4. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2003. 489 с.

МЕТОДИ Й ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ, ЗОКРЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО, ТА ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

Л. А. Лутай,

*д. е. н., професор, професор кафедри маркетингу,
менеджменту та управління бізнесом
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини, м. Умань*

У сучасних умовах зростає значення досліджень, які здатні забезпечити, зв'язок між виробниками і споживачами освітніх послуг, надійну діагностику процесів, що відбуваються. Окрім цього, наукові дослідження дозволяють виявити категорії населення, здатні споживати пропоновані освітні послуги в різних регіонах, визначити реальну вартість послуг, контролювати процес входження освітніх установ на ринок праці.

Для України характерним є наявність специфічних проблем, пов'язаних з навчанням дорослого населення, серед яких є наступні:

– відсутність цілісного законодавчого регулювання системи освіти й навчання дорослих, концепції та стратегії для формування політики освіти й навчання дорослих. В проекті Закону України «Про освіту дорослих» акценти зроблено на неформальне та спонтанне навчання дорослих [1]. Незрозуміло, як будуть вирішуватися проблеми працевлаштування дорослих, особливо, в умовах військової агресії Росії;

– відсутність відокремленості. У більшості країн світу освіта дорослих розглядається і функціонує як особлива і самостійна сфера освітніх послуг, а в Україні є часткою загально освітнянського процесу;

– недостатній розвиток теоретичних основ освіти дорослих і їхнього практичного застосування. У більшості країн світу навчання дорослого населення базується на специфічних принципах, які відрізняються від традиційних педагогічних. Наука про освіту дорослих – андрагогіка все навчання дорослого населення ґрунтує на традиційних педагогічних принципах і технологіях, що значно знижує ефективність навчання;

– відсутність системи підготовки фахівців з освіти дорослого населення. Викладачі, які займаються навчанням дорослих в Україні, не мають спеціальної андрагогічної підготовки – це звичайні викладачі вищих навчальних закладів;

– відсутність належного рівня інформаційної підтримки освіти дорослих як на рівні навчальних закладів, так і на рівні пошукувачів здобуття освітніх послуг;

– відношення замовника до навчання як до розважального заходу, тільки тематично орієнтованому на бізнес, про що свідчать навчальні плани Університетів третього (срібного) віку. В основному, це туризм, спорт, культурний розвиток, що свідчить про небажання роботодавців працевлаштовувати людей віком 45+.

Таким чином конче актуальною є вирішення проблеми розбудови та впровадження науково-обґрунтованих теоретичних і практичних рекомендацій щодо реформування та розвитку освітнянських послуг для дорослого населення, яка зможе розв'язати проблему працевлаштування осіб старших вікових груп.

У статті 18 Закону України «Про освіту» освіта дорослих визначається як складова освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки [2].

Відсутність комплексного регулювання освіти дорослих компенсується регулюванням її окремих елементів на рівні нормативних актів. Зокрема, «професійне навчання працівників» і «неформальне професійне навчання працівників регулюється

Законом України «Про професійний розвиток працівників» [3], питання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників фіксується в трудовому договорі як додаткова умова його укладання між роботодавцем та працівником (ст. 16 проекту Закону України «Про працю») та здійснюється Державною службою зайнятості, яку підпорядковано Міністерству економіки України [4].

Зараз багато форм освіти для дорослих починають розглядатись в якості основного освітнього напрямку (mainstream education), а не якогось необов'язкового, факультативного доповнення (optional extra) [5].

У ст. 6 проекту Закону України «Про освіту дорослих» визначено її складники, а само: додаткова особистісно орієнтована освіта і навчання; громадянська освіта; безперервний професійний розвиток, у тому числі післядипломна освіта; компенсаційна освіта; формаційна освіта. Таким чином, проект закону значно розширив форми освіти дорослих, які визнані ЮНЕСКО та закріплені в Концепції освіти дорослих: формальна, неформальна та інформальна (спонтанна) освіта [3].

З початком повномасштабної агресії Росії проти України виникли додаткові виклики, які забезпечують повноцінне навчання дорослого населення. Перш за все – розширення форм організації освітнього процесу в період дії воєнного стану з використанням дистанційного та змішаного навчання із застосуванням ІТ та цифрових навчальних технологій. Це потребує додаткових заходів із забезпечення навчально-методичного супроводу: презентацію навчального матеріалу, видача та перевірка завдань on-line, забезпечення інформаційно-аналітичної підтримки фахівців тощо.

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити, що реформування освіти дорослих потребує інноваційного підходу з урахуванням викликів російської агресії, впливу глобалізаційних процесів, підсилення інформатизації та обміну інформації, поширенням наслідків трудової міграції на зайнятість дорослого населення, можливістю отримання нової професії, затребуваної на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Проект закону України «Про освіту дорослих», № 7039 (в ред. від 10.02.2022 р.). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/J106948A>.
2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145. Редакція від 09.08.2019, підстава 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 р. URL: search.ligazakon.ua.
5. Иванова Н. Врахування потреби ринку праці. Професійно-технічна освіта. 2006. № 2. С. 4–7.

РЕГЛАМЕНТАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНІ ПІДХОДИ

О. М. Поплавська,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом;*

Н. С. Данилевич,

*к. т. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ*

Регулювання соціально-трудових відносин традиційно реалізується за допомогою договірних (контрактних) та адміністративно-розпорядчих інструментів. Водночас самі контрактні механізми вимагають закріплення у поточному періоді, оскільки домовленості можуть бути змінені відповідно до тих тенденцій, які склалися на ринку праці або в суспільстві, а також на противагу «джентельменським угодам» можуть бути оскаржені у судовому, наприклад, порядку.

Механізм регулювання соціально-трудових відносини в Україні був побудований за принципом ієрархії та верховенства права. Тому договірні інструменти відігравали вторинну роль, мали скоріше рекомендаційний характер. З одного боку, таке забезпечувало високий рівень гарантування захищеності соціально-трудових прав працівників, але, з іншого – не дозволяло оперативно та гнучко реагувати на непередбачувані події, зокрема, пандемія, військові дії. За такого, багато організацій, особ-

ливо в бюджетній сфері опинилися у законодавчому вакуумі перші місяці. Тому аби у подальшому такі явища непорозуміння не з'являлися, варто подумати про активне використання договірних інструментів, які передбачають розробку відповідних регламентів як на локальному (виробничому рівні), так і на рівні галузі чи регіону.

Зауважимо, що під регламентуванням соціально-трудових відносин розуміється процес врегулювання та встановлення правил, норм, стандартів щодо здійснення (реалізації) права на працю, забезпечення узгодженості (балансу) інтересів сторін соціально-трудових відносин щодо предмету таких відносин (гідна праця, соціальна захищеність працюючих, професійний розвиток тощо). Тобто регламент є інструментарієм забезпечення реалізації управлінських функцій та досягнення визначеного рівня якості соціально-трудової сфери [2].

У сучасних умовах, розробляючи регламенти соціально-трудових відносин на виробничому рівні варто виходити перш за всі зі стратегічних цілей компанії та передбачень подальшого розвитку галузі. Рекомендуємо (виходячи зі результатів проведених досліджень [1]) керуватися такою схемою підготовки проєкту регламентів (рис. 1) для певного процесу.

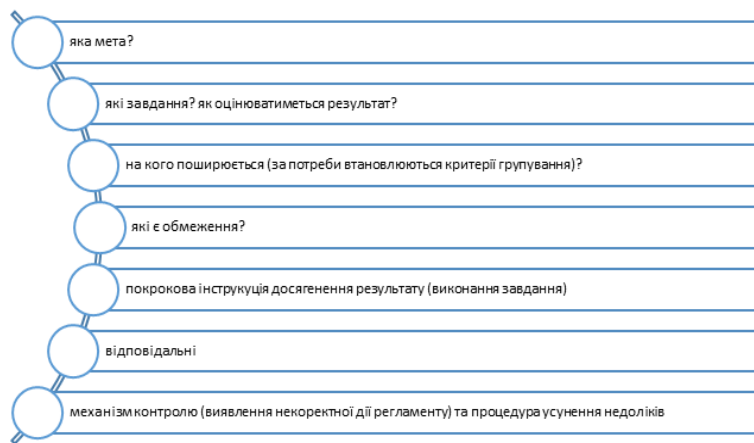


Рисунок 1 – Схема проєктування регламенту соціально-трудових відносин*

* Розроблено автором.

Наприклад, переведення персоналу організації на дистанційну роботу, має передбачати не лише видання відповідного наказу, але визначення категорій (груп) посад, які можуть або не можуть через особливості виробничого процесу перейти на таку форму, пошук оптимальних рішень щодо організації трудового процесу для працівників, які працюють віддалено [3]. Зокрема, необхідно значну увагу приділити підготовці та узгодженню з профспілками покрокової інструкції щодо організації праці в «дистанційному форматі». З цією метою необхідно обговорити та прийняти спільне рішення за такими питаннями:

1. Умови праці, охорона праці. Оскільки при віддаленій роботі роботодавець не може контролювати дотримання правил безпеки праці на робочому місці, тому прописується відповідальність кожного. Наразі переважно роботодавці покладають відповідальність за охорону праці на працівника, що безумовно, виправдано. Сприяючи забезпеченню комфортних умов праці, роботодавець зобов'язаний надати рекомендації щодо правильної організації роботи, а також забезпечити за необхідності засобами індивідуального захисту.

2. Організація робочого місця. Організуючи робоче місце, роботодавець може передбачити повне забезпечення (надання) необхідного обладнання та встановлення важливих програмних продуктів, що потрібні для якісної роботи працівника. У разі неможливості такого за домовленістю сторін виконавцю має бути компенсовано витрати на придбання чи експлуатацію обладнання. Також можна передбачити положення, коли є потреба змінити безпосереднє місце виконання роботи (вказуються причини: на вимогу роботодавця чи інше), причини коли працівник може відмовитися від виконання роботи (чи навіть розірвати трудовий договір) через об'єктивні причини, як то догляд за дітьми, піклування за інвалідами, тощо, компенсація проживання або надання житла в іншому регіоні, процедура обслуговування обладнання, правила безпеки у цифровому середовищі та інше.

3. Робочий час, час відпочинку та комунікації. Регулюючи режим роботи, слід дотримуватися норм законодавства, але враховувати специфіку дистанційної зайнятості. Тому варто встановити обґрунтовані норми праці, зазначити час обов'язкової комунікації з керівництвом, час початку та завершення робочого дня, встановити тривалість та частоту перерв, змінність роботи (за потреби) та інші аспекти робочого часу та часу відпочинку. Визначаючи правила комунікацій зазначають прийнятні канали комунікації (наприклад, для оперативного спілкування обрали телеграм канал, а для проведення нарад – відеоконференція у Zoom), правила подання інформації (етичні, змістовні), контактні години, тощо.

Крім того, бажано передбачити процедуру вирішення конфліктних ситуацій у разі їх виникнення.

Таким чином, сучасна практика регламентування соціально-трудових відносин стає усе більш гнучкою, орієнтується на формування передумов сталого розвитку компанії та країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Поплавська О., Данилевич Н., Пасічніченко Д. Система регламентування соціально-трудових відносин в банківських установах. Державне управління та адміністрування, сфера обслуговування, економіка та міжнародні відносини як рушійні сили економічного зростання держав XXI століття (2nd ed.) : колективна монографія. – Вінниця. 2022. doi:10.36074/paaaseeirdfegcc.ed-2.05. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/monographs/article/view/18356>.
2. Поплавська О., Чала Н. Регламенти соціально-трудових відносин за нових умов та епідеміологічних обмежень. Трансформація підходів в управлінні та маркетингу у постпандемічний період. Колективна монографія / за заг. ред. Храпкіної В. В., Пічик К. В. – Київ : Інтерсервіс, 2022. С. 163.
3. Oksana Poplavska, Andriy Fedorchenko and Halyna Kuzmenko. Crowdsourcing labor regulation. Social and labour relations: theory and practice, 2021. 11(2), P. 26–36. doi:10.21511/slrlp.11(2).2021.03.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЕКТНИХ КОМАНД У ЦИФРОВОМУ МАРКЕТИНГУ

О. І. Пушкар,

*д. е. н., професор, завідувач кафедри
комп'ютерних систем і технологій
Харківський національний економічний
університет імені С. Кузнеця, м. Харків;*

Ю. А. Татаринцева,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри обліку і фінансів
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

У сучасних умовах більшість компаній стикається із вибором організаційної структури для роботи команд, щоб підвищити рентабельність маркетингових інвестицій. Організація діяльності спеціалістів цифрового маркетингу зазвичай ґрунтується на проектному підході. Використання проектного підходу дозволяє реалізувати командну діяльність більш ефективно: визначаються конкретні цілі, строки, відповідальні, ресурси, формується бюджет. На основі аналізу наукової літератури [1, 2] нами узагальнені організаційні структури у цифровому маркетингу, та запропоновані нову – віртуальну.

1. Централізована структура: цифрові спеціалісти зосереджені в цифровому відділі. Усі цифрові маркетингові кампанії проводяться через цю команду, тоді як інші маркетингові кампанії, такі як польовий маркетинг, PR і друковані ЗМІ, проводяться окремими групами нецифрового маркетингу. Переваги: експерти з цифрового маркетингу об'єднані в центральний відділ, що забезпечує ефективний обмін ідеями та ефективну реалізацію цифрових маркетингових кампаній. Недоліки: непослідовний досвід клієнтів у різних маркетингових каналах (традиційних і цифрових).

2. Децентралізована структура: цифрові спеціалісти працюють у різних продуктових, або географічних групах без центральної цифрової команди управління. Переваги: ефективно впровадження цифрових кампаній (наприклад, створення мікро-

сайтів, запуск цифрових рекламних кампаній, пошукова оптимізація тощо). Недоліки: обмеження щодо своєчасної координації, що призводить до непослідовних повідомлень.

3. Інтегрована структура: поєднує як централізовані, так і децентралізовані структури, де є центральна команда цифрових експертів, які контролюють загальну стратегію цифрового маркетингу, забезпечуючи навчання та підтримку в ключових сферах цифрового маркетингу (наприклад, технічний SEO, автоматизація маркетингу) і децентралізовані команди з рутинною діяльністю. Переваги: краща масштабованість. Недоліки: команди можуть бути організовані складним чином із перекриттям завдань, що призводить до втрати продуктивності.

4. Географічна структура: організація команд за географічною ознакою, може бути централізованою, децентралізованою або інтегрованою. Переваги: можливість врахувати культурні відмінності та цінності країн. Недоліки: деяка ступінь децентралізації неминуча, що призводить до непослідовних повідомлень і конкуруючих кампаній.

5. Продуктова: організація команд, для просування продуктів або продуктових лінійок. Переваги: посилення уваги до просування окремих продуктів, більш чітке визначення запитів цільової аудиторії щодо цінності продукту. Недоліки: може призвести до ненавмисної конкуренції (наприклад, призначення ставок на подібні ключові слова в кампаніях SEM) і дублювання ресурсів (наприклад, інформаційні матеріали з відносно подібним контентом).

6. Ринкова: команди організовані навколо ринкових сегментів, галузевих категорій і типів клієнтів (наприклад, B2B, B2C). Переваги: спеціалізація у межах своєї окремої сфери знань на кожному ринку. Недоліки: структура може призвести до дублювання та ненавмисної конкуренції.

7. Функціональна структура: організовує команду відповідно до маркетингової дисципліни та досвіду. Переваги: висока компетентність. Недоліки: необхідність узгодження окремих зусиль команди в роботі на спільний результат

8. На основі процесу: команди маркетингу організовані вздовж маркетингового процесу. Процеси відрізняються відповідно до галузі господарювання. Маркетинговий процес B2B може починатися з етапу розробки контенту, після чого – формування потенційних клієнтів (з використанням такого контенту, як технічні документи), і закінчуватися підтримкою потенційних клієнтів через CRM. Плюси: Легко адаптується, коли бізнес-процеси вже створені. Недоліки: суперечки у спілкуванні між різними відділами.

9. Структура на основі воронки: об'єднує команди вздовж воронки купівлі або шляху клієнта, наприклад, обізнаність => розгляд/оцінка => покупка => лояльність/пропаганда, що представляє – верхню частину воронки, середину воронки, і дно воронки. Переваги: завдяки тому, що шлях клієнта є основним напрямком для різних маркетингових команд, клієнт отримує більш повний досвід онлайн- і офлайн-покупок. Недоліки: необхідність аналізу зворотного зв'язку від клієнтів на кожному етапі воронки.

10. Гнучкі структури: ієрархія може бути практично відсутньою, оскільки маркетологи беруть на себе різні ролі, коли вони потрібні. Переваги: більш ефективне прийняття рішень, яке може бути обмежене в інших більш ієрархічних структурах. Недоліки: труднощі вирішення, хто що робить.

11. Віртуальні структури: ієрархія може бути у наявності або відсутня, відповідно до задач проекту. В умовах дистанційної роботи, члени команди формуються з фахівців з різних куточків світу, на вибір замовника. Після виконання проекту команда розформовується. Переваги: висока компетентність команди, максимальна залученість фахівців, робота на результат. Недоліки: мовні та культурні бар'єри, різниця у часі.

У дослідженні обґрунтовані особливості застосування організаційних структур у цифровому маркетингу, що проявляються у використанні інноваційних інструментів, не притаманних класичним підходам. Запропоновано підхід для реалізації проектних команд у віртуальному середовищі.

Список використаних джерел

1. Smith J. Digital Marketing for Businesses in Easy Steps. Business-Marketing, London. 2020. 288 p.
2. Сетиаван А., Котлер Ф., Картаджайят Х. Маркетинг 4.0. разворот от традиционного к цифровому. Технологии продвижения в интернете. Форс. 2019. 224 с.

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ В УМОВАХ ЗМІН

Р. Б. Раупов,

*здобувач ступеню доктора філософії
за спеціальністю 051 Економіка*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Сучасні нестабільні умови функціонування підприємств викликають необхідність формування стійких бізнес-комунікацій через подолання кризових явищ. Іноді це пов'язано з порушенням логістики, неможливістю чітких комунікацій як всередині підприємства, так і з зовнішніми партнерами підприємства. Такі умови спричиняють підвищення стресу у працівників, які мають діяти в умовах нестабільності, неповної інформації, мають надмірне психологічне навантаження.

Метою даного дослідження є визначення шляхів формування стресостійкості працівників у процесі бізнес-комунікації в умовах змін.

Дослідження сутності бізнес-комунікацій розкриті у працях таких науковців, як: С. Абрамович, Дж. П. Барлоу, Т. Булавін, Д. Бюлер, Т. Двідзе, Д. Зільберман, В. Кульман, Дж. Курран, М. Рідель, Ю. Хабермас, М. Хайм, Ф. Хемміт тощо.

Проблемами стресу та стресостійкості працівників у своїх працях опікувалися Ф. Василюк, Дж. Грінберг, Т. Кириленко, Н. Лебідь, Г. Сельє тощо.

Г. Сельє обґрунтував існування двох видів стресу:

- дистресу, пов'язаного з негативними емоційними реакціями;
- еустресу, пов'язаного з позитивними емоційними реакціями [1].

Сучасні науковці термін «стрес» використовують, принаймні, у трьох значеннях:

по-перше, як будь-які зовнішні подразники, що викликають у людини напругу або збудження; тепер у цьому значенні частіше вживаються терміни «стресор», «стрес-чинник», «тригер»;

по-друге, як суб'єктивна реакція, що відображає внутрішній фізіологічний та психічний стан напруги і збудження; цей стан інтерпретується як емоції, оборонні реакції і процеси подолання (coping processes), що відбуваються в самій людині; такі процеси можуть сприяти розвитку оптимальної адаптації шляхом удосконалювання функціональних систем та психічної напруги;

по-третє, як фізичну реакцію організму на запропоновану вимогу або шкідливий вплив; функцією цих фізіологічних реакцій, є підтримка поведінкових дій і психічних процесів щодо подолання цього стану.

Стресостійкість працівників, у свою чергу, можна розглядати як індивідуальну здатність організму зберігати нормальну працездатність, як необхідний ступінь адаптації до впливу екстремальних факторів середовища і професійної діяльності, як здатність до соціальної адаптації, забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей, збереження працездатності і здоров'я [2].

Формування стресостійкості працівників у процесі бізнес-комунікації має спиратися на визначення стресу в частині пошуку шляхів, що забезпечать збереження позитивних емоційних станів у працівників у процесі недостатньої комунікації, комунікації, що вимагає рішень, непередбачених профілем професії, посади тощо.

Серед таких шляхів ми пропонуємо наступні:

- організація бізнес-комунікацій з максимально високим рівнем інформативності працівників;

- організація процесу бізнес-комунікацій в усіх дотичних ланках з максимальним дотримання етичних норм і принципів поваги до працівників;

- створення балансу в завантаженості бізнес-комунікаціями окремих працівників за принципом: інформація має доходити лише до свого користувача;

- підготовка та розповсюдження ділової інформації з урахуванням психологічних особливостей працівників в умовах змін;
- формування стратегії бізнес-комунікацій відповідно зі стратегією розвитку управління персоналом та підприємства загалом.

Формування стресостійкості працівників у процесі бізнес-комунікацій відіграє важливу роль у досягненні результатів діяльності, оскільки передбачає роботу працівників в умовах ефективних комунікацій, без надмірних навантажень та розповсюдження непотрібної інформації. Запропоновані нами шляхи, що ґрунтуються на конкретних заходах підвищення стресостійкості та виробленні загальної стратегії бізнес-комунікацій покликані забезпечити ефективність діяльності підприємств загалом.

Список використаних джерел

1. Selye H. Stress without distress. 1976. 138 p.
2. Каськов І. В. Теоретичні аспекти формування стресостійкості студентів ВНЗ до негативних чинників навколишнього середовища. Вісник Національного університету оборони України. 2020. № 1 (54). С. 104–110.

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ОБ'ЄКТОМ В УМОВАХ ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ

М. Є. Рогоза,

*д. е. н., професор, завідувач кафедри економічної
кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем;*

Б. В. Лашко,

*аспірант кафедри економічної кібернетики,
бізнес-економіки та інформаційних систем*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Управління розвитком економічного об'єкта, як суб'єкта господарської діяльності, необхідно будувати на науково обґрунтованих підходах формування та організації інформаційно-

аналітичного забезпечення для прогнозу розвитку та створення необхідних підстав для прийняття управлінських рішень для вирішення завдань оперативного і стратегічного рівня.

Визначення майбутнього розвитку, яке базується на використанні критеріїв оцінки та методичних підходів у визначенні рівня для цього інформаційно-аналітичного забезпечення ставить проблему формування таких підходів на різних рівнях управління. Розвиток економічного об'єкта на умовах стратегування управління в умовах технологічних змін пов'язаних із процесами науково-технологічних революцій забезпечується використанням «...єдиної цілісної системи всього технологічного комплексу програмно-проектних засобів розробки стратегії (концептування, прогнозування, стратегічне сценування, моделювання, планування, проектування, програмування)...» [1, с. 197].

Проте, незважаючи на актуальність та значний науковий інтерес до дослідження проблем інформаційно-аналітичного забезпечення управління розвитком економічного об'єкта до сих пір залишаються проблеми у формуванні методичних підходів та його критеріїв оцінки в умовах трансформаційних змін технологічного характеру.

За визначеннями поняття «розвиток» можна розглядати як «трансформація» з позитивною динамікою змін, коли відбувається «...зміна структури будь-якого об'єкта в рамках самоорганізованого процесу» [2, с. 13] та «...процес підготовки, проведення та закріплення організаційних змін» [3]. Таким чином, в сучасних умовах діяльності економічного об'єкта до інформаційно-аналітичного забезпечення пред'являють вимоги до оперативного врахування зміни зовнішнього середовища, аналізувати та надавати підстави для прийняття управлінських рішень з метою впливу на підвищення ефективності системи управління результатами діяльності з урахуванням інноваційних технологій [1], що, в свою чергу, дозволяє створити процеси управління з перспективного розвитку.

Механізми управління процесами залучення стейкхолдерів, участі у формуванні полісуб'єктних регіональних державнопри-

ватних партнерств, контролінгу [1, с. 197], є однією із умов управління економічним об'єктом в умовах технологічного розвитку. Вибір шляхів реалізації стратегії розвитку та організацію процесів комунікації для вирішення таких проблем, контроль за процесами виконання будується на основі інформаційно-аналітичного забезпечення, яка представляє собою логічну систему відбору та систематизації інформації про об'єкт управління [4].

Процеси діагностики та оцінки відповідних даних для формування та прийняття необхідних управлінських рішень передбачають на умовах функціонування інформаційно-аналітичного забезпечення урахування інформаційної та аналітичної складових. Тому при формуванні складової – аналітичного забезпечення суб'єкта діяльності необхідно використовувати окремих видів аналізу на основі сформованого комплексу методичних підходів оцінки кожного окремої інформаційної складової [4]. Тоді інформаційну складову передбачається використовувати у процесах управління як основну інформацію, що отримана на основі проведеного дослідження у аналітичній частині інформаційно-аналітичного забезпечення, та формувати її з урахуванням на основі впроваджених методів збору, обробки, видачі інформації. Основною першочерговою задачею інформаційної складової є ідентифікація критично важливої інформації у процесах інформаційного забезпечення для подальшого використання в інформаційно-аналітичній діяльності із виконання завдань перетворення інформації загального виду у знання для прийняття управлінських рішень.

У процесі дослідження сутності методичних підходів забезпечення інформаційно-аналітичного забезпечення стало питання важливості структурувати їх в залежності від типу формування управлінського рішення для оперативного та стратегічного характеру. Останнє визначає підходи у аналізі процесів діяльності в короткостроковому та стратегічному періоді для формування критеріїв оцінки та методичних підходів інформаційно-аналітичного забезпечення:

- оперативного характеру – на основі використання релевантного та оперативного аналізу;

– стратегічного характеру – на основі використання інструментів для отримання інформації про процеси в довгостроковому періоді за рахунок методів моделювання економічної динаміки та аналізу життєвого циклу діяльності і бізнес-процесів.

Практична значущість результатів дослідження визначається теоретичними знаннями про розуміння процесів керуючої системи інформаційно-аналітичного забезпечення, рівня організації інформаційних потоків для використання комплексу методичних підходів оцінки кожного окремої інформаційної складової у формуванні управлінського рішення оперативного та стратегічного характеру в умовах технологічних змін об'єкта розвитку та його зовнішнього середовища.

Список використаних джерел

1. Зверяков М. І., Кухарська Н. О., Клевцевич Н. А., Шараг О. С. Стратегування регіонального розвитку: теорія, методологія, концепція : монографія. Одеський національний економічний університет МОН України. Одеса : Атлант ВОІ СОІУ, 2019. 241 с.
2. Ерохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект). Київ : Світ знань, 2002. 528 с.
3. Офіційний сайт Європейського тренінгового центру «Інновація». URL: http://www.etc1.ru/to_articles/action_desc/id_13.
4. Хвальчик І. Л., Волощук Л. О. Сутність інформаційно-аналітичного забезпечення управління підприємством. № 1 (47), 2020 ECONOMICS: time realities. С. 84–90. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No1/84.pdf>.

ДРАЙВЕРИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ПРАЦІ

В. О. Руденко,

*аспірантка 2 року навчання кафедри соціальної економіки
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, м. Харків*

Розвиток сфери праці зумовлює необхідність постійного перегляду сучасних тенденцій трансформації сфери праці в умовах розвитку цифрової економіки, глобалізації та сталого розвитку та дослідження драйверів розвитку.

Драйверами розвитку сфери праці вважаються рушійні сили, а саме сукупність механізмів, ситуацій, подій, які відбуваються

всередині організації, впливають на те, як вона функціонує, задають імпульси зростання соціальних показників, які, в свою чергу, формують позитивну траєкторію соціально-економічного розвитку, та сформовані для досягнення мети організації.

Процес глобалізації сфери праці, що здійснюється шляхом усунення обмежень на свободу пересування, реалізацію права вільно вибирати місце проживання й характер зайнятості, зменшення транспортних та комунікаційних витрат, дедалі більшої інтеграції індивідів, створює для всіх його членів нові сприятливі можливості [3].

Крім того, за рахунок цифровізації стає можливим прискорення розвитку інновацій, підтримка стартапів, навчання всіх бажаючих основам програмування, впровадження цифрових технологій у галузі економіки. Реалізація цих умов дозволить підвищити продуктивність функціонування всієї економічної системи держави та отримати додаткові конкурентні переваги у глобалізованому цифровому світі та сфері праці [4].

У сучасному світі найважливішими драйверами розвитку сфери праці, що надають винятковий вплив на ринок праці та зайнятість, є глобалізація економіки та безпрецедентний за темпами розвитку в масштабах історії людства технічний прогрес, так як при збереженні існуючих тенденцій та постійному впливі зовнішніх чинників приріст обсягів інформаційних послуг з використанням комп'ютерної техніки (тобто безпосередньо процеси цифровізації) до 2023 року становитиме 25 %, що, починаючи з 2022 року, матиме досить суттєвий вплив на зростання ВВП. Це пов'язано насамперед з активізацією процесів інформатизації в усіх сферах праці, виробництва, управління, ринкової та соціальної діяльності [5].

Однак поряд із безумовно позитивними результатами впливу цих драйверів спостерігаються і серйозні негативні соціально-економічні наслідки: масове безробіття, пов'язане як зі структурними змінами в багатьох галузях виробництва, так і підвищенням вимог до якості робочої сили, зростання соціальної незахищеності, збільшення майнової нерівності населення.

Всі ці драйвери в комплексі формують розпізнавальних ознак сфери праці, а саме:

1. Формування глобального ринку праці, що характеризується трудовим динамізмом між країнами, що відчувають дефіцит, і країнами-постачальниками трудових ресурсів.

2. Поява нових форм зайнятості, сумісних із сучасним рівнем розвитку інформаційних технологій і комунікацій.

3. В умовах впровадження нових конкурентоспроможних бізнес-стратегій для забезпечення їх ефективності зростають вимоги до якості робочої сили.

Сфера праці знаходиться сьогодні під впливом значних технологічних викликів і можливостей, викликаних процесами цифровізації економіки і суспільства. Передові технології охоплюють не лише процес організації та ведення бізнесу, а й усі функціональні складові підприємницької діяльності. Зважаючи на це, інноваційні стратегії розвитку компаній повинні враховувати вимоги цифрового HR-менеджменту [1].

Крім того драйвери розвитку сфери праці проявляються в інноваційно-орієнтованих векторах якісних зрушень у структурі ефективної зайнятості:

- забезпечення високого рівня зайнятості у сфері послуг, переважно в інформаційно-ємних секторах, таких як фінансові та професійні послуги, охорона здоров'я, освіта, державне управління;

- створення та значне поширення наукомісткої економічної діяльності;

- зростання в структурі персоналу частки працівників, які займаються науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками, випробуваннями та впровадженням;

- активне впровадження нових, більш складних, соціально мобільних спеціалізацій на ринку праці, адаптованих до виробничих змін, широкого профілю та комплексної спеціалізації;

- кількісне та якісне зростання чисельності кваліфікованих працівників, здатних до інновацій;

- прискорене впровадження в практику регулювання зайнятості нетрадиційних (альтернативних) систем праці, новітніх нетрадиційних стратегій стимулювання праці [2].

Тож, драйверами розвитку сфери праці як рушійні сили, задають імпульси зростання соціальних показників, які, в свою чергу, формують позитивну траєкторію соціально-економічного

розвитку, та сформовані для досягнення мети організації. Драйверами трудової активності є стабільність, високий освітній рівень, високий рівень кваліфікації та професіоналізм, позитивний стан здоров'я населення, помірний рівень трудової мобільності, рівень доходів, попит на робочу силу, підвищення рівня продуктивності праці, розвиток малого підприємництва. Крім того сфера праці знаходиться сьогодні під впливом значних технологічних викликів і можливостей, викликаних процесами цифровізації економіки і суспільства.

Список використаних джерел

1. Бей Г. В., Серeda Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. № 2 (34). 2019. С. 93–101.
2. Матвєєва Ю. Т., Опанасюк Ю. А., Лісовська Д. В. Драйвери та бар'єри трудової активності населення. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. № 2 (25). 2020. С. 323–334.
3. Никифороенко А. Р., Никифороенко Н. О. Глобалізація ринку праці як простір можливостей. Глобалізація ринку праці: виклики для України : зб. мат. доп. круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 року) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. С. 53–56.
4. Руденко М. В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. Економіка та держава. № 11. 2018. С. 61–65.
5. Irtysheva I., Stehnei M., Popadynets N., Bogatyrev K., Boiko Y., Kramarenko I., Senkevich O., Hryshyna N., Kozak I & Ishchenko O. (2021). The effect of digital technology development on economic growth. International Journal of Data and Network Science, 5(1), 25–36.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ЗМІН

А. В. Рудич,

*к. е. н., доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії;*

Ю. В. Рудич,

аспірант

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Соціальне підприємництво є важливим напрямом економічної діяльності, що фокусує бізнес-процеси на вирішення со-

ціальних проблем, глобального, національного та локального значення. Така діяльність фокусується на поєднанні підприємницької, соціальної та екологічної складових. Наявність соціальної складової в бізнесі створює значну перевагу для результатів діяльності. Споживачі охочіше користуються соціальними послугами, чи товарами, оскільки усвідомлюють соціальний контекст діяльності бізнесу.

Головним критерієм успішності соціального підприємництва є «соціальна віддача», а прибуток розглядається як засіб для подальшого масштабування та просування до досягнення цілей.

Як показує дослідження, критеріями соціального підприємництва є:

- соціальна місія, що вирішує конкретну соціальну проблему на локальному, чи глобальному рівні;
- спрямованість діяльності на вирішення соціальних проблем в короткостроковій та довгостроковій перспективі;
- залучення інноваційних підходів, що дає можливість посилити соціальну дію;
- спроможність підприємства вирішувати соціальні проблеми за рахунок власних доходів;
- можливість масштабування діяльності соціального підприємства;
- створення робочих місць, в тому числі з залученням малозабезпечених, працівників з інклюзією;
- культивування соціальних цінностей шляхом залучення різних інструментів та методів ведення бізнесу;
- реінвестування прибутків підтримку благодійних проєктів чи ініціатив, чи у розвиток власних потужностей;
- запровадження системних змін та звітування перед суспільством;
- можливість масштабування, що дозволяє охопити комплексно соціальні проблем.

Аналіз практики соціального бізнесу в Україні дає можливість виділити ключові проблеми його розвитку: неврегульованість діяльності на законодавчому рівні, відсутність комплексної просвітницької складової, що могла б охопити

підприємців в різних сферах, відсутність стартового капіталу для реалізації ідей, започаткування та масштабування соціального бізнесу. Проте попри складні економічні умови, що ускладнилися воєнним станом, в Україні здійснюються певні заходи з фінансової та організаційно-інформаційної підтримки вітчизняного соціального підприємництва з боку держави, вітчизняних та міжнародних організацій. Це створює можливості для функціонування соціального підприємництва, а відповідно здебільшого охоплювати питання, що знаходяться поза фокусом державного сектору економіки, покращення якості життя суспільства, виходу з соціально-економічної кризи та подальшого розвитку національної економіки.

Список використаних джерел

1. Ачкасова О. Розвиток соціального підприємництва в Україні в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство, (37). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-40>.
2. Соціальне підприємництво в Україні. Економіко-правовий аналіз. EU NEIGHBOURS east. 2020. URL: https://www.euneighbours.eu/sites/default/files/publications/2020-11/Legal%20report%20in%20Ukraine_Ukrainian.pdf.

РИНКОВА САКРАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПЕРЕТВОРЕНА ФОРМА ТУРИСТИЧНОЇ РЕНТИ

Г. П. Скляр,

д. е. н., професор, завідувач кафедри туристичного та готельного бізнесу;

М. М. Логвин,

к. геогр. н., доцент, доцент кафедри туристичного та готельного бізнесу

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Трансформаційний характер розвитку сучасного туристичного господарства сформулював методологічний виклик для економічної науки. У цьому контексті доцільним, на наш погляд, є застосування інструментарію постнекласичної турис-

тичної науки про людину, що формує особистісну методологію пізнання світу-господарства цілісною людиною-туристом з її біо-соціально-духовною природою та ціннісно-орієнтованою раціональністю. Такий методологічний підхід до оцінки проблем розвитку туристичних дестинацій дозволяє, на наш погляд, об'єднати теоретичну соціогуманітарну і прикладну бізнес-орієнтовану гілки науки, наприклад, у пошуку інвестиційних ресурсів, зокрема, формуванні туристичної ренти. Тому тема дослідження ринкової сакралізації особистості як перетвореної форми туристичної ренти, є, на наш погляд, актуальною.

Наукові дослідження, пов'язані з пошуком фінансових ресурсів розвитку сфери туризму, формують погляд на туристичну ренту як форму отримання додаткового прибутку у туризмі [2]. Питанням туристичної ренти приділили увагу у своїх ґрунтовних монографіях відомі вітчизняні дослідниці О. О. Любіцева [7] і Т. І. Ткаченко [10]. В останніх наукових публікаціях вітчизняні учені продовжують досліджувати певні аспекти розвитку рентних відносин у сфері туризму. На рівні економічної теорії М. Г. Бойко системно розглянула особливості утворення ренти в туризмі [2], а Г. В. Козачковська – проблемні питання впровадження механізму рентних платежів у практику туристичного господарювання [4]. П. В. Кись і А. П. Кись присвятили дослідження механізму формування і розподілу туристичної ренти [5]. А. В. Печенюк і А. П. Печенюк акцентували увагу на проблемі формування регіональної ренти сільського зеленого туризму [6]. Інший науковець, К. І. Гайдай, приділив увагу питанню соціальної туристичної ренти [3]. І. Я. Антоненко та І. Л. Мельник проблему туристичної ренти висвітлюють у процесі формування методики розрахунку економічної оцінки регіонального рекреаційно-туристичного природокористування [1].

Нами були розглянуті питання, пов'язані з використанням імені визначних особистостей у туристичному господарстві. На наш погляд, відбувається своєрідна ринкова сакралізація таких, зокрема, особистостей як Г. С. Сковорода [8] і І. П. Котляревський [9], у процесі якої можна виділити два етапи. У класичному розумінні сакралізація – означає залучення до релігій-

ного, надання Божественної благодаті, освячення. У даному випадку перший етап розвитку передбачає сакралізацію як увіковічення пам'яті творчих особистостей, що проявляється у топоніміці, назвах вулиць, парків, випуску монет, марок, листівок тощо. Другий етап – це власне ринкова сакралізація, що фактично є комерціалізацією імені-бренду творчої особистості. Продаються квитки в музеї, надаються додаткові послуги, реалізується сувенірна продукція. Тим самим підтверджується, що туризм – це вид економічної діяльності.

Наша гіпотеза щодо визнання поняття ринкової сакралізації особистості різновидом туристичної ренти була обговорена з відомим ученим. Доктор економічних наук, професор Г. В. Задорожний, з позиції економічної теорії, запропонував визнати ринкову сакралізацію особистості перетвореною формою туристичної ренти. Нами погоджено такий підхід до ідентифікації означеного явища. Крім того, доцільним, на наш погляд, є продовження дослідження соціально-економічної сутності туристичної ренти, зокрема, її відповідності класичним формам і видам ренти.

Список використаних джерел

1. Антоненко І. Я., Мельник І. Л. Економічна оцінка регіонального рекреаційно-туристичного природокористування. Економіка та держава. 2018. № 3. С. 10–13.
2. Бойко М. Г. Особливості утворення ренти в туризмі. Ефективна економіка. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2448>.
3. Гайдай К. І. Проблеми розвитку соціального туризму в Україні. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2013. № 6. С. 72–76.
4. Казачковська Г. В. Туристична рента як інструмент економічного регулювання розвитку туризму. Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. Донецьк : ІЕП НАНУ, 2009. С. 245–246.
5. Кись П. В., Кись А. П. Механизм формирования и проблемы распределения туристской ренты. Туризм в умовах глобалізації: особливості та перспективи розвитку : монографія / під ред. д-ра екон. наук, проф. Кизима М. О., канд. екон. наук, проф. Єрмаченка В. Є. Харків : ВД «Інжек», 2012. С. 443–447.

6. Печенюк А. В., Печенюк А. П. Формування регіональної ренти сільського зеленого туризму. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2017. С. 101–104.
7. Любіцева О. О. Ринок туристичних послуг. Київ : Альтерпрес, 2003. 436 с.
8. Скляр Г. П., Логвин М. М. Сакралізація особистості мандрівного філософа-богослова Г. С. Сковороди в умовах секуляризованого суспільства. Проблема людини у філософії : матеріали XXVII Харківських міжнародних сковородинівських читань (ОКЗ «Національний літературно-меморіальний музей Г. С. Сковороди», 27–28 вересня 2019 року). Харків : Майдан, 2019. С. 365–370.
9. Скляр Г. П., Логвин М. М. Формування відносин ринкової сакралізації особистості І. П. Котляревського в топохроні туристичної дестинації. Будеш, батьку, панувати : матеріали краєзнавчих читань, присвячених 250-й річниці від дня народження І. П. Котляревського, 4–5 вересня 2019 р. / [упоряд. Федорова М. А., Влезько Н. В.]. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2019. С. 214–222.
10. Ткаченко Т. І. Сталій розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу : монографія. Київ : КНТЕУ, 2006. 537 с.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ «ДОСТУПНІ ЛІКИ»

Г. В. Смірнова,

*аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Гуманітарна криза, яку була спричинено несправедливою воєнною агресією росії проти України, вже призвела до масового переселення українців на територію країн Європейського Союзу [1]. Через це гострим питанням першого воєнного півріччя було забезпечення українців у відповідне медичне обслуговування, навіть у випадку перебування далеко за межами нашої держави [2].

Аналіз нинішньої ситуації не міг не створити такого ж неприхованого ажіотажу навколо ринку медичних препаратів. Це і стало черговим викликом програми «Доступні ліки» на території України. Якщо колись існувало декілька можливостей отримати необхідний медичний препарат, включаючи також бенефі-

ціарів програми «Доступні ліки», а саме: можливо було, згідно регламенту, отримати рецепт від власного сімейного лікаря, піти до аптеки та отримати необхідні ліки із повною або частковою державною оплатою, або, якщо неможливо було більше чекати, завжди існувала можливість придбати ліки за власні кошти, натомість Україна, на щастя, завжди знаходилась у ситуації, де існував дуже обмежений список медичних препаратів, які неможливо було вчасно жодним чином придбати або отримати [3].

Більш того, серед населення спостерігається тенденція до «хаотичної закупівлі всіх представлених в аптеках ліків», що може пояснюватись високим рівнем стресу та переживання щодо сучасної ситуації.

Перше півріччя українського протистояння військам російських окупантів не могло не відзначитись на функціонуванні всіх сфер життєзабезпечення населення нашої держави, включаючи, звісно, програму медичних гарантій, зокрема програму «Доступні ліки». Не дарма кажуть, що війна – це рушійна сила прогресу. Немає сумнівів, що дана несправедлива для ХХІ століття війна стала надзвичайним рушієм та причиною прискореного запровадження великої кількості змін до існуючих програм медичного забезпечення населення України. Але, одночасно, дана війна неухильно призвела до соціальної кризи, яка за крок до того, щоб перерости в соціальну катастрофу.

Навіть в умовах розгортання найгострішої фази війни та активних бойових дій, міста та області України стикались щонайбільше із хвильовою проблемою із постачанням лікарських засобів, не говорячи вже про те, що програма «Доступні ліки» не припинила свого функціонування ні на мить, навпаки, рухаючись ніби згідно попередньо викладеного у наших минулих дослідженнях плану, програму було розширено з метою оптимізації підтримки тимчасово переселених осіб в межах та поза межами України.

Ажіотаж на ринку фармацевтичних та медичних препаратів, хвильові перебої в постачанні деяких лікарських препаратів під час війни призвели до того, що попит за декілька тижнів перевищив пропозицію на медичному ринку, і в ситуацію нестачі життєвонеобхідних препаратів потенційно потрапили не тільки бенефіціари програми «Доступні ліки», але й більшість насе-

лення України. Під впливом військової загрози багато людей рушили до аптечних кіосків задля поповнення власних запасів необхідних медичних препаратів.

Це, за законами ринку, призвело до підвищення рівня стресу, напруження, ажіотажу і попиту на ліки в геометричній прогресії.

Найкращим інструментом для врегулювання цієї ситуації є-програма «Доступні ліки», реалізація якої пов'язана з таким:

- головними і гострими реаліями несправедливої війни росії проти України другого півріччя стає що більш зростаюча загроза застосування країною-агресоркою ядерної зброї проти нашої держави. Саме ця загроза змушує мобілізувати сили передусім системи життєзабезпечення українського населення та створює нові напрямки діяльності та розвитку програми «Доступні ліки»;

- в умовах зростаючої загрози та обмеженого часу держава не може допустити, аби представники цивільного населення особисто займались забезпеченням себе необхідними ліками задля зниження негативного впливу радіації у випадку ядерної агресії рф. Станом на сьогодні єдиним правильним рішенням буде запровадження єдиної системи забезпечення населення, за посередництвом програми «Доступні ліки»;

- подальшим і не менш важливим напрямком розвитку цілого спектру програм життєзабезпечення українського населення, включно із програмою «Доступні ліки», є запровадження обов'язкового загальноукраїнського тренінгу з професійного надання першої медичної допомоги, особливо в умовах воєнного стану.

Це захід має у перспективі стати не тільки прекурсором роботи програми в умовах війни, але і бути впровадженим на постійній основі і після її закінчення.

Список використаних джерел

1. <https://ukrainer.net/rosiyska-armiia-gvaltuie/>.
2. <https://www.slovoidilo.ua/2022/05/03/novyna/suspilstvo/kilkist-bizhencziv-ukrayiny-dosyahla-56-miljona-onn>.
3. Офіційний сайт Міністерства Охорони Здоров'я України (стаття на тему функціонування програми «Доступні ліки»). URL: <https://moz.gov.ua/dostupni-liki>.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Е. Р. Степанова,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, м. Харків*

З початку повномасштабної війни росії з Україною тисячі громадян покинули свої домівки. І органи місцевого самоврядування почали оперативно організовувати їх соціальний захист. Така робота для громад не була новою адже з кінця 2014 року частина з них приймала на своїй території переселенців з тимчасово окупованих територій Криму, Донецької та Луганської областей [1].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» в редакції від 29.10.2022 внутрішньо переміщена особа визначається як «громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» [2].

Адресою покинутого місця проживання внутрішньо переміщеної особи в розумінні цього Закону визнається адреса місця проживання особи на момент виникнення обставин, зазначених у частині першій ст. 1 зазначеного вище закону.

Відповідно до Порядку надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року № 332 (далі Порядок) [3] допомога надається особам, які перемістилися з тимчасово окупованої російською федерацією території України, а також території адміністративно-територіальних одиниць, де проводяться бойові дії та що визначена в переліку

адміністративно-територіальних одиниць, на території яких платникам єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які перебувають на обліку на відповідній території.

Допомога призначається органом соціального захисту населення протягом 10 робочих днів з дати надходження заяви про надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам.

У разі коли внутрішньо переміщена особа змінювала своє місце обліку та не отримала допомогу, на яку вона мала право, допомога призначається за останнім місцем обліку.

Допомога надається щомісячно з місяця звернення до квітня 2022 року включно на кожну внутрішньо переміщену особу, відомості про яку включено до Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб, у таких розмірах:

- для осіб з інвалідністю та дітей – 3 000 гривень;
- для інших осіб – 2 000 гривень.

Допомога виплачується за повний місяць незалежно від дати звернення за її наданням.

Допомога внутрішньо переміщеним особам, які звернулися за її наданням до 30 квітня 2022 року, надається починаючи з березня 2022 року.

Також, окрім грошової допомоги на поселення та проживання уряд України спільно з низкою міжнародних організацій запустив декілька програм щодо додаткових заходів із соціальної підтримки для внутрішньо переміщених і постраждалих осіб [3].

Програми спрямовані на підтримку людей, які були змушені змінити місце проживання або постраждали через російську агресію, щоб вони змогли задовольнити свої основні потреби, включаючи оренду житла, придбання їжі та предметів гігієни. Ці види допомоги надаються додатково до допомоги держави.

Грошова допомога надається міжнародними організаціями відповідній соціальній категорії населення, згідно з умовами меморандумів про співпрацю/співробітництво, укладених Міністерством соціальної політики України та відповідною міжнародною організацією.

Право на допомогу за рахунок коштів зазначених міжнародних організацій мають внутрішньо переміщені особи, які перебувають на обліку як платники єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на території адміністративно-територіальної одиниці, на якій проводяться бойові дії.

Виплата допомоги в рамках реалізації проектів здійснюється додатково без подання окремого звернення внутрішньо переміщеною особою на підставі відомостей, що містяться в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб, незалежно від отримання особою інших видів допомоги, зокрема виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам.

Розглянемо деякі види соціальної допомоги від міжнародних організацій:

- проект Всесвітньої продовольчої програми ООН: Виплата допомоги здійснюється в розмірі 2220 гривень на кожного члена домогосподарства на місяць, але не більш як для трьох осіб. Виплата допомоги здійснюється щомісяця протягом трьох місяців через систему Міжнародних грошових переказів Western Union на території України, та через будь-якого іншого постачальника фінансових послуг, з яким у Всесвітньої продовольчої програми ООН укладено угоду, шляхом надсилання грошового переказу внутрішньо переміщеній особі;

- проект Управління Верховного комісара ООН у справах біженців внутрішньо переміщених осіб (УВКБ ООН): Виплата допомоги здійснюється в розмірі 2220 гривень на кожного члена сім'ї на місяць. Виплата допомоги здійснюється щомісяця протягом не менше ніж трьох місяців шляхом зарахування коштів на банківський рахунок внутрішньо переміщеної особи;

- проект Міжнародного Комітету Червоного Хреста в Україні: виплата допомоги здійснюється в розмірі 2500 гривень на кожного отримувача на місяць. Мінімальний строк надання допомоги становить один місяць з можливістю подальшого збільшення тривалості надання допомоги та перегляду критеріїв з огляду на потреби та наявність необхідного фінансування.

Список використаних джерел

1. Внутрішньо переміщені особи. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>.
2. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам» від 20 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022>

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ РЕКРУТИНГУ

А. В. Степанова,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У сучасних умовах, що характеризуються нестабільністю зовнішнього середовища, появою нових загроз для ринку праці України, нагальним стає пошук інноваційних інструментів для рекрутингу. Це пов'язано, насамперед з цифровізацією економіки, а особливо із стрімким розвитком технологій у сфері рекрутингу.

Рекрутинг – це діяльність по створенню умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) у компанії-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, що відповідають своїми якостями вимогам замовника. Рекрутинг включає комплекс організаційних заходів, що проводяться в інтересах організації-замовника, що полягає у формуванні та подання замовнику списку відібраних, згідно вимогам, кандидатів на цю посаду з метою подальшого прийому їх на роботу замовником [1].

Виходячи із сутності рекрутингу, слід розглядати певні інструменти задля відбору оптимальних кандидатів з точки зору діджиталізації.

Розглянемо програми, які використовуються у сучасному рекрутингу та дають ефективні результати. Однією з таких є менеджер проєктів рекрутингу Monday, основним завданням якого є планування і рівномірний розподіл завантаженості фахівців. У ньому фіксується час початку роботи над вакансією, а також проходження процесною матрицею.

Серед основних завдань цього інструменту:

- управління проєктами найму: від створення вакансії до прийняття пропозиції;
- аналіз навантаження фахівців: які завдання перед ким стоять, на якому етапі робота з тією чи іншою вакансією.
- можливість аналізувати, на яких етапах виникають затримки.

Цей інструмент має інтеграцію з багатьма популярними інструментами – від календаря і GSuite до Zoom і Slack. Завдяки цьому можна налаштувати автоматичні оновлення на імейли або в Slack-канал.

На різних етапах роботи з вакансіями можуть підключатися різні спеціалісти: і sourcing-команда, і hiring-менеджер, й assessment-команда, яка розробляє профіль компетенцій та інструменти для їхньої оцінки. Таким чином, можливо отримувати всю інформацію про процес найму на одній платформі [2].

Ми пропонуємо використання чат-ботів у процесі рекрутингу, що дозволить підвищувати його ефективність. Створення ефективного чат-боту рекрутера передбачає розробку низки питань, відповіді на які дають швидко сформулювати професіограму та визначити відповідність працівника до посади.

Якщо чат-боти з питаннями щодо hard-skills уже використовуються, то ми пропонуємо додавати також запитання та ситуації зі сфери soft-skills, що дає більшу ефективність через формування і психограми працівника.

Отже, використання чат-ботів у рекрутингу є одним з інноваційних інструментів, що підвищує ефективність та дає можливість дійсно знайти оптимального кандидата з найменшими витратами з боку компанії-рекрутера.

Список використаних джерел

1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : підручник. Київ : Вища школа, 2005. 401 с.
2. Дінкевич Д. 5 діджитал-інструментів, які спростять життя рекрутера. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2435/>

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ЗМІН

В. Страшко.

*аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У сучасних умовах змін існує необхідність формування конкурентоспроможної робочої сили. Це пов'язано з нагальною потребою розвитку підприємств різних галузей та форм власності в контексті розвитку національної економіки.

Загальновизнаної стандартної системи оцінки конкурентоспроможної робочої сили наразі не існує. Проте є загальні елементи оцінки, які використовуються згідно напрямів використання робочої сили. До них належать:

- рівень освіти і професійної підготовки кадрів;
- наявність розвиненої системи загальної і спеціальної освіти, підготовки кадрів вищої кваліфікації, наявність наукових центрів;
- професійна структура робочої сили;
- працевитість, дисциплінованість, організованість і почуття відповідальності, відсутність або наявність «шкідливих звичок» та традиції роботи в різних сферах економіки (у промисловості, в будівництві, сільському господарстві, торгівлі, фінансах, системі освіти, в науці);
- здатність до інноваційного типу мислення;
- здатність до самовдосконалення;
- продуктивність праці;

- заробітна плата;
- витрати, пов'язані з навчанням працівника, підвищенням його кваліфікації, перекваліфікацією та інші [1, с. 3–9].

Поширеним показником конкурентоспроможності робочої сили є рівень освіти. Дослідження зарубіжної економічної літератури показує, що освіта сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, яка забезпечує зростання доходів в економіці. В міру зростання термінів навчання рентабельність витрат у професійну підготовку людини перевищує прибутковість вкладень у фізичний капітал. У зв'язку з цим витрати на освіту виступають не як непродуктивне споживання, а як один з видів найбільш ефективних капіталовкладень.

Вагомою складовою сталого соціально-економічного розвитку країни є демографічна складова, що характеризується такими індикаторами, як рівень природного приросту, рівень дитячої смертності, коефіцієнт відтворення населення, середня тривалість життя, коефіцієнт міграції населення, сумарний коефіцієнт народжуваності тощо [2].

Процеси, що відбуваються у світовій економіці на початку ХХІ ст. зумовили необхідність вибору Україною інноваційної моделі її розвитку. Зважаючи на досвід високорозвинутих країн, базова складова інноваційного розвитку – це людський потенціал, тому перспективи національної економіки залежать від рівня конкурентоспроможності робочої сили. Зважаючи на це однією з найважливіших соціально-економічних проблем, над вирішенням якої зосереджена увага економічної науки, є створення національної моделі формування конкурентоспроможності робочої сили, що передбачає дослідження аналогічного досвіду зарубіжних держав.

Вища освіта та професійне навчання є складовими 12 засад конкурентоспроможності країн при розрахунку Індексу глобальної конкурентоспроможності. Станом на 2017 рік Україна займає 81 місце із 137 країн світу, натомість США і Японія – 2 та 9 місця відповідно [3].

У Сполучених Штатах Америки перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у

компаній-конкурентів. Подібна тенденція спричинена високим рівнем спеціалізації виконуваних робіт, поведінкою компаній відносно проведення тренінг-заходів (особливо зі вступом на посаду), демографічною ситуацією, а саме старінням робочої сили через наближення пенсійного віку покоління бебі-буму, яке складає близько 26 % всього населення Сполучених Штатів та перенесенням виробничих потужностей за межі національних кордонів.

Основними проблемними питаннями, якими останніми роками опікується американський топ-менеджмент, є розвиток потенційних лідерів, формування і залучення робочої сили на фоні постійного зниження витрат (згідно The Ken Blanchard Companies [4]).

Вважаючи, що призначення навіть талановитого адміністратора на посаду, яка не відповідає його профілю, може призвести до негативних наслідків для організації, а тривале емпіричне набуття необхідних знань і навичок – це досить неефективний шлях розвитку керівника, середньостатистична американська компанія постійно навчає приблизно 80 % свого штату, витрачаючи в середньому на одного працівника близько 865 доларів США в рік (2002–2012 рр.) [5].

Японська класична система трудових відносин, що базується на «п'яти великих системах», поступово починає втрачати силу в корпораціях. Вони починають переходити від системи життєвого найму та оплати праці за принципом старшинства й репутації як захисних засобів від плинності кадрів до систем персоналу з такими складовими, що дозволяють створювати динамічну організаційну культуру. Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. Вважається, що перепідготувати працівника дешевше, ніж замінити його. Японські компанії витрачають на перепідготовку персоналу щорічно суми, що дорівнюють 10–12 % фонду заробітної плати [6].

Враховуючи розглянутий вище досвід та чинники впливу на формування конкурентоспроможного персоналу в США та Японії, можна зробити висновок, що японська модель є більш комплексною та зваженою. Вона орієнтована не лише на менеджмент, але й на лінійних працівників, що дозволяє японським компаніям самостійно будувати кадровий резерв в контексті вирішення актуальних проблем підприємства. Саме ця модель є більш привабливою для розвитку України в умовах змін.

Список використаних джерел

1. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання. Україна: аспекти праці. 2004. № 3. С. 3–9.
2. Аксьонова І. В., Серова І. А. Визначення конкурентоспроможності регіону та система показників її оцінки. Бізнес-Інформ. 2011. № 7(1). С. 59–61.
3. The Global Competitiveness Report 2017–2018. Klaus Schwab (ed.). World Economic Forum. Geneva, Switzerland, 2017. 381 p.
4. Laff M. Preparing the next generation. Michael Laff. ASTD. T+D. June, 2006. P. 2.
5. Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств. Економічний часопис-XXI. 2011. № 3–4. С. 58–61.
6. Labor situation in Japan and analysis: general overview 2015/2016 / The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2016. 204 p. P. 107.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

О. В. Тужилкіна,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії;*

М. М. Прохоров,

здобувач ступеню доктора філософії

за спеціальністю 051 Економіка

Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»

За останні роки практики управління персоналом в українських підприємствах вимушено трансформуються під впливом

нелегких випробувань. Тривалі обмеження, що були викликані протиепідемічними заходами, умови оголошеного воєнного стану значною мірою вплинули на ринкову ситуацію, зокрема на ринок праці, створюючи кризову ситуацію для підприємств. Отже, постають нові завдання у сфері управління персоналом, успішне вирішення яких дасть змогу пом'якшити негативні наслідки для підприємств та працівників. Оскільки умови змін є принципово новими, на даний момент бракує системних досліджень чинників, що зумовлюють прийняття певних управлінських рішень. Важливо вчасно виявляти та аналізувати найважливіші виклики, що постають у сфері управління персоналом внаслідок поширення зовнішніх загроз і обмежень. Отримані у результаті досліджень дані свідчать, що найбільш проблемним моментом для багатьох підприємств став вимушений перехід до віддаленої роботи, що призводить до технічних, психологічних та методичних труднощів у виконанні працівниками функціональних обов'язків. Крім того, різний ступінь доступності віддаленої форми роботи для різних підприємств та видів економічної діяльності зумовлює неоднаковий вплив кризи на працівників та посилення нерівностей. Важливим аспектом виступає управління неформальними відносинами між працівниками та інтеграція робочого колективу, оскільки згуртовані команди виявляються більш стійкими до стресу, пов'язаного з різкими змінами умов праці. Ситуація невизначеності щодо майбутнього перебігу сучасних подій унеможливорює стратегічне планування та має високий конфліктний потенціал, що ускладнить відновлення ринку праці.

Серед економічних наслідків пандемії та умов воєнного стану кризові зміни на ринку праці виступають одним з найзначніших ефектів: через часткове або повне зупинення роботи підприємств спостерігаються збільшення безробіття, уповільнення темпів зростання реальної зарплати та зниження загального добробуту працівників, що, в свою чергу, негативно впливає на споживчі настрої працівників і на споживчий попит.

Процеси, що відбуваються зараз у сфері праці, закладають основи довгострокових змін у структурах зайнятості, які тя-

жіють до посилення нерівностей та пов'язаних з ними соціально-економічних проблем. Такі обставини значно ускладнюють відносини між найманими працівниками та роботодавцями. Значні зміни у обсязі навантаження, розмірі оплати, складі та способах виконання виробничих завдань порушують сталі домовленості між сторонами соціально-трудоових відносин, потребують переоформлення відносин, а також створюють потенційно конфліктну ситуацію, якщо роботодавець приймає рішення, яке завдає шкоди інтересам працівника. Серед працівників поширені специфічні очікування, зокрема страх, що негативні зміни, яких їм вдалося уникнути понині, врешті-решт відбудуться: наприклад, банкрутство чи закриття підприємства, в якому вони працюють, особливо у малому бізнесі, зменшення заробітку або затримка виплат, переведення на неповну зайнятість або вимушена відпустка, втрата роботи з подальшим довгим пошуком працевлаштування. Це перетворює досі оперативні завдання з управління персоналом в умовах змін на проблеми стратегії виживання та розвитку підприємства. Завдання, які актуалізуються у сфері управління персоналом, пов'язані з необхідністю забезпечити захист життя та здоров'я працівників, зберегти робочі місця та людський капітал, захистити права працівників у незвичній ситуації та підтримати лояльність працівників до підприємства. Дослідження та практичні спостереження підкреслюють важливість ефективної комунікації всередині підприємства, збереження авторитету топ-менеджерів, надання психологічної та матеріальної підтримки працівників, адаптивних змін у режимі праці тощо.

Слід зауважити, що сучасні практики управління, які використовуються та виявляються успішними, залежать від особливостей внутрішніх бізнес-процесів та ринкової ситуації, в якій знаходиться підприємство, тому можуть суттєво відрізнятися для різних секторів, напрямів економічної діяльності та розміру підприємства.

Технічні труднощі запровадження віддаленої роботи становлять окремий виклик, пов'язаний з необхідністю забезпечення працівників робочим місцем за межами підприємства, відповід-

ними пристроями та програмними продуктами, якісним зв'язком, збереженням конфіденційності ділової інформації та комунікації та ін.

Отже, зазначені чинники та проблеми практик управління в умовах змін дають змогу зробити висновок, що наразі недостатньо дослідженими є такі аспекти: ступінь, в якому можливе переведення роботи підприємств у віддалений режим, та його зв'язок із втратами робочого часу та оплати праці; практики управління неформальними відносинами в робочому колективі та їхній зв'язок із втратами робочого часу та оплати праці; компенсаційні практики організації праці на підприємствах, в яких переведення роботи частини або всіх працівників у віддалений режим є неможливим; практики подолання негативного впливу ситуації невизначеності на працівників; співвідношення змін з глобальними трансформаціями соціально-трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Тренди HR та рекрутингу 2022: про що попереджають Forbesta Bersin. URL: <https://hurma.work/blog/trendy-hr-ta-rekrutyngu-2022/>.
2. HR-тренди: чому слід уникати сліпого копіювання і потрібно адаптовувати їх під власну HR-політику? URL: <https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2022-3/hr-trendi-chomu-slid-unikati-slipogo-kopiyuvannya-i-potribno>.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СМАРТЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

І. М. Унінець,

*к. е. н., доцент, Ph.D, доцент кафедри
економіки та економічної освіти
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова, м. Київ*

Розвиток смартекономіки виступає актуальним трендом сучасної світової економіки, але в кожній країні завжди є результатом цілого комплексу передумов. Просування країни на шляху до розумної економіки починається зі створення розумних

міст, їх успішної реалізації та поширення їх досвіду на всю національну економіку.

Створення та ефективний розвиток смарт міст може стати важливим імпульсом, двигуном для подальшого розвитку всієї економіки країни. Тому необхідна всіляка підтримка містам України на шляху формування розумної економіки. Вважаємо, що такий курс можливий не тільки для великих обласних центрів, а й для міст районного, місцевого значення. Як свідчить світовий досвід, є багато прикладів успішного розумного розвитку в середніх та малих містах.

Вирішення проблем становлення розумної економіки в країні має відбуватися шляхом створення теоретичного концепту та вироблення конкретного механізму ефективного втілення всіх принципів та складових розумної економіки на різних рівнях. Основними проблемами в умовах військового стану та післявоєнного відродження виступає визначення чітких інструментів побудови розумної економіки на основі систематизації найуспішнішого світового досвіду створення смарт-міст, виявлення чинників їх успіху та визначення послідовних кроків їх втілення в сучасних українських реаліях [1].

На основі узагальнення різних рейтингів та підходів можна представити систему ключових елементів, які формують розумне місто. На наш погляд, така система має складатися з таких напрямків: Екологія, Економіка та Інфраструктура, Суспільство, Управління. Кожен з цих напрямків розкривається такими складовими:

Екологія: енергоспоживання; контроль якості води, повітря; відходи; природне середовище та зелені зони.

Економіка та Інфраструктура: підтримка бізнесу; ІКТ інфраструктура; транспорт; водопостачання та водовідведення; постачання енергії; будівництво; місто планування; безпека.

Суспільство: освіта; охорона здоров'я; зайнятість; інновації; соціальна інтеграція; культура.

Управління: публічний сектор; Big Data; створення центрів прийняття рішень.

Кожна із складових може включати в себе безліч нових піделементів, які будуть характеризуватися своїми показниками. Сучасні ІКТ дають будь-якому місту величезний простір для розвитку та просування на шляху розумної економіки.

Наведений вище список показників є далеко не вичерпним, він просто окреслює основні напрями, в яких реалізується розумне місто. Він може та навіть має розширюватися і наповнюватися новими напрямками та індикаторами. Якщо говорити про оцінку успішності розумного міста, то, безумовно, вона має доповнюватися економічними показниками: щодо доходу міста, видатків на освітні, культурні, технологічні цілі, показників соціальної диференціації тощо. Цей масив даних в сукупності засвідчує ефективність реалізації ідей розумного міста.

У переважній більшості міст (у світі) створення та ефективний розвиток смарт міст відбувається шляхом поступового впровадження розумних технологій у вже сформовані міські системи. Кожне місто самостійно обирає свої пріоритети: забезпечення безпеки, удосконалення роботи міського транспорту, енергоефективність, посилення громадської активності, поліпшення системи охорони здоров'я тощо. Разом з тим, можливість реалізації ідеї розумного міста створюється лише за умови наявності розвиненої смарт інфраструктури [2].

Однак, існує й інша можливість створення розумного міста – це створення його з нуля, з будівництва міста з самого початку на засадах концепції розумного міста. На наш погляд, саме такий підхід має бути повною мірою реалізований в Україні. На жаль, наслідком військової агресії є не просто руйнування, а іноді – майже повне знищення міст: Волноваха, Попасна та багато інших. Саме відродження таких міст має відбуватися на принципово нових засадах, з сучасними системами житлово-комунального господарства, транспорту, медичного обслуговування і так далі. Зрозуміло, що це потребує великих коштів, адже сучасна смарт інфраструктура є досить коштовною. Таке завдання не під силу нашій країні, яка і так несе величезні втрати та економічні збитки [3].

Реальним виходом у даній ситуації є допомога зарубіжних партнерів. Багато країн, регіонів та окремих міст вже заявили про бажання допомогти із відновлення наших міст. Тому дуже важливо, щоб місцева влада мала готові проекти, реалізація яких стане можливою за допомогою різноманітних інструментів державно-приватного партнерства, краудфандинга, коштів вітчизняних та міжнародних донорів.

В умовах величезних втрат економіки України в результаті військової агресії, одним з найважливіших завдань виступає забезпечення відновлення економіки на принципово нових засадах, що передбачає:

- *відновлення економіки*: перш за все, за рахунок підтримки сучасних високотехнологічних та експортних галузей з високим ступенем обробки (на відміну від галузей важкої промисловості вони не потребують великих інвестицій та тривалого часу освоєння). Створити всілякі можливості для розвитку малого і середнього бізнесу (податкові пільги для стартапів, залучення коштів іноземних інвесторів та фондів). Саме розвиток ІТ-сектору сприятиме зростанню економіки, забезпеченню зайнятості, широкому впровадженню новітніх продуктів і технологій у процеси створення та керування містами;

- *відбудова інфраструктурних об'єктів* на засадах, здатних забезпечити нову якість економічного життя (високотехнологічного, екологічного, соціально-орієнтованого) та житлових приміщень в єдиній екосистемі, функціонування та життєдіяльності якої відбувається на основі розумних технологій та сталого розвитку;

- *відновлення людського потенціалу* шляхом проведення комплексної державної політики щодо: 1) системної підтримки малого і середнього бізнесу (повернення втраченого бізнесу через цільові гранти та кредитні канікули, допомога новому бізнесу); 2) розробки системи заходів щодо зацікавлення населення до повернення в рідні міста, що включатиме заходи по працевлаштуванню на суспільні роботи та ін., створення сприятливих умов щодо участі у відновленні міста, житлової та соціальної інфраструктури; 3) цільова допомога тим, хто втратив

житло через компенсації на основі використання іноземних грантів, пільгових довгострокових кредитів з можливістю погашення їх від майбутніх отриманих репарацій; 4) особлива увага – відновленню закладів освіти всіх рівнів, охорони здоров'я та культури; причому це відновлення має відбуватися на кардинально новій технічній та технологічній базі з урахуванням аспектів безпеки, просунутої діджиталізації, сталого розвитку;

– підтримка бізнесу та діяльності з *утилізації та повторного використання будівельного сміття*. Однією з нагальних проблем України є величезна кількість зруйнованих житлових та промислових об'єктів. Більшість об'єктів не підлягає відновленню. Утилізація величезної кількості будівельного сміття представляє серйозну проблему, оскільки для цього потрібні значні кошти, відповідна техніка, людські ресурси. Разом з тим, вже існують проекти щодо переробки будівельного сміття в нові будівельні матеріали. Уявляється, що такі проекти потребують особливої підтримки, оскільки дозволять не тільки вирішити проблеми утилізації та виробництва будівельних матеріалів, а й працевлаштування значної частини населення, що в умовах зростання безробіття є надзвичайно важливим;

– відбудова зруйнованих міст відразу на засадах розумної економіки. Відбудова житлових будинків з урахуванням сучасних екологічних вимог до матеріалів, планування простору. Основним висновком війни стає необхідність побудови укриттів, що має бути як закладено з самого початку при будівництві різних об'єктів, так і окремих сховищ (на зупинках, транспортних вузлах, місцях великого скупчення людей – ТРЦ, освітні та медичні заклади, органи державного управління тощо). Одним з найважливіших елементів нової архітектури має стати серйозна організація контролю безпеки, що потребує створення потужного інформаційного дата-центру, величезної кількості камер відеоспостереження та організації швидкого реагування на різноманітні загрози.

Отже, найбільшого успіху в розвитку смартекономіки досягають країни, в яких представлені успішні смарт міста. Саме приклад таких міст, в яких проживає значна частина населення

країни, стає важливим імпульсом для успішного сталого розвитку країни на засадах технологічного та екологічного імперативів і заслуговує подальшого розвитку та дослідження даної теми.

Список використаних джерел

1. Galperina L. P., Girenko A. T., Mazurenko V. P. The concept of smart economy as the basis for sustainable development of Ukraine. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2016, 6 (88), 307–314. URL: <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/3757>.
2. *Smart Cities: Issues and Challenges Mapping Political, Social and Economic Risks and Threats*. Edited by A. Visvizi and M. D. Lytras. 2019 Elsevier Inc. 374 p.
3. Kalenyuk I., Uninets I., Panchenko Y., Datsenko N., Bohun M. Factors of successful development of smart cities IJCSNS *International Journal of Computer Science and Network Security*, Vol. 22. № 7, July 2022. P. 21–28. URL: http://paper.ijcsns.org/07_book/202207/20220703.pdf.

ЖИТЛОВІ СУБСИДІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДРЕСНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ

О. О. Фоменко,
*аспірант ОНП «Економіка» кафедра
соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

Невід’ємною складовою соціальної політики України є житлова політика, на яку власне покладено найбільшу відповідальність за реалізацію та забезпечення одного з основних конституційних прав громадян – права на житло. В умовах сучасної соціально-економічної нестабільності та викликів, на жаль, частина населення стикається із фінансовими труднощами, які тягнуть за собою неспроможність оплатити житлово-комунальні послуги. У зв’язку з цим державою реалізуються відповідні заходи, спрямовані на підтримання незахищених верств населення, з поміж яких – пільги та субсидії. Згідно даних Державної служби статистики України (табл. 1) у 2020 та 2021 рр.

домогосподарства витрачали відповідно 14,4 % (1 366,87 грн) та 15,2 % (1 705,66 грн) сукупних витрат на оплату житлово-комунальних послуг, тобто спостерігається зростання витрат на 0,8 в. п. Держава шляхом застосування інструментів соціального захисту посприяла вирішенню проблеми нестачі фінансових ресурсів для задоволення потреб у сфері житлово-комунального господарства. Таким чином, частина витрат домогосподарств була покрита за допомогою пільг та субсидій, частка яких у структурі сукупних витрат домогосподарства склала приблизно 0,1 % у досліджуваному періоді.

Таблиця 1 – Динаміка розміру пільг та субсидій у структурі сукупних витрат домогосподарства, 2020–2021 рр.

Стаття витрат	У середньому на домогосподарство, грн		Зміна, грн	До сукупних витрат, %		Зміна, в. п.
	2020 р.	2021 р.		2020 р.	2021 р.	
<i>Всього сукупних витрат</i>	9 523,57	11 243,35	1 719,78	100,0	100,0	X
Житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива	1 366,87	1 705,66	338,79	14,4	15,2	0,8
<i>Довідково:</i> оплата житла, комунальних продуктів та послуг	1 225,21	1 551,39	326,18	12,9	13,8	0,9
з них сума пільг та субсидій	14,02	12,98	–1,04	0,1	0,1	0

Джерело: побудовано автором на основі [1, с. 149].

Аналіз наукових праць дозволив констатувати наявність численної кількості досліджень вітчизняних вчених, які присвятили свої праці житловій політиці, з-поміж них варто виділи праці

таких науковців: Горина В., Кізіму Т. [2], Когатька Ю. [5], Лопушняк Г. [3], Реут А. [5] та інших. Разом з тим деякі питання, що стосуються житлових субсидій й досі лишаються дискусійними. Дане дослідження покликане висвітлити теоретичні засади реалізації одного із принципів надання житлових субсидій, а саме адресність.

Програма житлових субсидій діє в Україні з 1995 р. Зауважимо, що в законодавчому полі «житлова субсидія є безповоротною адресною державною соціальною допомогою вразливим споживачам житлово-комунальних послуг – мешканцям домогосподарств, що проживають в житлових приміщеннях (будинках) і не можуть самотужки платити за житлово-комунальні послуги, оплачувати витрати на управління багатоквартирним будинком, витрати на комунальні послуги, витрати на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива в такому будинку» [4]. Тобто в самому визначенні прописано принцип адресності надання субсидії. У загальному розумінні адресність можемо трактувати як певні дії, що є (ціле) спрямовані по відношенню до когось в конкретно визначеному напрямі (цілі).

Проведене дослідження дозволяє описати адресність надання житлових субсидій в Україні наступними аспектами:

1) законодавчо-нормативне забезпечення містить чітко визначену методологію розрахунку розміру житлової субсидії, який визначається індивідуально для кожного господарства. Методологія спирається на встановлені державні соціальні стандарти у сфері житлово-комунального обслуговування (рівень споживання із врахуванням житлової площі), рівень доходів домогосподарства. Таким чином розмір житлової субсидії встановлюється для кожного домогосподарства окремо, виходячи із індивідуальних розрахунків;

2) житлова субсидія розраховується для опалювального (жовтень – квітень) та неопалювального сезонів (травень – вересень);

3) під час розрахунку житлової субсидії беруть до уваги широкий спектр доходів, що допомагає забезпечити надання допо-

моги лише тим домогосподарствам, які дійсно цього потребують;

4) законодавство було адаптоване відповідно до викликів нової соціоекономічної реальності. У зв'язку з труднощами реалізації соціального захисту пов'язаних із веденням документації, спричинених введенням воєнного стану на території України, переглянуто підходи до розрахунку житлових субсидій;

5) здійснюється інформаційно-роз'яснювальна підтримка щодо надання житлових субсидій в умовах воєнного стану. Такого роду допомога сприяє підвищенню рівня обізнаності населення щодо можливостей отримання житлових субсидій;

6) Національною соціальною службою та її територіальними органами відповідно до чинного законодавства здійснюється державний контроль та моніторинг за дотриманням вимог надання соціальної підтримки в т. ч. житлових субсидій;

7) створений онлайн-сервіс про стан субсидій в домогосподарстві (за даними Єдиного державного реєстру отримувачів субсидій Міністерства соціальної політики України) допомагає робити процес надання житлових послуг більш прозорим та інтерактивним.

Окреслені аспекти демонструють забезпечення адресності надання житлових субсидій, які до всього підкріплені законодавчо-нормативним регулюванням, а також є релевантними до викликів сьогодення.

Вважаємо, що забезпечення принципу адресності сприяє більш раціональному використанню обмежених бюджетних фінансових ресурсів, тобто субсидії отримують лише ті громадяни, які дійсно цього потребують відповідно до встановлених критеріїв одержувачів, до того ж забезпечується диференціація розміру субсидії. Разом з тим, вважаємо, що необхідно працювати в напрямку розробки соціальних програм, щоб підвищити ефективність житлової політики країни.

Підсумовуючи зазначимо, що житлові субсидії (зокрема кількість отримувачів та розмір) є індикатором наявних у країні більш глибоких та комплексних проблем, серед яких можемо відмітити найбільш суттєві: низький рівень життя населення (у

т. ч. його прояв – бідність) та фінансове навантаження на державний бюджет й економіку загалом. Таким чином першою необхідністю є вирішення існуючих проблем, а реалізація принципу адресності лише посилить раціональність прийняття рішень в житловій політиці країни.

Список використаних джерел

1. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2021 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. Державна служба статистики України. 2022. 433 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_vrd_21.pdf.
2. Кізима Т., Горин В. Видатки бюджету на надання житлових субсидій та їх вплив на суспільний добробут. Галицький економічний вісник. 2020. Т. 64. № 3. С. 96–106.
3. Лопушняк Г. С. Житлова політика як складова державної соціальної політики України: практика і проблеми реалізації. Економіка України. 2012. № 1. С. 79–90.
4. Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.10.1995 р. № 848. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-95-%D0%BF#Text>.
5. Реут А. Г., Когатько Ю. Л. Житлова проблема в Україні на тлі війни 2022 року. Демографія та соціальна економіка. 2022. № 3(49). С. 123–144.

ОСОБЛИВОСТІ РЕКРУТИНГУ У ВОЄННИЙ ЧАС

А. С. Ходаківська,

студентка 4 курсу, УМ-401;

К. О. Скібська,

*к. е. н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом*

*Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ*

Повномасштабне вторгнення стало шоком для ринку праці в Україні. Від початку повномасштабного вторгнення росії в

Україну за кордон виїхало понад 6,4 млн українців. За оцінками ІЛО (Міжнародна організація праці, МОП), 2,75 млн від загальної кількості, перебувають у працездатному віці [1]. Війна призвела до того, що багато компаній суттєво знизили об'єми найму в Україні.

Проте бізнес поступово почав адаптуватися, економіка нашої країни, зазнавши руйнування, продовжувати функціонувати, і рекрутмент, як її частина, вже демонструє певні рухи в позитивному напрямку. Оскільки рекрутинг наразі має свої особливості, ми пропонуємо дати йому назву «рекрутмент у військовий час».

Очевидно, що під час кризи «ринок кандидатів» перетворився на «ринок роботодавців». Але це не вірно на всі сто відсотків. За даними найбільших рекрутингових порталів, за період війни кількість актуальних вакансій на ринку праці скоротилася у 20 разів у порівнянні з початком лютого 2022 року. Попит на фахівців прогнозовано різко знизився з початку бойових дій та продовжував падати аж до початку квітня. Згідно опитування Hurma, 55,5 % респондентів повідомили про те, що зараз вакансій у роботі у них менше, ніж було до війни, з них 1,4 % – втричі менше [4].

З одного боку це говорить про те, що для рекрутера відкритий більший пул активних кандидатів/спеціалістів, які зацікавлені в роботі, велика кількість відгуків на оголошення, кандидати готові проявляти гнучкість, готові до переговорів в будь-який час та на менш привабливі умови.

З іншого боку, на ринку праці є високий попит на кандидатів зі знанням іноземної мови, вузьких спеціалістів, відкрито багато вакансій з релокацією майбутнього фахівця, що говорить про те, що не всі вакансії можливо закрити дуже швидко та виключно активними кандидатами. Тому рекрутери продовжують також вести активний пошук серед пасивних кандидатів.

Змінились і умови праці – у воєнний час, більшість компаній включають в соціальний пакет співробітника: гнучкий графік роботи, професійне навчання, корпоративну психологічну допомогу, фінансову допомогу в складних життєвих ситуаціях, програму релокації, допомогу з житлом, корпоративний мобільний

зв'язок [3]. Компанії пристосовуються до умов в країні: купують генератори, знімають коворкінги з генераторами, проводять співбесіди в зручний час для усіх сторін. Під час співбесіди від рекрутера також очікується швидка реакція та гнучкість під час сигналів тривоги, створення максимально комфортної атмосфери, підготовка ряду додаткових запитань про безпеку кандидата, роз'яснення дій за різних непередбачуваних ситуацій.

Деякі керівники, особливо на великих підприємствах, віддають перевагу внутрішньому рекрутингу над зовнішнім, оскільки на великому підприємстві працює безліч співробітників з різним рівнем кваліфікації, знаннями і особовими характеристиками. Разом з тим, більшість компетентних кваліфікованих рідкісних спеціалістів не бажають змінювати роботу вибираючи «синицю в руках», тобто «переманити» фахівців стало просто неможливо [2].

Світовий банк прогнозує, що кількість бідних людей в Україні у 2022 році внаслідок війни збільшиться до 70 % порівняно з 18 % до війни. Характеристика бідності зазвичай визначається, як купівельна спроможність від \$ 5,50 до \$ 13 на людину щодня [5]. Така негативна тенденція являється реальною загрозою для бізнесу та справжнім викликом для рекрутера, через закономірну міграцію персоналу, відтік кадрів, зменшення мотивації у співробітника та нові витрати на навчання персоналу.

Проте відновлення активності на ринку праці – це позитивний тренд. Саме подолання зазначених факторів і є викликами сучасного рекрутменту в Україні.

Список використаних джерел

1. Вплив кризи в Україні на сферу праці. United Nations in Ukraine. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf.
2. Іванісов О. В. Особливості діяльності рекрутингових компаній України в сучасних кризових умовах / О. В. Іванісов, О. С. Лебединська // матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»: тези доповідей, 31 травня – 1 червня 2018 р. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. С. 232–233.

3. Ринок праці в Україні: кількість вакансій зменшилася в 20 разів з початку війни. Новини України – останні новини України сьогодні – УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/robotota-v-ukrajini-kilkist-vidkritih-vakansiy-zmenshilasya-v-20-raziv-novini-ukrajina-11805870.html>.
4. Як змінився рекрутинг в Україні під час війни та як компанії підтримують своїх працівників. HURMA. URL: <https://hurma.work/blog/yak-zminyvsya-rekrutyng-v-ukrayini-pid-chas-vijny-ta-yak-kompaniyi-pidtrymuyut-svoyih-praczivnykiv/>.
5. Cnbc. U.S. House passes \$ 40 billion Ukraine aid package; Ukraine economy predicted to contract 30 %. URL: <https://www.cnn.com/2022/05/10/russia-ukraine-live-updates.html>.

КАТЕГОРІЇ ТА ПОНЯТТЯ ДЕМОГРАФІЧНОГО АНАЛІЗУ

В. О. Шаповалов,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Населення є загальним і універсальним об'єктом дослідження для багатьох наук, кожна з яких виділяє ті сторони, аспекти та відношення, які цікавлять саме цю науку і складають предмет саме цієї науки. Населення є об'єктом дослідження для багатьох наук. Особливо місце серед них посідає демографія як система знань про населення.

Демографія – наука, яка вивчає притаманними їй методами чисельність, розміщення та склад населення, їхні зміни, причини та наслідки цих змін, взаємозв'язок соціально-економічних факторів, що обумовлюють зміни в населенні; розкриває закономірності відтворення населення. Існує й більш загальне визначення демографії як історично сформованої науки, що вивчає суспільно-економічні закономірності відтворення населення в соціально-історичній обумовленості.

Демографічний аналіз – це процес вивчення демографічних подій, процесів та явищ, дослідження їх динаміки, з'ясування

закономірностей розвитку окремих демографічних процесів та відтворення населення загалом у зв'язку з тими чинниками, що на них впливають.

Демографічна подія – це подія, що відбувається в житті окремої людини і має значення для зміни чисельності й структури населення в цілому. Демографічна подія означає входження людини до певної групи населення або виходу з неї. Наприклад, народження, смерть, укладення шлюбу, розірвання його, перехід з однієї вікової групи до іншої, зміна місця проживання тощо. Демографічні події можуть зменшувати, збільшувати кількість населення або змінювати його склад. Послідовність цих подій утворює демографічний процес.

Демографічний процес – це послідовність однойменних подій у житті людини. Демографічний процес за своєю сутністю є складним соціальним явищем, в якому поєднуються загальні тенденції демографічного розвитку з окремими особливостями демографічного розвитку на окремих етапах. На демографічні процеси впливають інші сфери людської життєдіяльності, зокрема економіка.

Серед населення постійно відбуваються різноманітні демографічні події – народження, смерті, шлюби, розлучення, переміщення населення територією держави. Кількість цих подій, їх інтенсивність залежать від соціально-економічних та інших чинників, механізм і характер впливу яких не завжди однозначний і змінюється в часі. Інакше кажучи, вивчення демографічних подій передбачає з'ясування закономірностей розвитку окремих демографічних процесів та відтворення населення в цілому, а також систему факторів, які на них впливають. Метою демографічного аналізу є оцінка масштабів подій, виявлення їх закономірностей та причинно-наслідкових зв'язків, передбачення

Демографічна ситуація (демографічна обстановка) – це стан демографічних процесів, складу й розміщення населення на певний час (найчастіше рік) на певній території.

Умовами, яких слід дотримуватися, аналізуючи демографічну ситуацію, є:

- 1) необхідність врахування особливостей соціально-економічного та історичного розвитку;

2) використання всього комплексу методів демографічного аналізу та методичних підходів;

3) використання різноманітної багаторічної достовірної інформації.

Основні методичні положення демографічного аналізу полягають у тому, що, по-перше, час є найважливішою домінантою подій, які відбуваються в населенні. Характер демографічних процесів змінюється поступово, темпи їх зрушень не завжди збігаються у різних демографічних процесах. Тому демографічний аналіз слід проводити в часі. По-друге, всі демографічні процеси відбуваються на певній території. Отже, демографічний аналіз здійснюється стосовно часу й території.

Взаємозв'язок демографічних і соціально-економічних процесів опосередкований механізмом демографічної поведінки, який складається зі ставлення населення до проблем народжуваності (генеративна чи репродуктивна поведінка), смертності (вітальна або самозберігаюча поведінка), переміщення території (міграційна поведінка), сімейно-шлюбних відносин (матримоніальна поведінка).

Описуючи демографічну ситуацію, слід враховувати специфіку впливу в регіоні соціальної, економічної, екологічної, міграційної та інших структур. Найбільш загальною кількісною характеристикою стану населення є динаміка чисельності населення країни, регіону, населеного пункту, а також темпи зростання (зменшення) населення. Для подальшої характеристики демографічної ситуації визначають окремі демографічні процеси та структури.

Отже, демографічний аналіз полягає в дослідженні різноманітних за характером внутрішніх і зовнішніх зв'язків демографічних і соціально-економічних подій та процесів. Тому й аналітичний апарат, методичні підходи мають бути різноманітними, здатними забезпечити комплексне вивчення сутності подій і процесів, що відбуваються в населенні, вичерпне їх описання та виявлення закономірностей. Методи демографічного аналізу вдосконалювалися тією мірою, як підвищувалися вимоги до його повноти й точності демографічної інформації.

ЗМІСТ

Колот А. М., Герасименко О. О.

Модель зайнятості у дзеркалі глобальної цифровізації: професійний вимір 4

Babin Anatolii, Colesnicova Tatiana, Tutunaru Sergiu.

Developing the European Villages in the Republic of Moldova taken into account the digital economy society index (DESI) 13

Colesnicova Tatiana.

Современные инструменты адресной социальной поддержки работников 24

Бондар-Підгурська О. В.

Справедливі соціально-трудові відносини в ситуації війни та післявоєнної розбудови економіки України 31

Верховод І. С.

Кроки цифровізації соціальної сфери України в умовах змін 34

Голубець В.

Концепція управління людським капіталом в умовах змін 38

Дробиш Л. В.

Сучасні аспекти управління персоналом в умовах змін 40

Дудченко А. В.

Переваги та недоліки реалізації методів дослідження конкурентоспроможності торговельних підприємств 46

Карпенко А. В., Будицька Ю. О.

Культурно-ментальні риси вітчизняного людського потенціалу та їх вплив на розвиток кластерного руху в Україні 49

Кир'янова О. В., Варченко І. О.

Організація корпоративного навчання та розвитку персоналу в умовах змін 52

Костишина Т. А., Дякоп А., Костишина А. І. Сучасні аспекти формування оплати праці в умовах змін.....	56
Лісогор Л. С. Кадровий потенціал громад: проблеми формування та перспективи реалізації в сучасних умовах.....	61
Логвин Д. М. Працересурсний потенціал населення – основа розвитку індустрії туризму	64
Лутай Л. А. Методи й технології навчання, зокрема дистанційного, та проблеми підготовки фахівців з управління персоналом в умовах змін	67
Поплавська О. М., Данилевич Н. С. Регламентация соціально-трудоуих відносин: сучасні підходи.....	70
Пушкар О. І., Татаринцева Ю. Л. Організація проектних команд у цифровому маркетингу	74
Раупов Р. Б. Формування стресостійкості працівників у процесі реалізації бізнес-комунікацій в умовах змін.....	77
Рогоза М. Є., Лашко Б. В. Інформаційно-аналітичні аспекти управління економічним об'єктом в умовах технологічного розвитку	79
Руденко В. О. Драйвери розвитку сфери праці	82
Рудич Л. В., Рудич Ю. В. Розвиток соціального підприємництва в умовах змін	85
Скляр Г. П., Логвин М. М. Ринкова сакралізація особистості як перетворена форма туристичної ренти.....	87

Смірнова Г. В.	
Сучасні аспекти реалізації програми «Доступні ліки»	90
Степанова Е. Р.	
Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб	93
Степанова Л. В.	
Використання інноваційних інструментів рекрутингу	96
Страшко В.	
Чинники впливу на формування конкурентоспроможної робочої сили в умовах змін.....	98
Тужилкіна О. В., Прохоров М. М.	
Сучасні тенденції управління персоналом в умовах змін	101
Унінець І. М.	
Перспективи розвитку смартекономіки в Україні.....	104
Фоменко О. О.	
Житлові субсидії як інструмент адресної допомоги населенню.....	109
Ходаківська А. С., Скібська К. О.	
Особливості рекрутингу у воєнний час	113
Шановалов В. О.	
Категорії та поняття демографічного аналізу.....	116

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року)

Дизайн обкладинки *Т. А. Маслак*
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 7.
Зам. № 268/2063.

Видавець і виготовлювач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
к. 115, вул. Ковалю, 3, м. Полтава, 36014; ☎ (0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.