



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

**Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної
конференції**

27 квітня 2023 року

Київ 2023

УДК 339.9:331.5(477)

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 27 квітня 2023 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2023. 132 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 11 від 21.06.2023)

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 27 квітня 2023 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлені питання глобалізаційних зрушень на сучасному етапі світогосподарського розвитку; досліджені трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації; проаналізовано аспекти трудових ресурсного забезпечення поствоєнного відновлення України; здійснено науковий дискурс розвитку ринку праці України.

Збірник адресований викладачам і вченим, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлена думка учасників. У збірнику максимально точно відображається авторська орфографія та пунктуація. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

ЗМІСТ

Секція «СУЧАСНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ»

АНТОНЮК Валентина.

Втрата людського капіталу як загроза для повоєнного відновлення України 6

БАЛАБАНОВА Наталя.

Ринок праці України в умовах війни..... 10

БЕЗЗУБЧЕНКО Ольга.

Перспективи повоєнного відновлення України..... 12

БЕРЕЗЯНКО Тамара.

Специфічні риси сучасного національного ринку праці. 15

БУЛАТОВА Олена, ВИШНЯКОВ Олександр.

Вимушена міграція в умовах російсько-української війни та гуманітарна допомога..... 18

ВЕРХОВОД Ірина, ЯЛОВСЬКА Юлія.

Інновації та розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень 20

ВОСКОБОЙНИК Василь

Майбутнє українських біженців – повернення чи еміграція? 23

ДАНИЛЕВИЧ Наталія, РУДАКОВА Світлана, ЩЕТІНІНА Людмила.

Вплив мотивації на організаційну поведінку персоналу 26

ДУГІНЕЦЬ Ганна.

Третя місія університету у контексті відбудови України: потенціал залучення академічних ресурсів..... 28

ЗАХАРОВА Ольга.

Зайнятість в процесах забезпечення сталого економічного розвитку..... 31

КАЛІНІНА Світлана.

До питання про міжнародну інтелектуальну міграцію 35

КОГУТ-ФЕРЕНС Оксана, ВІТОВСЬКИЙ Віталій.

Вплив сучасних тенденцій розвитку енергетики на формування глобального ринку праці 38

КУДЛАЙ В'ячеслав.

Підготовка трудових кадрів для сфери діловодства та архівної справи в умовах російсько-української війни..... 41

КУЛІКОВ Геннадій.

Трансформація ринку праці в умовах сучасної системної кризи 43

| | |
|--|----|
| <i>ЛАНСЬКА Світлана, СМУСЬ Дмитро.</i> Сучасні тренди трудових ресурсів та забезпечення внутрішньофірмових ринків праці: глобальний аспект | 47 |
| <i>ЛАНЧЕНКО Євгеній.</i> Трудові ресурси та забезпечення розвитку аграрного сектору економіки в поствоєнний період..... | 51 |
| <i>ЛІСОГОР Лариса.</i> Виклики та ризики розвитку ринку праці України в умовах повоєнного відновлення | 55 |
| <i>МАРШАВІН Юрій, КИЦАК Тарас, СКРИПНИК Олександр.</i> Соціально-економічне відновлення України на платформі конкурентоспроможного ринку праці..... | 58 |
| <i>МАХСМА Марія, БАБІН Світлана.</i> Повоєнний розвиток агросектору України в контексті забезпечення зайнятості | 62 |
| <i>МАЦУКА Вікторія.</i> Нові тренди ринку праці..... | 65 |
| <i>МІЩЕНКО Світлана.</i> Трудові ресурси та волатильність: проблеми та перспективи післявоєнного ринку праці України | 68 |
| <i>ПЕТРОВА Ірина.</i> Тенденції та виклики розвитку ринку праці в Україні..... | 71 |
| <i>ПОДУНАЙ Валерія, БАРИНОВА Альона.</i> Трансформація світового ринку праці в умовах глобалізації | 74 |
| <i>САВЧЕНКО Василь.</i> Вимоги сучасного ринку праці до рівня кваліфікації працівників державної служби зайнятості | 77 |
| <i>СЕРНЯК Ірина</i> Розвиток соціального інструментарію управління персоналом підприємства як фактор повоєнного відновлення ринку праці України | 81 |
| <i>ТАХТАРОВА Клавдія.</i> Корпоративна культура як чинник поствоєнної стабілізації внутрішньофірмового ринку праці..... | 85 |

СЕКЦІЯ «НАУКА МОЛОДА»

| | |
|---|----|
| <i>АВРАМОВ Ілля, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Глобалізаційні зрушення на сучасному етапі світогосподарського розвитку.... | 88 |
|---|----|

| | |
|--|-----|
| <i>ВОСКОБОЙНИК Дмитро.</i> Зміни у структурі зайнятості населення: наслідки цифрових трансформацій економіки | 91 |
| <i>ГРИГОРАШ Ольга, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Проблеми зайнятості населення України: пріоритети повоєнної стабілізації ... | 94 |
| <i>КАЛІНІН Владислав.</i> Глобальні тренди трудових ресурсів економіки | 97 |
| <i>КОЛЕСНИК Ангеліна, ВЕРХОВОД Ірина.</i> Управління працею: основні аспекти..... | 99 |
| <i>ЛИФАРЬ Катерина, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Трудові ресурси економіки післявоєнного відновлення України | 102 |
| <i>ЛОГОЗИНСЬКА Валерія, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Тенденції розвитку ринку праці України в сучасних умовах | 105 |
| <i>НОВІК Олександра, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Основні напрями трудових ресурсів економіки післявоєнного відновлення України | 107 |
| <i>РУЖИНСЬКА Олександр.</i> Теоретичні засади цифрового неопротекціонізму: досвід для України | 110 |
| <i>СЕЛІВЕРСТОВА Ольга, ПОДУНАЙ Валерія.</i> Трудові ресурси економіки післявоєнного відновлення України | 113 |
| <i>СІРЕНКО Ігор, ВЕРХОВОД Ірина.</i> Технології та методи мотивації персоналу | 116 |
| <i>СМОЛЕНЦЕВА Анна, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Трансформація світового ринку праці в умовах глобалізації | 120 |
| <i>ТОКАРЕНКО Єлизавета, ПОДУНАЙ Валерія.</i> Тенденції розвитку ринку праці України | 123 |
| <i>ЦИХАНОВСЬКИЙ Микита, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Глобалізаційні зрушення на сучасному етапі світогосподарського розвитку .. | 126 |
| <i>ЧИСТЮХІН Олександр, ЛАНСЬКА Світлана.</i> Теоретичний аналіз глобалізації ринку праці | 129 |
| <i>ЧУВАРДИНСЬКИЙ Владислав.</i> Вплив інноваційних технологій на розвиток міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних перетворень | 131 |

Секція «СУЧАСНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ»

УДК 331.5: [314.4+314.7]

ВТРАТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЗАГРОЗА ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

*Валентина АНТОНЮК,
доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості
НАН України (м. Київ)*

У розумінні сучасної науки і практики, *людський капітал* – це сукупність знань, навичок та досвіду людей, рівень їх інтелекту, культури і мотивації, що формують продуктивні здібності людини. Розвиток і нагромадження людського капіталу (ЛК) забезпечує технологічний і соціальний прогрес суспільства при умові, що його якісні параметри постійно удосконалюються і відповідають вимогам більш прогресивних технологічних укладів, а в країні забезпечено ефективне використання сформованого людського капіталу.

Фахівці Світового Банку (СБ) вважають, що розвиваючи людський капітал можна здолати бідність та побудувати більш інклюзивне суспільство. За розрахунками СБ в країнах ОЕСР з високими доходами частка ЛК в національному багатстві становить 70 %, тоді як в Україні вона складає лише 34 % національного багатства [1]. Не дивлячись на це, міжнародні організації досить високо оцінювали ЛК України. За Індексом людського капіталу СБ 2020 року, Україна посіла досить високу 53 позицію у міжнародному рейтингу серед 174 країн світу [2].

Упродовж усього періоду незалежності в Україні існували значні проблеми з нагромадженням ЛК. Відбувалося неухильне зменшення чисельності населення, робочої сили та зайнятих в економіці. Система загальної та професійної освіти, яка значною мірою успадкувала радянські принципи організації, не забезпечувала достатнього рівня гнучкості та якості навчання, тому рівень компетенції багатьох працівників не відповідав потребам сучасного технологічного розвитку. Це було однією з причин того, що за продуктивністю праці Україна в рази поступалася розвиненим країнам.

Розв'язана Російською Федерацією проти України війна, яка тривала з 2014 р. у гібридній формі та в 2022 році перейшла в активну фазу повномасштабної війни, завдає величезної шкоди людським активам України. Основні ризики втрати ЛК обумовлені таким: втратою життя та здоров'я людини – прямими фізичними втратою людей внаслідок убивств, ушкодженням здоров'я внаслідок поранення, інвалідності, поширеності захворювань; руйнування

нормального функціонування родини, як первинної ланки відтворення людського капіталу, через смерть окремих її членів та через внутрішню або зовнішню міграцію; руйнування соціальної інфраструктури відтворення ЛК – закладів освіти, закладів охорони здоров'я та іншої соціальної інфраструктури; звуження можливостей реалізації ЛК у сфері економічної діяльності через руйнування підприємств, виробничої інфраструктури, втрати робочих місць та втрати джерел доходів працездатного населення.

У війні на Донбасі за сім років (з 2014 по 2021 рік) загинули близько 14 тисяч українців, з яких понад 3 тисячі цивільних. Ще 400 тисяч громадян стали учасниками бойових дій. Приблизно 3,5 мільйона людей стали переселенцями, а 1400 тис осіб виїхали з окупованих територій назавжди [3]. Ще більші втрати людського капіталу у повномасштабній війні, розпочатій у 2022 році.

Втрати населення внаслідок смертей становлять найбільші загрози війни. За даними ООН, в ході цієї великої війни станом на 5 березня 2023 року загинуло 8 173 цивільних українців і 13 620 було поранено. Однак, цифри, які подає ООН, є дуже приблизними: до них включені лише підтверджені втрати і немає даних з окупованих територій. Так, у місті Маріуполь за найобережнішою оцінкою могли загинути близько 20 тисяч осіб [4]. Україна має також значні втрати військових. У грудні 2022 року було повідомлено, що вони становлять від 10 до 12,5–13 тисяч загиблих, при чому більше втрат через поранення. Поранення та стреси від війни призводять до погіршення стану здоров'я, стимулюють розвиток різноманітних хвороб, що призводить до збільшення смертності від хронічних захворювань, оскільки значна частина населення не має доступу до лікування хронічних захворювань. За оцінками Управління ООН з координації гуманітарних справ (ОСНА), у 2022 році в Україні медичної допомоги потребували близько 14,5 млн людей [5].

Найбільші втрати ЛК Україна має через масштабне вимушене переміщення населення. За даними Міжнародна організація з міграції (МОМ), в з 24.02.2022 по 21.02.2023 в Європі було зафіксовано майже 8,1 млн біженців з України. В Україні найбільша кількість внутрішньо переміщених осіб (8 млн) була зареєстрована на початок травня 2022 року. На сьогодні в Україні нараховується приблизно 5,4 мільйона внутрішньо переміщених осіб, та близько 4,9 мільйона біженців з України зареєструвалися для отримання тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в Європі [6].

Негативними наслідками війни є руйнування економіки та звуження сфери зайнятості, що унеможливує використання сформованого ЛК. Бойові дії охопили найбільш промислово розвинені регіони, де було розміщено багато великих підприємств та зайнято близько 10 мільйонів працівників. Унаслідок агресії РФ знищено чимало бізнесу в інших регіонах, а багато зменшили обсяги діяльності. Зросло суттєво безробіття, за даними Державного центру зайнятості до 26 % у 2022 році. Це обумовило значне зниження доходів населення та втрату ресурсів для нормальної життєдіяльності. За даними Світового банку, кількість людей в Україні, які живуть за межею бідності, від початку повномасштабної війни збільшилася в десять разів: з 2 відсотків до понад 25 відсотків. За поточної

динаміки до кінця 2023 року кількість українців, які живуть за межею бідності, може зрости до 55 відсотків [7].

Під час війни зазнала значних руйнувань освітня система, яка має ключове значення у формуванні ЛК. За даними Міністерства освіти і науки України (МОН), станом на січень 2023 року внаслідок обстрілів та бомбардувань пошкоджено 2631 заклад середньої освіти, зруйновано 22 і пошкоджено 124 заклади професійної (професійно-технічної) освіти. Найбільше – у Донецькій – 29, Харківській – 18, Дніпропетровській – 13, Луганській – 12 та Миколаївській – 11 областях. Щодо закладів вищої освіти, то частково пошкоджено 91 вуз, повністю зруйновано було 4 ЗВО [8].

Наведені дані свідчать про значні втрати людського капіталу України, масштабного руйнування інфраструктури, умов та ресурсів його відтворення. Це створює великі загрози для повоєнної відбудови. Для повоєнного відновлення економіки України будуть потрібні значні обсяги висококваліфікованих робітників та спеціалістів з сучасними компетенціями, яких складно буде залучити внаслідок зменшення чисельності населення та значного руйнування системи професійної освіти. Ще напередодні війни, у 2021 р., на ринку праці України відчувався дефіцит кадрів для промисловості. Великим промисловим підприємствам, які працюють у сфері енергетики, металургії, машинобудування, в оборонній, будівельній галузях і хімічній промисловості, особливо не вистачало молодих кваліфікованих кадрів технічних спеціальностей. Це було серйозною проблемою, наприклад, для АТ «Українські енергетичні машини», суднобудівного об'єднання Smart Maritime Group, підприємств державного машинобудівного концерну «Укроборонпром» та ін.

У повоєнний період особливо негативним буде дефіцит кадрів інженерно-технічних спеціальностей, обумовлений зменшенням підготовки таких фахівців у ЗВО, згортанням професійно-технічної освіти та зниженням якості STEM-освіти у середній школі. Бізнес уже зараз відчуває нестачу молодих кваліфікованих працівників технічних спеціальностей на промислових підприємствах, яка посилиться у майбутньому. Це вплине на інвестиційну привабливість України та буде гальмом повоєнної відбудови.

Уже зараз, за даними державного центру зайнятості, при великому безробітті існує великий дефіцит кадрів за окремими професіями: лікарі, педагоги, інженери, електрики, механіки та ін. Наприклад, попит на електриків у 2 рази перевищує пропозицію.

Тому зараз найважливішим завданням державної політики у сфері відтворення і розвитку людського капіталу має бути:

забезпечення умов безпеки для населення України, що пов'язано, передусім з захистом повітряного простору та послідовним зменшенням лінії фронту. Це військове завдання має нині першочергове значення для збереження і відтворення ЛК;

відновлення економічної діяльності, робочих місць та можливостей зайнятості в Україні;

збереження і повернення населення і робочої сили, які виїхали внаслідок вимушеної міграції. Має бути реалізована ефективна державна міграційна політика не лише повернення, а й залучення робочої сили з інших країн;

серед пріоритетних завдань має стояти завдання суттєвого підвищення якості шкільної освіти і розвитку STEM-освіти;

відновлення системи професійно-технічної і вищої освіти та якісна професійна підготовка молоді для потреб відновлення в модернізації економіки.

Список джерел

1. What is Human Capital and What is the Human Capital Project? URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/about-hcp> (Accessed 14 March 2023).

2. Report The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Accessed 14 March 2022).

3. 7 років війни РФ проти України. Дані, цифри, наслідки (інфографіка). Вільне радіо. 2021. 20 лют. URL: <https://freeradio.com.ua/7-rokiv-viiny-rf-proty-ukrainy-dani-tsyfry-naslidky-infohrafika/> (дата звернення: 20.04.2023).

4. Скільки цивільних українців загинуло за час повномасштабної війни. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/09/infografika/suspilstvo/skilky-cyvilnyx-ukrayincziv-zahynulo-chas-rovnomasshtabnoyi-vijny> (дата звернення: 22.04.2023).

5. Україна: гуманітарне реагування у 2022 році. Оперативне зведення. Останнє оновлення: 10 Feb 2023. URL: <https://reports.unocha.org/uk/country/ukraine/> (дата звернення: 25.04.2023).

6. Ключові цифри: Мобільність всередині та з України, 2020–2023. URL: <https://www.migrationdataportal.org/resource/key-figures-mobility-within-and-from-ukraine-2020-2023> (дата звернення: 28.04.2023).

7. Рівень бідності в Україні з лютого виріс вдесятеро – СБ. 15 жовтня 2022 р. URL: <https://www.dw.com/uk/riven-bidnosti-v-ukraini-cerez-vtorgnenna-rf-viris-vdesatero-svitovij-bank/a-63453635> (дата звернення: 20.04.2023).

8. Огляд поточного стану сфери освіти і науки України в умовах російської агресії (станом на січень 2023 року). URL: <https://mon.gov.ua/ua> (дата звернення: 10.05.2023).

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Наталія БАЛАБАНОВА,
кандидат наук з державного управління,
доцент, доцент кафедри економіки
та міжнародних економічних відносин,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

В умовах воєнного стану найбільш чутливою до змін сферою виявилася національна соціально-економічна система, зокрема і ринок праці. Значна кількість населення нашої країни стали вимушено внутрішньо переміщеними особами або біженцями, адже залишилася без житла, роботи та будь-яких інших засобів для існування. Саме тому набуває актуальності тематика досліджень щодо стану ринку праці в Україні в умовах воєнного стану.

Проблематику стану та функціонування ринку праці в Україні досліджуються багатьма національними теоретиками та науковцями, зокрема варто згадати роботи Т. Городецької, В. Близнюк, О. Левицької, О. Панькової, Н. Азьмук, О. Кваші та інш.

За даними наданими Міжнародною організацією праці, через воєнні дії в Україні втрачено понад 5 мільйонів робочих місць. Проте натомість за показниками державної служби зайнятості наразі зареєстровано менше безробітних осіб, аніж у попередньому році. Статистичні дані вказують на те, що тривалість пошуку роботи за рік війни скоротилася зі 112 днів до 91 дня. Цей показник зменшився в усіх регіонах, але найбільше в Закарпатській, Волинській, Луганській, Львівській, Дніпропетровській та Чернівецькій областях. За видам економічної діяльності, найбільше людей працевлаштувалося у таких сферах як сільське господарство (39 %), переробна промисловість (12 %), сфера торгівлі (12 %), державне управління та оборона (11 %) [1; 2].

Попри всі об'єктивні та суб'єктивні складнощі українці продовжують працювати, незважаючи на постійні обстріли та проблеми з критичною інфраструктурою. Через наявність зазначених проблем ринок праці опинився у складних умовах та зрештою був вимушений пристосуватися до нових обставин і стати більш гнучким. Наразі як практикуючі фахівці, так і наукова спільнота вважає ситуацію, що склалася кризовою, тобто іншими словами такою, яка продукує підвищення рівня безробіття та вимагає від робітників перекваліфікації.

Варто констатувати, що наразі, в умовах введення воєнного стану, ринку праці в Україні притаманні певні негативні тенденції, зокрема такі як зниження рівня зайнятості населення, збільшення кількості безробітних, дисбаланс у співвідношенні професійної кваліфікації, неоднорідність кон'юнктури ринку праці, відтік «мізків» закордон, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб та складнощі у їх подальшому працевлаштуванні.

Задля повного та всебічного розгляду сучасного стану ринку праці в Україні, нами було проведено дослідження наявних вакансій на популярних

сайтах з пошуку роботи. Відтак, проведений аналіз надає підстави вказати, що в середньому до початку воєнних дій на території України на сайті щодня в середньому з'являлося щонайменше дев'яносто тисяч активних вакансій. У перші дні війни зазначений показник скоротився до шести тисяч. Варто відмітити, що наразі спостерігається певний поступ та зростання кількості пропонуванних вакансій на 10% щотижня.

Деякі дослідники вказують на те, що найстабільніша ситуація на ринку праці у західних та центральних областях України, зокрема у сфері сільського господарства. Трансформувалася і пріоритетність існуючих вакансій. Так, наголошуємо, що наразі спостерігається неабияке збільшення кількості пропозицій роботи у сфері продажів та торгівлі [3].

Отож, підсумовуючи вищевикладене, варто констатувати той факт, що наразі ринок праці в Україні переживає певні складнощі. Проте наразі можна відмітити певні позитивні зрушення та гармонізацію попиту та пропозиції. На нашу думку, аби відновити ринок праці необхідно застосувати комплексний підхід на державному рівні, який включатиме:

- ефективну програму, спрямовану на підвищення рівня кваліфікації та перепрофілювання спеціалістів;
- впровадження дуальної освіти на національному рівні;
- популяризація престижності робітничих професій (рекламні кампанії, пільги на навчання тощо);
- посилення підтримки самозайнятого населення (надання кредитів та грантів для малого та середнього бізнесу);
- залучення та подальший розвиток індустріальних парків, інноваційних підприємств, ІТ-хабів тощо.

Лише комплексно запровадженні державою заходи забезпечать бажаний позитивний результат та допоможуть швидко та ефективно відродити ринок праці в Україні.

Список джерел:

1. Штундер І. О. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. № 40. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1453>
2. Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилася та яка буде ситуація на ринку праці після війни. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/statija/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomu-kilkist-oficijno-bezrobitnyx-zmenshylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny>.
3. Черьомухіна О. К. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. № 46. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2026>

ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Ольга БЕЗЗУБЧЕНКО,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

До агресивного вторгнення в Україну, прогнозувалося, що світове економічне зростання у 2022 році становитиме близько 5 відсотків. Згідно зі звітом ОЕСР за листопад 2022 року, війна в Україні стала «масовим та історичним енергетичним шоком» для ринків. «Шок» війни був одним із основних факторів, що уповільнили економічне зростання у 2022 році всього до 3,1 відсотка, і саме тому ОЕСР прогнозувала його уповільнення до 2,2 відсотків у 2023 році. Вплив на економіку Європи, зростання якої у 2023 році, за прогнозами, становитиме лише 0,3 відсотка [1]. У вересні 2022 року Світовий банк підрахував, що вартість відновлення України складе близько 349 мільярдів доларів, що більше, ніж ВВП України до вторгнення, і втричі більше, ніж усі зобов'язання щодо військової, гуманітарної та фінансової допомоги Україні з моменту початку війни та, звичайно, набагато вище зараз. При цьому кожний новий напад на інфраструктуру, енергетичні, промислові та житлові об'єкти збільшує прогнозовані обсяги потрібні для відновлення.

У перший рік після повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 р. українська економіка втратила 30–35 % ВВП [2]. Це найбільше падіння економічної активності, яке країна пережила з моменту здобуття незалежності, і знадобляться роки, щоб подолати його. Експерти відзначають, що навіть після закінчення війни Україна, ймовірно, відчуватиме серйозну нестачу робочої сили через виїзд біженців. Згідно з останніми даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), після вторгнення понад вісім мільйонів українців були змушені тікати до інших країн Європи. З них близько 4,8 млн осіб отримали статус тимчасового захисту [3], що свідчить про їхнє бажання залишатися за кордоном під час активних бойових дій. Хоча опитування показують, що 77 % біженців планують повернутися, їхнє рішення зробити це, ймовірно, залежатиме від темпів відновлення економіки. Навіть за оптимістичних сценаріїв Україна неминуче зіткнеться з нестачею кадрів (особливо кваліфікованих) після припинення бойових дій. Незважаючи на рекордно високий рівень безробіття (від 10,3 % до приблизно 26 %, за даними Центрального банку України), низка регіонів вже відчуває брак кадрів. Наприклад, у західних областях України, куди було переміщено безліч компаній, до січня 2023 року ринок праці вже відновився до 90 % довоєнного рівня, і пошук нових співробітників ставав дедалі складнішим. Якщо ця тенденція збережеться, компанії в Україні постануть перед вибором: не підвищувати ділову активність, що погано позначилося б на темпах відновлення економіки, чи підвищувати заробітну плату, конкурувати не лише з місцевими роботодавцями, а й із іноземними фірмами. Це, у свою чергу,

може призвести до вищої інфляції (у разі активного найму) і перешкоджати інвестиціям компаній через фонд заробітної плати, що постійно зростає.

Тривалий час військових дій в країні безумовно вплине і на інвестиційну привабливість країни. Якщо Україна матиме доступ лише до вітчизняного капіталу, як це було у попередні роки, відновлення зруйнованих війною об'єктів буде повільним. Країна також навряд чи досягне рівня ділової активності, необхідного для досягнення бажаних темпів зростання.

При правильному плануванні Україна може змістити акцент, перетворивши недоліки на можливості. Українські політики мають наголосити на зростання продуктивності праці та використати наслідки війни як шанс для модернізації економіки та державного апарату, включаючи впровадження низьковуглецевого виробництва, підвищення енергоємності економіки та використання досягнень у галузі інформаційних технологій та fintech для покращення державних послуг. Отже, основна мета полягає в тому, щоб за короткий проміжок часу досягти всіх структурних змін, через які інші європейські країни проходили багато років.

У перші тижні конфлікту уряд суттєво скоротив податки, знизивши ставку податку на прибуток з 18 % до 2 %, скасувавши ПДВ та мита на імпорт, а також скасувавши мита на пальне. Така політика сприяла падінню доходів бюджету (у березні 2022 р. владі вдалося зібрати лише 36,7 % щомісячного запланованого податку) та зростання дефіциту. Але саме такі кроки допомогли забезпечити продовольчу безпеку, уповільнити інфляцію та забезпечити українським компаніям фінансову подушку на місяці найактивніших бойових дій, після яких більшість тимчасових заходів було знято. Більшість державних послуг залишилися доступними для населення, насамперед завдяки високому рівню цифровізації, що довела свою ефективність після пандемії Covid-19. В даний час на порталі «Дія», через який надається більшість державних послуг, є понад 100 різних документів, процедур та дозволів, доступ до яких можливий віддалено. Число користувачів порталу зросло з 14 мільйонів до вторгнення до 18,6 мільйонів сьогодні. Той факт, що більше половини дорослого населення вже користується цифровими інструментами, дозволить державі в майбутньому ефективніше реалізовувати програми соціального забезпечення, надавати якісніші послуги, запобігати корупції і водночас скорочувати кількість чиновників [4].

Розташування на перетині транспортних шляхів з Європи до Азії та зі Скандинавських країн до Середземноморського регіону, дозволяє Україні зберігати за собою стратегічне значення для міжнародної торгівлі. Війна принесла багато руйнувань та втрат, але може дати Україні можливість зміцнити свій статус за рахунок торговельного партнерства, зокрема з Європейським Союзом (ЄС). Статус кандидата у члени ЄС, здобутий Україною 23 червня 2022 року, відкриває нові форми співробітництва. Зокрема, Україна має доступ до переваг Інструменту попереднього приєднання (ІРА) – спеціального фонду ЄС, спрямованого на розвиток транспортної інфраструктури, захист довкілля, посилення регіонального співробітництва, підвищення якості людського капіталу та активацію механізмів економічного розвитку до країни до вступу.

З огляду на важливість цих секторів у майбутньому відновленні партнерство з ЄС стане додатковим джерелом фінансування відновлення країни.

Список джерел

1. Consequences of the War in Ukraine: The Economic Fallout. URL: <https://www.rand.org/blog/2023/03/consequences-of-the-war-in-ukraine-the-economic-fallout.html> (дата звертання 30.05. 2023 р.)

2. One year of the war in Ukraine leaves lasting scars on the global economy. URL: <https://www.un.org/en/desa/one-year-war-ukraine-leaves-lasting-scars-global-economy> (дата звертання 02.06.2023 р.)

3. The Operational Data Portal (ODP). URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звертання 03.06. 2023 р.)

4. Rebuilding Ukraine: how will policy-makers shape the country after the war? URL: <https://www.economicsobservatory.com/rebuilding-ukraine-how-will-policy-makers-shape-the-country-after-the-war>

СПЕЦИФІЧНІ РИСИ СУЧАСНОГО НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Тамара БЕРЕЗЯНКО,

*доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри економіки праці та менеджменту,
Національний університет харчових технологій (м. Київ)*

Системні зрушення в структурі та напрямках розвитку ринку праці відбулись у світовому масштабі з початком впливу Коронавірусу. Вплив COVID-19 спонукав до трансформації засобів долучення до роботи: більшість компаній перейшли до гібридної особистої та віддаленої моделі праці. Використання новітніх технологій полегшило адаптацію до нових форм праці, наприклад, роботи через інтернет-платформи або роботи на вимогу через мобільні додатки. До деякої міри активізації означених новацій сприяла вкорінена практика інтернет-комунікацій особистих, виробничих торговельних. Розширення роздрібною торгівлі з подальшим збільшенням часу роботи торгових точок також стимулювало використання зайнятості на умовах неповного робочого часу. Деякі аналітики поспішили завірити суспільство у перевагах та економічних здобутках підприємств, що активно використали нестандартні та віддалені форми зайнятості. Означене пояснюється тим, що це дозволило на нетривалий термін знизити витрати на виплату заробітної плати та інші витрати, не пов'язані з оплатою праці.

Проте схвалення віддаленої роботи, уявних переваг її для працівника виявилось не таким оптимістичним. На перший план висувались можливості актуалізації саморозвитку, гнучкий графік, можливість більше уваги приділити сім'ї, негативні зрушення у психічному здоров'ї працівників, втрачаються навички соціальної комунікації.

По факту все частіше нормою ставлення роботодавця в умовах віддаленого працевлаштування стало використання явного та прихованого скорочення робочого часу та оплати праці. Найбільш доступним прикладом є переведення співробітників на оплату по простою, переведення «за згодою сторін» на тимчасову відпустку за свій рахунок або на знижену ставку оплати. Результатом першого порядку стало стрімке зниження продуктивності праці, задоволення працею, прагнення до креативного і творчого підходу до роботи. Тому, на наш погляд, занадто оптимістично визначати гнучкі – віддалені варіанти працевлаштування економічними перевагами компаній, що їх використовують навіть з точки зору економії витрат на утриманні офісу.

Прийнято вважати, що працівник на віддаленій або нестандартній формі зайнятості спроможний самостійно забезпечити собі якісне виробниче середовище. Вважається що від кваліфікації працівника здебільшого залежать якісні характеристики умов його праці. Цю уявну перевагу активно підтримує агресивна реклама нестандартних ті відділених форм зайнятості, що пропагує фріланс «з ноутбуком на колінах серед пальм на теплих островах». Для працівника стає

проблематичним побудова кар'єри у одному офісі. Здебільшого набуває широкого розповсюдження «горизонтальна кар'єра», коли через невеликий термін часу аби отримати посадове підвищення або збільшити розмір оплати потрібно вдаватись до пошуку іншого робочого місця, іноді в іншому місті країни. До цього більш налаштована несімейна молодь, проте працівник після певного віку втрачає мобільність, а згодом і привабливість для роботодавця.

Означена тенденція, що формує категорію «літунів», які не затримуються на одному робочому місці понад 3–4 роки, призводить до втрати галузевих кваліфікаційних навичок, «заморожує» професійний ріст працівника, низводить його до рівня вічного «молодого спеціаліста».

Курс на забезпечення багатопрофільності викликає потребу в наданні переваг soft-skills перед навичками hard-skills в структурі освіти. Наслідки реалізації цього напрямку ми побачимо вже через декілька років, коли на ринку праці буде утворено прогалину в рівні вузькопрофесійної підготовки. Нагадаємо одну з сумних практик реформування в нашій державі: протягом 2005–2008 рр. була піддана реформації, знижено фінансування системи профтехнавчання. Менш ніж через 8 років це позначилось на нестачі кваліфікованих робітничих професій.

З початком війни на Україні відбулися масові втрати робочих місць. Цей тренд вплинув не тільки на підприємства, що були зруйновані, закриті, опинилися під санкціями через наявність небажаної частки у власності, але і тих чия діяльність стрімко скоротилась внаслідок зміни споживацького запиту, наприклад у сфері розваг, побутових послуг, обслуговування. Хоча слід відмітити, що потужні національні і міжнародні компанії намагаються зберегти весь контингент працівників, прийнявши рішення щодо встановлення мораторію на звільнення та зменшення заробітної плати. Надважкою проблемою сучасного національного ринку праці стає вплив вимушеної міграції населення, прогалина у потенціалі майбутніх молодих працівників – сьогоднішніх учнів або здобувачів вищої освіти. Понад третина населення країни – є вимушеними мігрантами (7,9 млн осіб) та внутрішньо переміщеними особами (5,9 млн осіб) [1]. Практично понад 5 млн біженців зареєстровано в ЄС згідно з Директивою про тимчасових захисток. При цьому більшість дорослих біженців (70 %) мають вищу освіту.

Треба зазначити, що ще до початку війни для ринку праці України були характерні певні недоліки:

- рівень безробіття (2021 р) становив 9,9 %;
- рівень участі у ринку праці оцінювався на 10 пунктів нижчим, ніж в ОЕСР;
- зростання гендерної нерівності у реалізації права на працю. Рівень залученості жінок у віці 17–70 років становив 56%, проти 68% серед працівників чоловічої статі. Звісно, що частково це пов'язане із законодавчо визначеними термінами настання пенсійного віку;
- 15 % зайнятості реалізовано в сільському господарстві, близько 20 % працевлаштовано у неформальний спосіб;
- вже тривалий час Україна лідирує за низькими показниками народжуваності, високими темпами міграції та старіння населення, що вкупі підтримує тенденцію згортання пропозиції на ринку праці [2].

Всі ми очікуємо перемоги. І вона настане. Готуючись до мирного післявоєнного життя ми маємо визначити провідні напрямки відновлення і розбудови національного ринку праці:

1. Як ніколи раніше постає необхідність розвитку та нарощування інвестицій у людський розвиток. Особливої уваги потребує забезпечення якості освіти, подолання провалів, що пов'язані із перебоями та обмеженням офлайн освіти. Актуальними напрямками мають стати активізація наставництва, репетиторства, розвиток позакласного креативного спілкування в межах гуртків, факультативів тощо.

2. У зв'язку зростанням безробіття серед молоді доцільно використати німецький досвід надання вищої освіти (Fachhochschule) [3; 4].

3. Слід очікувати певну напругу із пошуком місць працевлаштування в категорії переміщених осіб. Доцільно розглянути можливість повторних переселень, допомоги від держави на саморозвиток та перенавчання, пільгових субсидій на самозайнятість.

4. Спеціального програмного забезпечення на рівні держави та місцевої громади потребуватиме група соціально вразливого населення: особи з обмеженими можливостями, ветерани, літні люди. Слід зазначити, що в цих умовах практично неможливий перехід до дострокового отримання пенсійного забезпечення чи збереження діючих термінів настання пенсійного віку. Демографічна криза потребувати непопулярних дій для запобігання кризі ринку праці.

5. Слід звернути увагу на потенціал працездатності вимушених мігрантів, розширюючи можливості їх участі в національному ринку праці через інтернет-комунікаційні та віддалені інструменти. Цей напрямок може бути забезпечено за технічної та економічної підтримкою ЄС. Прикладом може стати використання програми SURE, (Тимчасова підтримка зниження ризиків безробіття в умовах надзвичайних ситуацій) [5].

Список джерел

1. Населення України. Демографічні тенденції в Україні в 2002–2019 рр. (укр.) Населення України. Демографічні тенденції в Україні за 2002–2019 рр.: кол. моногр. / за ред. О. М. Гладуна; НАН України, Ін-т демографії и соціальних досліджень імені М. В. Птухи. Київ, 2020. 174 с. URL: <http://idss.org.ua/arhiv/population.pdf>

2. Городниченко Ю., Сологуб І., Ведер ди Мауро Б. (2022 г.), Відновлення України: принципи та політика, CEPР Press. Градус (2022), *Соціальний скринінг українського суспільства під час російського вторгнення – дванадцята хвиля дослідження*. URL: http://gradus.app/documents/319/Gradus_EU_wave_12_ENG.pdf.

3. Лібанова Е. COVID-19: соціально-економічні втрати та потенційні ризики 2020 р. *Вісник Національної академії наук України*, 2021. № 6. С. 42–46. URL: <http://visnyk-nanu.org.ua/ojs/index.php/v/article/download/81/84>.

4. Система образования в Германии. URL: <http://www.ec.kharkiv.edu/germany.html>

5. Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців (УВКБ ООН) (2022 г.). *Життя в очікуванні: наміри та перспективи біженців з України № 2*. URL: <http://data.unhcr.org/en/documents/details/95767>

ВИМУШЕНА МІГРАЦІЯ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ ТА ГУМАНІТАРНА ДОПОМОГА

*Олена БУЛАТОВА,
доктор економічних наук, професор,
перший проректор,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

*Олександр ВИШНЯКОВ,
здобувач наукового ступеня доктора філософії,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Питання масової міграції населення не є новим для наукових досліджень, однак її сучасні масштаби та наслідки стали принципово новим викликом для існуючих міграційних режимів, у наслідок чого відбувається трансформація форм управління міграцією, що охоплюють різні рівні. Посилення асиметрій у світовому господарстві, вплинули на збільшення конфліктів та війн у світі, а від так, ще більше актуалізуються дослідження різних аспектів (економічних, демографічних, гуманітарних) вимушеної міграції.

Російсько-українська війна, що почалась у 2014 році із анексії Криму та частини території Донбасу, вплинула на збільшення вимушеної міграції українців. Якщо до 24.02.2022 року міграція населення мала переважно внутрішній характер (кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) становило близько 1,5 млн осіб), то з початком відкритої фази війни кількість внутрішньо переміщених осіб перевищила **5,9 мільйонів** [1]. За даними Міжнародної організації з міграції на кінець 2022 року в європейських країнах зафіксовано понад 7,8 млн. біженців з України [2].

Подібний характер вимушеного переміщення має не тільки безпрецедентний характер, а й пов'язаний із гуманітарною кризою. Відповідно, уряди країн, яких торкнулась проблема вимушеної міграції (в першу чергу безпосередньо національного уряду України та європейських країн), мають забезпечити не тільки оперативність політичних рішень, а й їх комплексність, оскільки виклики (адміністративні, юридичні, фінансові, інфраструктурні, гуманітарні тощо), з якими стикаються вимушені мігранти в умовах тимчасового переміщення, мають багатовимірний характер.

Українські ВПО є, з одного боку, суб'єктами національної політики (надання соціальних послуг, фінансових виплат, гарантування прав і свобод ВПО в частині медицини, освіти, праці тощо). З іншого боку, українські біженці стають суб'єктами міграційної політики європейських країн. Вимушена європеїзація українських переселенців має потенційно суперечливий характер – з одного боку питання адаптації та інтеграції в європейських країнах, з іншого боку, їх можливе неповернення на батьківщину може стати викликом демографічного потенціалу в Україні. Остання проблема ускладнюється й тим, що значна кількість українських

біженців – це жінки із дітьми, учнівська молодь, науковці. Звідси й потенційні загрози забезпеченню наукового потенціалу України, її інноваційного розвитку та безпеки.

Найбільш гострим наслідком військової агресії рф стала гуманітарна криза, яка охопила мільйони пересічних українців. Наявна система оперативної гуманітарної допомоги, вкрай потрібної українським ВПО, виявила певні проблеми забезпечення гуманітарної підтримки. Міжнародні організації з надання допомоги, які вже працювали в Україні на початок активної фази війни, виявили недостатню готовність та неефективне планування. До подолання гуманітарної кризи в Україні сьогодні залучені Європейський механізм цивільного захисту (EUCPM), Координаційний центр запобігання катастрофам при НАТО (EADRCC), Управління з координації гуманітарних питань ООН (OCHA), WFP (Глобальна продовольча програма), Дитячий фонд ООН (UNICEF), Агентство ООН у справах Біженців (UNHCR), Фонд з питань народонаселення (UNFPA), Програма розвитку ООН (UNDP), Міжнародний комітет Червоного Хреста (ICRC), Всесвітня організація здоров'я (WHO), Агентство з міжнародного розвитку США (USAID), Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ), Консультативна місія Європейського Союзу в Україні (EUAM) та багато інших механізмів. Багато із цих інституцій мають попередній досвід роботи надання гуманітарної допомоги як на національному, так і на міжнародному рівнях. Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань надання гуманітарної допомоги виступає Міністерство соціальної політики (ст.4). Мінсоцполітики здійснює визнання гуманітарною допомогою відповідних вантажів, робіт, послуг, контролює її розподіл та цільове використання, веде Єдиний реєстр отримувачів гуманітарної допомоги.

Незважаючи на залучення значних сум грошей, міжнародні організації, не змогли забезпечити швидке вливання ресурсів для зміцнення та розширення існуючих місцевих інструментів реагування. Все це актуалізує проведення критичного аналізу наявної системи підтримки населення та розробки рекомендацій щодо формування багаторівневої системи гуманітарної допомоги. Розробка практичних рекомендацій з удосконалення національної системи управління вимушеною міграцією сприятиме підвищенню рівня стійкості економічної системи України, розвитку демографічного потенціалу для забезпечення достатнього рівня безпеки країни.

Список джерел

1. International Organization For Migration, Ukraine Returns Report, 12 pages (25 November – 5 December, 2022).
2. International Organization For Migration, Ukraine Crisis 2022-2023: 1 Year Of Response, 38 pages (2023).

ІННОВАЦІЇ ТА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ

Ірина ВЕРХОВОД,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

(м. Київ)

Юлія ЯЛОВСЬКА,

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ОП «Економіка підприємства»,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

(м. Київ)

Розвиток ринку праці в умовах глобалізації стає все більш складним завданням, оскільки зростає конкуренція на світовому ринку праці та змінюються вимоги до працівників. Інновації та нові технології можуть стати ключовими чинниками, що допоможуть підвищити конкурентоспроможність робочої сили та забезпечити розвиток ринку праці в Україні в умовах глобалізації.

Невисокий, порівняно з розвинутими європейськими країнами, рівень оплати праці традиційно визнається однією з провідних проблем української економіки. Мабуть важко знайти параметр функціонування економіки, що більшою мірою впливав би на досягнення будь яких локальних чи стратегічних цілей соціально-економічної політики. Бідність працюючого населення, фінансові проблеми пенсійного та інших цільових соціальних фондів, обмеженість внутрішнього попиту, хронічне недофінансування соціальних галузей, надмірне навантаження на бюджетні програми соціального захисту – це далеко не повний перелік проблем, вирішення яких напряду залежить від розмірів заробітків працюючого населення і обмежується в сучасній Україні саме занижким рівнем таких заробітків [1, с. 10].

В роботах шанованих українських вчених глибоко розкривались різноманітні наслідки низького рівня оплати праці, такі як стагнація соціальної сфери, недостатність внутрішнього попиту для активізації процесів реструктуризації національного виробництва, неспроможність національних виробників конкурувати з іноземними підприємствами на ринках високотехнологічної продукції, низька інноваційна активність вітчизняних підприємств, фінансові проблеми соціальних фондів, висока залежність населення від державних соціальних програм та багато інших [2–5].

За допомогою інноваційних методів роботи можна збільшити продуктивність праці та зменшити витрати на виробництво, що дозволить працедавцям підвищити конкурентоспроможність своїх підприємств та підвищити рівень оплати праці. Окрім цього, нові технології та інновації дають змогу розвивати нові галузі та створювати нові робочі місця.

Наприклад, в Україні з'являються все більше ІТ-компаній, які відкривають вакансії для спеціалістів з різних галузей [6]. За допомогою цих нових робочих місць можна залучити висококваліфіковану робочу силу, яка зможе працювати в умовах глобальної конкуренції.

Отже, інновації та нові технології грають важливу роль в розвитку ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень. Вони дають можливість збільшити продуктивність праці та підвищити конкурентоспроможність робочої сили, що необхідно для забезпечення стійкого розвитку ринку праці в Україні в умовах глобалізації. Проте для успішного впровадження інновацій необхідна якісна освіта та постійне навчання робочої сили, що дозволить пристосуватися до нових вимог ринку праці та бути конкурентоздатними.

Крім того, необхідно сприяти створенню вдалого інвестиційного клімату та підтримувати розвиток малих та середніх підприємств, які можуть бути осередком інновацій та нових технологій. Для цього важливо забезпечити доступ до кредитів та інших джерел фінансування для підприємств, які працюють в галузях з високим потенціалом розвитку [7].

Важливо звернути увагу на розвиток інфраструктури та підтримку науково-дослідних проектів в галузі розвитку ринку праці. Сприяння науковим дослідженням та впровадження новітніх технологій можуть допомогти розв'язати проблеми на ринку праці та створити нові можливості для робочої сили.

Також важливим елементом розвитку ринку праці є сприяння міжнародній співпраці та обміну досвідом. Участь в міжнародних проектах, візити до кращих світових практик, обмін досвідом з іншими країнами дозволяють вивчати найкращі практики та впроваджувати їх у власну діяльність [8].

Таким чином, інновації та розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень є важливим завданням для України. Вони дозволяють забезпечити сталість розвитку ринку праці та підвищити конкурентоспроможність робочої сили. Однак для успішного впровадження інновацій необхідно забезпечити якісну освіту та постійне навчання робочої сили, створити сприятливі умови для інвестицій та підтримувати розвиток малих та середніх підприємств, сприяти науковим дослідженням та міжнародній співпраці. Тільки в такий спосіб Україна зможе досягти успіху в розвитку свого ринку праці в умовах глобалізації.

Список джерел

1. Верховод І. С., Єремєєва М. Р. Рівень оплати праці і прибутковість економічної діяльності: соціально-економічний аспект. *Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство*: матеріали X Всеукр. наук.-практ. конф., м. Бердянськ, 21 квітня 2021 р. Бердянськ, 2021. 213 с.

2. Геєць В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання. *Економіка України*, 2015. № 1. С. 4–25.

3. Грішнова О. А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія. Черкаси : Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. 360 с.

4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. К.: ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана», 2010. 215 с.

5. Лібанова Е. М. та ін. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. 494 с.
6. Власенко А. М. Глобальні тенденції розвитку ринку праці та їх вплив на Україну. *Економіка України*, 2018. № 3. С. 44–57.
7. Тодорова Г. М. Інноваційність розвитку ринку праці в умовах глобалізації. *Економіка та управління*, 2018. № 2. С. 26–32.
8. Самокиш Є. Міжнародні тенденції розвитку ринку праці та їх вплив на Україну. *Вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*, 2019. № 1. С. 27–34.

МАЙБУТНЄ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ – ПОВЕРНЕННЯ ЧИ ЕМІГРАЦІЯ?

Василь ВОСКОБОЙНИК,

Президент Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, м. Київ

Повномасштабна російська збройна агресія спонукала мільйони українських громадян до виїзду за межі країни в пошуках безпеки. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на квітень 2023 р. з України виїхали понад 5,1 млн осіб, при цьому найбільша кількість біженців перебуває в таких країнах ЄС, як: Польща – 1 546 354 осіб, Німеччина – 1 021 667 осіб, Чехія – 473 736 осіб, Італія – 166 467 осіб [1].

При цьому переважну більшість переміщених осіб становлять жінки працездатного віку (див. рис. 1).

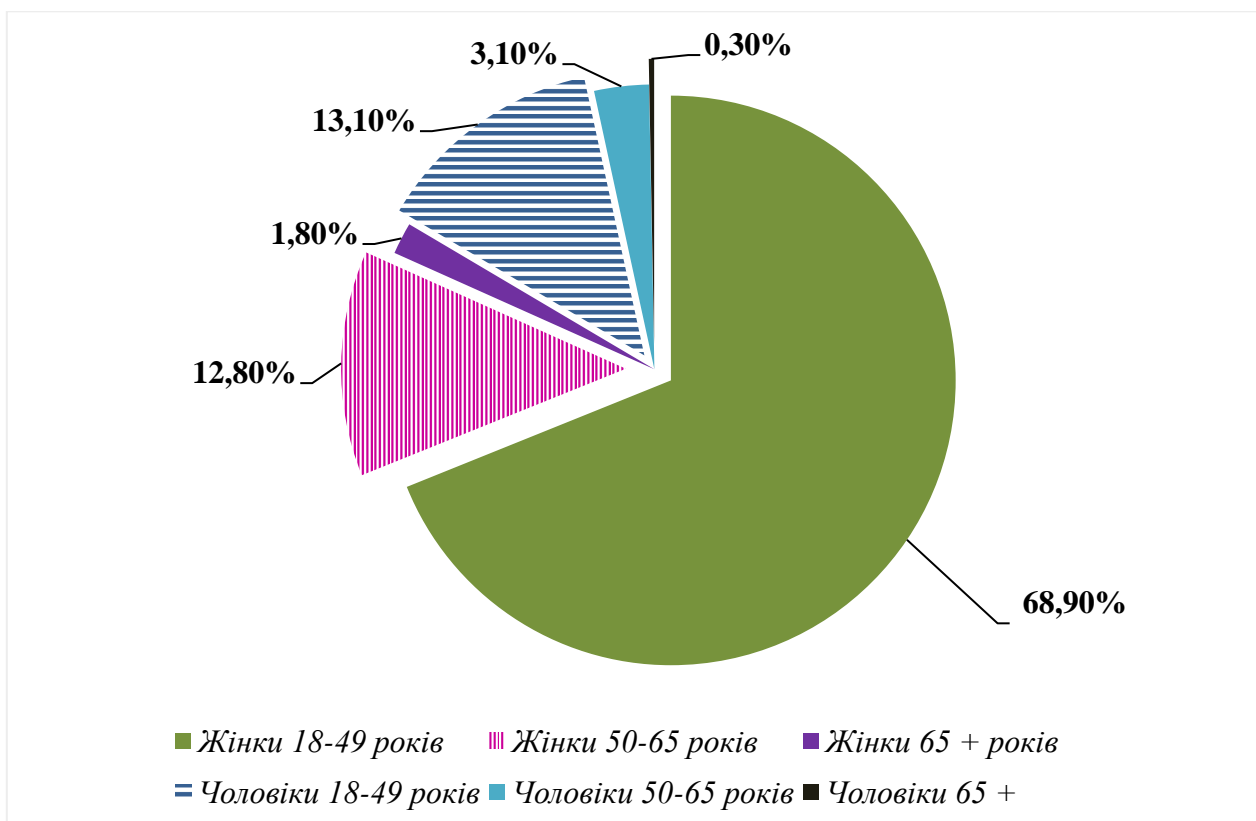


Рис. 1. Структура переміщених осіб з України до країн ЄС (станом на квітень 2022 р.) [1]

В Європейському Союзі всі українці мають право на отримання статусу тимчасового захисту. Хоча цей статус і надає право на проживання, роботу, освіту та медицину в усіх країнах ЄС, умови життя українців в різних країнах ЄС суттєво різняться, оскільки деякі із них, як-от Німеччина, забезпечують суттєві соціальні

виплати, а в інших, як-от у Польщі, такі виплати є невисокими або відсутні зовсім [2, с. 66].

Щодо перспектив повернення українців, Центром економічної стратегії (ЦЕС) проаналізовано дані опитування про плани повернення українських переселенців, проведеним за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження», згідно з яким переважна кількість українців, що зараз перебувають за кордоном, стверджують, що планують повернутись та надають перевагу життю в Україні. Однак впевненість, що вони всі дійсно повернуться, об'єктивно відсутня. Для цього є багато причин. По-перше, чим довше триватиме війна, тим більше українців знайдуть роботу за кордоном та адаптуються до життя там. По-друге, навіть якщо життя в Україні подобається більше, ніж життя за кордоном, деякі українці вважають, що перспективи для їхніх дітей кращі за кордоном, тому готові терпіти тимчасові незручності заради майбутнього дітей. Окрім того, людям, що виїхали за кордон із зони бойових дій, може бути нікуди повертатись, тож повернення залежить від швидкого відновлення їхніх регіонів або ж надання підтримки для переїзду в інші регіони України. (Іншими потенційними причинами того, чому більша кількість українців може залишитись за кордоном, є небажання респондентів опитувань давати «соціально небажані відповіді», а також інтерпретація «повернення в Україну» як тимчасового відвідування) [2, с. 66–67].

Також було здійснено прогнозування щодо того, скільки, хто саме з біженців та за яких умов можуть повернутись до України, а також, яким саме чином неповернення біженців може вплинути на українську економіку. Згідно з отриманими розрахунками, за кордоном можуть залишитись від 860 тис. до 2,7 млн українців. Більш схильними до повернення є люди похилого віку, люди з нижчим рівнем освіти, а також ті, хто працював до війни. Неповернення українців матиме суттєвий вплив на українську економіку, яка може втратити від 2,55 до 7,71 % свого ВВП [2, с. 67].

Також виокремлено два вагомні фактори, що можуть вплинути на те, чи повернуться українці, зокрема:

- як місцеві мешканці в інших країнах ставляться до українських біженців;
- як українці адаптуються до ринків праці ЄС.

Європейці ставляться до українських біженців здебільшого позитивно, хоча деякі українці відзначають, що з часом ставлення дещо погіршується. Українці адаптуються до ринків праці ЄС швидше за біженців попередніх хвиль, що не дивно, зважаючи на високий рівень освіти й кваліфікації українців, надання ЄС усім українцям статусу тимчасового захисту, який надає право на роботу одразу, а також готовність українців на додаткові зусилля для пошуку роботи. Ці фактори вказують на те, що українцям буде легше адаптуватись до життя за кордоном, аніж біженцям попередніх хвиль, що збільшує ризик того, що вони не повернуться в Україну [2, с. 66–67].

Таким чином, повоєнна Україна має визначити пріоритетом повернення українських громадян, які залишили країну через війну, а також їх реінтеграцію до українського суспільства. Однак цього буде недостатньо без залучення іноземних трудових мігрантів з метою доповнення робочої сили. Сучасна

державна міграційна політика має бути спрямована на збалансування критичної демографічної ситуації, яка загрожує майбутньому України.

Вже сьогодні важливо розробити та розпочати впровадження комплексу заходів щодо забезпечення України людськими ресурсами протягом найближчих років, зокрема з метою повноцінного відновлення країни після війни. Не менш актуальним є окреслення бачення громадян України стосовно того, яке майбутнє вони вбачають в своїй державі, в яких умовах хочуть жити та рости дітей. Сформовані орієнтири мають стати основними стимулами для повернення з-за кордону українських мігрантів, залучення людських ресурсів з інших держав, а також їх соціалізації в Україні. Для вирішення цих завдань мають бути залучені науковці та професіонали-практики з питань трудової міграції з метою впровадження найефективніших інструментів зі світового досвіду за цією проблематикою, а також здійснено формування програм щодо збереження та зміцнення українського трудового потенціалу на найближчу перспективу.

Список джерел

1. Operational data portal. Ukraine refugee situation. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

2. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Проміжний аналітичний звіт у рамках проекту «Біженці з України: наміри повернутися, вплив на українську економіку та рекомендації щодо державної політики». ЦЕС. 74 с. URL: <https://ces.org.ua/who-are-ukrainian-refugee-research/>

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ

Наталія ДАНИЛЕВИЧ,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
(м. Київ)*

Світлана РУДАКОВА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
(м. Київ)*

Людмила Щетініна,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
(м. Київ)*

Проблема мотивації персоналу та його задоволеності є актуальною в сучасному світі, для якого характерним є розвиток технологій та боротьба за таланти. Успішність підприємства залежить від ефективності його працівників, а для її досягнення необхідно мати мотивований та задоволений персонал. Є певний взаємозв'язок між організаційною справедливістю, задоволеністю персоналу та поведінкою на робочому місці. Несправедлива поведінка роботодавця часто веде до зниження задоволеності персоналу і появи девіантної поведінки.

Роль мотивації персоналу як чинника розвитку сучасних підприємств є вирішальною в процесі їх ефективності. Мотивація працівників є важливим чинником для розвитку підприємств. В процесі мотивації можуть виникати такі проблеми, як: недовіра до мотиваційних факторів, неефективна комунікація між керівництвом та підлеглими, незадовільне регламентування системи винагород. Для вирішення мотиваційних проблем, встановлення ефективної системи мотивації необхідно інформувати про них керівників, забезпечувати взаєморозуміння між керівництвом та працівниками, чітко встановлювати мету та відповідальність працівників; використовувати інструментарій розподілу відповідальності, сприяти командній роботі, проводити моніторинг потреб персоналу [1].

Організаційна справедливість і задоволеність роботою напряму пов'язані як і між собою, так і з поведінкою на робочому місці. Організаційна справедливість може бути досягнута за допомогою різних стратегій, таких як забезпечення

справедливої оплати праці, однакового рівня навантаження всіх працівників, доступності та чіткості інформації про правила і процедури в компанії тощо.

Підвищення рівня організаційної справедливості можливе шляхом чітко встановлених правил, норм, досконало врегульованої роботи та поведінки співробітників. Важливо забезпечувати рівні умови праці і прозорі можливості кар'єрного росту для всіх категорій персоналу. Рівень задоволення персоналу можна забезпечити створенням сприятливої, водночас дружньої і справедливої робочої атмосфери, постійною комунікацією та підтримкою співробітників, а також завдяки їх стимулюванню. Для попередження девіантної поведінки на робочому місці – керівникам компанії слід використовувати стратегії підкріплення персоналу. Також важливо навчитися ефективно вирішувати конфлікти та надавати можливості раціонального мислення у стресових ситуаціях [2].

Підвищення рівня заробітної плати та розширення можливостей кар'єрного зростання може допомогти залучати та утримувати таланти, а також зменшувати ризик виникнення девіантної поведінки на робочому місці внаслідок несправедливої оцінки зусиль працівників. Це, в свою чергу, дозволить зберегти високий рівень конкурентоспроможності компанії. Також, надаючи співробітникам можливість брати участь в прийнятті рішень підприємство здатне упередити виникнення девіантної поведінки на робочому місці. Працівники відчуватимуть свою важливість в компанії, а також те що вони мають відповідальність за діяльність компанії [3]. Таке ставлення до персоналу зменшить його плинність. Персонал може звільнитися через нераціонально розподілені обов'язки.

Отже, дотримання рівних вимог стане вагомим фактором у вирішенні мотиваційних проблем, зниження ризику виникнення девіантної поведінки на робочому місці, що в свою чергу позитивно вплине на ефективність діяльності компанії.

Список джерел

1. Заїка С., Кускова С., & Заїка О. Сутність і проблеми мотивації як фактора розвитку сучасних підприємств. *Підприємництво та інновації*, 2020. № 15. С. 48–52. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.

2. Ma T N. Organizational justice, job satisfaction and culture: A meta-analysis. *Sci.Tech. Dev. J. – Eco. Law Manag*, 2022. pp. 1–8.

3. Nina Chala, Oksana Poplavska, Nataliia Danylevych, Olena Ievseitseva and Roman Sova. Intrinsic motivation of millennials and generation Z in the new post-pandemic reality. *Problems and Perspectives in Management*, 2022. № 20(2), Pp. 536–550. DOI: [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.44](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.44).

ТРЕТЯ МІСІЯ УНІВЕРСИТЕТУ У КОНТЕКСТІ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ: ПОТЕНЦІАЛ ЗАЛУЧЕННЯ АКАДЕМІЧНИХ РЕСУРСІВ

*Ганна ДУГІНЕЦЬ,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри світової економіки
Державний торговельно-економічний університет (м. Київ)*

З початком становлення в світі економіки, заснованої на знаннях університети стали відігравати важливу роль у суспільстві. Університети більше не є ізольованими установами, як у минулі часи, а навпаки, стали широко згадуватися як рушій економічного та соціального розвитку (більш детально див [1]). Залишаючись навчальними та / або дослідницькими установами, сучасні університети все частіше повинні брати участь у тому, що у Великій Британії та Європі почали називати «третьою місією». Незалежно від того, чи визначається ця нова місія в широкому розумінні, що включає всі види інституційної діяльності, які не є традиційним викладанням і дослідженнями, чи в більш вузькому розумінні, що включає передачу технологій, перш за все вона полягає в участі Університету у соціально-економічному житті громади на території якої він розміщений.

В умовах повномасштабної збройної агресії РФ на території України з 24 лютого 2022 року було переміщено з регіонів, де тривають активні бойові дії, зокрема Донецької, Луганської, Херсонської, окремих громад Запорізької та Харківської областей, понад сто університетів, інститутів, коледжів та їхніх відокремлених структурних підрозділів, що становить майже 12 % від їх загальної кількості [2]. Опинившись на нових територіях ЗВО зіткнулися з значною кількістю проблем, але головним інструментом їх успішної інтеграції в життя громади та подальше функціонування як освітнього та інноваційно-наукового підґрунтя для впровадження стратегії відновлення та розвитку України є успішна реалізація «третьої місії».

Якщо звернутися до загальної сутності університету (скажімо, з початку другого тисячоліття, якщо брати найстаріший університет, Болонський, як приклад, а не як виняток), то його місія традиційно полягала у формуванні та навчанні панівного класу, юриста, лікаря, богослова, вчителя тощо. Ця роль залишалася незмінною протягом століть, практично до першої наукової революції XVII століття. Без особливого перебільшення можна сказати, що саме завдяки Галілею було створено науковий метод, яким ми його знаємо і практикуємо сьогодні, а також відкрито університет для додаткової місії – дослідницької діяльності. Отже більш ніж 300 років місія університету була подвійною: (1) освіта і викладання, з одного боку, і (2) дослідження, з іншого. Традиційний і добродієний цикл, в рамках якого розвивалася ця система, є відносно прямим і простим; дослідження забезпечують життєву силу для освіти і вищої освіти. Вища

освіта, в свою чергу, забезпечує плинність кадрів, що гарантує постійне оновлення досліджень людським капіталом з інноваційним потенціалом.

Між тим після Другої світової війни прогресуюче стратегічне зростання ролі наукових досліджень у різних сферах розвитку країни та усвідомлення важливості цієї нової ролі повільно, але неухильно призвело до усвідомлення того, що дві вищезгадані місії більше не є достатніми для характеристики сучасного університету. Це цілком нормально у світі, де університет став «масовим університетом» і де проведення досліджень стає трохи більше (якщо взагалі більше), ніж звичайною кар'єрою і професією, подібною до кар'єри юриста, лікаря чи вчителя. Головним завданням є встановлення мосту між наукою і суспільством, тим більше в той момент, коли життєво важливо, щоб наука і техніка були на передньому краї вирішення глобальних та локальних проблем суспільства.

Таким чином, третя місія університету, крім освіти та викладання, а також досліджень це сприяння «діалогу між наукою і суспільством». Це в широкому розумінні буде називатися «третьою місією університету». Сьогодні все ширше визнається, що університет повинен не просто надати молоді необхідні знання, навички, компетенції і ноу-хау для практичної діяльності, викладання або проведення досліджень, але й усвідомлювати необхідні зв'язки між наукою і суспільством. Науковець повинен навчитися не просто проводити дослідження, але й пояснювати громадськості, чому він це робить. Він повинен навчитися не лише повідомляти про свої дослідження колегам (це він робив завжди), але й пояснювати неспеціалістам та суспільству в цілому причини, чому він це робить; у цій справі основний тягар лежить на вченому, який зазвичай може дозволити собі говорити з колегами науковою мовою, а з суспільством треба використовувати простіші та зрозуміліші речення та приклади.

Ще один важливий аспект для відновлення нашої держави, це зростання попиту на реальний внесок університетів у суспільство шляхом ефективного використання наявних знань і результатів для вирішення зростаючих соціальних та економічних проблем суспільства. Має бути відпрацьований механізм реальної співпраці, а не замовлень «на папері» за державні кошти перш за все. Потрібно через третю місію розвивати співпрацю представниками бізнес-спільнот, що в умовах сьогодення є складним але важливим етапом розвитку в умовах війни.

Отже реалізація третьої місії по-перше, це цілеспрямоване використання та передача академічних знань для вирішення поточних суспільних та економічних викликів. По-друге, передача та використання технологій та інновацій через співпрацю з державними та приватними підприємствами. Імперативом для досягнення вищезазначених цілей є те, що університети повинні більше взаємодіяти із суспільством, невід'ємною частиною якого вони є. Замість того, щоб замикатися в собі, як це було раніше, вони прагнуть до відкритого і публічного дискурсу, розпалюючи широкі дебати з актуальних питань. З точки зору використання результатів своєї діяльності, університети повинні гарантувати, що основні результати досліджень не опиняться в шухляді, а будуть взяті і використані промисловістю - таким чином, ми всі, суспільство в цілому, зможемо отримати вигоду від них.

Реалізація державної стратегії відновлення та розвитку України не можлива без залучення університетів, по-перше, як майданчику для спільного опрацювання механізмів та інструментів співпраці між представниками всіх рівнів влади та бізнес-спільнотою окремої території. Зазначимо, що університети не існують у вакуумі: дедалі частіше університети стають об'єктами державної політики та підпорядковуються їй. У багатьох випадках третя місія була прийнята як мета державної політики, що має бути інтегрована в загальну місію університету, які є найменш затратною формою державного апарату, необхідною для виконання тих ролей, які на них покладає держава.

По-друге, саме університети та інші заклади освіти повинні забезпечити підготовку професійних кадрів, які будуть здійснювати відновлення економіки. Саме впровадження третьої місії є продуктом ефективної підприємницької архітектури з ефективними стратегіями, системами, структурами, культурою та лідерством, що дозволяє створити успішну третю місію та долучитися до відновлення держави, в першу чергу через інноваційний розвиток конкретних територій України.

Список джерел

1. Mawson J. Research councils, universities and local government: Building bridges. *Public Money and Management*, 2007. № 27(4). Pp. 265–272.
2. Education of Ukraine under martial law. Informational and Analytical Collection. Kyiv, Ukraine: MES of Ukraine. Institute of Educational Analytics; 2022.
3. Compagnucci L., Spigarelli F. The Third Mission of the university: A systematic literature review on potentials and constraints. *Technological Forecasting and Social Change*, 2020. № 161. 120284. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120284>
4. Kaziuka N. P., Sheketa Y. Y. Напрями та резерви повоєнного відновлення економіки України. *The actual problems of regional economy development*, 2022. № 2(18). С. 255–264. DOI : 10.15330/apred.2.18.255-264
5. Ніжейко К., Дубовик А. Європейський вимір соціально-економічних наслідків російсько-української війни. *Український Щорічник з Європейських Інтеграційних Студій*, 2022. Вип. VII. С. 51–61. Київ : APREI. URL: <http://yearlybook-aprei.com.ua/wp-content/uploads/2023/01/Ukrayinskyj-SHHorichnyk-z-YEvropejskyh-Integracijnyh-Studij.-Vypusk-VII-2022.pdf>
6. Orzhel O. University Social Mission in the Wartime under Knowledge Society. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 2022. № 13. С. 26–36. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-26-36>

ЗАЙНЯТІСТЬ В ПРОЦЕСАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Ольга ЗАХАРОВА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Забезпечення сталого економічного зростання неможливе без ефективно функціонуючого ринку праці, що здатен забезпечувати ефективне використання трудових ресурсів. Відповідно до цілі SDG 8 «Сприяння поступовому, стійкому економічному зростанню та забезпечення зайнятості та гідної праці» є ряд ключових індикаторів, за якими має вимірюватися досягнення в сфері зайнятості за країнами світу, зокрема:

– *Target 8.5* До 2030 р. забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, в тому числі молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності

– *Target 8.6* До 2020 р. істотно скоротити частку молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок

– *Target 8.8* Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх працюючих, у тому числі мігрантів, і осіб, що не мають стабільної зайнятості [1].

Основними кількісними індикаторами, що дозволяють оцінювати процеси забезпечення сталого розвитку в контексті забезпечення зайнятості є:

– *Рівень безробіття* – індикатор, що характеризує частку безробітного населення в структурі економічно активного або зайнятого населення. Зростання індикатора пов'язано з кризовими явищами в економіці, свідчить про недосконалість ринку праці, погіршення якості трудового потенціалу, зростання соціальної напруженості в суспільстві, порушує стійкість.

– *Рівень безробіття молоді* – індикатор, що показує число безробітного населення в структурі економічно активного населення у віці 15–24 роки. Показник, що відображає рівень використання трудового потенціалу серед вікової категорії населення, що є більш вразливою через відсутність досвіду, професійної орієнтації, здобутого рівня освіти тощо. Зростання індикатора свідчить про неефективну політику держави в сфері працевлаштування та професійної підготовки молоді.

– *Рівень зайнятості* – показник, що є оцінкою трудового потенціалу країни, характеризує чисельність населення, що задіяне у виробництві товарів та послуг, в загальній чисельності у працездатному віці. Зменшення рівня індикатора свідчить про зниження рівня трудового потенціалу, як наслідок, і виробничого.

– *Дефіцит робочих місць (jobs gap)* – показник незадоволеної потреби в роботі, що ідентифікує число людей, що є безробітними, а також особи, що мають

незадоволену потребу в роботі, але перебувають поза межами робочої сили, оскільки не відповідають критеріям, щоб вважатися безробітними.

– Рівень неформальної зайнятості – частка осіб, що працює у неформальному секторі, чим вона вище, тим меншим є рівень охоплення працівників соціальним захистом. Неформальності бракує багатьох характеристик офіційних трудових відносин, важливих для просування соціальної справедливості.

Динаміка показників зайнятості та безробіття наведена в таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка глобальних показників зайнятості та безробіття

| Індикатор | Групи країн | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|---|------|------|------|------|
| Зайнятість,% | Світ | 56,9 | 54,4 | 55,7 | 56,4 |
| | Країни з низьким рівнем доходу | 62,0 | 60,7 | 61,0 | 61,3 |
| | Країни з рівнем доходу нижче середнього | 52,0 | 49,8 | 50,6 | 51,4 |
| | Країни з рівнем доходу вище середнього | 61,0 | 58,0 | 60,1 | 60,4 |
| | Країни з високим рівнем доходу | 58,1 | 56,3 | 57,0 | 58,2 |
| Безробіття,% | Світ | 5,5 | 6,9 | 6,2 | 5,8 |
| | Країни з низьким рівнем доходу | 5,2 | 5,9 | 5,8 | 5,7 |
| | Країни з рівнем доходу нижче середнього | 5,5 | 7,4 | 6,4 | 6,2 |
| | Країни з рівнем доходу вище середнього | 6,0 | 6,8 | 6,3 | 6,0 |
| | Країни з високим рівнем доходу | 4,8 | 6,5 | 5,6 | 4,5 |

Складено за [2]

Щодо зайнятості, то глобальний рівень зайнятості у 2022 р. становив 56,4 % (3,6 млрд) та за прогнозами продовжуватиме зростати на 35 млн осіб на рік завдяки зростанню населення працездатного віку. Найвищий рівень зайнятості 61,3 % в країнах з низьким рівнем доходу. Глобальний рівень безробіття у 2022 р. склав 5,8 % (205 млн), що хоча є нижчим за показник 2020 р. (6,9 %), але на 3 % вищий за рівень докризового 2019 р. Вищим є безробіття в країнах з рівнем доходу нижче середнього 6,2 % та вище середнього 6 %.

Економічна неактивність має як позитивний, так і негативний бік, зокрема довгострокове зниження зайнятості з одного боку зумовлене тим, що молоде покоління витрачає більше часу на навчання, а старше покоління насолоджується довгими періодами пенсії завдяки достатньому рівню добробуту, а з іншого боку виникає внаслідок відсутності можливостей на ринку праці для певних груп, знеохочення, гендерної дискримінації та інших факторів, які перешкоджають участі.

У 2022 році глобальний дефіцит робочих місць становив 473 млн осіб, що дорівнює відносному дефіциту у 12,3 %, серед яких 205 млн є безробітними

(5,8 %), 268 млн – це особи, які перебувають поза межами робочої сили, але не відповідають критеріям безробітної особи. Цей показник має певну гендерну диференціацію, так для жінок становить 15 %, тоді як для чоловіків 10,5 %, а також країнові відмінності, зокрема для країн з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього складає 13–20 %, країн з доходом вище середнього – 11 %, країн з високим рівнем доходу – 8 %.

Щодо вразливих категорій зайнятості, то умови праці для жінок та молоді у світі є значно гіршими, так рівень зайнятості жінок за даними 2022 р. складає 47,4 % порівняно з 72,3 % зайнятості чоловіків, отже розрив у 24,9 % свідчить, що на кожного економічно неактивного чоловіка припадає дві жінки. Молодь стикаються з серйозними труднощами в забезпеченні гідної роботи, як наслідок рівень безробіття молоді втричі вищий, ніж серед дорослих (25 років і старше), зокрема 23,5 % молодих людей у світі не навчається, не працює чи не проходить професійну підготовку.

Зростання неформальної зайнятості є також негативним трендом, так у 2022 р. у світі близько 2 млрд працівників були неформально зайняті. Незважаючи на те, що рівень неформальної зайнятості знизився на 5 % у період 2004–2019 рр., відновлення зайнятості після кризи COVID-19 було зумовлене головним чином саме за рахунок зростання неформальної зайнятості. Такі працівники не має доступу до систем соціального захисту, зокрема за даними МОП понад 4 млрд людей у світі не мають жодного соціального захисту.

Також несприятливим фактором щодо забезпечення сталості розвитку є збереження високого рівня бідності та диференціації доходів, так 6,4 % зайнятих (214 млн працюючих) за даними 2022 р. живуть в умовах крайньої бідності (менше ніж на 1,90 дол. США на день), а половина зайнятих у світі заробляє лише 8 % світових доходів [3; 4].

В цілому як зазначає в своєму звіті «World Employment and Social Outlook: Trends 2023» Світова організація праці «глобальні перспективи ринків праці значно погіршилися протягом 2022 р., що пов'язано з виникненням геополітичної напруги через війну в Україні, нерівномірним відновлення після пандемії, порушеннями в ланцюгах поставок та поєднанням високих темпів інфляції з одночасно низькими темпами економічного зростання» [3].

За таких обставин у світі зберігається серйозний дефіцит гідної праці, що підриває соціальну справедливість, доходи розподіляються дуже нерівномірно, зберігаються гендерні розриви у всіх сферах праці, молодь продовжує стикаються з рядом проблемами. Під впливом світової рецесії та геополітичної напруги у світі сформувався середовище високої та стійкої невизначеності, що пригнічує інвестиції бізнесу, знижує реальну заробітну плату та стимулює процеси зростання неформальної зайнятості. Сповільнення прогресу в боротьбі з бідністю, збереження невідповідності між рівнем життя та якості роботи, глобальне зниження продуктивності праці ускладнює ситуацію на світових ринках праці та ускладнює подолання дефіциту гідної праці. Отже, основні зусилля країн в контексті забезпечення сталого розвитку в аспекті ефективної зайнятості у подальшому будуть спрямовані на подолання негативних факторів зовнішнього середовища та адаптації до відповідних ризиків, а також активне регулювання

процесів забезпечення вразливої зайнятості, зростання рівня офіційної зайнятості, підтримки молоді на ринку праці та підвищення соціального забезпечення та захисту працівників.

Список джерел:

1. The Global Goals. URL: <https://www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/>
2. ILOSTAT. URL <https://ilostat ilo.org/data/>
3. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. ILO report. URL: https://www ilo.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
4. ILO Monitor on the world of work. 11th edition. URL: https://www ilo.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf

ДО ПИТАННЯ ПРО МІЖНАРОДНУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНУ МІГРАЦІЮ

*Світлана КАЛІНІНА,
доктор економічних наук., професор,
в. о. завідувача кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

На сучасному етапі економічного розвитку поглиблення міжнародного поділу праці виступає об'єктивною умовою прогресу національних економік: міжнародний поділ праці зумовлює диференціацію форм економічної діяльності, розширення напрямків співробітництва та обміну результатами економічної діяльності між країнами. Рівноправне включення країн до системи світогосподарських відносин визначається можливостями продукування конкурентних переваг в системі міжнародного поділу праці. За даних умов кардинально зростає роль якості трудових ресурсів, першочергового значення набувають питання трудоресурсного забезпечення національних економік у високоінтелектуальному сегменті.

Одночасно відсутність належних умов реалізації трудового потенціалу і професійної самореалізації в країнах походження висококваліфікованої робочої сили спричиняють потужні потоки інтелектуальної міграції, які на сьогодні виступають найбільш усталеним сегментом в структурі міжнародних міграційних переміщень.

Так, лише у 2019 р. було видано 1645 та поновлено 1270 дозволів на проведення досліджень українцями на території країн ЄС. Лідерами за кількістю виданих дозволів на проведення досліджень науковцями з України є Нідерланди (338 од.), Італія (284 од.), Іспанія (203 од.) [2, с. 118].

Як свідчать результати опитувань, у якості причин, що обумовлюють відтік інтелектуального капіталу в Україні за кордон, є зниження престижу науки в суспільстві, незатребуваність професійних знань вчених, невизначеність професійних і кар'єрних перспектив (тільки 46% вчених вважають, що реалізують свій потенціал повністю), прогресуюча комерціалізація науки (більше 80 % відзначили, що прагнення комерціалізації, не притаманне науковій діяльності, відволікає від фундаментальних досліджень). При цьому більшість опитаних (76 %) серед причин від'їзду вказують на низький життєвий рівень науковців [1, с. 179–180]. Дійсно, оплата праці вчених в Україні не витримує конкуренції з країнами призначення: Німеччина – 84 тис. грн. на місяць, Велика Британія – 75 тис. грн., Литва – 70 тис. грн., Польща – 59 тис. грн. на місяць тощо.

Пріоритетними географічними напрямками міграції науковців є Сполучені Штати Америки (де прийнята спеціальна еміграційна поправка щодо еміграційної квоти стосовно країн колишнього СРСР, що збільшується на 50 тис. осіб щорічно для емігрантів високої і найвищої кваліфікації за спеціальностями, необхідними

американській економіці – фізики, математики, біотехнологи, програмісти і т. і.), країни ЄС, Канада, Австралія.

Фактично на світовому ринку праці утворився новий сегмент, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих фахівців (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем і т. і.) [3, с. 54]. Сучасна міжнародна інтелектуальна міграція умовно складається з двох частин: висококваліфіковані фахівці, які мігрують з однієї розвиненої країни в іншу (переважно в межах Європи); висококваліфіковані фахівці, які виїжджають з країн Азії, Африки, Латинської Америки та Східної Європи [2, с. 116].

Так, за даними Євростату, в 2019 р. Україна стала лідером серед країн світу за кількістю осіб, які отримали дозвіл на проживання в країнах ЄС-28 (757 тис. заявників, або 25,6 % від всіх претендентів на отримання дозволу на проживання в ЄС), випередивши Китай (3,7 %), Індію (4,4 %), Бразилію (3,4 %), Марокко (4,5 %). Абсолютним лідером серед країн ЄС за кількістю дозволів на проживання, виданих українцям, є Польща – 79,2 % від загальної кількості дозволів [4, с. 39].

До вказаної тенденції додається також освітня міграція. Якщо протягом 2008–2013 рр. спостерігалось повільне зростання кількості студентів за кордоном, то з 2014 р. ці процеси значно пришвидшилися, і в 2018 р. за кордоном навчалося майже вп'ятеро більше студентів порівняно з 2008 р. (157 тис. осіб і 32,2 тис. осіб відповідно) [4, с. 40]. Враховуючи, що середня вартість людського капіталу українця у віці 15–24 років оцінюється на рівні 160 тис. дол. США, а поточні втрати України від еміграції за рік становлять щонайменше 4 % ВВП [4, с. 41–42], можна стверджувати, що питання освітньої міграції необхідно розглядати в контексті проблематики економічної безпеки держави.

Оскільки освіта і наука на сучасному етапі стають найбільш вагомими факторами довгострокового економічного розвитку, висококваліфікована робоча сила перетворюється на стратегічний економічний ресурс, що зумовлює постійне зростання вимог до якісних показників трудових ресурсів держав і визначає необхідність формування глобальної міграційної політики як умови забезпечення позитивного вкладу міграції в економічний розвиток на глобальному та національному рівні [5, с. 191].

Глобальна міграційна політика має базуватись на взаємодії між країнами-експортерами мігрантів і приймаючими країнами з метою прийняття взаємовигідних (взаємоприйнятних) рішень в системі світового ринку праці. Міграційна політика України при цьому має спиратись на міждержавні угоди з країнами, які потенційно виступають країнами призначення вітчизняної робочої сили, що вимагає від України формування власної моделі регулювання зовнішньої трудової міграції з метою максимізації дії позитивних і мінімізації прояву негативних наслідків міжнародної трудової міграції, особливо у висококваліфікованому сегменті.

Список джерел:

1. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Давидюк Л. П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 240 с.
2. Олійник О. О., Торяник Т. В. Європейський вектор інтелектуальної міграції. *Соціальна економіка*, 2022. Вип. 63. С. 114–123.
3. Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу країни. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. №2. С. 51-59.
4. Подра О. П., Петришин Н. Я. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія “Проблеми економіки та управління”, 2022. № 1 (9). С. 37–46.
5. Калініна С. П., Булатова О. В., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс: монографія. Вінниця: ТВОРИ, 2022. 221 с.

ВПЛИВ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕНЕРГЕТИКИ НА ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Оксана КОГУТ-ФЕРЕНС

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)*

Віталій ВІТОВСЬКИЙ,

*здобувач вищої освіти першого рівня (IV курсу)
кафедри міжнародних економічних відносин,
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)*

Загальносвітовий енергетичний ландшафт зазнає суттєвих трансформацій. Період невизначеності, зростання попиту в поєднанні з обмеженістю пропозиції енергоресурсів диктує нові тенденції на світовому ринку енергетики, який прямо впливає на ринок праці.

Загострення світової енергетичної кризи та наростання загрози глобальної економічної кризи задає нові довгострокові тенденції розвитку ринку енергетики, формуючи трансформаційні процеси на ринку праці.

Тенденція 1. Зростання використання альтернативних джерел енергетики. За попередніми прогнозами Міжнародного енергетичного агентства (МЕА) зростання попиту на енергію в 2023 році відбудеться на рівні 1 %, при зростанні отримання електроенергії від вітру, сонця та гідроенергії на 5 % [1]. Темпи активного впровадження альтернативних джерел енергії через подолання наслідків пандемії COVID-19 та російсько-українську війну можуть в короткостроковому періоді дещо сповільнитися, проте довгострокова тенденція, беззаперечно, збережеться. Відповідно це спричинить зміну кваліфікаційних вимог та обсягів задіяних трудових ресурсів в енергетичній сфері. В Європі частка працівників в альтернативні енергетиці в період 2016–2020 р. зростала на 25 %, в 2021 році відбулося падіння на 18 % [2], але воно було ситуативним і вже з 2022 році кількість працівників в альтернативній енергетиці почала зростати не лише в Європі, а й США, Китаї, Канаді [3]. Якщо брати в кваліфікаційному розрізі, то альтернативна енергетика, як і традиційна задіює працівників різної категорії, базуючи свою вимоги на знанні специфіки виробництва енергії з конкретного відновлювального джерела.

Тенденція 2. Зростаючий попит на природній газ та стійкість нафти на світовому ринку енергоресурсів. Ринок нафти в період 2019–2021 рр. найбільше постраждав, проте і найшвидше стабілізувався вже на початку 2022 року. За попередніми оцінками до 2030 року світовий попит на нафту досягне рівня 30 %

загального попиту на енергію, на другому місці природній газ (24 %) та вугілля відповідно на третьому (24 %). Ключова частка видобутку нафти до 2030 року припадатиме на Північну Америку (близько 45 %), за нею – на Євразію (близько 21 %) [4]. Також прогнозовано зросте частка малих виробників, таких як Гайана. Відповідно це стимулюватиме зростання попиту на робочу силу різного кваліфікаційного рівня для нафтовидобувної та нафтопереробної галузів економіки конкретних країн, які не входять у ОПЕК+.

На відміну від попиту на нафту, природній газ є більш затребуваним на світовому ринку енергоресурсів, оскільки охоплює ширший сектор економіки. Прогнозоване зростання попиту на газ до 2030 року сягне рівня 20 % в порівнянні з 2020 роком, тоді як попит на нафту зросте не більше, ніж на 9 %. Більше половини зазначеного зростання припадає на збільшення споживання з боку промисловості [5]. Лідером по зростанню видобутку природнього газу прогнозовано має стати США, також деякі країни Близького Сходу та країни Африки.

Така тенденція може стимулювати зростання частки «транснаціональної робочої сили», тобто переміщення кадрів з країн сучасних ключових експортерів викопного палива в країни потенційних експортерів.

Тенденція 2. Цифрова енергетика. Глобальне переосмислення людського споживання, яке пришвидшило поширення, а згодом і подолання наслідків пандемії COVID-19 та російсько-українська війна, тягне за собою зростання важливості ефективного споживання енергоресурсів. Концепція цифрової енергетики базується на раціональному споживанні енергії, шляхом впровадження в широке використання розумних енергосистем, які, адаптуючись до ритму життя конкретного суб'єкта, знаходять найменш затратний шлях використання енергії при дотриманні заданого рівень задоволення необхідних потреб.

Глобальний ринок праці вже поступово трансформується в систему взаємодії робот – людина – штучний інтелект, впровадження цифрової енергетики вимагатиме IT-спеціалістів для розробки, впровадження та обслуговування відповідних технологій.

Отже, тенденції розвитку світового ринку енергетики суттєво впливають на глобальний ринок праці. Збільшення обсягів задіяного трудового ресурсу в енергетиці, внаслідок прогнозованого зростання попиту на енергію є очевидним, проте кваліфікаційні вимоги дещо зміняться, пріоритетним стануть фахівці з розробки та впровадження технологій альтернативної і цифрової енергетики. Швидка електрофікація глобальної економічної системи зумовлює необхідність адаптації трудових ресурсів до енергоефективного та раціонального споживання енергії на усіх рівнях господарської діяльності.

Список джерел

1. Energy Technology Perspectives 2023. URL: <https://www.iea.org/reports/energy-technology-perspectives-2023> (Accessed 24 April 2023)

2. Renewable Energy and Jobs Annual Review 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823807.pdf (Accessed 4 April 2023)
3. Renewable Energy and Jobs Annual Review 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856649.pdf (Accessed 4 April 2023)
4. Annual Energy Outlook 2023 URL: <https://www.eia.gov/outlooks/aeo/narrative/index.php#InternationalDemandfor> (Accessed 24 April 2023)
5. Annual Energy Outlook 2023 URL: <https://www.eia.gov/outlooks/aeo/pdf/AEO2020%20Full%20Report.pdf> (Accessed 24 April 2023)

ПІДГОТОВКА ТРУДОВИХ КАДРІВ ДЛЯ СФЕРИ ДІЛОВОДСТВА ТА АРХІВНОЇ СПРАВИ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

В'ячеслав КУДЛАЙ,

*кандидат наук із соціальних комунікацій,
завідувач кафедри інформаційної діяльності,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Російсько-українська війна, яка вплинула на всі сфери життя України, безперечно, загострює питання збереження паперової документації органів влади, цифровізації сфери діловодства та архівної справи загалом. Збереження та організація документації стають надзвичайно важливими завданнями в умовах конфлікту та нестабільності.

Підготовка трудових кадрів для цих сфер є надзвичайно важливим завданням, що вимагає спеціалізованого підходу та особливої уваги до деталей [1]. Реалії сьогодення в Україні засвідчують тенденції поступового переходу від паперової до цифрової документної комунікації між державою та громадами. Маріупольський державний університет, як заклад вищої освіти, що за стратегічним баченням спрямовує значні ресурси на розвиток маріупольської громади та всеохопно впроваджує цифрові технології в організації освітньої та адміністративної діяльності має унікальні можливості підготовки фахівців-документознавців для цифрової громади. Сфера практичної роботи з розбудови документних комунікацій з громадою у цифровому форматі, впровадження систем електронного документообігу в Україні перебуває в стадії активного розвитку [2]. На ринку активно впроваджуються інноваційні продукти з підтримки систем керування документними процесами у світлі введення в дію національних стандартів серії ДСТУ ISO 30300 та реалізації основних завдань Уряду України в сфері електронної демократії та електронного урядування, що покладені на Міністерство цифрової трансформації України, яке сприяє формуванню та реалізації державної політики у сфері цифровізації, розвитку електронної демократії та електронного урядування; впровадження національних електронних інформаційних ресурсів та забезпечення їх інтегрованості; зниження цифрового розриву, в тому числі фахівців документознавчого спрямування [3]. Після початку повномасштабної війни спостерігається збільшення дефіциту діловодних та архівних кадрів в органах державної влади та місцевого самоврядування. Громади сьогодні потребують відповідних фахівців з підтримки документних комунікацій у електронній формі. Запит органів державної влади та місцевого самоврядування на посади секретарів, діловодів, архівістів, керівників служб діловодства, відділів кадрів та інформаційно-аналітичних центрів залишається традиційно високим. Як наслідок, виникає необхідність у кадровому забезпеченні документознавцями як нових, так і функціонуючих закладів. В Київській області підготовка магістрів спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» за освітньо-професійною програмою «Керування

документаційними процесами та розвиток цифрової громади» не має аналогів та здійснюватиметься тільки у МДУ, що пояснює доцільність актуалізації траєкторії підготовки здобувачів відповідно до отриманих результатів моніторингу.

Таблиця 1

Аналіз структури вакансій у закладах Київської області

| № з/п | Назва посад в оголошеннях | Питома вага в структурі пропозицій | Назва посади згідно з ДК 003:2010 з кодом КП |
|-------|---|------------------------------------|---|
| 1 | Завідувач відділу, завідувач головний фахівець, начальник відділу, начальник служби, завідувач сектором апарату | 11,7 | 1229.3 Керівні працівники апаратів місцевих органів державної влади |
| 2 | Завідувач приймальні, завідувач відділу, завідувач відділення, завідувач групи, завідувач архіву, завідувач архівосховища, начальник сектора, завідувач сектора, керівник групи | 9,3 | 1229.7 Керівники інших основних підрозділів в інших сферах діяльності |
| 3 | Начальник бюро, завідувач (начальник) секретаріату, завідувач канцелярії | 14,5 | 1231 Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів |
| 4 | Начальник відділу кадрів, начальник відділу підготовки | 13,1 | 1232 Керівники підрозділів кадрів і соціально-трудова відносин |
| 5 | Діловод | 21,4 | 3435 – Організатори діловодства |
| 6 | Архіваріус | 6,9 | 4141 – Архіваріус |
| 7 | Систематизатор документів | 9,7 | 4141 – Конторський (офісний) службовець |

Підготовка трудових кадрів для сфери діловодства та архівної справи в умовах російсько-української війни є важливим завданням для забезпечення належної роботи з документами та збереження історичної пам'яті. Це вимагає систематичного навчання, практичного досвіду та володіння необхідними навичками. Тільки забезпечуючи належну підготовку та розвиток фахівців, ми зможемо забезпечити ефективну роботу в цих важливих сферах навіть у складних умовах.

Список джерел:

1. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» галузі знань 02 «Культура і мистецтво» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Чинний від 2019.05.24]. Вид. офіц. Київ : Міністерство освіти і науки України, 2019. 16 с.
2. Литвинська С. В. Інформаційні технології в процесі підготовки фахівців у галузі інформаційної, бібліотечної та архівної справи. *Історико-культурна спадщина : збереження, доступ, використання : збірка наук. праць*. Тернопіль : Бескиди, 2017. С. 131–134.
3. Палеха Ю. І. Основні чинники впливу на вузівську підготовку документознавців. *Студії з архівної справи та документознавства*. 2004. Т. 11. С. 168–172.

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

*Геннадій КУЛІКОВ,
доктор економічних наук,
старший науковий співробітник*

Сучасна криза, що загострилася через воєнне вторгнення російської федерації в Україну, спричинила істотну трансформацію вітчизняного ринку праці. Понад 5 мільйонів українців втратили роботу. Кількість біженців, які прибули до країн Європи з України з початку вторгнення, сягнула майже 8 млн осіб. Як свідчить досвід інших конфліктів на європейському континенті, значна частина людей не повертається до своєї країни. Практично з усіх видів економічної діяльності кількість відкритих вакансій за період бойових дій (березень 2022 – квітень 2023) знизилася: наприклад, у будівництві – більш ніж у 5 разів, у роздрібній торгівлі – у 4,4 рази, у сфері обслуговування – утричі. Це пов'язано зі спадом економічної активності через військові дії, мобілізацію, виїзд українців за кордон та тимчасову втрату частини території.

Криза призвела до серйозних змін у відносинах найманих працівників та роботодавців. Суттєва зміна на ринку праці, яка відбулася після 24 лютого 2022 року – він став належати роботодавцям. Через падіння доходів та прибутків підприємств багато хто з них вдався до звільнень найманих працівників та скорочення зарплат. За даними Державної служби зайнятості України, станом на 1 травня 2023 року в середньому по Україні на одне вільне робоче місце претендувало 14 безробітних. Порівняно з довоєнним часом кількість претендентів на одну вакансію в середньому збільшилась у п'ять разів. Крім дефіциту вакансій, на ринку праці спостерігається й гендерний дисбаланс: більшість пропозицій розраховані на чоловіків, а роботу перш за все шукають жінки. Втрата підприємствами фахівців пов'язана з двома факторами: призив до лав ЗСУ та міграція до інших регіонів країни або за кордон. Мобілізація, висока еміграція, старіння та скорочення населення обмежують пропозицію робочої сили. Це призведе до зниження потенційного зростання української економіки та підвищення рівня інфляції. Ринок праці перебуває в жорсткій кризі та не спроможний задовільнити попит всіх претендентів на робочі місця. У середньостроковій перспективі, з посиленням інноваційного розвитку нашої країни, ринок праці перейде на бік найманих працівників внаслідок появи дефіциту робочої сили. Кваліфіковані фахівці матимуть можливість обирати найкращі умови праці та зарплату.

До найбільш затребуваних спеціалістів входять фахівці зі сфери продажів, а також фармацевти, аграрії та будівельники. Щодо останніх, то на початку війни попит на їхні послуги був мінімальний, але завдяки відбудові доріг, інфраструктури та будинків, ремонту приміщень кількість вакансій зростає.

Найважче знайти роботу у сферах нерухомості, фінансів, страхування, юриспруденції, а також у готельно-ресторанному бізнесі та освіті. Кількість вакансій зменшилася навіть в ІТ-секторі, хоча ця сфера була чи не найбільш підготовлена до війни. За даними порталу з пошуку вакансій в ІТ Dou.ua, зараз їх близько 40% від довоєнного рівня [1].

Після закінчення війни будуть потрібні такі фахівці: архітектори, проєктувальники, дизайнери, будівельники, муляри, столяри, електрики, зварювальники, маляри, облицювальники, озеленювачі. Сфера будівництва потягне за собою інші сфери – виробництво матеріалів, логістику, спеціальну автоматизовану техніку для будівництва. Отже, будуть потрібні: інженери, менеджери з продажу, робітники на заводи з виробництва будівельної техніки та матеріалів. Також після закінчення війни у кілька разів зросте попит на працівників агросфери, оскільки Україні треба піднімати сільське господарство та відновити все, що було знищено Росією [2].

Величезних масштабів набуло переміщення підприємств з зони активних бойових дій в безпечні регіони України. За даними Міністерства реінтеграції України, до квітня 2023 року релокувалися близько 800 підприємств. Тільки з Харківської області в інші регіони переїхали понад 200 компаній. Все це призвело до зміни структури попиту та пропозиції робочої сили, що є новим викликом повоєнного ринку праці.

Внаслідок економічних потрясінь, супроводжуваних масштабними внутрішніми переміщеннями населення та потоками біженців, відбуваються величезні втрати робочих місць і доходів населення. За оцінками МОП, втрачено 4,8 мільйона робочих місць, що становить 30% робочих місць, які існували в Україні до початку конфлікту. У випадку подальшої військової ескалації втрати у сфері зайнятості можуть зрости ще більше, до 7 мільйонів робочих місць, або 43,5 % [3].

У період відновлення країни відбудуться суттєві зміни у професійній структурі попиту на працю. Для цього важливо сформувати ринковий конкурентний механізм створення нових робочих місць за рахунок демонополізації виробництва та створення сприятливих умов розвитку малого та середнього бізнесу. Доцільно створювати робочі місця нової якості з високою доданою вартістю, насамперед у пріоритетних та конкурентоспроможних галузях економіки (передусім в аграрному, індустріальному та військово-промисловому комплексах).

Ключовими індикаторами, за допомогою яких оцінюється ситуація на ринку праці, є кількість робочих місць, їх якість та продуктивність. Тут необхідно наголосити, що суттєвим недоліком є відсутність офіційної державної статистики існуючих і новостворюваних робочих місць. На практиці ця статистика обмежується в основному вивченням вільних робочих місць (числа вакансій). Така інформація дозволяє оцінювати напруженість на ринку праці (число незайнятих з розрахунку на одне вільне робоче місце), але не містить прогнозів підприємств і організацій щодо подальшого вивільнення працівників і введення нових робочих місць. У цьому зв'язку було б доцільно запровадити статистичний облік кількості як діючих, так і створених робочих місць. Для цього необхідно

розробити методику статистичного спостереження за обсягами, структурою та динамікою робочих місць, що діють в економіці, визначити банк даних робочих місць. Показники руху робочих місць слід включити до системи показників зайнятості та розміщувати їх на сайті Державної служби статистики України.

Важливо відзначити, що сучасна криза має системний характер, який набув дійсно всесвітніх масштабів і охоплює практично всі сфери життєдіяльності нашого суспільства. Поняття системної кризи може бути визначено як єдність криз економічної, фінансової, енергетичної, демографічної, міграційної, політичної, соціальної, психологічної. Це криза парадигмального характеру, а отже, йдеться про зміну старої та становлення нової основи (через глибокі інституційні та технологічні зміни). У цьому всяке значуще технологічне поліпшення істотно підвищує продуктивність праці, виводить систему з рівноваги, створюючи надлишки праці та капіталу. В результаті зростає структурне та технологічне безробіття.

Системна криза буде тривалою з низки причин: неефективність державного управління, руйнування внаслідок військових дій інфраструктури, застосування найменш перспективної експортно-сировинної моделі економіки, тотальна корупція, тіньова зайнятість, кричуща нерівність у доходах, штучна підтримка масової бідності населення і, відповідно, деградація головної продуктивної сили суспільства – людського капіталу, що призвело до обмеження можливості економіки до технологічного розвитку.

Про тривалість кризи свідчать і деякі економічні показники. Так, згідно з прогнозом Національного банку України, реальний ВВП у 2023 році зросте на 0,3 % після падіння на 30,3 % у 2022 році. За оцінками НБУ, середній рівень безробіття в Україні у 2023 році буде 26,1 % (у 2022 році – 25,8 %, у 2021 році – 9,8 %, у 2020 році – 9,5 %). Як очікується, реальна зарплата у 2023 році зросте на 3,3 %. Подальше збільшення масштабів бідності значної частини населення нашої країни внаслідок системної кризи означає зниження ємності внутрішнього ринку, що супроводжуватиметься зростанням рівня безробіття.

Таким чином, попит на робочу силу залишається низьким, зайнятість відновлюватиметься повільно. Реальні доходи населення впали, матеріальне становище погіршуватиметься й надалі.

Масового, обвального характеру набуло зниження споживчого попиту на товари та послуги, який посилюється внаслідок виїзду мільйонів українців, переважно жінок з дітьми, за кордон. Споживчий попит за 2022–2023 роки скоротився на 40%. Падіння попиту призвело до скорочення виробництва, відповідно, і зайнятості, викликало зниження ділової активності, що призвело до зменшення оплати праці, прибутків та податків. Це, своєю чергою, скоротило сукупний попит національної економіки. І це вже нове стиснення попиту викликало нове зменшення масштабів зайнятості. Тому в центр економічної політики слід порушити питання зростання платоспроможного попиту.

Серйозною проблемою ринку праці є низький середній рівень заробітної плати. У 2022 році він становив 14 577 грн. (за нашими оцінками, для розширеного відтворення робочої сили цей показник має бути у 6 разів вищим). (Для порівняння: середні зарплати українців у Польщі, Німеччині та Чехії

досягають від 30 000 до 80 000 грн. на місяць). Середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях станом на 1 квітня 2023 року становив 10 724 грн. За даними Міністерства юстиції за 2020 рік один ув'язнений коштував українцям 125 680 грн на рік або 10 473 грн на місяць. У наступні роки ця цифра значно зросла.

Ринок праці став більш конкурентним, тому тим, хто шукає роботу, доводиться жертвувати своїми зарплатними інтересами. Після закінчення війни низька зарплата стане гальмом у розвитку економіки. За оцінками Світового банку, війна відкинула Україну на 15 років тому в плані бідності. Для відновлення економіки, створення нових високопродуктивних робочих місць будуть потрібні потужні іноземні інвестиції. Але знову ж таки хто купуватиме продукцію іноземних компаній? Найнижчий купівельний попит переважної частини населення стане головною перешкодою залучення у країну іноземних інвестицій. Тому гостро постає питання кардинального підвищення зарплат та доходів громадян України вже найближчим часом.

Слід звернути особливу увагу на те, що Україна є кандидатом у члени ЄС і може стати членом цього Союзу. Відповідно до статті 424 ратифікованої у 2014 р. Угоди про асоціацію з Євросоюзом Україна зобов'язалася забезпечувати поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості. В результаті це має сприяти конвергенції, тобто зближенню за ключовими параметрами ринків праці України та ЄС. Проте аналіз ситуації свідчить переважно про їхню структурну дивергенцію, тобто про відмінність параметрів, що генерує серйозні виклики і для реалізації соціально-економічних цілей цієї Угоди, і для вітчизняної політики зайнятості та реформ на ринку праці [4]. У зв'язку з цим необхідно розробити конвергентну програму входження України до ЄС. У ній має бути блок-прогноз ринку праці, заробітної плати та трудових доходів.

Список джерел:

1. Гордійчук Д., Володимир Р. Знайти роботу під час війни. Як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116/>
2. Закірова Ю. Робота знайдеться для всіх: які фахівці будуть потрібні після війни. URL: <https://realist.online/ukr/news/robota-bude-dlja-vsikh-jaki-fakhivtsi-budut-potribni-pislja-vijni>
3. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки // Аналітична записка МОП від 11 травня 2022 року. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf
4. Костиця В., Бурлай Т. Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=asVetAIAAAAJ&citation_for_view=asVetAIAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ РИНКІВ ПРАЦІ: ГЛОБАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Світлана ЛАНСЬКА,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Дмитро СМУСЬ,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

Ринок праці для сучасної економіки є не тільки однією із найдавніших системою суспільних відносин, а й входить в число найбільш динамічних категорій, що трансформуються під впливом цивілізаційного розвитку. Основним фактором, що зумовлює високу мінливість відносин на ринку праці є полярність інтересів основних його суб'єктів, які на різних стадіях економічного циклу по-різному впливають на економічну активність одне одного [1, с. 76].

Спалах глобальної пандемії COVID-19 та уповільнення інтенсивності економічних відносин у 2020–2022 рр. через масовість карантинних заходів мали значний вплив на стан відносин зайнятості населення у всіх державах світу, обумовлюючи особливості розвитку ринків праці різного рівня – від міжнародного до внутрішньофірмових. Провідна американська дослідницька і консалтингова компанія у сфері інформаційних технологій Gartner Inc., в рамках спеціалізованих досліджень, наприкінці 2022 р. відзначила, що вірус COVID-19 довів, що має тривалий вплив на майбутнє відносин, що пов'язані з роботою. Зокрема, анонсовано, що організації стикатимуться з проблемами, пов'язаними з конкурентоспроможністю кадрів, виснаженою робочою силою та тиском, що вимагає контролю над витратами [2]. HR-керівники мають адаптуватися до мінливих потреб робочої сили та ринку праці, щоб досягти цілей корпоративного розвитку в найближчому та довгостроковому майбутньому.

Загалом, виділено дев'ять провідних трендів, що обумовлюватимуть ефективне трудоворесурсне забезпечення внутрішньофірмових ринків праці у сучасних умовах (табл. 1).

Таблиця 1

Тенденції майбутнього в роботі від Gartner на 2023 р. [2]

| № | Зміст тренду |
|---|---|
| 1 | «Тихий найм» поширюється як новий спосіб залучення затребуваних талантів |
| 2 | Гібридна гнучкість праці для безпосередніх виконавців робіт |
| 3 | Менеджери потребують підтримки внаслідок конкуруючих очікувань керівників і працівників |

| | |
|---|---|
| 4 | Пошук нетрадиційних кандидатів розширює канали залучення талантів |
| 5 | Лікування травм, спричинених пандемією, відкриває шлях до стійкої продуктивності |
| 6 | Розширення зусиль організацій щодо розвитку рівності, справедливості та інклюзії (DEI) в умовах зростаючого тиску |
| 7 | Персональне спілкування і підтримка працівників з використанням новітніх технологій створює нові ризики щодо персональних даних |
| 8 | Побоювання алгоритмічної упередженості щодо ШІ призводять до більшої прозорості в технологіях набору персоналу |
| 9 | Прогалини в навичках покоління Z виявляють ерозію соціальних навичок у всій робочій силі |

Кожен із цих трендів варто розглянути більш детально.

1. «Тихий найм» як новий спосіб залучення затребуваних талантів. Найближчим часом сучасні HR-менеджери використовуватимуть «тихий найм» як спосіб пошуку необхідних працівників. Це знайде прояв у кількох напрямках: зосередження уваги на внутрішній мобільності талантів; розширення можливостей оновлення навичок і підвищення кваліфікації для наявних працівників; використання альтернативних підходів – мережі випускників, праця фрілансерів – для гнучкого залучення кадрів лише за потреби.

2. Гібридна гнучкість праці для безпосередніх виконавців робіт. В умовах поширення гібридної праці (коли очна зайнятість поєднується з дистанційною) важливим є забезпечити гнучкість для безпосередніх виконавців робіт на робочих місцях, таких як працівники виробництва й охорони здоров'я. Роботодавці все більше звертатимуть увагу на поліпшення умов праці саме для цих «передових працівників», зокрема на контроль графіку та стабільність їх роботи, надання оплачуваних відпусток тощо. Безпосередні виконавці робіт все більше цікавляться можливістю впливати на зміст роботи й обсяг робочого часу, обирати партнерів у співпраці.

3. Менеджери потребують підтримки внаслідок конкуруючих очікувань керівників і працівників. В умовах сучасного робочого середовища менеджери постійно відчувають тиск і від керівників («зверху»), і від працівників («знизу»), оскільки мають одночасно впроваджувати корпоративну стратегію щодо гібридної роботи та забезпечувати відчуття мети, гнучкості та можливостей для кар'єрного зростання. Тому найближчим часом найвідповідальніші роботодавці, щоб зменшити тиск на керівників, по-перше, забезпечуватимуть нові види підтримки та навчання, щоб пом'якшити прогалини в управлінських навичках менеджерів; по-друге, сприятимуть уточненню їх пріоритетів, розподілу часу, і, за необхідності, переплануванню соціальних та професійних ролей.

4. Пошук нетрадиційних кандидатів розширює канали залучення талантів. У сучасних умовах наявними є дві ключові тенденції: 1) працівники планують нелінійні кар'єрні шляхи (56 % кандидатів повідомляють, що претендують на роботу за межами своєї поточної сфери знань; ця цифра зростатиме в найближчі роки); 2) організації більше не можуть задовольняти свої потреби в талантах за

допомогою традиційних методів пошуку та резерву кандидатів [2]. Таким чином, HR-менеджери все менше приділятимуть уваги галузевому досвіду та технічним навичкам; все більше оцінюватимуть кандидатів виключно на основі їх здатності виконувати певну роль (без врахування попередніх повноважень і досвіду). Актуальним є переосмислення змісту кваліфікацій.

5. Лікування травм, спричинених пандемією, відкриває шлях до стійкої продуктивності. Більшість людей все ще відчуває серйозні проблеми з психічним здоров'ям внаслідок суспільних, економічних і політичних турбулентностей останнього часу. Організації мають впроваджувати заходи для підтримки емоційного стану та продуктивності своїх працівників (для 82 % працівників важливо, щоб організації сприймали їх як цілісну людину, а не просто як працівника) [2]. Відповідні заходи мають передбачати проактивний відпочинок, відведення часу на обговорення проблем і консультації щодо психологічного здоров'я працівників (зокрема, через відповідну підготовку власних менеджерів).

6. Розширення зусиль організацій щодо розвитку рівності, справедливості та інклюзії (DEI) в умовах зростаючого тиску. Деякі працівники проявляють опір (як навмисний, так і ненавмисний) щодо зусиль організацій у сфері DEI. Це може бути наслідком політичних та ідеологічних переконань. Ігнорування або відкидання опозиції працівників підриває програми, спрямовані на підтримку маргіналізованих груп і може призвести до відчуження та втрати талантів [2]. Керівники організацій мають приділяти більше уваги врегулюванню цього тиску, зокрема на ранніх стадіях .

7. Персональне спілкування і підтримка працівників з використанням новітніх технологій створює нові ризики щодо персональних даних. Важливою є підвищена увага до попередження загрозливої кризи конфіденційності даних. Сьогодні організації використовують новітні технології (асистенти штучного інтелекту, мобільні пристрої тощо) для збору даних про здоров'я працівників, сімейні ситуації, умови життя тощо, щоб ефективніше реагувати на їх потреби. За цих умов роботодавці мають: посилювати прозорість щодо збирання, використання та зберігання даних працівників; надавати працівникам контроль над своєю особистою інформацією; створювати правила для захисту приватності; дозволяти відмовлятися від небажаних практик [2].

8. Побоювання алгоритмічної упередженості щодо ШІ призводять до більшої прозорості в технологіях набору персоналу. Суттєві зміни, пов'язані з використанням штучного інтелекту і машинного навчання у процесах управління персоналом обумовлюють підвищення рівня прозорості під час найму працівників, зокрема технічних спеціальностей. Організації відчувають певний тиск, щоб випереджати нові урядові правила щодо конфіденційності. Вони мають бути все більш прозорими стосовно того, як використовують штучний інтелект, мають оприлюднювати аудити відповідних даних, надавати працівникам і кандидатам можливість відмовлятися від процесів, керованих штучним інтелектом.

9. Прогалини в навичках покоління Z виявляють ерозію соціальних навичок у всій робочій силі. Глобальна пандемія COVID-19 сильно вплинула на молодих людей, особливо покоління Z: вони упустили розвиток певних «м'яких» навичок,

таких як ведення переговорів, спілкування, публічні виступи, а також розвиток соціальної витривалості та уважності. Брак досвіду та готовності може негативно вплинути на організації, особливо на ті, що прагнуть найняти дешеві кадри на жорсткому ринку праці (тим більше, що соціальні навички представників будь-якого покоління погіршилися, починаючи з 2020 р.) [2]. Щоб вирішити цю проблему, організаціям доведеться переосмислити зміст професіоналізму для всієї своєї робочої сили.

Таким чином, у сучасних економічних умовах суб'єкти ринку праці стикаються з історичними викликами, пов'язаними з конкурентоспроможністю кадрів, виснаженою робочою силою та тиском, пов'язаним із контролем витрат. У найближчій перспективі керівники організацій, підприємств та їх HR-менеджери мають оновити технології пошуку та роботи з персоналом, щоб залучати необхідні таланти, зосередитися на психічному здоров'ї працівників і протистояти етиці даних у новій реалії HR-технологій. Розуміння розглянутих тенденцій та відповідні практичні рішення сприятимуть покращенню іміджу роботодавців, підвищенню показників ефективності діяльності їх організацій, підприємств, а отже загальному зміцненню ринків праці й економічної системи в цілому.

Список джерел:

1. Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І. Сучасні детермінанти розвитку глобального ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2020. Вип. 19. С. 76–83.
2. McRae, E. R., Aykens P. 9 Future of Work Trends For 2023. URL : <https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023>

ТРУДОРЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД

Євгеній ЛАНЧЕНКО,

доктор економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки,

Національний університет біоресурсів і природокористування України (м. Київ)

Останні десятиріччя абсолютні показники населення держави в цілому, а також міського й сільського населення мали тенденцію до поступового зменшення. Щодо останньої категорії, то темпи абсолютного зменшення сільського населення, як головного базису формування трудових ресурсів в аграрному секторі економіки, перевищують темпи зменшення міського населення та населення України в цілому. У воєнний період демографічна ситуація в країні ще погіршилася внаслідок еміграції населення за кордон.

Нині склалася ситуація, що в регіонах, де проживає більше сільського населення (західна, північна й центральна частини України), забезпечили у 2022 р. трансфер і прийом внутрішньо переміщених осіб (ВПО – переселенців) з південних і східних областей нашої держави (Херсонська, Запорізька, Донецька, Луганська, Харківська області та ін.), які найбільше постраждали від бойових дій і окупації збройними силами російської федерації. Зважаючи на ці події, які практично не піддаються економічному плануванню, постає потреба спрогнозувати динаміку формування й перспективні напрями використання трудових ресурсів в аграрних формуваннях, принаймні, на найближчу перспективу – поствоєнний період.

Статистичні дані [1] свідчать про тенденцію до поступового зменшення економічно активної частини сільського населення – до 5 414,9 тис. осіб, збільшується кількість безробітних в сільській місцевості – до 579,4 тис. осіб у 2021 р., а рівень безробіття за методологією МОП вже досяг 10,7 % серед сільського населення та 9,9 % – у цілому в державі у 2021 р. Тоді як у ЄС такий показник на третину менший. Такий стан справ у соціально-трудої сфері в сільській місцевості вимагає обґрунтованих державних програмних рішень забезпечення формальної зайнятості сільського населення, зокрема у властивому для даного населення напрямку економічної діяльності – агробізнесі.

Ураховуючи, що в ЄС рівень безробіття становить близько 7 % та зазначена організація надала нашій державі статус кандидата в ЄС, то прогнозуючи подальшу інтеграцію економіки нашої держави в ЄС, варто брати до уваги даний показник. Тому виникає потреба в працевлаштованні близько третини безробітних селян як найманими працівниками й/або в статусі підприємців в аграрній сфері України й забезпечити ефективне використання наявної робочої сили в аграрному секторі економіки України.

В аграрному секторі економіки зафіксовано найбільший показник тіньової (неформальної) зайнятості. Адже лише близько третини (30,3–33,1 % у 2019–

2021 рр.) зайнятого населення в галузі працюють на формальній основі у суб'єктів господарювання (890,8 тис. осіб із 2692,7 тис. зайнятих осіб у 2021 р.). Щодо подальшого поствоєнного періоду, то можна зробити об'єктивну прогнозовану поправку зменшення чисельності трудових ресурсів, яке через воєнну агресію з боку росії виїхало за кордон і не повернулось в період воєнного стану в Україні. За різними даними [2-3] та враховуючи позитивні оптимістичні очікування завершення російсько-української війни, повернення українських біженців із-за кордону, таке зменшення можна оцінювати орієнтовно в обсязі 4-5 млн осіб. Для наших розрахунків візьмемо орієнтовний показник – близько 10 % зменшення населення України.

Отже, можна спрогнозувати додаткову реальну пропозицію робочої сили в галузі, яка при налаштуванні формальних умов зайнятості й забезпечення соціального пакету з боку роботодавців і держави, буде представлена на ринку праці в аграрному секторі економіки. Потребу в кількості додаткових робочих місцях у формальному секторі сільського господарства станом на 2023 р. і найближчі роки слід розраховувати як суму чисельності зайнятого населення в неформальному секторі сільського господарства та третини безробітного сільського населення, що співпадає з кількістю безробітних осіб, які раніше працювали в цій галузі, із поправкою на темп зменшення всього населення держави за 2022 р. (на 10 %): 1641,5 тис. осіб + 140,3 тис. осіб = 1781,8 тис. осіб; $1781,8 \text{ тис. осіб} * (100 \% - 10 \%) = 1603,6 \text{ тис. осіб}$.

Сільське населення, для якого в сучасних умовах відчувається величезна нестача формальних робочих місць у сільській місцевості продовжують вести своє домашнє сільське господарство для забезпечення членів своїх домогосподарств продуктами харчування та реалізації сільськогосподарської продукції на звичайних споживчих продовольчих ринках. Сільські домогосподарства на сьогодні забезпечують близько третини виробництва агропродукції в державі [1]. Такі господарські одиниці мають неформальний характер (вони не зареєстровані як бізнесові організації, не мають соціального й пенсійного страхування тощо).

Сільськогосподарські підприємства в державі останніми роками забезпечують іншу половину обсягів виробництва агропродукції. Серед них є фермерські господарства, які, не зайнявши вагомої частки в структурі валового виробництва агропродукції в Україні (лише 10–13 % в останні роки) [2], намагаються вести свою господарську діяльність і конкурувати на ринку збуту з велико- й середньотоварними сільськогосподарськими підприємствами. Крім того, в аграрному секторі економіки невелику частку товарного агровиробництва забезпечують малі й мікропідприємства, відмінні від фермерських господарств, та фізичні особи – підприємці тощо.

Аграрний сектор економіки охоплює виробництво агропродовольчої продукції, його освітньо-наукове забезпечення та аграрну політику, виконує важливу селоформуєчу функцію, впливає на розселення сільського населення, забезпечує соціальний контроль за територіями країни тощо. Позитивним явищем в аграрній економіці можна вважати зростання кількості фермерських господарств і обсягів виробництва продукції в них як перспективному виді малих

форм господарювання в галузі. Нині фермери забезпечують майже 13 % валового виробництва агропродукції [1]. Більшою мірою вони займаються вирощуванням зернових і зернобобових культур, соняшнику тощо.

Сільське населення, для якого в сучасних умовах відчувається нестача формальних робочих місць у сільській місцевості продовжують вести своє домашнє сільське господарство для забезпечення членів своїх домогосподарств продуктами харчування та реалізації сільськогосподарської продукції на звичайних споживчих продовольчих ринках. Сільські домогосподарства на сьогодні забезпечують близько третини виробництва агропродукції в державі [1]. Такі господарські одиниці мають неформальний характер (вони не зареєстровані як бізнесові організації, не мають соціального й пенсійного страхування тощо).

Сільськогосподарські підприємства в державі останніми роками забезпечують іншу половину обсягів виробництва агропродукції. Серед них є фермерські господарства, які, не зайнявши вагомої частки в структурі валового виробництва агропродукції в Україні (лише 10-13 % в останні роки) [2], намагаються вести свою господарську діяльність і конкурувати на ринку збуту з велико- й середньотоварними сільськогосподарськими підприємствами. Крім того, в аграрному секторі економіки невелику частку товарного агровиробництва забезпечують малі й мікропідприємства, відмінні від фермерських господарств, та фізичні особи – підприємці тощо.

Позитивним явищем в аграрній економіці можна вважати зростання кількості фермерських господарств і обсягів виробництва продукції в них як перспективному виді малих форм господарювання в галузі. Нині фермери забезпечують майже 13 % валового виробництва агропродукції [1]. Для збільшення кількості фермерських господарств, зокрема сімейного типу, варто збільшити/перенаправити державну підтримку та підтримку із місцевих бюджетів територіальних громад, залучати міжнародні благодійні фонди й спонсорські кошти на розвиток малих форм агрогосподарювання на вирощування картоплі, овочів, садів як трудомістких виробництв, розвиток тваринництва, зокрема скотарства як менш ризикованого виду господарської діяльності у тваринництві. Адже у фермерських господарствах зазначені трудомісткі види виробництв представлено на дуже низькому рівні.

Натомість у сільських домогосподарствах, які засновані на праці сім'ї, забезпечується до третини виробництва агропродукції. А їх овочево-картопляний, плодово-ягідний і молочно-м'ясний напрями варто трансформувати у формальний вид малого підприємництва в агробізнесі й забезпечувати відповідною продукцією регіональні споживчі аграрні ринки. Адже наявність тракторів у них вже перевищила у 1,5 раза їх кількість у сільськогосподарських підприємствах [1], що свідчить про малу механізацію сільськогосподарського виробництва продукції. Концептуальним напрямом має бути подальше спрощення формального ведення агробізнесу, його податкове адміністрування, поліпшення логістичної складової у сфері торгівлі тощо.

Вибрані дані зі статистичного збірника «Витрати і ресурси домогосподарств України» [1] про характеристики економічного потенціалу сільських домогосподарств свідчать, що в них на кінець 2021 р. мешкали 12,5 млн

осіб, серед яких працюючих осіб – 60 %, а осіб працездатного віку – 30,1 %. Вибіркові статистичні дані за цей рік свідчать, що 11,7 %, або розрахунково – 474,4 тис. осіб у сільських домогосподарствах виробляють агропродукцію для власних потреб і на продаж. Таким чином, можна аргументовано стверджувати, що саме така кількість сільського населення є потенційними засновниками й/або співзасновниками (членами, працівниками) малих форм ведення формального агробізнесу (фермерські господарства, малі підприємства, фізичні особи – підприємці) в найближчому майбутньому. Дані про площі землекористування домогосподарств свідчать, що їх кількість може бути й більшою, якщо господарства оберуть трудомісткі й менш капіталомісткі види виробництва сільськогосподарської продукції. Для стимулювання даного процесу необхідно поліпшити виробничу й збутову інфраструктури на селі. Адже в середньостроковій перспективі, зокрема найближчий повоєнний період, інвестиційна активність прогнозовано буде на низькому рівні.

Остання вибрана інформація зі статистичного збірника «Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва» [1] вказує на актуальність підтримки розвитку малих підприємств в аграрній галузі. У малих формах агропідприємництва на кінець 2021 р. було зосереджено до 50 % (39,8 % + 7,0 %) офіційно зайнятих працівників (включаючи фізичних осіб – підприємців), або 269,3 тис. осіб (229,2 тис. осіб – у малих підприємствах і 40,1 тис. осіб – у фізичних осіб – підприємців). У їх структурі капіталу простежується тенденція до збільшення власного капіталу та інвестиційних вкладень, що свідчить про зацікавленість у веденні малого підприємництва в галузі. Саме в ньому максимально себе проявляє статусна мотивація, коли працівник і власник поєднується в одній особі.

Отже, враховуючи економічний потенціал сільських домогосподарств, поступову трансформацію їх у формальні види малого агропідприємництва, мають забезпечити соціальний і економічний розвиток територіальних громад України.

Список джерел

1. Статистична інформація, публікації. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
2. В яких країнах українці шукають притулок від війни? Розбираємо детально. Голос Америки – Українською: незалежні новини. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_uk (дата звернення: 27.04.2023 р.).
3. Ситуація з біженцями в Україні. Портал оперативних даних. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 27.04.2023 р.).

ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

*Лариса ЛІСОГОР,
доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
центру внутрішньополітичних досліджень,
Національний інститут стратегічних досліджень (м. Київ)*

Розвиток ринку праці України в умовах війни характеризується посиленням впливу кризових явищ, пов'язаних із погіршенням макроекономічної ситуації внаслідок значних руйнувань промислової, енергетичної, транспортної інфраструктури, зниження рівня економічної активності підприємств та скорочення кількості робочих місць. Водночас, слід враховувати, що негативним чином на розвиток українського ринку праці також впливає погіршення демографічної ситуації, обумовлене значним відтоком економічно активного населення (передусім, жінок працездатного віку з дітьми) за кордон. Зокрема, за оцінками Агентства ООН у справах біженців (UNHCR), частка жінок у віці 35–59 років у структурі мігрантів становила 47 %, у віці 18–34 роки – 25 % та у віці понад 60 років – 13 % [1]. Також негативно впливає на розвиток ринку (у демографічному аспекті) значні масштаби депортації населення з тимчасово окупованих країною-агресором територій, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, погіршення стану фізичного та психічного здоров'я населення, зростання рівня смертності населення.

Разом з тим, суттєво загострюються виклики та ризики розвитку вітчизняного ринку праці в умовах повоєнного відновлення, пов'язані з впливом війни. Передусім, у перспективі можуть загостритися проблеми відтворення та розвитку трудового потенціалу України; та, відповідно, посиляться ризики погіршення якості робочої сили.

Серед найбільш серйозних демографічних втрат внаслідок повномасштабної агресії РФ проти України слід відзначити:

- збільшення рівня смертності населення;
- погіршення стану здоров'я населення, зростання рівня інвалідизації населення в результаті військових дій;
- суттєвий міграційний відтік економічно активного населення, можливий від'їзд чоловіків працездатного віку з метою возз'єднання сімей (після закінчення військового стану);
- ризики забезпечення розширеного відтворення населення (в результаті відтоку жінок працездатного віку, молоді та дітей);
- значні регіональні диспропорції розподілу населення.

Загострення ризиків, пов'язаних з впливом демографічних чинників, може призвести до суттєвого погіршення якості населення у перспективі, звуження демографічного базису відтворення трудового потенціалу.

Водночас, суттєво загострюються проблеми відтворення трудового потенціалу внаслідок погіршення якості освітнього потенціалу. Зокрема, це проявляється через:

- скорочення можливостей зайнятості кваліфікованих працівників внаслідок суттєвих втрат економічного потенціалу країни в результаті військових дій, тимчасової окупації територій;

- погіршення якості освітнього потенціалу країни внаслідок міграційного відтоку жінок працездатного віку, студентської молоді, необхідності поповнення мобілізаційного резерву;

- проблеми забезпечення підготовки кваліфікованих кадрів (руйнація освітньої інфраструктури, відтік педагогічних кадрів, зменшення контингенту вступників закладів освіти, обмеження можливостей доступу до якісної освіти внутрішньо переміщених осіб, населення, що проживає на тимчасово окупованих територіях);

- обмежені можливості фінансування підприємствами професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- уповільнення темпів оновлення освітніх програм, розроблення професійних стандартів, поширення масштабів дуальної освіти.

За даними щомісячного опитування підприємств «Український бізнес під час війни», проведеного Інститутом економічних досліджень і політичних консультацій у січні 2023 року, у грудні 2022 року частка підприємств, які відзначили труднощі у підборі кваліфікованих працівників, збільшилася з 72 % у липні 2022 року до 76 % у грудні 2022 року. При цьому частка підприємств, яка відзначила зростання проблем з підбором кваліфікованих працівників, у грудні 2022 році становила 19 % від загальної кількості опитаних підприємств [2].

Разом з тим, у повоєнний період можуть серйозно загостритися виклики, пов'язані з можливістю зниження рівня доходів населення та соціальної захищеності населення. Зокрема, серед цих викликів можна відзначити наступні:

- зниження рівня реальної заробітної плати, скорочення доходів населення внаслідок впливу війни, зниження реального ВВП, тимчасової окупації територій, руйнації підприємств, порушення логістично-виробничих ланцюгів;

- збільшення масштабів неповної зайнятості (відпусток без збереження заробітної плати), обсягів заборгованості з виплати заробітної плати;

- проблеми забезпечення соціального захисту працюючого населення.

Відповідно, негативний вплив війни на розвиток ринку праці України у повоєнний період проявлятиметься через посилення ризиків, пов'язаних із ускладненням процесу його відновлення та розвитку, передусім:

- обмеження можливостей розширеного відтворення трудового потенціалу країни для забезпечення повоєнного відновлення економіки;

– загрози погіршення якості робочої сили внаслідок відтоку кваліфікованих кадрів та обмеження можливостей реалізації освітнього потенціалу країни;

– проблеми реструктуризації зайнятості та створення якісних робочих місць в умовах повоєнного відновлення;

– ризики забезпечення гідних умов найму та оплати праці працівників;

– проблеми визначення обсягів та структури попиту й пропозиції робочої сили в умовах обмеженості інформаційно-статистичного забезпечення аналізу ринку праці;

– загострення проблем соціалізації / залучення до ринку праці ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, соціально вразливих верств населення сталого функціонування забезпеченням стабілізації функціонування.

Для мінімізації негативного впливу ризиків та викликів, пов'язаних з впливом війни, у повоєнний період відновлення доцільно реалізовувати наступні заходи:

– створення умов для забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу країни за рахунок покращення стану здоров'я населення, поліпшення якості медичних послуг;

– стимулювання повернення та реінтеграції мігрантів за рахунок сприяння розвитку підприємництва, започаткування власної справи, створення єдиного онлайн порталу для українців, що планують повернутися з-за кордону, з інформацією стосовно можливостей працевлаштування;

– покращення бізнес-середовища для створення якісних робочих місць, що потребуватимуть кваліфікованої праці;

– сприяння розвитку дуальних форм освіти, налагодження координації між роботодавцями та закладами освіти щодо посилення практико орієнтованого змісту освіти, розробки професійних стандартів;

– поширення кращих практик інформування населення стосовно можливостей підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих шляхом неформальної освіти, у кваліфікаційних центрах для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці;

– покращення інформаційного забезпечення аналізу ринку праці, удосконалення методичних засад оцінювання потреб економіки у робочій силі (у професійно-кваліфікаційному розрізі);

– розроблення цільових програм стимулювання зайнятості ветеранів війни та внутрішньо переміщених осіб, розвитку підприємницьких навичок для започаткування бізнесу.

Список джерел:

1. UNHCR. Regional Protection Profiling & Monitoring Factsheet. Profiles, Needs & Intention of Refugees from Ukraine. December 2022. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/97720>. (Accessed 16 April 2023).

2. Щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8. Січень 2023. Інститут економічних досліджень і політичних консультацій. URL: <http://www.ier.com.ua/ua/institute/news?pid=7084> (дата звернення: 16.04.2023 р.).

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ НА ПЛАТФОРМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Юрій МАРШАВІН,

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Тарас КИЦАК,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Олександр СКРИПНИК,

*здобувач наукового ступеня доктора філософії
кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Небачена в історії солідарність західних країн з Україною, як реакція на мужність і самовідданість нашого народу у боротьбі з російським агресором, не може вплинути на конкуренцію – іманентну властивість ринкової економіки. Конкуренція розвивається й серед ринків праці, її об'єктами є працівники та підприємці (роботодавці) – інвестори, які створюють сучасні робочі місця.

Конкурентоспроможність національного ринку праці - це сформований в результаті синергетичної взаємодії різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів та сил комплекс властивостей, здатний у визначених соціально-економічних реаліях створювати у порівнянні з ринками праці інших країн більш привабливі умови для працівників і шукачів роботи, а також для підприємців – діючих роботодавців і потенційних інвесторів.

Найголовнішою проблемою в період соціально-економічного відновлення України стане дефіцит робочої сили, який мав місце ще і 15–20 років тому. Так, середньооблікова кількість штатних працівників за період 2000-2020 рр. значно зменшилася. У 2000 р. їх кількість складала 13,7 млн. осіб, у 2005 р. – 11,4 млн., у 2010 р. – 10,8 млн, 2015 р. – 8,1 млн, а у 2020 р. – 7,3 тис. чол. [1, с. 59].

Якщо не прийняти ефективні заходи, втрата робочої сили продовжиться. За кордоном вже перебуває близько 4–4,5 мільйонів українців, з яких лівова частка – жінки з дітьми [2]. Природно, певна частина з них повернеться в Україну, але інша – залишиться, до багатьох приєднаються їхні чоловіки. На першому етапі відновлення, відсутність в Україні гідної роботи, проблеми з житлом, соціальний дискомфорт тощо, посилять серед наших співвітчизників міграційні настрої. Уряди європейських держав сприятимуть продовженню перебуванню українців і працевлаштуванню нових, більшість з яких має досить високий освітньо-

культурний і професійний рівень, відрізняється законослухняністю, економічною активністю. Також зростуть втрати робочої сили від циркулярної міграції. Кількість таких мігрантів напередодні війни складала від 7 до 9 млн осіб на рік [3]. Як свідчить попередній досвід, після повернення в місця проживання, їх не цікавитимуть вакансії, котрі пропонуються на місцевих ринках праці, вони чекають нової поїздки за кордон. Тобто, фактично їх більшість випадає із робочої сили в Україні. Особливо негативний вплив на національний ринок праці здійснює «відплив мозків» – міграція науковців, інженерів, програмістів, інших фахівців. Скоріш за все, цей процес охопить також талановиту молодь, яка буде виїжджати на навчання з наступним працевлаштуванням в закордонних фірмах.

Для прискорення соціально-економічного відновлення України треба використати якомога більшу частину резерву української робочої сили, який налічує не менше 17 млн працівників. Він також складається із 10 млн працівників, які працювали неофіційно [4]. Вагомий резерв складають і зовнішні трудові мігранти, чисельність яких в еквіваленті повної зайнятості сягає близько 2,5 млн осіб. [5].

За нашими розрахунками, в країні налічувалося напередодні повномасштабної російської воєнної агресії приблизно 3,5–4 млн осіб працездатного віку, які не були зайняті жодним видом корисної діяльності (навчання, служба у Збройних силах, праця за наймом, підприємництво і т. п.) і водночас не шукали роботу, тобто не відносилися і до безробітних. Якщо сюди додати середню кількість безробітних (1,2–1,5 млн), то сумарна кількість незадіяного в зареєстрованому ринку праці України трудового ресурсу становить приблизно 17 млн осіб.

Але залучення до ринку праці цих українців та збереження складу вже зайнятих громадян пов'язано з фундаментальним переглядом державної соціальної політики, а не просто з «легким фарбуванням фасаду», до якого звикли декілька поколінь наших урядовців. Перш за все, йдеться про оплату праці, розмір якої має бути порівняним з сусідніми країнами – Словаччиною, Польщею, Угорщиною, Чехією. Також важливо, щоб державна політика спрямовувалася на посилення справедливості при розподілі виробленого національного продукту. Дійсно, у передвоєнний період частка витрат на оплату праці в операційних витратах на одиницю продукції в українській промисловості ледь перевищувала 9 %, що втричі нижче, ніж у промисловості розвинених країн Європи, а у собівартості продукції вона не досягала навіть 13 %, що у два рази менше, ніж в ЄС і майже у три – ніж у Німеччині та Франції [6]. До того ж за 1991–2020 рр. частка оплати праці у ВВП України зменшилася майже на 10 відсоткових пунктів: у 1990 р. вона складала 53,1 %, у 2013 р. – 50,1 %, у 2018 р. – 41,3%, у 2020 р. – 43,8% [1, с. 186]. Також мав місце величезний розрив між розмірами зарплат: різниця в оплаті праці 1% найбільш забезпечених і 50 % найменш забезпечених працівників склала 39,6 рази (в європейських країнах – 11,7 рази, у США – 24 рази) [7, с. 151–152]. До того ж в Україні має місце гострий дефіцит гідної праці, якою Міжнародна організація праці (МОП) пропонує вважати працю за умов свободи, рівності, поваги до людської гідності та участі працівників в прийнятті всіх рішень, що можуть вплинути на їх діяльність. Однак, в Україні майже

повністю відсутня виробнича демократія, зокрема зведена нанівець також і роль соціального діалогу.

Скорочення відтоку працівників та підприємців, залучення нових і збереження зайнятого кваліфікованого персоналу та ефективних підприємців-інвесторів, налаштованих на інноваційне оновлення робочих місць, ми пов'язуємо з формуванням високої конкурентоспроможності ринку праці України. Роботодавці для залучення і утримання кваліфікованої робочої сили мають створити більш якісні робочі місця і привабливіші умови праці у результаті модернізації виробничих процесів і впровадження інновацій. Насправді, основний капітал в Україні фізично і морально застарів, зокрема в промисловості він має 30–35-річну давнину за критичного рівня зносу. У цілому по економіці в останнє десятиліття, напередодні російсько-української війни, знос складав 60–80 % [1, с. 227].

В умовах глобальної економіки все це неминуче призводить до втрати вітчизняними виробниками не лише зовнішніх, а й внутрішніх ринків, а звідси – скорочення виробництва і втрата робочої сили.

У порівняних цінах за цей період відбулося також серйозне уповільнення інвестиційного процесу. Що ми пов'язуємо не лише з бойовими діями, які починаючи з 2014 р., змушена була вести країна на Сході, а перш за все з погіршенням інвестиційного клімату. В Україні через корупцію в судових і правоохоронних органах бракує надійного захисту прав власників. До того ж значно зросли ціни на електроенергію та природний газ, скоротилася кількість кваліфікованої робочої сили, погіршилися логістика та стан шляхів сполучення. У результаті вартість ведення бізнесу зрівнялася з сусідніми країнами при значно вищих ризиках. Одночасно відбулося обмеження доступності бізнесу до фінансових ресурсів. Частина комерційних банків, щоб позбавитися ризиків при кредитуванні підприємців і одночасно отримувати надійні прибутки, надавала перевагу операціям купівлі-продажу облігацій внутрішніх державних позик (ОВДП) і вкладанню грошей на депозитні рахунки Національного банку України (НБУ). У результаті, грошові потоки рухалися між НБУ, мінфіном і комерційними банками та закордонними фінансовими установами, минуючи реальний сектор економіки. Як наслідок, позиковий капітал в складі капітальних інвестицій постійно зменшувався: у 2010 р. – 12,3 %, у 2015 р. – 7,6 %, у 2020 р. – 6,7 % [1, с. 331]. У свою чергу, бізнес, замість інвестування у національну економіку, спрямовував кошти за межі країни. Так, за 3 роки (2018, 2019, 2020 рр.) із України офіційними каналами виведено 22,4 млрд дол. США [8].

Відсутність позитивних прикладів з боку українського бізнесу спричиняло формування у іноземних інвесторів негативного іміджу України. Незважаючи на заклики українських можновладців і намагання уряду ввести інститут так званих «інвестиційних нянь», величина іноземних капітальних інвестицій зменшувалася: у 2002 р. їх частка у загальному обсягу інвестицій склала 5,6 %, у 2004 р. – 4,5 %, у 2017 р. – 1,4 %; у 2018 р. – 0,3 %; у 2019 р. – 0,7 %, у 2020 р. – 0,4 % [1, с. 331].

Якщо в умовах відновлення не позбавитися зазначених та інших вад і проблем, обсяг інвестицій може не набути потрібної динаміки. Отже, необхідно долати корупцію, реформувати банківську систему, створювати надійні перепони на

шляху виведення коштів за кордон, удосконалювати засоби захисту прав інвесторів.

Інвестування має спрямовуватися на модернізацію основного капіталу, цифровізацію економіки, впровадження інноваційних робочих місць V–VI технологічних укладів. Озброєння економіки капітальними засобами, що відповідатимуть вимогам Індустрії 4.0, дасть змогу не лише поліпшити умови праці, а й сприятиме підвищенню її продуктивності – важливого фактора зростання її оплати і скорочення відтоку працівників за кордон.

Зростання ролі інновацій потребуватиме не лише впровадження новітніх систем техніки і технологій, а й цілеспрямованого формування і раціонального використання інтелектуального капіталу. Останнє вимагатиме кардинального поліпшення фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, що напередодні війни сягнуло критично низького рівня (з врахуванням мінімально допустимих 2 % ВВП) та становило 0,44–1,0 % ВВП). Необхідно адаптувати освіту до підготовки фахівців не лише під поточні потреби ринку праці, а й до розробки і впровадження нового покоління техніки і технологій.

Наявність в країні значної кількості висококваліфікованих працівників, в свою чергу, стане умовою додаткового залучення вітчизняних і закордонних інвесторів.

Список джерел:

1. Статистичний щорічник України за 2020 р. / За ред. І. Є. Вернера. К. Державна служба статистики України. 2021. 453 с.
2. Люди – передусім. Із виступу Е. Лібанової на щорічному Київському міжнародному економічному форумі. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=9649> (дата звернення: 24.04.2020 р.)
3. Мінсоцполітики назвало точну кількість українських трудових мігрантів. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/12/28/643978>. (дата звернення: 19.04.2023 р.)
4. Любченко оцінив масштаби тіньової зайнятості в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/07/21/novyna/suspilstvo/lyubchenko-ocziyv-masshtaby-tinovoyi-zajnyatosti-ukrayini>. 21 липня 2021 р. (дата звернення: 21.03.2023р.)
5. Виступ Голови НБУ на конференції «Ринок праці та монетарна політика» 20 травня 2020 р. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/vistup-golovi-nbu-na-schorichniy-doslidnitskiy-konferentsiyi-natsionalnogo-banku-ukrayini-ta-natsionalnogo-banku-polschi-rin> (дата звернення: 14.04.2023 р.)
6. Куліков Г. Т. Как розорвать порочный круг низких заработных плат. URL: https://zn.ua/macrolevel/kak-razorvat-porochnyy-krug-nizkihzarabotnyh-plat_.html (дата звернення: 21. 03. 2023).
7. Лібанова Е. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: моногр. Умань: Видавець «Сочінський М. М.», 2021. 456 с.
8. Любченко О. М. Бизнес уважаевых людей. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/696108.html> (дата звернення: 19.03.2020 р.)

ПОВОЄННИЙ РОЗВИТОК АГРОСЕКТОРУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Марія МАХСМА,

*доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Світлана БАБІН,

*старший викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Роль аграрного сектора в економіці України не можливо переоцінити. У довоєнному 2021 р. в аграрному секторі було вироблено майже 20 % ВВП країни. Частка ВДВ, створена у сільському господарстві, склала 12,4 % (580519 млн грн). Близько 40 % експортної виручки було отримано від експорту продукції АПК. Десяту частину загального обсягу капітальних інвестицій (48080 млн грн) було спрямовано у сільське господарство [1, с. 23]. Важливість розвитку аграрного сектора в контексті забезпечення зайнятості полягає в тому, що він залишається основною сферою прикладання праці для сільського населення. За останніми даними Держкомстату України, у 2021 р. у сільському господарстві було зайнято 17,3 % всього зайнятого населення.

Слід зауважити, що попри зазначені вагомі здобутки, агросектор ще у довоєнний період мав значну кількість проблем, що обмежували його ефективність. Найбільшими з них були: надконцентрація та капіталізації агровиробництва у великих агроформуваннях; панування агрохолдингів на ринку сільськогосподарської продукції; сировинна структура експорту; слабка державна підтримка малого та середнього агробізнесу; недоступність для нього кредитування через високі ставки; нерозвиненість ринкової інфраструктури та не залучення до неї малих та середніх виробників; відсутність прозорості земельних відносин: низька інвестиційна та інноваційна активність та багато інших. Зазначені недоліки спричиняли негативний вплив на аграрний ринок праці, індикаторами якого стали відсутність робочих місць на селі, низька заробітна плата у сільському господарстві (11733 грн, що відповідає 83,7 % середньої по економіці) та безробіття сільського населення на рівні 10,5 %.

Війна, що розпочалася 24 лютого 2022 р., обрушила на Україну, і відповідно на агросектор, проблеми, масштаб яких не йде в жодне порівняння з існуючими до нині. Найбільшими з них для країни стали: масова загибель військових та мирного населення, втрата контролю над 10 % території, значні зруйнування житлового фонду та критичної інфраструктури, переміщення 14 млн осіб, значна частина яких (5–7 млн осіб) виїхали за кордон, падіння ВВП у 2022 р. на 29 % та багато інших.

Внаслідок повномасштабної війни проблемами агросектору стали: зменшення посівної площі на 3,5 млн га, (близько 10 % загальної посівної площі) через окупацію. Ще частина земель замінована і на її розмінування, за деякими оцінками, підуть роки. Крім того, аграрні підприємства стикнулися з дефіцитом робочої сили, через переміщення населення у безпечніші центральний та західний регіони; нестачею техніки, пального, посівного матеріалу та інших матеріально-технічних ресурсів, дефіцитом оборотних коштів та зруйнованою логістикою.

За даними експертів Київської школи економіки, проєкту «росія заплатить», прямі збитки агросектору України були оцінені у 8,1 млрд дол. США. Найбільші втрати – вкрадена та знищена сільськогосподарська техніка та обладнання (109,6 тис. од). Виробленої продукції було вивезено або знищено 4 млн т на загальну суму майже 2 млрд дол. США. Вартість зруйнованої інфраструктури для зберігання продукції оцінюється 1,33 млрд дол. США. Зазначені збитки понесли Луганська, Херсонська, Донецька, Харківська, Запорізька області. Непрямі втрати аграрного сектору оцінюються у 34,25 млрд дол. США і постійно зростають [2].

Слід зазначити, що держава вже запровадила ряд заходів на підтримку аграрного сектору в умовах війни. Основні з них такі:

- мінімізовано бюрократичні процедури, зокрема, надано дозвіл використовувати сільськогосподарську техніку без реєстрації, спрощено імпорт посівних матеріалів;
- надано податкові пільги виробникам (запроваджено 0 % ставку акцизу та зменшено до 7 % ПДВ на пальне);
- запроваджено податкові канікули щодо оплати за землю державної та комунальної власності;
- запропоновано альтернативні логістичні мережі для експорту продукції;
- введено державні програми: доступні кредити 5–7–9 %; гранти на розвиток переробки, садівництва та теплиць тощо [3].

У липні 2022 р. на Міжнародній конференції присвяченій повоєнній відновленню України, урядом було представлено План відбудови України, який передбачає реалізацію 15 державних програм протягом 10 років з загальним бюджетом 750 млрд дол. США. Окремі програми спрямовані на розвиток аграрного сектору. Зокрема, інвестицій у аграрний сектор заплановано 37 млрд дол. США, у будівництво системи іригації 4 млрд дол. США, на збільшення виробництв продукції з високою доданою вартістю – 7,7 млрд дол. США, на нарощування обсягів виробництва продукції тваринництва - 5,5 млрд дол. США. Ще 2,6 млрд дол. США. заплановано на рекультивуацію пошкоджених земель та на перехід агросектору до «зеленого розвитку».

Актуальними заходами, що сприятимуть розвитку аграрного сектору, і відповідно, підвищенню зайнятості сільського населення, на нашу думку, є:

- подолання корупції та зменшення бюрократичних бар'єрів розвитку агробізнесу;
- створення сприятливого інвестиційного клімату та стимулювання інноваційної активності аграрних підприємств;
- технологічний розвиток та цифровізація АПК;

- податкові пільги та доступне кредитування суб'єктів малого та середнього бізнесу;
- розвиток переробки сільськогосподарської продукції;
- розвиток трудомістких галузей сільськогосподарського виробництва та інші.

Що стосується збільшення кількості робочих місць у сільській місцевості, важливими напрямками тут мають стати:

- інтеграція малих та середніх агровиробників у виробничо маркетинговий ланцюг створення доданої вартості;
- кооперація та кластеризація сільськогосподарських виробників;
- диверсифікація сільської економіки;
- розвиток соціальної, культурної, побутової та інформаційно-комунікаційної інфраструктури у сільській місцевості
- сприяння розвитку «нішевого» агробізнесу тощо.

Реалізація зазначених заходів сприятиме розвитку аграрного сектора, його відновленню на якісно новій, інноваційній основі та розширенню можливостей зайнятості для сільських мешканців.

Список джерел

1. Сільське господарство України 2021. Стат. збірник. Державна служба статистики України, 2022. 222 с. URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 17.04.2023 р.).
2. Нейтер Р. Скільки втратило сільське господарство України через агресію РФ та від чого залежить швидкість відновлення? URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/19/695167/> (дата звернення: 17.04.2023 р.).
3. Негрей М. В., Тараненко А. А., Костенко І. С. Аграрний сектор в умовах війни: проблеми та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/40> (дата звернення: 17.04.2023 р.).

НОВІ ТРЕНДИ РИНКУ ПРАЦІ

Вікторія МАЦУКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Технологічні та економічні зміни, глобалізація та автоматизація змушують світ рухатися швидше, а бізнес розуміти нові потреби і трансформуватися.

Проаналізувавши дані Work.ua, можна виділити головні тренди майбутнього ринку праці, які ми можемо помітити вже зараз.

1. Тихий найм» – новий спосіб залучення талантів.

У другій половині 2022 року медіа багато писали про «тихе звільнення». Суть цього підходу в тому, що співробітники відмовляються від кар'єрного зростання та виконують лише необхідний на їхній посаді мінімум. У результаті компанія зберігає людей, але позбавляється значних компетенцій.

У 2023 році досвідчені HR-команди перевернуть цю практику з ніг на голову. Йдеться про «тихий найм» – можливість привнести в компанію нові навички, не розширюючи штат. Це виявлятиметься через: підтримку внутрішньої мобільності працівників; розширення можливостей та навчання персоналу – так, щоб це відповідало потребам компанії; альтернативні підходи – наприклад, залучення колишніх чи позаштатних співробітників у міру потреби.

2. Гнучкість та гібридний формат роботи.

Для офісних співробітників гібридний формат роботи вже став більш менш звичним. Тепер настав час поширити його на тих, хто працює «в полі» – наприклад, у промисловості чи охороні здоров'я. Згідно з дослідженням Gartner, 58 % організацій, у яких є такі співробітники, торік інвестували у покращення їхнього професійного досвіду. І близько третини компаній не мають наміру робити цього найближчим часом. За даними Gartner, для співробітників, які чекають від компанії більшої гнучкості, важливі такі фактори: можливість проводити графік роботи; оплачувана відпустка; стабільний робочий графік; можливість впливати на те, над чим, з ким і скільки вони працюють [3].

3. Підтримка менеджерів.

Сьогодні менеджери нижчої та середньої ланки опинилися між двома вогнями. З одного боку, вони мають реалізовувати стратегію компанії щодо гібридної роботи, з іншого – давати співробітникам почуття мети, гнучкість та можливості для кар'єрного зростання. При цьому саме з менеджерами нижчої та середньої ланки їх безпосередні підлеглі взаємодіють найчастіше. 60% співробітників, які працюють у гібридному форматі, кажуть, що керівник – їхній головний зв'язок із корпоративною культурою.

Через складнощі, пов'язані з віддаленою роботою, з одного боку, і очікуваннями співробітників, що зростають, – з іншого, менеджерам стає все складніше. Щоб їм допомогти треба забезпечити підтримку та навчання, які

дозволять заповнити прогалини в управлінських навичках; уточнити пріоритети менеджерів, поговорити про те, як їм варто розподіляти свій час, та про їхні функції.

4. Нестандартні підходи до пошуку талантів [2].

Вже багато років бізнес говорить про те, як важливо розширювати та диверсифікувати канали залучення талантів. Настав час переходити від слів до дій. Наразі намітилися дві ключові тенденції: нелінійне кар'єрне зростання (56% кандидатів зазначають, що знайшли роботу за межами своєї поточної професійної галузі, і ця цифра, як очікується, зростатиме); компанії більше не можуть закривати потреби у кадрах за допомогою традиційних методів пошуку та підбору (HR-фахівці звертають менше уваги на галузевий досвід та технічні навички, ніж раніше).

У 2023 році компанії будуть оцінювати кандидатів за їхньою здатністю виконувати потрібні завдання, а не за попереднім досвідом та регаліями. Зараз як ніколи необхідно переглянути застарілі уявлення про кваліфікацію.

5. Опрацювання наслідків пандемії – шлях до підвищення продуктивності

Багато співробітників досі мають проблеми з ментальним здоров'ям, викликані соціальними, економічними та політичними потрясіннями останніх років. Це знижує продуктивність, а ще може призвести до конфліктів чи раптових звільнень.

82 % співробітників зазначають: важливо, щоб роботодавець бачив у них особистість, а не лише функцію. У 2023 році компанії зможуть підтримати команди, запровадивши: регулярний відпочинок, який допоможе людям зберігати емоційну стійкість та працездатність, замість того, щоб намагатися їх відновити в момент сильної втоми; можливість обговорити складні питання та проблеми без засудження чи негативних наслідків; зустрічі зі спеціалістами, які допоможуть людям впоратися з їхніми ментальними труднощами, а також навчать менеджерів вирішувати конфлікти та вести складні розмови зі співробітниками.

6. Різноманітність, рівність та інклюзія VS. опір команд.

Хоча компанії приділяють все більше уваги рівності, різноманітності та інклюзії, зараз вони стикаються з опором персоналу. 42 % працівників вважають ініціативи їхніх роботодавців у цій галузі спірними. І все більше людей усуваються від таких ініціатив чи навіть обурюються ними.

Подібний опір зводить нанівець зусилля компаній щодо впровадження різноманітності, рівності та інклюзії. У майбутньому це може послабити бренд роботодавця, тому варто працювати з запереченнями заздалегідь, поки вони не стали більш руйнівними [1].

7. Підтримка співробітників створює нові ризики витоку даних.

Щоб ефективно реагувати на потреби співробітників, багато компаній збирають дані за допомогою технологій – наприклад штучного інтелекту. Це може бути інформація про фізичне та ментальне здоров'я, сімейне становище, умови життя і навіть режим сну.

Але технології розвиваються швидше, ніж роботодавці навчаються контролювати їх. Потенційно це може призвести до кризи, пов'язаної з конфіденційністю персональних даних. Щоб уникнути цього, компаніям варто

зробити максимально прозорими механізми збирання, зберігання та використання таких даних. Крім того, важливо дозволити співробітникам відмовлятися надавати інформацію щодо їх вибору [4].

8. Використання алгоритмів під час підбору кадрів стає прозорішим.

Бізнес все більш активно використовує штучний інтелект та машинне навчання під час підбору персоналу. Отже, пов'язані з цим етичні питання стають дедалі актуальнішими.

У 2023 році компанії, які використовують подібні технології, а також постачальники цих технологій зіштовхнуться із тиском як з боку суспільства, так і з боку держави. Їм варто більш відкрито розповідати про те, як вони використовують штучний інтелект, публікувати звіти та давати кандидатам та співробітникам можливість відмовитися від участі у процесах, керованих ІІ.

9. Проблеми у soft skills – як у зумерів, так і в інших поколінь.

Пандемія та пов'язана з нею ізоляція сильно вдарили по молодих кадрах: 46 % співробітників покоління Z кажуть, що це завадило їм досягти кар'єрних чи освітніх цілей. 51 % зауважили, що освіта не підготувала їх до виходу на роботу. Загалом через ізоляцію у молодих співробітників виникли труднощі з розвитком м'яких навичок, таких як ведення переговорів, публічні виступи, нетворкінг та інші. Саме ці навички потрібні для багатогодинної роботи в команді [1].

Важливо відзначити, що справа не лише в поколінні Z: з 2020 року рівень розвитку soft skills упав у всіх. Додамо сюди вигоряння, невизначеність та стрес – і ось воно, зниження продуктивності. У 2023 році роботодавцям варто заповнити прогалини у цих навичках у всього свого персоналу.

Конкуренція за таланти, боротьба з наслідками пандемії, обмежені бюджети – ось лише деякі із викликів, з якими HR-фахівці зіткнуться цього року.

Знаючи та застосовуючи тренди ринку праці, ми отримуємо нові ідеї та методи роботи, формуємо більш гнучке та сприятливе для професійного зростання середовище.

Список джерел

1. 5 нових трендів ринку праці, які варто врахувати вже зараз. URL: <https://www.work.ua/articles/career/2300/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
2. 5 фактів про роботу майбутнього: головні тези форуму «Бізнес та університети». URL: <https://www.work.ua/articles/career/2117/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
3. Вакансії для вас. Gartner. URL: <https://jobs.gartner.com/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).
4. Ким бути: які нові професії будуть популярні в недалекому майбутньому. URL: <https://www.work.ua/articles/career/2111/> (дата звернення: 27.04.2023 р.).

ТРУДОРЕСУРСНА ВОЛАТИЛЬНІСТЬ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯВОЄННОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Світлана МІЩЕНКО,
кандидат економічних наук,
ДВНЗ «Приазовський державний
технічний університет» (м. Дніпро)

Розвиток ринку праці України постійно стикається з викликами трудоресурсного забезпечення, процеси якого передбачають кількісне відтворення людського (трудоного) ресурсу та формування якісних характеристик економічно активної частини населення.

Повномасштабні військові події, що відбуваються на території України з лютого 2022 року, призводять до нарощення волатильності (volatility) – мінливості, неоднорідності, несталості процесів [1], що зумовлюють виникнення як поточних, так і віддермінованих проблем функціонування національного ринку праці.

Втрата контролю чи загострення трудоресурсної волатильності ринку праці України, сприятиме нарощенню процесів нестачі трудових ресурсів за кількісними та якісними ознаками.

Найбільшою перешкодою синергетичного ефекту відтворення національного ринку праці у перспективі можна назвати демографічні проблеми, що виникли впродовж 2014–2021 рр. й характеризується: падінням народжуваності, зростанням смертності, коливанням процесів міграції (рис. 1).

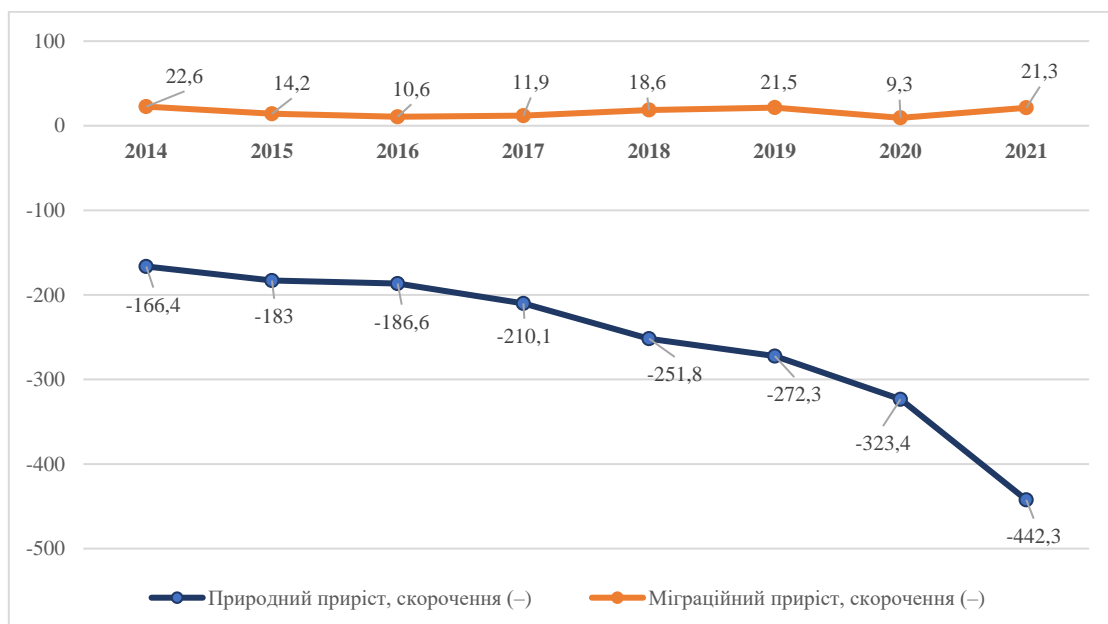


Рис. 1. Показники демовідтворювального процесу в Україні впродовж 2014–2021 рр., тис. осіб [5].

Основними причинами погіршення демографічної ситуації України слід вважати не лише наслідки подій 2014 р. (анексія Автономної Республіки Крим та окупації частини територій Донецького та Луганського регіонів), серед яких надвисока смертність та міграція населення, а і падіння рівня і якості життя населення в цілому, як наслідок тривалих національних кризових явищ політичного й економічного характеру.

Зменшення чисельності постійного населення упродовж 2014–2021 рр. можна характеризувати як гостру соціально-демографічною проблему України. Віддзеркалюючи сформовані демографічні тенденції попередніх років на національний ринок праці сучасності, можемо констатувати що в післявоєнній Україні відбудеться динамічне скорочення трудового ресурсу посиленого непоправними людськими втратами. При інтенсифікації міграції працездатного населення України за рахунок перетину західного кордону, імовірним прогнозом тенденцій розвитку ринку праці стане незворотне скорочення трудового ресурсу.

Отже, найвідчутнішим негативним наслідком економічної кризи післявоєнної України стане низький рівень формування пропозиції робочої сили, що забезпечується процесами природного відтворювання, безпосередньо впливаючи на процес раціонального розподілу та перерозподілу економічно активного населення.

В умовах трудоресурсної волатильності ринок праці стає новим індикатором регуляторної політики держави у післявоєнний період. Це обумовлюється тим, що ринок праці України розглядається не просто як елемент ринкової кон'юнктури, а і як складна соціально-економічна система, яка активно впливає на вибір рішень суб'єктами ринку праці щодо економічних намірів та інтенсивності трудової діяльності.

Для післявоєнного становлення ринку праці України, в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці, регіональний інклюзивний підхід є найбільш прийнятним, оскільки покликаний забезпечувати справедливі можливості для усіх суб'єктів ринку праці окремих територій України.

Побудова концепту регіонального інклюзивного розвитку України передбачає детальний аналіз ресурсного забезпечення (природні, матеріальні, фінансові, технічні, інноваційні, освітні, трудові, інформаційні, організаційні) територій, як у реальному часі так і на середньострокову перспективу, формування територіальних заходів спрямованих на відтворення ринку праці, досягнення високого рівня зайнятості населення, здатного забезпечити економічну, соціальну та територіальну єдність.

Першочерговим завданням держави при побудові системи регіонального інклюзивного зростання у післявоєнній Україні стає прогнозне ресурсне обґрунтування розвитку територій, що побудовано на достовірних та якісних даних щодо балансу й джерел формування регіонального ресурсного потенціалу.

Даний підхід розширює моделі регіонального економічного зростання, тим самим привертає увагу до трудового ресурсу, як чинника територіального розвитку в широкому розумінні.

Список джерел

1. Калініна С. П., Міщенко С. О., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О. Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності: концептуальний дискурс. Монографія. Вінниця: ТВОРИ, 2022 р. 208 с.
2. Клименко А. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2000. Вип. 9. С. 144–148. К.: НДЕІ М-ва екон. України.
3. Міщенко С. О., Капанова Л. Г. Інклюзивний регіональний розвиток ринку праці України в умовах трудоворесурсної волатильності – післявоєнний підхід. *Економіка і організація управління*, 2022. № 4 (48). С. 76–83. Вінниця.
4. Ришняк Н. М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи. *Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки*, 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69 (дата звернення: 25.06.2022).
5. Державна служба статистики України. Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Ірина ПЕТРОВА,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки,
Університет економіки та права КРОК (м. Київ)*

Сучасний стан ринку праці в Україні характеризується посиленням негативних тенденцій, спровокованим, насамперед, російсько-українською війною. Спостерігається скорочення чисельності населення, його працездатної частини, зайнятих осіб. Відбувається безпрецедентна руйнація робочих місць, триває процес закриття підприємств, здебільшого через їх фізичне пошкодження, вплив робочої сили, звуження сфери підприємницької діяльності. Вже в перші місяці війни, за результатами опитування соціологічної групи «Рейтинг», половина (53 %) українців, які мали роботу до війни, втратили її. Водночас, 22 % працюють у звичному режимі, 21 % – віддалено або частково, і лише 2 відсотки – знайшли собі нову роботу [1].

Катастрофічних розмірів сягає міграція українців за кордон, значно збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення. Через війну загострюється економічна та фінансова криза, розкручується інфляційна спіраль, і як наслідок, відбувається падіння доходів населення, поглиблення соціальної нерівності.

Згідно звіту Національного банку України, в Україні більшість підприємств не може забезпечувати зарплати на довоєнному рівні. Падіння зарплат у приватному секторі становило 25–50 % порівняно з довоєнними показниками. Зростає кількість підприємств, які урізали зарплати працівникам на 10–50 %, зокрема, в енергетиці та сфері послуг, транспорті та торгівлі. Найбільше постраждала видобувна сфера та будівництво [2].

Українське суспільство зіткнулося з жорстокою демографічною кризою, наслідки якої будуть вдавати ознаки ще десятки років: підвищення захворюваності і смертності населення, гостра диспропорція між чисельністю чоловічого та жіночого населення, потужний міграційний вплив населення, який навряд чи припиниться після війни. Згідно з висновками Українського інституту майбутнього, якщо не повернути цих людей назад, кількість працездатного населення в Україні скоротиться до 10–11 млн осіб. Такої кількості людей буде недостатньо для підтримки сталого економічного зростання, навіть за наявності достатніх фінансових ресурсів на відбудову та розвиток [3].

За період війни серйозних збитків зазнала інфраструктура ринку праці, зокрема у сфері надання освітніх послуг та у сфері охорони здоров'я. Очікувано збільшилася головні структурна диспропорція ринку праці – між попитом на робочу силу та її пропозицією, що у свою чергу, обмежує можливості працевлаштування безробітних та можливості задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Значні перекося у співвідношенні кількості вакансій до числа резюме від претендентів на відповідні посади зберігаються у таких галузях: страхування (47 резюме на одну вакансію), агробізнес (50), медицина, фармацевтика (53), ІТ, комп'ютери, інтернет (55), телекомунікації та зв'язок (56), маркетинг і реклама (59), робітничі спеціальності (61) [4].

Суттєвою тенденцією є поширення дистанційної роботи, про що зокрема свідчить збільшення кількості фрілансерів. Загальна кількість фрілансерів у 2022 р. зростає на 33 %. Найбільше фрілансерів (майже 29 %) працюють за напрямом «Дизайн і арт», понад 20% – в категорії «Робота з текстами» та понад 19,5 % – у сфері програмування. Активно зростає попит на фахівців у категоріях «переклади» та «копірайтери» [4].

Розповсюдження дистанційної роботи часто супроводжується зростанням неформальної зайнятості.

У відповідь на ці виклики вже тепер потрібно розробляти стратегію повоєнного розвитку ринку праці в Україні. Його перетворення має відбуватися, з одного боку, в єдності із загальною концепцією модернізації української економіки. З іншого боку, – у відповідності до європейських цінностей, скільки економічний та соціальний успіх України прямо залежить від її інтеграції до європейської спільноти.

На нашу думку, пріоритетом стратегії повоєнного розвитку ринку праці мають стати, по-перше, активна політика відновлення та створення робочих місць. Зрозуміло, що це потребуватиме чималих інвестицій, головним чином, закордонних. Також не є несподіваним, що західні інвестори впливатимуть на визначення сфери прикладання своїх ресурсів. Менше з тим, варто розробити власну концепцію відродження економіки, окресливши основні точки зростання. Поряд з безпосереднім відшкодуванням збитків, відбудовуванням зруйнованого, треба передбачити підтримку і розвиток інноваційних видів діяльності.

Другим пріоритетом ми вважаємо гармонізацію потреб ринку освітніх послуг і ринку праці. В умовах жорстких бюджетних обмежень, з якими стикнеться повоєнна Україна, необхідно чітко визначити пріоритетні напрями професійно-кваліфікаційної підготовки у відповідності з потребами ринку праці. Поряд із розширенням підготовки висококваліфікованих робітників, потреба в яких на етапі реконструкції багатьох сфер економічної діяльності зростатиме, важливо зберегти переваги вищої освіти, підтримуючи українські вищі навчальні заклади, поєднуючи в їх межах наукову, педагогічну та виробничу діяльність.

Третій пріоритет пов'язаний з обмеженням безробіття, упередженням його застійних форм. Необхідно змінити ставлення до безробітних та зневірених як до невдач та баласту суспільства, розвивати підхід до них як до ресурсу праці, потенціал якого може і повинен бути задіяним. Надання будь-якої роботи, нехай тимчасової, є кращим, ніж допомога по безробіттю та виплати на утримання. Необхідно всіляко сприяти всім формам і видам зайнятості та самозайнятості, стимулюючи мале і мікропідприємництво. В суспільстві слід на всіх рівнях формувати цінність зайнятості як найважливішої сфери самореалізації людини.

Ще одним пріоритетом в повоєнній економіці має бути забезпечення соціального захисту населення. Очевидно, що проблем бідності та соціальної

нерівності в найближчій перспективі не вдасться уникнути. Проте їх накопичення становить загрозу соціальній безпеці держави. Не виключено, що за умов низьких доходів міграція населення до інших країн не зменшиться. Отже, є необхідність в розробці багаторівневої та багатокомпонентної системи соціального захисту населення.

Список джерел:

1. Офіційний сайт соціологічної групи «Рейтинг». URL: [www/ratinggroup.ua/](http://www.ratinggroup.ua/)
2. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд червень 2022 року. Національний банк України https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-06.pdf?v=4.
3. Боротьба за людей: Україна програла битву, але має виграти війну. URL: <https://uifuture.org/publications/borotba-za-lyudej-ukrayina-prograla-bytvu-ale-maye-vygraty-vijnu/>
4. Ринок праці в Україні: шанси знайти роботу зростають. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3654742-rinok-praci-v-ukraini-sansi-znajti-robotu-zrostaut-prote-ne-skriz.html>

ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Валерія ПОДУНАЙ,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,*

Маріупольський державний університет (м. Київ)

Альона БАРИНОВА,

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Актуальність теми дослідження. У сучасному світі, глобалізація сприяла трансформації всієї системи міжнародних економічних відносин, вплинув, зокрема, на формування трудових відносин у межах світової економіки. Розвиток системи міжнародного поділу праці зумовив поступову зміну ролі та функції праці у побудові глобальної системи трудових відносин.

Значну роль збільшення масштабів світового ринку праці вніс технологічний прогрес, розвиток транспорту та комунікацій, а також ціла низка політичних подій, пов'язаних з розпадом колоніальної, а потім і соціалістичної систем. У цей період у світовий ринок були залучені держави з величезним демографічним потенціалом, насамперед Індія і Китай, а також ціла низка інших країн, які прагнуть максимальної відкритості своєї економіки.

Метою дослідження є визначення напрямів трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації.

Питання глобалізації світового ринку праці наразі є актуальним, отже, широко освітлюється у працях таких закордонних та вітчизняних вчених, як К. Шваб, А. Крокер, М. Вейнстейн, М. Уорнер, М. Вітцель, А. Колот, С. Калініна, С. Ланська, Л. Лісогор, М. Семенюк та інші.

Виклад основного матеріалу. В умовах глобалізації праця стала відігравати принципово нову роль у формуванні системи міжнародного поділу праці, її якісні характеристики визначають ступінь і ефективність інтеграції окремих країн у світове господарство [1]. При цьому виграють ті країни, робоча сила яких має більший попит на світовому ринку праці, і, відповідно, є більш конкурентоспроможною у сформованій системі глобальних трудових відносин. В умовах глобалізації національні економіки і роботодавці змушені використовувати гнучкіші трудові контракти, причому в низці випадків це пов'язано з порушенням трудових прав у країнах світу, що розвивається, а також скороченням соціальних зобов'язань держави перед працюючим населенням як у бідних, так і в багатих країнах.

Зростання економіки висуває особливі вимоги до ступеня конкурентоспроможності сучасної робочої сили, ставлячи на перше місце такі її характеристики, як освіта, рівень, кваліфікації та продуктивність. В умовах

дефіциту «підходящої» робочої сили ринки праці використовують різні національні та глобальні механізми для її пошуку, або, відтворення, утворюючи, тим самим, структуру світового ринку праці [2].

Системна трансформація світового господарства в останні десятиліття формує єдиний світовий відтворювальний процес. Як відомо, процеси глобалізації у світовій економіці включають інтенсифікацію міжнародної торгівлі, міжкраїнного переміщення капіталу в різних його формах, поширення діяльності транснаціональних господарюючих суб'єктів на дедалі нові країни, прогресуюче об'єднання національних фінансових ринків і подальший розвиток фінансової сфери світової економіки. Своєю чергою, зростання обсягів і значення світової торгівлі та іноземних інвестицій, поява нових можливостей фінансування діяльності компаній призводить до розширення ринків, сприяє ефективнішому розподілу світових виробничих і фінансових ресурсів, що сприяє збільшенню світового виробництва, а слідом за ним, за інших рівних обставин, і зайнятості. Таким чином, один із найочевидніших ефектів впливу глобалізації на ринки праці – створення умов для зростання попиту на трудові ресурси [3].

Ринок професій сьогодні зазнає значних змін. Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму [4], до 2025 року на глобальному ринку праці буде спостерігатиметься надмірна кількість фахівців із введення даних, секретарів, фахівців з розрахунку заробітної плати, аудиторів і бухгалтерів, а також виробничих робітників і адміністраторів.

Водночас спостерігається попит на нові технологічні професії. Так, зростає потреба в ІТ-фахівцях і професіоналах у сфері цифровізації та автоматизації (наприклад, операторів обладнання з цифровим програмним управлінням), штучного інтелекту і машинного навчання, а також аналітиків і фахівців з обробки даних. Додатково зростає потреба в управлінських кадрах, фахівцях з ведення бізнесу та в галузі сталого розвитку.

Циклічні тренди та раптові кризи не тільки змінюють попит на професії, а й впливають на вимоги до набору навичок наявних професій. Технологічно більш розвинені економіки запитують більш складні та наукомісткі навички.

Поточні навичкові вимоги змінилися за рахунок зростання попиту на навички аналізу даних у галузі агропромислового комплексу, розроблення біопрепаратів та інноваційних технологій, харчової безпеки та електронної комерції. У тому числі саме тому працевлаштування робітників і фахівців з країн з менш розвинутою економікою на аналогічні позиції в більш розвинених державах, як правило, відбувається з попереднім перенавчанням [5].

Збільшення кількості завдань і підвищення наукомісткості використовуваних технологій властиво всім галузям, зокрема обробній промисловості, ІТ, медицині та освіті. Зараз дедалі більше компаній вимагає від майбутніх інженерів знання мов програмування, від медичних працівників – деталей сучасної фармацевтики, а від викладачів – розуміння принципів роботи цифрових освітніх платформ [6]. У таких умовах затребуваним фахівцям майбутнього необхідно володіти певним набором знань і професійних навичок.

Висновки. Виходячи з того, що в умовах глобалізації відбувається зміна усталених параметрів розвитку світового ринку праці, посилення відмінностей у

рівнях економічного розвитку країн під впливом глобалізації поглиблює асиметрію трудоресурсного забезпечення світової економіки і, як наслідок, – зумовлює необхідність формування на сучасному етапі нової загальноцивілізаційної парадигми глобального економічного розвитку, яка повинна мати людиноцентричний характер. Часткова зміна діяльності або повна зміна професії – неминучість, викликана економікою, що розвивається. Якщо навички, необхідні для мінливих професій, що змінюються, можливо буде набути за рахунок короткострокового навчання, то нові професії вимагатимуть кардинальної перепідготовки працівників. Плануючи успішну перепідготовку, необхідно спиратися на прогнозовані технологічні та соціальні інновації та навчати навичок, запит на які формується внаслідок наукових досліджень і високотехнологічних розробок.

Список джерел

1. Гішкаєва Л. Л., Катаєв А. А., Хєхаєва З. В. Нові виклики ринку праці. *Економіка та бізнес: теорія та практика*, 2021. № 8 (78). С. 40–43.
2. Кергроуч С. Індустрія 4.0: нові виклики та можливості для ринку праці. *Форсайт*, 2017. Т. 11. № 4. С. 6–8.
3. Economics of Transition. Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe, 2018. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3132800_(дата звернення 31.05.2023 р.).
4. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/>(дата звернення 31.05.2023 р.).
5. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 23(2). С. 100–105.
6. Гордєєва А. А., Сандлер Л. Е. Проблема зайнятості населення та особливості міжнародного ринку праці. *Символ науки*, 2016. № 12–1

ВИМОГИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ ДО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Василь САВЧЕНКО

доктор економічних наук, професор

Вітчизняний ринок праці в результаті нападу Російської Федерації на Україну зазнав серйозних ускладнень. Це, насамперед, проявилось у скороченні попиту роботодавців на працівників через зниження економічної активності. Державний центр зайнятості України у 2022–2023 рр., в умовах загострення військово-політичної ситуації, скорочення обсягу ВВП та суттєвого дефіциту державного бюджету, значно зменшив фінансування заходів не тільки активної, а й навіть пасивної політики на ринку праці. Наслідком цього стало скорочення періоду виплати допомоги по безробіттю на час дії воєнного стану до 90 днів. Водночас максимальний розмір допомоги з безробіття не може перевищувати мінімальний розмір заробітної плати, яка у 2023 р. становила 6 700 грн.

Якщо в 2021 р. у Державній службі зайнятості України статус безробітного мали 1191,0 тис. осіб, то в 2022 р. цей статус одержали лише 867,6 тис. осіб, що на 27,2 % менше [1]. На початок 2023 р. темпи зниження кількості осіб, які мали статус безробітного, ще більше прискорилися. Скорочення періоду виплати допомоги по безробіттю, обмеження максимального розміру допомоги з безробіття та вплив інших чинників, пов'язаних з дією воєнного стану, обумовило суттєве зниження мотивації чоловіків щодо бажання звертання до центрів зайнятості. Так, ДСЗ станом на 01.01.2023 р. питома вага чоловіків серед осіб, які мали статус безробітного дорівнювала тільки 31,5 % [1].

Доцільно враховувати ту обставину, що реальний рівень безробіття в Україні набагато вищий, якщо його розраховувати за методологією МОП. Чисельність безробітного населення за цією методологією у віці 15–70 років в Україні у 2021 р. дорівнювала 1711,6 тис. осіб, а рівень безробіття населення у віці 15 років і старше становив 9,8 % [143 с., 63 с.; 2]. У зв'язку з військовими діями, Державна служба статистики України не має можливості проводити відповідні обстеження. Тому, показники щодо зайнятості та безробіття населення (за методологією МОП) за 2021 рік є останніми опублікованими даними [1]. В результаті служби зайнятості не мають достатню обґрунтованої інформації про рівень безробіття. За різними оцінками рівень безробіття у 2022-2023 рр. зріс. Наприклад, за оцінками НБУ, середній рівень безробіття в Україні у 2023 р. буде 26,1 %, а заданими Світового банку – 36 % [3; 4].

Особливо негативний вплив відчули такі ефективні напрями активної політики на ринку праці, як професійне навчання зареєстрованих безробітних і надання профорієнтаційних послуг. Якщо в державній службі зайнятості у 2021 р. проходили професійне навчання 88,3 тис. безробітних, то в 2022 р. тільки – 46,6 тис., або на 47,2 % менше. Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами за вказаний період, зменшилася з 1 747,6 тис. осіб до 1 031,4 тис. осіб, тобто на

41,0 % [1]. Як свідчить передовий зарубіжний досвід, професійним навчанням охоплюється не менше 15 % безробітних. Однак, враховуючи той факт, що відбудова України у після воєнний час має відбуватися на сучасній технологічній основі, ґрунтуватися на переході від переважно 3 і 4 технологічних устроїв до 5 і 6 технологічних устроїв, то професійним навчанням бажано буде охопити більше 20 %.

За таких умов необхідно радикально змінити концептуальні підходи щодо здійснення дієвої політики на ринку праці, сприяння роботодавцям у створенні нових високопродуктивних робочих місць і самозайнятості населення, заохочення українських біженців щодо їх повернення на батьківщину. Активні та пасивні заходи на ринку праці мають бути відображені окремим розділом в економічній стратегії відбудови України не лише на період після закінчення війни, а й на теперішній воєнний стан. Реалізація зазначених концептуальних підходів вимагає посилення вимог до рівня кваліфікації персоналу служби зайнятості. Цього також вимагають взяті Україною зобов'язання щодо набуття членства в Європейському Союзі.

Актуальність посилення ролі активної політики на ринку праці з боку зацікавлених соціальних партнерів обумовлюється суттєвим загостренням конкурентної боротьби на світовому ринку праці за широке залучення висококваліфікованих людських ресурсів, особливо це стосується талантів. Так, внаслідок активних військових дій загострилася проблема повернення біженців, які перебувають за межами України.

За даними Національного банку України в листопаді 2022 р. їх було 7,6 млн [3]. Багато з них з різних причин не поспішають повертатися в Україну. Зовнішня міграція зараз здебільшого негативно впливає на вітчизняний ринок праці. Водночас країни ЄС роблять свої ринки праці більш привабливими для іноземців. Наприклад, в Німеччині дедалі відчутніше бракує кваліфікованих фахівців і робітників у галузях технологій та торгівлі, гастрономії, логістики, освіти або догляду за хворими та літніми людьми. Тому Уряд Німеччини вирішив полегшити працевлаштування кваліфікованих кадрів з-за кордону, їхній адаптації з можливістю в подальшому отримання німецького громадянства [5]. Виходячи з цього в Україні доцільно розробити аналогічні заходи для захисту вітчизняного ринку праці. Працівникам центрів зайнятості необхідно опанувати новітніми формами і методами стимулювання роботодавців щодо створення високопродуктивних робочих місць, працевлаштування та професійного навчання біженців, які повертатимуться з-за кордону, їхньої виробничої адаптації.

Забезпечення посилення вимог до рівня кваліфікації персоналу служб зайнятості можливе за наявності відповідного сучасного наукового, психолого-педагогічного та методичного забезпечення. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07.07.2022 р. № 569-р «Утворення закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» ІПК ДСЗУ був приєднаний до зазначеного закладу післядипломної освіти [6]. Однак в процесі реорганізації колишнього Інституту підвищення кваліфікації суттєво була скорочена чисельність його персоналу, зокрема професорсько-викладацького складу та працівників наукових підрозділів.

Ще до початку військових дій у 2022 р. в ІПК ДСЗУ внаслідок нестабільної економічної ситуації, пандемії штамів коронавіруса COVID-19 намітилася тенденція до скорочення обсягів підвищення кваліфікації слухачів. Так, якщо у 2019 р. в Інституті підвищили кваліфікацію 2084 слухачів, то вже у 2020 і 2021 рр. відповідно 1777 та 1382 слухачів, тобто зазначений показник за 2021-2022 рр. зменшився на 33,7 %. В результаті використання визначеного ліцензійного обсягу для ІПК ДСЗУ в 2019, 2020 і 2021 роках становило відповідно лише 83,4 %, 71,1 % та 55,3 %. [7]. Це не сприяло підвищенню рівня професійної майстерності працівників центрів зайнятості, серед яких більшість не мали профільної вищої освіти.

В цьому зв'язку після закінчення війни доцільно розширити наукові, педагогічні та методичні підрозділи Центру підвищення кваліфікації служби зайнятості, збільшити обсяги наукових досліджень у сфері впровадження перспективних ефективних заходів на ринку праці. Запропоновані заходи мають забезпечити збільшення обсягів і якості підвищення кваліфікації працівників служб зайнятості, зменшити періодичність їх підвищення кваліфікації з рекомендованих нині п'яти до бажаних трьох років.

Важливого значення в економічній стратегії відбудови України, особливо після закінчення війни у процесі подолання економічної кризи, набувають актуальності проблеми вдосконалення фінансового забезпечення підвищення кваліфікації працівників центрів зайнятості. Відповідно до Положення про організацію підвищення кваліфікації працівників державної служби зайнятості кошти на підвищення кваліфікації персоналу передбачаються у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах видатків на утримання ДСЗ.

Положенням встановлено, що можуть залучатися кошти з інших джерел, не заборонених законодавством України. Однак, як засвідчила практика вже кризових 2020–2022 рр., коли ДСЗ відчула нестачу коштів на підвищення кваліфікації працівників, залучення таких додаткових джерел було актуальним. Тому фінансування підвищення кваліфікації працівників ДСЗ за рахунок додаткових джерел набуло зараз ще більш невідкладного значення. Це стосується залучення коштів від усіх зацікавлених соціальних партнерів, міжнародних проектів, зокрема коштів міжнародних партнерів (Трастового фонду Європейського Союзу, коштів Світового банку, Міжнародного валютного фонду тощо), репарації та компенсаційних виплат, що будуть направлені на післявоєнну відбудову України, та ін.

Оскільки очікується виснажливий затяжний воєнний конфлікт, тому доцільно передбачити етапний підхід щодо використання міжнародної допомоги Україні в інвестиції у людський капітал. На першому етапі варто забезпечити ефективне використання коштів Трастового фонду Європейського Союзу, коштів Світового банку, Міжнародного валютного фонду тощо. На третьому етапі міжнародна допомога може бути доповнена за рахунок коштів репарації, що надійдуть від Російської Федерації.

У фонді за Програмою «Відбудувати Україну» на третьому етапі його використання після завершення війни доцільно передбачити виділення додаткових коштів для забезпечення повноцінного функціонування ДЦЗУ, зокрема на

підвищення рівня кваліфікації його працівників. Надання міжнародної допомоги щодо здійснення безперервного професійного розвитку персоналу ДСЗ має супроводжуватися контролем за витрачанням коштів, боротьбою з корупцією в сфері освітніх послуг, виконанням умов проведення реформ.

Україні доцільно використати можливості статусу кандидата у члени ЄС. Це має відкрити доступ до програм фінансової допомоги та підтримки. Для цього необхідно передбачити зміни та доповнення до чинного вітчизняного законодавства, особлива увага серед них має бути приділена започаткуванню формування та використання індивідуальних навчальних рахунків працівників. Застосування індивідуальних навчальних рахунків працівників з метою забезпечення їх професійного розвитку впродовж життя обумовлено тим, що ДСЗ є централізованою системою державних установ.

Звідси вона не може використати такі важелі, як податкові пільги, дотації та субсидії, котрі можуть бути надані ринковим суб'єктам господарювання. Про доцільність запровадження індивідуальних навчальних рахунків працівників свідчить тривалий позитивний досвід їх використання в США та країнах Європейського Союзу. Їх запровадження Україною може здійснюватися як кандидатом у члени ЄС. Використовуючи для цього кошти, зокрема Програми ЄС «Відбудувати Україну».

Окрім того, запровадження в Україні після завершення війни формування та використання індивідуальних навчальних рахунків працівників у державному та недержавному секторах економіки сприятиме модернізації та відновленню країни в результаті підвищення якості людських ресурсів завдяки безперервному професійному навчанню персоналу організацій впродовж життя, скорішому подоланню наслідків нинішньої економічної кризи [7]. Тому потрібно внести відповідні зміни до чинного вітчизняного законодавства з метою їх запровадження.

Список джерел

1. Державний центр зайнятості: Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості: січень-грудень 2022 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view> (дата звернення 30.04.2023).
2. Статистичний збірник/Statistical Publication "Робоча сила України"/"Labour Force of Ukraine" 2021 рік. К., Державна служба статистики України. 214 с. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 30.04.2023).
3. FINBALANCE. НБУ: Рівень безробіття в 2023 році буде 26,1 %, реальна заробітна плата зросте на 3,3 %. URL: <https://finbalance.com.ua/news/nbu-riven-bezrobittya-v-2023-rotsi-bude-261-realna-zarplata-zroste-na-33> (дата звернення 30.04.2023).
4. Українці різко збідніли – *The Guardian* / Текст Расенко Олена, 1 травня 2023. URL: <https://ua.korrespondent.net/> (дата звернення 01.05.2023).
5. Німецький ринок праці стане привабливішим для іноземців / Текст: Катя Юськів, 6 грудня 2022, 08:11. URL: <https://ua.korrespondent.net/> (дата звернення 20.04.2023).
6. Розпорядження «Про утворення закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» / Затверджено Кабінетом Міністрів України від 07.08.2022 р. № 569-р. 2022. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua) (дата звернення 15 липня 2022 року).
7. Савченко В. А. Вдосконалення організації підвищення кваліфікації працівників державної служби зайнятості. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*, 2022. Вип. 23. С. 26–40.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Ірина СЕРНЯК,

*кандидатка економічних наук,
доцентка кафедри міжнародних економічних відносин,
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)*

Сучасне суспільство характеризується стрімкими структурними змінами у різних галузях економіки та сферах життєдіяльності людини. Чимало з цих змін мають глобальний характер і зумовлюють появу нових соціально-економічних відносин. Останні знаходять своє відображення і на мікрорівні, впливаючи на розвиток системи управління персоналом. Не вважаємо за доцільне дискутувати щодо позитиву чи негативу таких перетворень, адже це не змінить трансформаційних процесів, які вже відбуваються на вітчизняних підприємствах.

Безумовно, одним із найістотніших чинників трансформаційних змін в усіх сферах України стала повномасштабна агресія Росії. Пройшовши шоківі перші місяці нової економічної воєнної реальності, вітчизняний бізнес не лише знайшов сили переорієнтуватися, відновитися після вимушеної перерви в роботі чи взагалі розпочати все спочатку, але й думає про стратегічне планування діяльності після завершення війни. І, як це не дивно, але трансформаційні процеси цьому позитивно сприяють. Усе через свою сутність, адже під трансформацією в економічній науці розуміють складний процес, що здійснюється одночасно в просторі та часі, відбувається під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників та ключовою ознакою якого є сукупність змін, які в кінцевому підсумку призводять до нового економічного стану, нових економічних результатів і постановки нових економічних цілей та завдань.

Однією з таких стратегічних цілей сучасного підприємства є забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку у воєнний період та в період поствоєнного відновлення країни, чого, на нашу думку, неможливо досягнути без сформованого соціального інструментарію управління персоналом. Науковці згодні з тим, що системне запровадження такого інструментарію сприятиме поліпшенню взаєморозуміння та системної взаємодії учасників внутрішнього середовища підприємства, що підвищить загальну ефективність управління людськими ресурсами.

Під соціальним інструментарієм управління персоналом ми розуміємо комплекс людиноцентричних управлінських заходів і рішень, спрямованих на максимальне використання людського потенціалу, його постійний розвиток і капіталізацію знань, умінь та навичок працівників, з метою підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку підприємства. На основі проведеного нами дослідження соціальних інструментів управління персоналом

робимо висновок, що їх активне використання вирішує одне з найважливіших завдань підприємства – ефективне залучення людського потенціалу працівників і задоволення організаційних потреб у висококваліфікованому та компетентному персоналі для вирішення викликів сучасності. Впливаючи на розвиток людських ресурсів, соціальний інструментарій відіграє ключову роль у розвитку підприємства загалом і сприяє цілеспрямованому використанню зусиль працівників для підвищення ефективності та результативності діяльності організації. У свою чергу, розвиток людських ресурсів дозволяє підприємствам розвивати своїх працівників і керівників для виконання наглядових та управлінських обов'язків. Цей процес являє собою безперервне підвищення знань, компетентностей, можливостей, інтелекту та талантів як працівників компанії, так і суспільства загалом. Якщо дивитися з економічної, соціальної та культурної точок зору, то розвиток людських ресурсів допомагає людям вести багатше, задоволеніше та цікавіше життя.

Соціальний інструментарій управління персоналом є своєрідною сполучною ланкою між управлінням людськими ресурсами та механізмом впровадження змін, загальним управлінням якістю та розвитком підприємства. Наслідком такого симбіозу є підвищення рівня особистої довіри в колективі, зростання рівня задоволеності працівників, розширення співпраці між працівниками, широка залученість персоналу до вирішення проблем організації, ефективне управління конфліктами.

Через свою більшу гнучкість і адаптивність порівняно з іншими, насамперед економічними, інструментами управління персоналом, соціальні інструменти допомагають підприємству функціонувати в умовах інноваційного, інформаційного й індустріального динамізму. Вони мінімізують витрати підприємства на сферу управління персоналом і підвищують мотивацію працівників до саморозвитку та зростання ефективності праці, що буде особливо актуально в період поствоєнного відновлення України.

Як потужний фактор відносно легкого та швидкого проходження трансформаційних змін, соціальний інструментарій управління персоналом потребує чіткого дотримання механізму його формування, який є взаємозв'язком елементів, рівнів, процесу та принципів, що забезпечують створення соціального інструментарію управління персоналом і його розвиток на підприємстві.

Механізм формування соціального інструментарію управління персоналом характеризується усіма ознаками системи: наявністю множини елементів, взаємозв'язками між ними та зі зовнішнім середовищем, спільною для цих елементів метою. Наявність елементів і тісних зв'язків між ними свідчить про організованість механізму, яка безпосередньо впливає на якість його функціонування. Це ж стосується і чітко сформульованої мети, яку мають розуміти однаково усі суб'єкти соціально-трудова відносин на підприємстві. Мета механізму формування соціального інструментарію управління персоналом полягає в створенні соціального інструментарію управління персоналом і його розвитку як джерела підвищення ефективності роботи персоналу, формування людського капіталу, організаційної й економічної конкурентоспроможності підприємства.

Механізм формування соціального інструментарію управління персоналом має свою структуру, що зумовлена сутністю управління людськими ресурсами та

різним рівнем залученості до цього процесу суб'єктів формування. Тому нами запропоновано при формуванні соціального інструментарію управління персоналом враховувати три його рівні (табл. 1).

Таблиця 1.

**Рівні формування соціального інструментарію
управління персоналом підприємства**

| <i>Рівень формування</i> | <i>Суб'єкт формування</i> | <i>Об'єкт формування</i> |
|--------------------------|--|---|
| Інституційний рівень | Топ-менеджмент підприємства | Внутрішні нормативні документи щодо участі працівників в управлінні підприємством, забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя, розвитку інформаційної системи людських ресурсів. Колективний договір. |
| Локальний рівень | Керівник структурного підрозділу; кадрова служба підприємства | Система заходів із управління конфліктами, розвитку лідерства та побудови команди. План навчання та розвитку персоналу. Пропозиції до колективного договору. |
| Особистісний рівень | Працівник підприємства | Пропозиції щодо підвищення ефективності роботи працівника, налагодження системи зворотного зв'язку, консультування та коучингу. Пропозиції до плану розвитку кар'єри працівника. |

Джерело: сформовано автором.

Пропонований механізм формування соціального інструментарію управління персоналом передбачає наявність чітко визначених індикаторів ефективності, які є сукупністю очікуваних кількісних і якісних результатів, що демонструють конкретні позитивні зміни на підприємстві та свідчать про досягнення поставленої мети.

Загалом, формування соціального інструментарію управління персоналом в сучасних умовах має базуватися на розвиненій організаційній культурі підприємства, що охоплює прийняті цінності, норми та правила поведінки працівників і систему стабільних організаційних відносин у колективі. Як зазначає Г. Захарчин, розвинена організаційна культура може подолати опір, який є наслідком консервативного мислення та внутрішнього несприйняття персоналом підприємства будь-яких змін [1, с. 247]. А це полегшить запровадження соціальних інструментів управління персоналом на підприємствах, де вони не використовувалися взагалі або використовувалися формально, а також сприятиме їх розвитку на тих підприємствах, які вже мають позитивний досвід застосування окремих соціальних інструментів управління людськими ресурсами.

Незважаючи на переваги від використання соціальних інструментів як для підприємства загалом, так і для окремих працівників, менеджерам варто докладати серйозних зусиль для усунення почуття загальної тривоги та невпевненості серед працівників, що виникають в умовах суспільних та

інституційних трансформацій. Тому підприємствам в плануванні поствоєнного відновлення варто враховувати інтереси працівників при формуванні соціального інструментарію управління персоналом.

Таким чином, в умовах трансформаційних змін формування соціального інструментарію управління персоналом підприємства має відбуватися згідно збалансованого механізму, що поєднує людський потенціал працівників і внутрішні ресурси підприємства з можливостями зовнішнього середовища. Вважаємо, що практичне застосування розглянутого механізму може не лише створити соціальний інструментарій управління персоналом, але й підвищити конкурентоспроможність підприємства та забезпечити його сталий розвиток як в сучасних умовах, так і в період поствоєнного відновлення України.

Список джерел

1. Захарчин Г. Механізм формування організаційної культури на підприємстві. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2009. Вип. 19. С. 241–248.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ПОСТВОЄННОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Клавдія ТАХТАРОВА,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки праці

Маріупольський державний університет (м. Київ)

Професійні успіхи працівника та високі економічні показники підприємства, особливо в майбутні часи поствоєнної стабілізації, зможуть бути досягнуті завдяки створенню команди та побудові сильної корпоративної культури.

Важливо, щоб у співробітників, на якому б рівні в ієрархії вони не знаходились, головним були б небайдужість того, що вони роблять та вищі цінності, які їх активують та мусять іти вперед і, головне те, щоб сама робота приносила їм задоволеність.

Зі сторони керівника цього можна досягти лише своїм прикладом. Роль першої особи та вплив на корпоративну культуру, причому не на поверхневі шари корпоративної культури, а на самі глибинні, які стоять на підставі айсбергу, сама величезна. Люди копіюють поведінку своїх керівників та від них намагаються перейняти і позитивне, і негативне. Поведінка верхівки менеджменту важлива, але, якщо топ-менеджмент веде себе по-іншому, то ця поведінка і стане основою корпоративної культури компанії в цілому. В цьому є і плюси, і мінуси. Плюси в тому, що, якщо прийшла нова команда, нове керівництво, то в неї є шанси все змінити на краще, а з іншої сторони, якщо її цінності та пріоритети відрізняються від попередньої команди, тоді команда дуже швидко піде в іншу сферу корпоративної культури. Є таке порівняння корпоративної культури із розсолем у бочці, щоб усі огірки навіть різних сортів, знаходячись в ньому, стали однієї якості. І задача керівника відповідати за якість цього «розсолу».

З чого все починається? Співробітник приходить до компанії, і навіть з першого дзвінка, коли його запросили на співбесіду, починається корпоративна культура. Він може прийти в організацію, там прочитати про місію, візії, цінності, але його не попередили щодо затримки зустрічі на годину, про зайнятість менеджера відділу, а це лінійний керівник, який вже сприймає себе як велике керівництво по відношенню до тих, хто йому підпорядковуються. Тоді йому точно не сподобається працювати в цій організації. Немає дрібниць в корпоративній культурі. Як прийняли співробітника, як прийняли клієнта та що йому сказали, з цього все і складається, тому що корпоративна культура – це ДНК компанії. І, якщо в цій ДНК є любов і повага до робітника і клієнта, то ця компанія приречена на успіх.

Як говорить Річард Бренсон (мільярдер і засновник Virgin Group), коли ви ставите своїх співробітників на перше місце, то «зрештою в акціонерів все добре, у клієнтів – ще краще, а ваші співробітники залишаються задоволені» [1].

Організація, яка пишається своїм винятковим обслуговуванням клієнтів, не вважає їх пріоритетом. Ця честь належить її співробітникам. Клієнти – другий пріоритет, а на третьому місці – акціонери.

Бренсон вважає: коли співробітники щасливі та до них добре ставляться, це відбивається на тому, як вони поведуться з клієнтами. Коли у споживачів хороший (або відмінний) користувацький досвід, це позитивно відбивається на всьому бренді. З іншого боку, коли співробітники з якоїсь причини не задоволені, вони з меншою ймовірністю якісно обслужать клієнта. Це може привести до втрати не тільки цього замовника, а й будь-якого іншого, кому він розповість про свій досвід. Добре відомо, що якщо клієнт або співробітник публікує негативні коментарі про компанію в соціальних мережах, вони можуть стати вірусними та завдати великої шкоди репутації. Це може привести до падіння продажів, що, очевидно, не подобається акціонерам [1].

Може бути так, що співробітник, спілкуючись із клієнтом говорить одне, а менеджер із своїм підлеглим спілкується по-іншому. Тоді у клієнтів не буде довіри до цієї організації. Такого не повинно бути. Тому корпоративна культура – це основа тої якості обслуговування і такої якості продукта, яке йде назовні.

Тому, з перших днів входження співробітника до компанії велику увагу потрібно приділяти його адаптації. У відділі HR завжди є програма адаптації, але краще в рамках цієї адаптаційної сесії проводити зустрічі з першою особою компанії. Потрібно зібрати новачків у неформальній обстановці для зустрічі з керівником, який сам розповість про те, що для нього особисто важливо в цій компанії, як він сприймає роботу, про місію та цінності організації, при чому про ті цінності, які розробили не консультанти, а засновники компанії, як він бачить майбутнє підприємства, які його особисті цінності і що він очікує від цих нових працівників. Тоді сприйняття корпоративної культури стане легшим та зрозумілішим. Кожна нова людина, не пройшовши розробку становлення компанії, її місії та цінностей, не знаючи цілей, суті бізнеса, розбавляють корпоративну культуру або до кращого, або до гіршого.

Доки кожний співробітник не зрозуміє для чого він працює, що він робить, то він не відчує важливість своєї ролі. Потрібно, щоб кожний член колективу відчував, важливо це йому або ні. Тоді в критичних ситуаціях зрозуміло, що всі знаходяться на одному боці «барикад». Так і створюється команда, тому що кожний відчуває свою вирішальну роль і не є гвинтиком у системі, у кожного є своя думка, якої дослухаються. І тому потрібно підбирати персонал по цінностях глибинного рівня, а не схожих по поведінці з головною особою.

Команда по І. Адзісу сильна, якщо вона уявляє собою «кулак» та закриває всі грані (новаторів, адміністраторів, креативщиків, інтеграторів, виконавців), але, якщо збирати персонал, схожий на керівника, створити команду неможливо [2]. Все залежить від людей. Якими б ідеальними не були зроблені стратегії, системи, процедури, їх можна провалити, якщо немає правильно підібраних в команду співробітників. А з правильним набором персоналу навіть не дуже оптимальну стратегію можна зробити такою, що вона стане першою на ринку.

І, щоб команда була вмотивована працювати, як один точний механізм, не можна забувати про мотивацію і турботу про неї. У статті «5 секретів мотивації

від Virgin Group» Річард Бренсон розкриває як він цього добивається за допомогою мотиваційних і гігієнічних факторів:

- *Гнучкість.* Virgin дозволяє співробітникам працювати коли та де їм заманеться. Це розширює їх можливості та демонструє рівень довіри з боку компанії.

- *Щорічна відпустка.* Щороку співробітники можуть брати необмежену кількість днів відпустки. Частково це результат гнучкого підходу до робочого часу і видатна перевага сама по собі. Так працівники можуть організувати час з урахуванням важливих або раптових подій в їх особистому житті, не боячись втратити роботу. Коли ця політика була прийнята, звіти Virgin відразу ж показали відповідне зростання продуктивності, креативності та мотивації серед співробітників.

- *Бонуси.* Деяких співробітників мотивують стимули, і в деяких ситуаціях Virgin надає бонуси для високоефективних співробітників. Один зі способів підвищення мотивації та продуктивності – спільне використання фінансових виграшів з командою. Наприклад, коли Virgin Atlantic виграла позов про наклеп, поданий проти British Airways, вона розділила компенсацію з усіма співробітниками.

- *Навчання.* Регулярні тренінги дозволяють співробітникам краще зрозуміти бренд Virgin і його бачення. Навчання також показує співробітникам, що компанія цінує їх кар'єрне зростання.

- *Автономія.* Бренсон активно виступає за довіру до співробітників. Ключовий аспект agile-менеджменту і філософії Бренсона – дозволяти підлеглим приймати важливі рішення і дати їм необхідні для цього інструменти та ресурси [3].

Отже, що потрібно для створення сильної корпоративної культури:

- підбирати персонал по цінностях;
- щоденна робота своїм прикладом;
- почуття повинні співпадати з діями;
- велика увага адаптації співробітників;
- говоримо не тільки про плюси, а й про мінуси;
- місія та цінності розробляються всіма співробітниками;
- не може бути щасливим клієнт, якщо нещасливі співробітники.

Список джерел:

1. Цикл презентацій «Уроки лідерів» про найвідоміших теоретиків і практиків бізнесу, які збудували себе і змінили світ. URL: http://www.lim.lviv.ua/index.php?Option=com_content&view=article&id=179%3A2012-04-06-20-48-32&catid=13%3A2009-03-11-22-00-23&lang=uk
2. Ichak Adizes «The Pursuit of Prime», Adizes Institute Publications. 2005. 284 с.
3. Рубі Лоу. «5 секретів мотивації від Virgin Group». URL: <https://theundercoverrecruiter.com/virgin-branson-motivation/>

СЕКЦІЯ «НАУКА МОЛОДА»

УДК 330:316.334.55

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ЗРУШЕННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ СВІТОГОСПОДАРСЬКОГО РОЗВИТКУ

Ілля АВРАМОВ,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Глобалізація є невід'ємною частиною сучасного світового економічного порядку. На сьогоднішній день ми можемо спостерігати значні зрушення в процесі глобалізації, що впливають на економіку, політику, культуру та соціальні відносини. Технологічний вектор мав би передбачати використання наявних можливостей з розвитку високотехнологічних галузей та наукоємної продукції з метою структурної трансформації господарства. Фінансовий вектор має містити раціональне використання наявних внутрішніх ресурсів, закордонних інвестицій з метою модернізації галузей економіки для завоювання певного сегмента технологічних ринків. Інфраструктурний вектор може забезпечити отримання прямих вигід від об'єктивного транзитного потенціалу газотранспортних коридорів, інших транзитних магістралей [2]. З точки зору організаційних зусиль варто наголосити на потребі: нарощування експорту конкурентоспроможних товарів з високою часткою доданої вартості та низької імпортоємності, що знизить вплив світового господарської кон'юнктури; удосконалення структури імпорту з метою пошуку можливостей за його рахунок стимулювання інноваційних засад у вітчизняній економіці та розвитку імпортозамінюваних виробництв, що впливатиме на поліпшення платіжного балансу [3]. При цьому необхідно враховувати світовий досвід економічних трансформацій та захисних дій щодо негативних впливів загроз сучасної глобальної економіки. Розгортання процесу глобалізації вирізняється суперечливим впливом на національні економіки та на весь перебіг сучасного світогосподарського розвитку. З одного боку, глобалізація розширює можливості окремих країн щодо використання та оптимальної комбінації різноманітних ресурсів, їх більш глибокої участі в системі міжнародного поділу праці, з іншого – глобальні процеси значно загострюють конкурентну боротьбу, спричиняють маніпуляцію величезними фінансовими й інвестиційними ресурсами, що становить реальну загрозу для країн із низькими та середніми доходами [1]. Зауважимо, що глобалізація і технологічна революція породжують механізми як ліквідації, так і створення робочих місць. Оцінюючи вплив чинників сучасної доби на зайнятість,

маємо розрізняти відмінність між прямими і побічними ефектами. Прямий ефект включає створення нових робочих місць для виробництва товарів і послуг, забезпечення їхньої реалізації та задоволення конкретних потреб споживачів, тоді як побічний ефект являє собою наслідки в інших сферах.

Другим важливим аспектом є вплив технологічних інновацій на глобалізацію. З появою Інтернету та інших технологій зв'язку світ став ще більш зв'язаним. Компанії можуть ефективно спілкуватися, співпрацювати та здійснювати транзакції з будь-якої точки світу. Це стимулює розвиток глобальних мереж і появу нових форм економічної організації, таких як глобальні ланцюжки виробництва та електронна комерція. Технології також змінюють спосіб, яким ми спілкуємося та сприймаємо інформацію, що має великий вплив на культурні обміни і соціальні відносини.

Третім фактором є зростання ролі транснаціональних корпорацій. Багатонаціональні компанії виявляють все більшу активність у міжнародних операціях і мають значний вплив на світову економіку. Вони володіють великими ресурсами та можуть впливати на прийняття рішень урядів та політичну ситуацію в окремих країнах. Це може мати як позитивні наслідки, так і негативні, оскільки вони можуть ставити свої корпоративні інтереси вище, ніж соціальні та екологічні питання.

Четвертим фактором є збільшення міграційних процесів. Глобалізація стимулює міжнародну мобільність людей, що призводить до зростання міграції. Економічні можливості, покращення комунікацій та зв'язків між країнами спонукають людей шукати робочі місця та кращі умови життя за межами своєї країни. Це має великий вплив на суспільство та економіку, змінюючи демографічні структури, культурний склад та економічні процеси як в країнах походження, так і в країнах прийому.

П'ятим аспектом є розширення фінансових ринків та інвестиційної діяльності. Глобалізація сприяє появі глобальних фінансових ринків, де капітал може швидко переходити з однієї країни в іншу. Це стимулює розвиток міжнародних інвестицій, фондових ринків та інституційних інвесторів. Однак цей процес також може бути супроводжуваний фінансовою нестабільністю та ризиками для економіки країн, особливо в умовах глобальних фінансових криз.

Шостим аспектом є зростання світової конкуренції. Глобалізація приводить до появи нових конкурентів на світовому ринку. Компанії з різних країн змагаються за ринки, ресурси та технологічні переваги. Це стимулює інновації та підвищення якості товарів і послуг, але також може мати негативний вплив на малих виробників та робочі місця, які не можуть конкурувати з великими глобальними корпораціями. Зокрема, все більше зростає нерівномірність в економічному розвитку країн світу, збільшується розрив між рівнями матеріальної та духовної культури людства, а погіршення екології може поставити питання існування життя на Землі.

Світова економіка постійно розвивається. І, в першу чергу, глобальні проблеми створюють значні складнощі у країнах, що розвиваються, які не можуть самостійно протистояти їхнім негативним наслідкам [4]. Зараз масштаби та ступінь залучення різних країн у світогосподарські зв'язки набули таких розмірів, що проблеми, які раніше стосувалися певної країни або регіону, поступово

переростають у глобальні. З'являються протиріччя глобального масштабу, які порушують основи існування життя на Землі [1]. Розуміння цих зрушень та їхніх наслідків є важливим для ефективного управління глобальними процесами та досягнення суспільного прогресу. Глобальні проблеми світової економіки розподіляються залежно від виду економічного простору, до якого вони належать. Слід відмітити, що у світовому господарстві спостерігається асиметрія у розміщенні виробничих потужностей. Найбільш працемісткі, капіталомісткі та енергомісткі виробництва переміщуються із промислово розвинутих країн у країни, що розвиваються, де на охорону навколишнього середовища, як правило, не вистачає коштів. І сьогодні найбільш забруднені райони знаходяться саме у країнах, що розвиваються. Таким чином, екологічна криза загрожує міжнародній безпеці не менше, ніж військова небезпека [4]. На основі аналізу глобалізаційних зрушень на сучасному етапі світового господарського розвитку можна зробити декілька висновків:

Загалом, глобалізація має як позитивні, так і негативні наслідки. Це викликає потребу в усвідомленому підході до глобальних процесів та спільних зусиль для досягнення сталого розвитку та благополуччя у всьому світі. Надалі, важливо продовжувати досліджувати та аналізувати глобалізаційні процеси, їх вплив на різні сфери життя і шукати ефективні рішення для подолання їхніх негативних наслідків. Зрозуміння глобалізації та її впливу є ключовим для прийняття обґрунтованих політичних, економічних та соціальних рішень.

Також важливо підтримувати діалог і співпрацю між різними країнами, організаціями та громадянським суспільством для знаходження спільних рішень і впровадження ефективних політик, які сприятимуть сталому розвитку і розбудові справедливого світу.

Крім того, важливо підкреслити роль освіти і свідомого споживання в глобалізованому світі. Навчання глобальним питанням, культурній різноманітності та екологічній сталості допоможуть нам розуміти та оцінювати вплив глобалізації на різні групи людей та природу. Свідоме споживання та підтримка справедливої торгівлі можуть сприяти зменшенню нерівності та впливу на навколишнє середовище.

Узагальнюючи, глобалізація є складним процесом, який має як позитивні, так і виклики. Для досягнення сталого розвитку і просування суспільства вперед, необхідно усвідомлювати ці виклики та працювати над спільними рішеннями, що сприятимуть сталому та справедливому глобальному розвитку.

Список джерел:

1. Резнікова Н. В., Іващенко О. А. Перспективи участі України в глобальних ланцюгах створення вартості як засіб підвищення конкурентоспроможності в умовах транснаціоналізації виробничих відносин. *Інвестиції: практика та досвід*, 2015. № 16. С. 22–26.
2. Беренда С. В. Європейська система торговельної кумуляції та глобальні ланцюги доданої вартості. *Бізнес інформ*. 2015. № 3. С. 29–35.
3. Куцик П. О., Ковтун О. І., Башнянин Г. І. Глобальна економіка: принципи становлення, функціонування, регулювання та розвитку : монографія. Львів: Видавництво ЛКА, 2015. 594 с.
4. Безрукова Н. В. Сучасні проблеми глобальної економіки. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 2011. № 6. С. 39–42.

ЗМІНИ У СТРУКТУРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: НАСЛІДКИ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЕКОНОМІКИ

*Дмитро ВОСКОБОЙНИК,
здобувач наукового ступеня доктора філософії,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Цифрові трансформації та технологічний прогрес разом з глобалізацією й демографічними змінами є провідними чинниками, які у сучасних економічних умовах визначають розвиток ринку праці.

Наслідки цифровізації відрізняються від змін, що відбувались у минулому, комплексним характером – крім зникнення певних професій і появи нових, з'являються нові форми зайнятості, змінюються обсяги, зміст і спосіб виконання робіт, а також вимоги до працівників та способи взаємодії працедавців з ними. Головними напрямками змін на глобальному ринку праці в умовах розгортання цифрової економіки є поява нових професій, збільшення кількості вакансій у секторі ІКТ та зміна структури зайнятості, характеру праці та кваліфікаційних вимог до працівників поза цим сектором [1, с. 51].

Внаслідок глибокого проникнення ІКТ практично до всіх складових економічної структури – в усі галузі, економічні механізми, системи управління, соціальну сферу тощо – значно змінюються економічні відносини, зокрема значущих змін зазнає структура зайнятості населення й поза сектором ІКТ.

Важливо зауважити, що існує стереотипне очікування масового звільнення працівників через заміну ручної праці на машинну. Нові технології дійсно є одним із головних чинників зміни попиту на робочу силу, хоча їх впровадження, на думку керівників компаній, посідає лише третє місце серед напрямів трансформації праці після розбудови організаційної культури зростання, адаптації й стійкості та розвитку робочих сил шляхом підвищення кваліфікації, перекваліфікації та мобільності. Зокрема, збільшення кількості робіт та їх використання не лише у виробництві, а й за його межами на важких, брудних, небезпечних або рутинних видах робіт, включно з хатніми, призводить як до зменшення потреби у людській праці, так і до поліпшення її умов. Водночас рівень використання ІКТ на конкретному робочому місці залежить від комплексу технологічних, економічних та інших чинників, що діють на мікро- та макрорівнях [1, с. 54] (табл. 1).

Як приклад, масовий перехід працівників на дистанційну роботу в умовах пандемії Covid-19 та зростання кількості користувачів систем проведення відеоконференцій, таких як Zoom, Teams, Meet та ін., став можливим передусім завдяки розвиненості телекомунікаційних технологій і доступності програмних засобів, зокрема на безоплатній основі, а також через форс-мажорні обставини, які змусили користувачів швидко розвивати цифрові навички [1, с. 54].

Чинники, що обумовлюють ступінь проникнення ІКТ на робочі місця

| <i>Цілі</i> | <i>Передумови</i> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства • збільшення обсягів виконуваних робіт і підвищення їх якості • оптимізація співвідношення доходів від капіталу та праці • підвищення продуктивності праці • прискорення виконання робіт • покращення умов праці • переорієнтація працівників на виконання нових актуальних завдань • створення сприятливих умов для саморозвитку і вирішення творчих задач | <ul style="list-style-type: none"> • розвиненість і доступність ІКТ • готовність до змін та опанування можливостей, що надають сучасні ІКТ • обмеженість людських можливостей, що впливає на виконання робіт • наявність людських ресурсів належної кваліфікації щодо впровадження ІКТ і цифрової трансформації • сучасні програмні й технічні засоби (їх вартість, можливості та ін. характеристики) • нормативно-правова база регулювання трудової діяльності, в т.ч. інноваційної праці • інші зовнішні чинники |
| <i>Характеристики праці щодо конкретного робочого місця</i> | <i>Характеристики проекту щодо впровадження ІКТ</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • значущість й актуальність праці • характер праці (обсяги, складність, важкість виконання, небезпечність тощо) • обсяг і зміст завдань конкретного робочого місця • співвідношення різних завдань конкретного робочого місця (рутинних і не рутинних, ручних та інтелектуальних, повторюваних і нових, формалізованих та когнітивно-аналітичних) | <ul style="list-style-type: none"> • вартість проекту • складність проекту • тривалість проекту • рівень ризикованості проекту • необхідні ресурси (склад, обсяг, вартість тощо) • інші характеристики |

Джерело: розроблено автором із використанням [1, с. 55]

Зміни структури зайнятості, обумовлені цифровізацією, відбуваються нелінійно та нерівномірно у глобальному вимірі. Вони залежать від стадії економічного циклу, структури економіки конкретної країни та інших чинників. Експертні прогнози щодо зміни зайнятості внаслідок автоматизації відрізняються для різних країн (табл. 2).

Оцінки впливу технологій на зайнятість [2, с. 25]

| <i>Організація</i> | <i>Оцінки</i> |
|-----------------------------|---|
| 1 | 2 |
| University of Oxford | 47% працівників у США мають високий ризик заміни на роботі автоматизацією |
| PricewaterhouseCoopers | 38% робочих місць у США, 30% робочих місць у Великій Британії, 21% у Японії та 35% у Німеччині під загрозою автоматизації |
| МОП (ILO (Chang and Huynh)) | АСЕАН-5: 56% робочих місць під загрозою автоматизації в наступні 20 років |

| 1 | 2 |
|-------------------------------|---|
| McKinsey | 60% усіх професій мають принаймні 30% технічно автоматизованих видів діяльності |
| ОЕСР | Середнє в ОЕСР: 9% робочих місць із високим ризиком. Низький ризик повної автоматизації, але значна частка (між 50% і 70%) автоматизованих завдань під загрозою |
| Роланд Бергер (Roland Berger) | Західна Європа: до 2035 року втрачено 8,3 мільйона робочих місць у промисловості проти 10 мільйонів нових робочих місць, створених у сфері послуг |
| Світовий банк | Дві третини всіх робочих місць у країнах, що розвиваються, підпадатимуть під автоматизацію |

Заміна людей засобами автоматизації й роботизації відбувається, в першу чергу, на рутинних роботах незалежно від рівня кваліфікації, потрібної для їх виконання, та на роботах, пов'язаних із застарілими технологіями, що їх замінюють новітні. У цьому контексті найбільш чутливими виявились професії, пов'язані з пошуком та обробленням інформації – друкарки, операціоністи, клерки з ведення обліку та платежів, касири, телефонні оператори, секретарі та адміністратори. Найменший вплив автоматизація спричиняє на поточному рівні розвитку технологій на високоінтелектуальні і креативні роботи, а також роботи, пов'язані з міжперсональною взаємодією [1, с. 56].

Варто зазначити, що в умовах поглиблення цифрових трансформацій економіки особливої значущості набуває проблема нестачі цифрових навичок, зокрема щодо проектування та впровадження нових технологій, у працівників, які виборюють свої робочі місця на ринку праці. При цьому понад 70% компаній заявили, що відсутність персоналу з відповідними цифровими навичками є перешкодою для інвестицій [3].

Таким чином, перспективи розвитку ринку праці залежать від рішень, які приймають вже сьогодні – від кожного з суб'єктів соціально-трудова відносин залежить розвиток форм зайнятості на основі сучасних ІКТ, поліпшення якості трудового життя, збільшення добробуту працівників, підвищення рівня інноваційності, посилення командної співпраці, соціальних зв'язків тощо.

Сильна цифрова економіка базується на кваліфікованих працівниках, які володіють цифровими навичками; це є основою для інновацій, зростання, створення робочих місць і підвищення конкурентоспроможності. Поширення цифрових технологій має величезний вплив на ринок праці та тип навичок, необхідних в економіці та суспільстві.

Список джерел

1. Цифрова економіка: вплив інформаційно-комунікаційних технологій на людський капітал та формування компетентностей майбутнього: монографія / Л. Л. Антонюк, Д. О. Ільницький, Л. О. Лігоненко, О. О. Денісова та ін.; за ред. Антонюк Л., Ільницького Д., Севастюк А. Київ: КНЕУ, 2021. 337 с.

2. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2017. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf

3. Digital skills and jobs (2022). URL : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-and-jobs>

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТИ ПОВОЄННОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ

Ольга ГРИГОРАШ,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Актуальність. Зайнятість населення є однією з найактуальніших проблем, з якими стикається сучасна Україна. Втрачені робочі місця під час воєнного конфлікту, зниження виробництва й інші фактори мають серйозні соціально-економічні наслідки, що знижують життєвий рівень населення та загрожують стабільності держави в цілому. Подолання проблем зайнятості населення є одним із пріоритетів післявоєнної реконструкції та відновлення України. Ця проблема потребує комплексного підходу, що передбачатиме не лише створення нових робочих місць, але й сприяння підприємницькій діяльності, підтримку малих і середніх підприємств, розвиток освіти та кваліфікаційного зростання.

Виклад основного матеріалу. Проблема стабілізації ринку праці України, зокрема підвищення рівня зайнятості населення, зменшення рівня безробіття, особливо серед молоді та мало зайнятих груп населення, є пріоритетною для вирішення найближчим часом. Багато підприємств зазнають складнощів і зменшують свою діяльність, що веде до звільнень та збільшення безробіття. Крім того, несприятливі умови для розвитку малого та середнього бізнесу обмежують можливості створення нових робочих місць.

Також важливим чинником є недостатній рівень освіти та кваліфікації багатьох працівників. Зміни в економіці та технологічний прогрес створюють попит на спеціалізовані навички, які вимагаються на ринку праці. Однак, багато людей не мають доступу до якісної освіти та можливості професійного розвитку, що ускладнює їх пристосування до нових реалій. Додатковою проблемою є нерівномірний розподіл робочих місць між регіонами. Україна має нерозвинені регіони, де робочих місць обмаль, тоді як у великих містах концентрується більшість робочих місць із зростанням конкуренції [1].

Безробіття є складною проблемою, яка залежить від багатьох факторів, а саме:

- Економічний розвиток
- Технологічні зміни
- Демографічні чинники
- Освіта та кваліфікація
- Політика зайнятості
- Географічні та регіональні фактори

Ці фактори взаємодіють між собою і можуть варіювати в залежності від країни та контексту. Для ефективного боротьби з безробіттям необхідно ураховувати ці фактори та розробляти комплексні стратегії, спрямовані на стимулювання економічного розвитку, навчання та підтримку ринку праці. [2]

На табл.1 наведено основні показники ринку праці в Україні в динаміці за 2017-2021 рр.

Таблиця 1

Порівняння основних показників ринку праці України у 2017-2021 роках

| Рік | Загальна кількість населення, тис. осіб | Кількість робочої сили у віці 15-70 років, тис. осіб | Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб | Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб | Кількість вакантних місць, одиниці |
|------|---|--|---|--|------------------------------------|
| 2017 | 42584,5 | 17854,4 | 16156,4 | 1698,0 | 1 011 974 |
| 2018 | 42386,4 | 17939,5 | 16360,9 | 1578,6 | 1 114 045 |
| 2019 | 42153,2 | 18066,0 | 16578,3 | 1487,7 | 1 153 326 |
| 2020 | 41902,4 | 17589,5 | 15915,3 | 1674,2 | 829 653 |
| 2021 | 41588,4 | 17321,6 | 15610,0 | 1711,6 | 705 816 |

Джерело- складено на основі [3]

Розглядаючи контекст післявоєнної відбудови України, першочерговим завданням є створення стабільного і сприятливого бізнес-клімату, який залучатиме інвестиції та сприятиме розвитку промисловості та сфери послуг. Це передбачає спрощення адміністративних процедур, зниження податкового тягаря, запровадження захисту прав власності та створення рівних умов для всіх гравців на ринку.

Крім того, необхідно активізувати заходи з актуалізації освіти та професійної підготовки. Запровадження сучасних освітніх програм, спрямованих на розвиток необхідних для ринку праці навичок, дозволить забезпечити населення необхідними компетенціями для успішної трудової діяльності.

До того ж, держава має надавати підтримку малим і середнім підприємствам, що є одним із найбільших джерел зайнятості. Забезпечення доступу до фінансових ресурсів, консультативної підтримки та сприяння експортним можливостям таких підприємств допоможе створити нові робочі місця та підтримати економічний розвиток регіонів.

Загальним завданням повоєнної стабілізації є забезпечення зростання зайнятості населення та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни. Це вимагає скоординованих зусиль уряду, бізнес-спільноти та громадськості для створення сприятливих умов для розвитку підприємництва, підвищення кваліфікації населення та забезпечення доступу до якісних робочих місць. Тільки шляхом спільної праці та відповідального підходу до розв'язання цих проблем ми зможемо забезпечити сталу зайнятість та покращення якості життя українського населення. [3]

Висновки. Отже, проблема зайнятості населення в Україні в контексті повоєнної стабілізації вимагає вжиття пріоритетних заходів. Необхідно сприяти економічному розвитку через залучення інвестицій та підтримку бізнесу. Крім того, важливо забезпечити підвищення кваліфікації населення шляхом розвитку системи професійної освіти та навчання. Також необхідно робити акцент на створенні робочих місць у менш розвинутих регіонах, забезпечуючи рівномірний розподіл можливостей працевлаштування. Ці заходи сприятимуть зростанню рівня зайнятості населення та забезпеченню сталого економічного розвитку країни.

Список джерел:

1. Слюсар С. Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. *Економіка АПК*. №5. 2018. С. 85–92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2018_5_11
2. Ревко А.М., Приходько Н.В. Соціально-економічні наслідки безробіття населення регіонів України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 2021. №2(26). С. 18–24. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/244031/242001>
3. Іваницька С. Б., Архіпова А. І.. Проблеми зайнятості та безробіття в Україні. Doctoral dissertation, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». (2022). URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/11048/1/74-%D1%82%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%20%D0%A2.1-315-316.pdf>

ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІКИ

*Владислав КАЛІНІН,
здобувач наукового ступеня доктора філософії,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Сучасний етап світогосподарського розвитку характеризується складними трансформаціями економічної діяльності. Провідне місце в системі трансформаційних змін, які на сьогодні набувають глобального характеру, належить сегменту трудоворесурсного забезпечення, що є відображенням процесів, які відбуваються в системі міжнародного ринку праці.

Міжнародний ринок праці як середовище руху продуктивних сил і факторів виробництва у світовій економіці, по мірі активізації процесів глобалізації стає все більш важливим чинником економічного, соціального і демографічного розвитку країн, набуває якісно нових характеристик, перетворюючись на механізм, за допомогою якого країни залучаються в орбіту глобальних економічних процесів, стає як чинником, так і наслідком розвитку процесів глобалізації [1, с.5], формуючи глобальні тренди трудоворесурсного забезпечення економіки.

Основними проявами глобалізації системи трудоворесурсного забезпечення виступають такі: [2, с. 215–220]

– внаслідок інтернаціоналізації виробництва працівники з економічно менш розвинутих країн вступають у пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК;

– спостерігається тенденція до вирівнювання рівня заробітних плат у світовій економіці. Якщо уніфікації оплати праці не відбувається – спрацьовує спонукальний мотив до трудової еміграції;

– соціально-демографічні характеристики розвинених країн (чисельність населення, демографічна структура населення, тенденції у шлюбно-сімейних відносинах, старіння населення, зменшення кількості активних працівників) зумовлюють додаткову потребу у міграційному притоку працівників;

– однією з визначальних тенденцій розвитку світового ринку праці є інтелектуальна міграція, що актуалізує проблему «втечі мізків». На даний процес впливають науково-технічний прогрес, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій тощо, які формують потребу у висококваліфікованій робочій силі.

Особливо слід відзначити швидке зростання витрат на підготовку висококваліфікованої робочої сили в розвинутих країнах, потреба в якій постійно зростає, можливість заощадити значні ресурси за рахунок міграції інтелектуальної робочої сили з інших країн. [3, с. 134–135]

Пошук умів став одним з визначальних факторів економічного успіху в умовах глобалізації. Безумовне лідерство у даній сфері належить США, які за останні 30 років залучили з країн, що розвиваються, понад 350 тис.

висококваліфікованих фахівців, із Західної Європи – близько 50 тис. Активно залучають іноземних фахівців і західноєвропейські країни – Німеччина, Франція та ін. В результаті усунення всіляких обмежень щодо переміщення через національні кордони, з кінця ХХ ст. до міграційних процесів стали активно залучатись східноєвропейські країни, які в результаті стали відчувати нестачу науково-технічних кадрів. [1, с. 75–76]

Значний вплив на формування глобального трудоворесурсного середовища здійснює цифровізація економіки і розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, що надає поштовх формуванню віртуальних трудоворесурсних потоків, спричиняє потужний розвиток аутсорсингових і краудсорсингових платформ у глобальному трудоворесурсному просторі, сприяє формуванню інформаційної моделі світового ринку праці.

Загалом на етапі глобалізації система трудоворесурсного забезпечення формується через поступове злиття національних ринків праці, внаслідок чого набуває глобальних ознак зміст соціальних та трудових відносин. Таким чином, можна стверджувати, що формування загальних трендів трудоворесурсного забезпечення світової економіки на сьогодні значною мірою визначається перебігом глобалізаційних процесів.

Інтеграція країн до світової економіки як прояв глобалізації світогосподарських відносин вимагає визначення такої траєкторії розвитку національних ринків праці, яка б в умовах глобальних змін трудоворесурсного середовища створювала засади рівноправного включення національних трудоворесурсних систем до світового ринку праці [4, с. 138], що зумовлює необхідність урахування загальновизнаних норм і правил використання робочої сили у глобальному трудоворесурсному просторі при регулюванні національних ринків праці, і вимагає поглибленого дослідження процесів, що відбуваються в системі глобалізованого ринку праці з метою врахування напрямів впливу глобалізації на функціонування ринків праці країн при вибудовуванні системи векторів і важелів зазначеного регуляторного впливу.

Список джерел

1. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Давидюк Л. П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 240 с.
2. Фомішин С. В., Рибчук А. В., Румянцев А. П., Гудзь П. В. та ін. Міжнародна економіка. Львів: Новий світ, 2000. 2011. 446 с.
3. Липов В. В. Міжнародна економіка: світова економіка та міжнародні економічні відносини. Модуль 2. Міжнародні ринки та форми міжнародної економічної взаємодії. К.: Видавничий дім «Професіонал». 2008. 368 с.
4. Калініна С. П., Булатова О. В., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Вінниця: ТВОРИ. 2022. 221 с.

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ: ОСНОВНІ АСПЕКТИ

Ангеліна КОЛЕСНИК,

*здобувачка вищої освіти першого рівня,
освітня програма «Економіка підприємства»
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Ірина ВЕРХОВОД,

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ),
науковий керівник*

Праця – це взаємодія людей з навколишнім середовищем з метою створення різноманітних благ та їх використання задля задоволення потреб. Праця завжди була актуальна й управління працею здійснювалися в дуже різних формах під впливом багатьох факторів. Потреби еволюціонують, а отже, і підхід до вироблення цих потреб змінюється і певною мірою вдосконалюється [1, с. 9].

Можна сказати, що до початку індустріального періоду людей цінували як фізичну робочу силу й управління працею здійснювалось достатньо жорстоко. Проте в період швидкої індустріалізації поширювалися інновації, підвищувався рівень наукомісткості, інтелектуалізації трудової діяльності, що і змінив підхід та відкрив нові можливості в управлінні працею [1, с. 12]. Так постіндустріальний період характеризується ростом науково-технологічного розвитку, внаслідок чого фізична праця частково заміщується інтелектуальною. Всі ці зміни призвели до відмови від жорстких методів управління працею, тому що людина починає бути особистістю з інтелектом, яку підприємство може використати задля досягнення своїх цілей, а не просто робочою силою, яку легко замінити.

Основою нового типу управління працею є рівноправність та партнерські взаємозв'язки роботодавців та працівників, тому що пріоритетом на підприємстві стає працівник, який може впливати на діяльність підприємства та приймати важливі рішення для його розвитку, та, як наслідок, отримання прибутків. В свою чергу це означає, що роботодавець зацікавлений в розвитку потенціалу працівників (саме це і відрізняє новий тип управління працею від доіндустріального). Вже в такому типі відносин працівник може обирати для себе місце самореалізації та вигода з його роботи йде підприємству/організації у вигляді прибутку, а йому – у вигляді заробітної плати [1, с. 17].

До основних аспектів управління працею варто віднести:

– планування робочого часу. Управління працею включає планування робочого графіка та забезпечення, щоб працівники працювали в потрібний час із максимальною ефективністю.

– розподіл обов'язків. Управління працею також включає розподіл обов'язків між працівниками з урахуванням їх навичок, досвіду та кваліфікації.

– керування продуктивністю. Для досягнення максимальної продуктивності працівників необхідно забезпечити їм необхідні ресурси, навчання та підтримку, а також забезпечити належний контроль та оцінку продуктивності.

– розвиток та навчання працівників. Управління працею також включає розвиток та навчання працівників, щоб забезпечити належну кваліфікацію та знання, необхідні для виконання роботи

– мотивація працівників. Мотивація працівників є важливим компонентом управління працею. Забезпечення належної мотивації може бути досягнуто за допомогою різних заходів, таких як фінансові стимули, можливості професійного зростання, визнання та хвала [2].

Сьогодні найважливішою економічною рисою людини є її індивідуальність і вміння взаємодіяти з іншими працівниками. Підприємства/організації прагнуть досягнути синергії в команді та отримати максимальні прибутки. На нашу думку, для цього потрібно правильно здійснювати управління працею, тобто правильно сформулювати поведінку працівників з метою їх розвитку та успішного функціонування підприємства на основі підвищення ефективності праці. Також метою організації управління працею є створення у працівників позитивного та максимально зацікавленого ставлення до праці, що в свою чергу дасть результат у вигляді прибутку. Саме еволюціонування цих процесів призвело до того, що людство може управляти працею не тільки за допомогою жорстокого адміністрування, а й за допомогою мотивації.

Наразі управління працею зазвичай враховує основні групи мотивації праці, такі як:

1. Прагнення до високого рівня споживання, позитивного ставлення та емоцій й досягнення життєвих цілей, властиве кожній людині.

2. Підвищення ділових якостей працівників, таких як: кваліфікація, творчість, діловитість, ретельність, уважність. Всі ці характеристики підвищують ціну працівника і, відповідно, його значущість на підприємстві.

3. Відчуття причетності до місій та цілей підприємства працівником. З появою почуття причетності у працівників спостерігається відчуття посилення особистих інтересів, що достатньо вигідно для роботодавців.

4. Злагоженість колективу й позитивне ставлення до колег, тобто сприятливе соціально-психологічне середовище. Дуже часто зацікавленість працівників виявляється через ставлення до трудового колективу.

5. Заходи задля підтримки високої працездатності працівників на підприємстві, а також соціальні заходи, спрямовані на колективні відпочинки, розваги тощо [1, с. 280].

Тобто управління працею покликане розв'язувати такі завдання, як ефективне формування та використання трудового потенціалу, регулювання соціально-трудоких відносин, організація праці, і наразі це все можна зробити за допомогою простих послідовних дій. Можна сказати, що інноваційне управління працею має базуватись на принципах логічного переходу від функцій до результатів, від функціональних підрозділів до процесних команд, від роботи, що орієнтована на прості завдання, до розв'язання складних стратегічних завдань.

Список джерел

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці та соц-труд. відносин: навч. посібник; М-во освіти і науки України, Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана. – Вид. 2-ге, без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 374 с.

2. Управління працею. URL: <http://referat-ok.com.ua/work/upravlinnja-praceju/> (дата звернення: 22.04.2023 р.)

ТРУДОРЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Катерина ЛИФАРЬ,
здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Світлана ЛАНСЬКА,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

Поствоєнне відновлення України потребує ефективного трудовресурсного забезпечення для досягнення стійкого соціально-економічного розвитку. Україна після конфліктів та воєнних подій стикається зі значними викликами у відновленні інфраструктури, галузей економіки та соціальної сфери. Ефективне використання робочої сили є ключовим чинником успішного поствоєнного розвитку країни.

Мобілізація праці є ключовим чинником у забезпеченні робочих сил, необхідних для відновлення інфраструктури, економіки та соціальної сфери країни після конфліктів. Необхідно активувати механізми мобілізації праці для залучення населення до роботи в галузях, які потребують відновлення. Це може включати стимулювання трудової міграції, перепідготовку та підтримку працівників, які втратили роботу через конфлікти [1].

Наявність кваліфікованої робочої сили та її підготовка є важливими складовими успішного поствоєнного відновлення України. Розвиток системи освіти та професійної підготовки є необхідним для підвищення рівня кваліфікації працівників. Необхідно створити програми, які відповідають вимогам сучасного ринку праці та забезпечують навички, необхідні для відновлення окремих галузей [3]. Забезпечення працівників важливими ресурсами та соціальним захистом є передумовою стабільного поствоєнного розвитку. Необхідно розробити ефективну систему соціального захисту працівників, яка включатиме медичне страхування, пенсійне забезпечення та інші соціальні пільги. Дотримання прав працівників та гарантія достойних умов праці є важливими аспектами трудовресурсного забезпечення [5].

Підтримка малого і середнього бізнесу є ключовою для створення робочих місць та стимулювання економічного зростання після конфліктів. Необхідно забезпечити фінансову підтримку, консультативну допомогу та доступ до ринків для малих і середніх підприємств. Залучення приватного сектору у відновлення галузей економіки може сприяти створенню нових робочих місць та зміцненню економічної стійкості [6].

Партнерство між урядом, бізнесом та громадськістю є важливим для успішного поствоєнного відновлення та забезпечення робочих місць. Співпраця із суспільством та зацікавленими сторонами сприяє залученню додаткових ресурсів та використанню інноваційних рішень. Діалог із роботодавцями та

профспілками може сприяти вирішенню проблем, пов'язаних з трудовими відносинами та забезпеченням робочих місць. Необхідно створити сприятливий інвестиційний клімат та підтримати розвиток підприємництва для залучення приватних інвестицій у сектори, що потребують відновлення. Важливо розробити програми та заходи, спрямовані на підтримку самозайнятих осіб та розвиток малого бізнесу, які можуть стати джерелом нових робочих місць [2].

Потрібно забезпечити доступ до фінансових ресурсів для малих і середніх підприємств, які є ключовими джерелами створення робочих місць. Створення сучасних трудових майданчиків та інфраструктури може залучити і утримати кваліфіковану робочу силу [3].

Освіта та професійна підготовка мають велике значення для підвищення рівня кваліфікації працівників і підтримки інноваційного розвитку. Необхідно вдосконалити систему працевлаштування та підтримки безробітних, забезпечивши їм не лише фінансову допомогу, але й професійну підтримку та навчання.

Не менш значущою є підтримка інклюзивності та рівності у доступі до можливостей зайнятості для всіх соціальних груп, включаючи жінок, молодь та вразливі категорії населення. Важливо забезпечити правовий захист трудових прав працівників та справедливі умови праці, включаючи встановлення мінімальної заробітної плати та регулювання трудових відносин [5]. Застосування соціального діалогу між урядом, роботодавцями та профспілками є важливим для досягнення консенсусу та розв'язання проблем, пов'язаних з трудовим забезпеченням.

Сприяння міграції робочої сили між регіонами України може сприяти забезпеченню збалансованого розподілу праці та зменшенню нерівномірності у розвитку різних регіонів. Розбудова механізмів оцінки та прогнозування потреб у робочій силі є необхідною для ефективного планування трудових ресурсів у процесі поствоєнного відновлення [4].

Україна має використати потенціал іноземних інвесторів та залучити іноземних фахівців для передачі знань та технологій, сприяючи розвитку внутрішнього ринку праці.

Список джерел

1. Міжнародний історичний досвід повоєнної реконструкції економіки: уроки для України: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 2023 р.) / ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України», Інститут вищої освіти НАПН України. Електрон. дані. К., 2023. 125 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/Mizhnar-istor-dosvid-povojen-rekonstrukcii-uroku-dla-Ukrainy.pdf>
2. План відновлення України: електронні інвестиції. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 31.03.2023 р.)
3. Відбудова України: принципи та політика – CEPR. Паризький звіт 1: книга. URL: https://cepr.org/system/files/2022-12/reconstruction%20book_Ukrainian_0.pdf
4. Міністерство економіки України. Відбудова України відкриває нові можливості для залучення іноземних інвестицій у приватний сектор: стаття. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=09fa99ee-ae7e-41ca-9788-1804029d97bb&title=Investitsii> (дата звернення: 31.03.2023 р.)
5. Нормативно-правове забезпечення соціального захисту працівників Національної поліції України: сьогоднішні тези. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/273559>
6. Підтримка малого і середнього підприємництва. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/ekonomichne-zrostantnya/pidtrimka-malogo-i-serednogo-pidpriyemnictva> (дата звернення: 31.03.2023 р.)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Валерія ЛОГОЗИНСЬКА,

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

У сучасному світі стан і розвиток ринку праці є одними із найважливіших чинників економічного зростання та соціального прогресу держави. Україна, як і багато інших країн, зазнає впливу різних глобальних тенденцій, які визначають напрямки й перспективи розвитку ринку праці. Розуміння та аналіз цих тенденцій є критично важливим для розробки ефективних стратегій працевлаштування, розвитку людського капіталу та підвищення життєвого рівня населення країни, що набуває особливої актуальності в умовах пошуку перспектив поствоєнного відновлення та розвитку держави.

Однією зі сталих провідних тенденцій світової економіки є вплив глобалізації та інтеграції на стан національних ринків праці [1, с. 126]. Умови глобалізованої економіки створюють нові можливості для експорту робочої сили та притоку іноземних інвестицій, але також формують виклики перед кваліфікованими працівниками у конкурентному середовищі.

До провідних тенденцій розвитку ринку праці України, що сформувались протягом останніх років, до запровадження воєнного стану в державі, можна віднести наступні:

1. В сучасних умовах глобалізація та інтеграція України в світову економіку мають значний вплив на розвиток ринку праці. Глобалізація сприяє вільному руху капіталу, товарів та послуг, що відкриває нові ринки та можливості для експорту українських товарів і послуг, що збільшує попит на працю в експортоорієнтованих галузях. Такі можливості сприяють створенню нових робочих місць та зростанню економіки країни.

2. Зростання ролі та впливу інформаційних технологій на ринок праці є беззаперечною тенденцією сучасного світу. Швидкий технологічний прогрес та цифрові інновації перетворюють багато галузей та технологічних процесів, що вимагає наявності високоінтелектуальних та технологічних навичок. Професійні навички, пов'язані з програмуванням, аналітикою даних, штучним інтелектом, цифровим маркетингом та кібербезпекою, стають все значущими на ринку праці.

3. Демографічні зміни, зокрема старіння населення та міграційні процеси, значною мірою обумовлюють розвиток ринку праці України. Перш за все, старіння населення призводить до зміни демографічного складу робочої

сили. Зростання середнього віку працездатного населення впливає на збільшення кількості людей, які виходять на пенсію, та зменшення молодого робочого контингенту, що має відповідні наслідки щодо соціального навантаження на зайняте населення [2].

4. Розвиток сектору послуг та творчої економіки суттєво впливає на стан ринку праці України в сучасних умовах. Розвиток сектору послуг в Україні сприяв зростанню попиту на різноманітні послуги, такі як туризм, ресторанний бізнес, фінансові та консалтингові послуги, інформаційні технології тощо. Це створює нові робочі місця для працівників у цих секторах та сприятиме розвитку економіки країни.

5. Зміни щодо підвищення гнучкості робочих місць та розвиток гіг-економіки значним чином обумовлюють вектори розвитку національного ринку праці. Підвищення гнучкості робочих місць стає все більш помітним явищем на ринку праці: компанії та роботодавці шукають способи підвищити ефективність та конкурентоспроможність праці, що призводить до зміни організаційних структур та робочих умов [1].

6. Розвиток зеленої економіки та дотримання принципів сталого розвитку є одними з ключових перспектив розвитку сфер зайнятості на сучасному ринку праці. Постійне зростання свідомості щодо проблеми зміни клімату та нестачі природних ресурсів призводить до змін у виробничих процесах та попиту на екологічно-орієнтовані рішення. Україна не є виключенням, і прагнення до зеленої трансформації відкриває нові можливості для працівників з екологічними компетенціями та знаннями [3].

Таким чином, покращення стану ринку праці вимагає вирішення ряду питань, а саме: вдосконалення нормативно-правових засад у сфері зайнятості, забезпечення розвитку бізнесу та стимулювання самозайнятості, забезпечення гідного рівня оплати праці в усіх сферах, подолання дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці. Кожна з розглянутих тенденцій формує вектори впливу на стан ринку праці, що необхідно враховувати при формуванні стратегії його розвитку найближчими роками, спрямовану на відновлення економіки України.

Список джерел:

1. Федунчик Л. Г. Реалії ринку праці України. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / уряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. К. : ІПК ДСЗУ, 2019. С. 126–128. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_8

2. Руда Л. П., Адлер О. О., Соломонюк І. Л. Стан та перспективи розвитку ринку праці у Вінницькій області. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 29. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/29-2019>

3. Статівка Н. В. Зайнятість і регіональний ринок праці в забезпеченні конкурентоспроможності та соціальної безпеки Харківського регіону. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/2/12.pdf>

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Олександра НОВІК,

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Поствоєнна відбудова України має бути спрямована не просто на відновлення довоєнної структури та інфраструктури економіки, а на її докорінну структурно-технологічну модернізацію для найповнішої реалізації економічного, природного, людського потенціалів і конкурентних переваг національного господарства. Найважливішим чинником при цьому є наявність висококваліфікованих людських ресурсів.

Можна виокремити кілька пріоритетних напрямів щодо трудовресурсного забезпечення поствоєнного відновлення України, зокрема:

1). *Розвиток трудовресурсного потенціалу як провідний чинник успішного поствоєнного відновлення України.* Ефективне використання людських ресурсів є вирішальним чинником для відродження України після поствоєнного періоду. Розвиток трудових потенціалів нації, таких як навички, освіта, працездатність та підприємництво, має вирішальне значення для відновлення економіки та соціального прогресу в країні [1].

2). *Ефективне використання трудових ресурсів як основа стійкого економічного зростання та розвитку країни після завершення воєнних дій.* Використання робочої сили з найвищою ефективністю є ключовим чинником для досягнення стійкого економічного прогресу та розвитку країни після завершення періоду конфлікту. Врахування трудових потенціалів нації, їх ефективне розподіл, навички, освіта та розвиток ринку праці є необхідними складовими для підвищення продуктивності, залучення інвестицій та забезпечення сталого економічного зростання.

3). *Забезпечення високої якості освіти та професійної підготовки задля залучення та утримання кваліфікованих працівників до реабілітації та відновленні інфраструктури.* Якісна освіта та професійна підготовка є важливими чинниками для збереження наявних і залучення нових кваліфікованих працівників до процесів відновлення інфраструктурних об'єктів держави після завершення конфлікту. Забезпечення високоякісної освіти, навчання новим навичкам та розвиток професійних компетенцій є необхідними для створення потужного робочого потенціалу, який може ефективно виконувати завдання з реабілітації та відновлення інфраструктури, сприяючи тим самим стійкому розвитку країни.

4). *Привабливі умови праці та соціальний захист як основа залучення іноземних інвесторів та підприємств з метою відновленню економіки.* Створення привабливих умов праці та надання соціального захисту є важливими чинниками для розширення кола іноземних інвесторів та підприємств як учасників економічного відновлення України [2]. Надання стабільного правового середовища, адекватних заробітних плат, соціального захисту та інших пільг для працівників сприятиме залученню іноземних інвестицій і створенню нових робочих місць з метою економічного відновлення держави.

5). *Створення сприятливої бізнес-середовища та зменшення бюрократичних перешкод з метою залучення та розвитку приватного сектору як основи зростання зайнятості та збільшення доходів населення.* Сприятливе бізнес-середовище, прозорість формальних процедур та доступу до фінансових ресурсів, захист прав власності та зменшення бюрократичних витрат, стимулюють приватний сектор до інвестицій, створення робочих місць та підвищення доходів населення [3].

6). *Підтримка малого та середнього бізнесу як стимул розвитку локальних громад та забезпечення рівномірного розподілу економічних переваг від поствоєнного відновлення.* Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу шляхом надання фінансової підтримки, освіти та консультацій, сприяє створенню робочих місць, залученню інвестицій та розвитку місцевих громад. Це сприятиме зростанню доходів населення та забезпечуватиме більш рівномірний розподіл економічних переваг в рамках поствоєнного відновлення країни.

7). *Сприяння розвитку робочих місць у сільському господарстві та сільській місцевості як стимул підвищення рівня зайнятості населення та відновлення економіки всієї країни.* Інвестування в сільське господарство, розвиток сільськогосподарських підприємств та створення робочих місць в сільській місцевості сприятиме зменшенню масштабів безробіття, зростанню доходів сільського населення та підвищенню виробничої потужності країни. Це матиме позитивний вплив на відновлення країни в цілому і сприятиме її збалансованому економічному розвитку [3].

8). *Стимулювання інновацій та розвитку високотехнологічних галузей як чинник щодо створення нових робочих місць і підвищення конкурентоспроможності української економіки.* Інвестиції в науково-дослідну діяльність, технологічний розвиток та сприяння стартапам сприятимуть залученню талановитих фахівців, розширенню виробничих можливостей та підвищенню економічного потенціалу країни [4]. Це обумовлюватиме створення інноваційних продуктів і послуг, збільшення експорту, залучення іноземних інвестицій та підвищенню конкурентоспроможності України на світовому ринку.

Таким чином, для України вкрай необхідним є усвідомлення важливості, вивчення та імплементація успішних практик формування людського інноваційного потенціалу, науково-технологічного забезпечення щодо структурної перебудови та розвитку економіки на нових засадах.

Список джерел

1. Малиновська О. До питання реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 р. : аналіт. зап. Київ : НІСД, 2019. URL:<https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-11/analit-malynovska-socialpolicy-6-2019-1.pdf>
2. Лаба О. Напрями співпраці України та Європейського Союзу щодо міграційних питань. *Історико-правовий часопис*. 2016. № 1(7). С. 46–53.
3. У Світовому банку сказали, скільки треба коштів, щоб відбудувати Україну після війни. *Obozrevatel*. 2022. 05 груд. URL: <https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/u-svitovomu-banku-skazali-skilki-treba-koshtiv-schobvidbuduvati-ukrainu-pislya-vijni.htm>
4. Боротьба за людей: Україна програла битву, але має виграти війну. Наслідки міграційної кризи для економіки України та шляхи їх подолання / Український інститут майбутнього. 2022. URL: <https://uifuture.org/publications/borotba-za-lyudej-ukrayina-prograla-bytvu-ale-maye-vygraty-vijnu/>

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЦИФРОВОГО НЕОПРОТЕКЦІОНІЗМУ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Олександр РУЖИНСЬКИЙ,

здобувач наукового ступеня доктора філософії

Донецький національний університет імені Василя Стуса (м. Вінниця)

Актуальність теми дослідження. Трансформація парадигми світогосподарського розвитку, перехід на новий технологічний етап промислового розвитку вимагає зміни зовнішньоекономічної політики країни у відповідь на формування ери діджиталізації. Превалювання сектору цифрових та інформаційних технологій в економіці країн вимагає відповідних заходів щодо захисту вітчизняних провайдерів цих послуг та активізації регуляторних механізмів в умовах глобальної діджиталізації. Провідні країни світу, такі як США, країни ЄС, Китай вже запроваджують протекціоністські заходи для зменшення потоку інформації та знань через кордони. Це призводить до формування нового типу зовнішньоекономічної політики – цифрового протекціонізму, впровадження певних механізмів якого актуально також для України.

Метою дослідження є визначення теоретичних засад цифрового неопротекціонізму на сучасному етапі розвитку світової економіки та окреслення досвіду зазначеної зовнішньоторговельної політики для України.

Дослідження питань неопротекціонізму в умовах діджиталізації з різних точок зору за останні роки набувають все більшої актуальності, про що свідчать наукові роботи українських та зарубіжних науковців: Х. Кагермана, В. Панченка, Л. Сигиди, О. Булатової, Н. Резнікової тощо

Виклад основного матеріалу. За думкою українських вчених [1], протекціонізм – це політика обмеження імпорту товарів, які вітчизняна економіка спроможна виробляти. Уряди можуть впроваджувати протекціоністську політику з метою покращення економічної діяльності в основному, але така політика також може бути результатом занепокоєння уряду або результатом зростаючого скептицизму щодо багатосторонніх торговельних угод. Окрім бар'єрів у торгівлі, протекціонізм дедалі більше впливає на національні активи, включно з технологіями, які стали новим рубежем глобальної переваги між лідерами глобальної економіки.

Світовий досвід та сучасні реалії реалізації політики протекціонізму породжують численні наукові дискусії з приводу доцільності її застосування в тій чи іншій країні. Зокрема, у контексті теорії розвитку міжнародної торгівлі точиться досить гостра полеміка між прихильниками протекціонізму та вільної торгівлі. Провідні вчені-економісти, аргументовано захищаючи власні погляди, не можуть віднайти ту вірну «золоту середину» та оптимальний компроміс між цими двома формами зовнішньоторговельної політики [2].

Протекціоністська торгова політика може дозволити урядам сприяти внутрішній торгівлі та виробництву товарів і послуг, запроваджуючи тарифні субсидії та квоти або іншим чином обмежуючи іноземні товари та послуги на ринку. Однак у довгостроковій перспективі відмова від політики вільної торгівлі або застосування протекціоністських дій може завдати шкоди країнам через уповільнення економічного зростання та зростання інфляції.

Нове бачення отримує політика протекціонізму в умовах ХХІ століття – епохи постіндустріалізму та діджиталізації. Особливістю сучасного етапу розвитку світового господарства є перехід на новий шабель розвитку – постіндустріальний етап, який ще можна охарактеризувати як Четверту промислову революцію, або, як її ще називають, Індустрію 4.0. У сучасних умовах концепція Індустрії 4.0 набула широко поширення у світі. Перехід до концепції Індустрії 4.0 свідчить, що в майбутньому такі бізнес-процеси, як постачання сировини та матеріалів, розроблення і доведення товарів до споживачів та їх обслуговування, будуть здійснюватися через Інтернет [3]. Розвинені країни розробляють інноваційні стратегії з урахуванням нових вимог інформаційного суспільства, як відповідь на головний виклик сучасності – недостатні темпи цифровізації промислових секторів і розвитку інновацій [4].

Протекціонізм сучасної епохи у Китаї приймає різні форми: веб-цензура, примусова передача технологій через уповноважені спільні підприємства з іноземними фірмами та новий закон про кібербезпеку, який висуває обтяжливі вимоги майже до кожної іноземної компанії, яка веде бізнес у Китаї. Вимоги нового закону щодо фізичного розміщення даних, зокрема, в Китаї, і обмеження потоків даних з Китаю: таким чином, в країну дані надходять, але не можуть вийти.

Європейський цифровий протекціонізм відповідає легалістичному, суворо регульованому підходу Брюсселя до економічної політики, однак існує брак оцінювання взаємодії конфіденційності, безпеки та інновацій у цифровій сфері та економіці.

Питання протекціонізму в сучасних умовах діджиталізації є також актуальним для України. Український науковець В. Панченко вважає, що цифровий неопротекціонізм як інструмент державного втручання, що спрямований на підвищення продуктивної спроможності країни шляхом розвитку нових порівняльних переваг в умовах становлення цифрової економіки, в Україні має реалізуватись через комплекс стимулюючих (заохочення становлення і розвитку нових секторів, що створюватимуть нові засоби виробництва, де вироблятимуться нові товари, надаватимуться нові послуги, а також просуватимуться нові бізнес-моделі) та дискримінаційних (локалізаційні заходи та регулювання з метою захисту приватності) заходів. Відтак цифровий неопротекціонізм стає дієвим інструментом максимізації переваг цифрової економіки, під якою розуміються матеріальні ресурси для створення, розширення і покращення інфраструктури кіберпростору через використання потенціалу кіберсили – здатності цифрової економіки впливати на події з метою отримання користі від них [6].

Висновки. Визначено, що новий тип протекціоністських заходів в умовах діджиталізації (цифровий протекціонізм) реалізується шляхом встановлення бар'єрів або перешкод для цифрової торгівлі при одночасному сприянні становленню національних цифрових компаній задля набуття країною нових порівняльних переваг. Проаналізовано політику цифрового протекціонізму у країнах Азії та Європи. Визначено актуальність цифрового протекціонізму для України з метою підвищення конкурентоспроможності економіки країни завдяки розвитку порівняльних переваг у сучасних технологічних галузях в умовах формування постіндустріального типу економіки.

Список джерел

1. Зверяков М. І., Економічна теорія: політична економія. Одеса: Атлант, 2014. 338 с.
2. Боднарчук Т. Л., Теоретико-методологічні засади аналізу політики протекціонізму. *Український соціум*. 2013. № 1(44). С. 117–128. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2013/01/117-128__no-1__vol-44__2013__UKR.pdf.
3. Kagermann H., Anderl R., Gausemeier J., Schuh G., & Wahlster W., 2016. *Industrie 4.0 in a Global Context Strategies for Cooperating with International Partners*. Herbert Utz Verlag GmbH, 2016. 74 p.
4. Панченко В., Резнікова Н., Булатова О. Регуляторна конкуренція в цифровій економіці: нові форми протекціонізму. *Міжнародна економічна політика*, 2020. № 1–2 (32–33). С. 50–80. DOI 10.33111/ier.2020.32_33.03
5. Панченко В. Г., Цифровий неопротекціонізм як інструмент набуття нових порівняльних переваг. *Міжнародні відносини, Серія «Економічні науки»* 2019. С. 44–51. URL: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ес_n/article/view/3802/3465 (Дата звернення 2 Лютого 2022).

ТРУДОРЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Ольга СЕЛІВЕРСТОВА,
здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Валерія ПОДУНАЙ,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

Актуальність теми дослідження. Питання трудоворесурсного забезпечення поствоєнного відновлення України стала актуальна вже на даний момент, коли воєнні дії досі тривають. Влада та експерти покладають значні зусилля для визначення основних принципів, на яких повинно базуватись відновлення країни. Відновлення та модернізації потребують усі галузі життєдіяльності, тому експерти пропонують створити Міжнародну агенцію для відбудови України. Цей орган повинен надавати план дій під час відновлення України та стежити за процесом.

Метою дослідження є визначення напрямів трудоворесурсного забезпечення поствоєнного відновлення України.

Питанням післявоєнного відновлення економіки України, а також повоєнної відбудови і підтримки кожного із секторів вітчизняної економічної системи, стимулювання розвитку у перспективі приділено увагу у працях таких дослідників, як Ю. Кіндзерського, М. Зверяков, М. Кизими, О. Шапрана, В. Антонюк тощо. На важливості саме трудоворесурсного забезпечення поствоєнного відновлення економіки України наголошують такі науковці, як О. Булатова, Г. Дугінець, С. Калініна та інші науковці.

Виклад основного матеріалу. 21 квітня 2022 року Президент України підписав наказ про утворення Національної ради з відновлення України від наслідків війни. Основними завданнями Ради є розроблення плану заходів відновлення транспортної, медичної, соціальної, комунальної, виробничої інфраструктури і військово-промислового комплексу [1].

Основними напрямками національного відновлення є:

- Зміцнення оборони і безпеки;
- Відбудова чистого та захищеного середовища;
- Прагнення до інтеграції в ЄС;
- Зміцнення інституційної спроможності;
- Цифрова держава;
- Енергетична незалежність та Зелений Курс;
- Поліпшення бізнес-середовища;

- Забезпечення конкурентного доступу до капіталу;
- Забезпечення макрофінансової стабільності;
- Розвиток секторів економіки з доданою вартістю;
- Відновлення та модернізація житла та інфраструктури регіонів;
- Розвиток системи освіти;
- Відновлення та модернізація соціальної інфраструктури;
- Модернізація системи охорони здоров'я;
- Розвиток системи культури та спорту [2].

Безумовно усі програми мають важливе значення, але в першу чергу після завершення воєнних дій потрібно буде розпочати будівництво цілих міст та відновлювати критичну інфраструктуру, зокрема – електромережі, дороги, залізничне сполучення, газопостачання, водогони, інтернет. Для цього потрібні висококваліфіковані працівники. Уряду слід окреслити тему найважливіших майбутніх професійних спеціальностей, щоб молоде покоління опанувало потрібні для цього вміння та навички. Ринок праці потребує: будівельників, архітекторів, інженерів, логістів, водіїв, маркетологів, енергетиків, програмістів, психологів, лікарів.

Іншим не менш важливим чинником для економіки України є стан промисловості. Наразі через війну рівень падіння промисловості досяг 42,6 %, різні галузі промисловості відображають різний рівень стійкості. У таких галузях, як виробництво будматеріалів, металургії та металообробці, хімічній промисловості та машинобудуванні фіксується критичне падіння виробництва. Наприклад, будівельні матеріали не працюють у 16% підприємствах. Більш як удвічі (63 %) зменшили виробництво металургія та металообробка. Навіть такі підприємства, що займаються деревообробкою та знаходяться на заході та півночі країни, лише 35 % працюють майже на повну потужність. Причиною такої завантаженості підприємств є порушення ланцюгів постачання та блокада морських шляхів експорту. Через це збільшується рівень безробіття.

Другим викликом держави і її партнерів буде спрямування зусиль на відновлення економіки в цілому і її стабільне зростання. Це означає, що зусилля будуть спрямовані на створення робочих місць і постійних джерел генерування доходів.

Розвиток нових бізнесів – важливий напрям для підтримки економіки України, він також означає створення робочих місць. Вже зараз для того, щоб стимулювати громадян відкривати свою справу, було прийнято рішення про реалізацію проекту з грантової безповоротної підтримки нових бізнесів. Він називається «єРобота». Процес оформлення заяв відбувається онлайн через застосунок «Дія». За цією програмою урядом видаються гранти на визначену суму. Грант видається на придбання обладнання, оренду приміщення, закупівлю сировини та матеріалів.

Також є такі проекти як «Свій сад», «Своя теплиця», «Стартап». В рамках роботи проекту, держава виділить до 8 млн. гривень на створення й розвиток переробних підприємств із працевлаштуванням не менше 25 осіб та сплатою

податків. Проект «Старт в ІТ» дає змогу навчатись громадянам, які втратили роботу та хочуть здобути нову професію у сфері ІТ.

Висновки. Підсумовуючи усі дані, які нам надають різні аналітичні дослідження (Центр дослідження R&D, Державний центр зайнятості України, Інститут економічних досліджень та політичних консультацій) можна підбити підсумок, що Україна під загрозою фінансово-економічної кризи. Держава намагається використовувати всі можливості для зайнятості населення. Пріоритетним завданням для української влади та бізнесу залишається скооперовано співпраця у напрямку формування оптимальної стратегії і тактики післявоєнного відновлення економічної системи. Розвиток приватного підприємства, малого бізнесу, сфери послуг є основою для росту зайнятості в економіці. Для збереження та розвитку людського капіталу необхідно, щоб уряд вже зараз пояснював громадянам, яких змін чекати в майбутньому.

Список джерел

1. Про Національну раду з відновлення України від наслідків війни: Указ Президента України №266/2022.
2. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення 13.04.2023 р.).
3. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: <http://www.ier.com.ua/ua> (дата звернення 31.05.2023 р.).
4. Державний центр зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення 13.04.2023 р.).

ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ігор СІРЕНКО,

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ОП «Менеджмент персоналу»

Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)

Ірина ВЕРХОВОД,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,

Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)

Вагомим інструментом стабілізації персоналу, підвищення ефективності, результативності та якісної діяльності будь-якого підприємства є механізм мотивації, оскільки лише вмотивований персонал, що має кваліфікацією необхідного рівня, уможливує розвиток підприємства та забезпечує йому конкурентну перевагу на ринку. Мотивація належить до управлінських функцій, що побудована на засадах ділової поведінки, визначає умови зацікавленості в результаті діяльності та прагненні з досягнення балансу між цілями підприємства та цілями працівника [1, с. 59].

Проблемам мотивації персоналу у своїх дослідженнях приділяли увагу як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Зокрема, проблемам мотивації персоналу на підприємствах різних галузей економіки присвячені праці таких вчених, як О. С. Бадзим, С. М. Береснев, Я. Є. Москвяк, А. Я. Нашиванко, В. В. Стільник, М. І. Полюк. А. М. Колот, Д. А. Горовий, Ю. В. Макогон, М. А. Капранов вивчали теоретичні аспекти мотивації персоналу. О. В. Потьомкіна, В. Ю. Дорош, Н. Г. Биховець розглядали поняття «мотивація», «стимулювання». М. Ю. Коваленко, Л. М. Потьомкін, В. Г. Щербак, досліджували матеріальну та нематеріальну мотивацію персоналу. Проте, не дивлячись на досить велику кількість праць присвячених питанням мотивації персоналу в системі менеджменту персоналу, сьогодні багато питань залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

Мотивація – це внутрішні бажання й цілі індивіда, які спонукають його діяти у визначеному напрямку для того, щоб досягнути поставленої мети. А. М. Колот вважає, що мотивація персоналу є складним, багатоплановим явищем у сфері праці, опанування яким вимагає міждисциплінарного підходу, поєднання різних методологічних засобів, використання наукових знань з управління персоналом, соціології, економіки праці, психології, тощо [2, с. 59].

Мотивацію персоналу підприємства потрібно розглядати, як систему комплексного впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на співробітників підприємства з метою досягнення його цілей.

Мотивація персоналу – це процес задоволення працівниками своїх потреб та очікувань у обраній ними роботі, здійснюваний внаслідок реалізації їх цілей, узгоджений з цілями та завданнями підприємства, і водночас це комплекс заходів, застосовуваних суб'єктом управління підвищення ефективності праці працівників [3, с. 73]. Мотивація як стратегія спрямована на довготривалий вплив на персонал з метою підтримки інтересу працівників до високопродуктивної праці.

З точки зору процесу мотивації персоналу технологія – це сукупність методів реалізації процесу мотивації; його опис; діяльність, в результаті якої досягається поставлена мета; реалізація процесу шляхом виділення окремих складових елементів, які взаємопов'язані між собою. Тобто, технологія мотивації персоналу є сукупністю наукових методів мотивації, використання яких з боку менеджменту сприяє підвищенню зацікавленості персоналу у кінцевих результатах діяльності організації та досягненню їхніх особистих цілей. Технології мотивації персоналу показані на рис. 1.

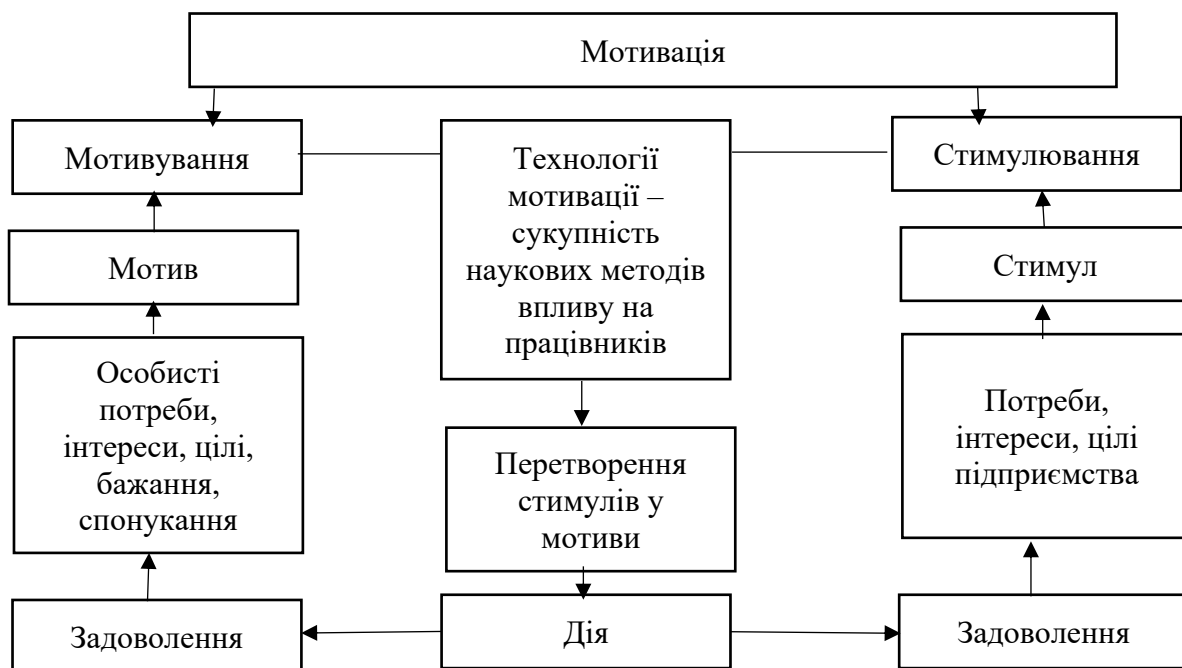


Рис. 1. Технології мотивації працівників

Джерело: складено авторами на основі [4]

Особлива увага при використанні технологій мотивації персоналу має бути приділена методам мотивації. У загальному значенні під методом розуміють:

- засоби досягнення будь-якої мети, вирішення певного завдання;
- сукупність прийомів, принципів, способів, за допомогою яких визначаються шляхи досягнення поставленої мети, розв'язання певного завдання;
- система правил, принципів та прийомів підходу до вивчення явищ та закономірностей розвитку суспільства, природи, мислення чи практичної перетворюючої діяльності людини.

Тобто методи мотивації є сукупністю прийомів, принципів і способів, використання яких максимально забезпечує залучення співробітників

підприємства до вирішення завдань, поставлених перед ними. Методи мотивації персоналу показані на рис. 2.

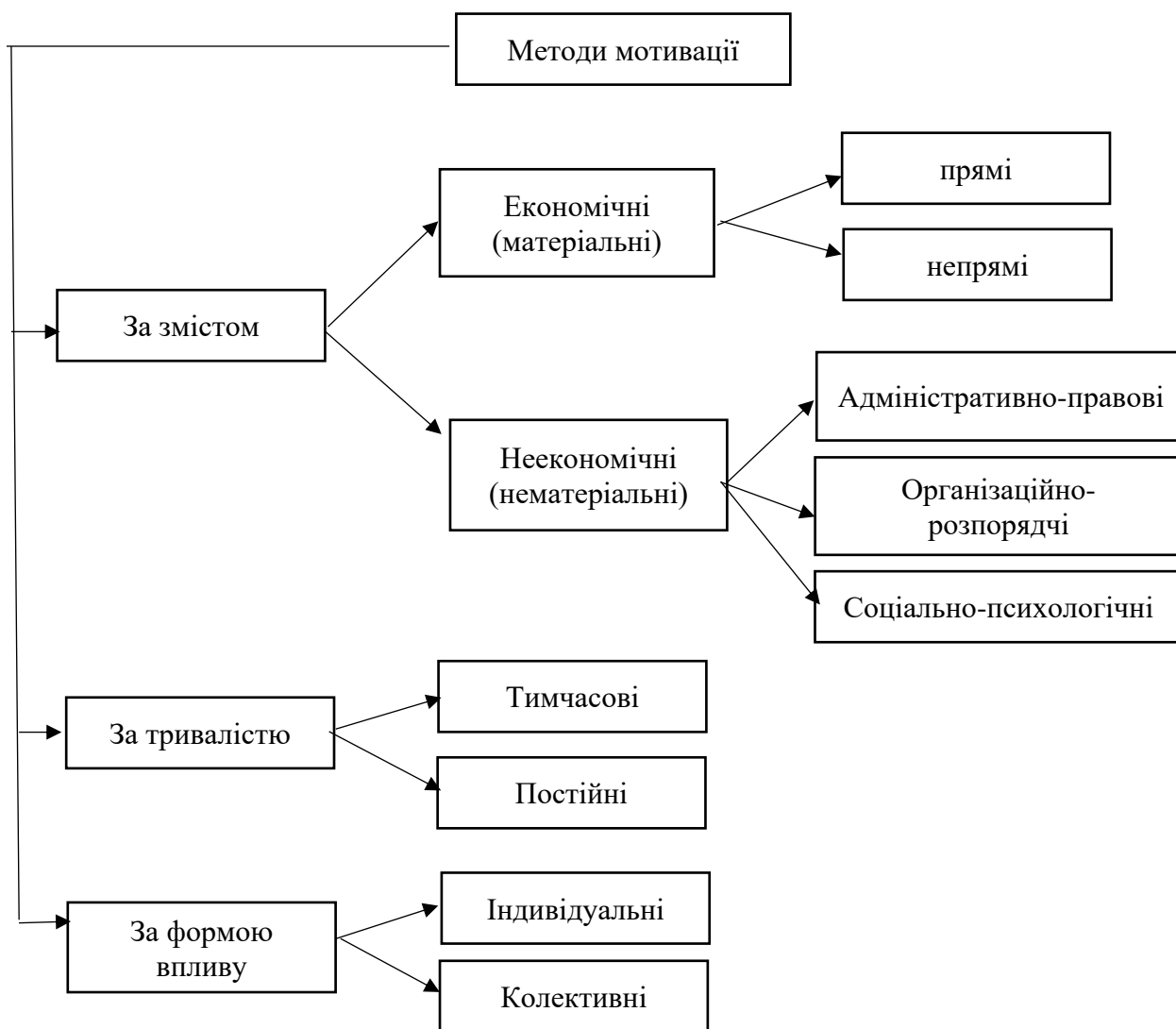


Рис. 2. Методи мотивації персоналу

Джерело: складено авторами на основі [4]

Основними методами мотивації персоналу є: економічні, соціально-психологічні, організаційно-розпорядчі та адміністративні.

Під економічними методами мотивації персоналу розуміють методи, засновані на використанні економічного механізму управління. Це матеріальне стимулювання діяльності персоналу в синергії інтересів підприємства [5, с. 102]. Економічні методи мотивації персоналу економічні можуть бути прямими та непрямими. Прямі методи – це почасова оплата, премії за раціоналізацію, відрядна оплата, у прибутках, оплата навчання, участь виплати за максимальне використання робочого часу. Непрямі методи – це доплати за стаж, пільгове користування житлом, пільгове харчування, транспортом тощо.

Соціально-психологічні методи мотивації персоналу розглядаються як способи впливу на персонал, засновані на системі взаємовідносин в колективі, соціальних потребах особистості.

Організаційні методи мотивації персоналу – це способи впливу на персонал, які засновані на створенні організаційної основи спільної роботи за допомогою розподілу обов'язків, функцій, повноважень, відповідальності, встановлення порядку ділових взаємин для досягнення цілей підприємства.

У поняття адміністративних методів мотивації персоналу включаються способи впливу на персонал, орієнтовані на такі мотиви поведінки, як почуття обов'язку, усвідомлена необхідність дисципліни праці, прагнення людини працювати в конкретному підприємстві, культура трудової діяльності. Для цих методів характерна їхня відповідність правовим нормам, що діють на певному рівні управління, а також актам і розпорядженням вищих органів управління [5, с. 105].

Сьогодні виділяють два підходи до мотивації персоналу підприємств:

– традиційний підхід, який використовувався в епоху індустріальної економіки, та сьогодні використовується підприємствами у країнах з трансформаційною економікою;

– інноваційний підхід, орієнтований на функціонування організацій в епоху цифрової економіки та використовується підприємствами розвинених країн.

Традиційний підхід до мотивації персоналу не передбачає прямий зв'язок мотивації з реалізацією цілей підприємства. Завдання інноваційного підходу полягає в тому, щоб побудувати мотиваційну систему, яка б максимально відповідала за реалізацію всього комплексу цілей підприємства.

В епоху цифрової економіки справедливий, з погляду роботодавців і працівників, розрахунок заробітної плати не втрачає своєї важливості через наявність інших методів мотивації персоналу, оскільки грошова винагорода залишається базовим елементом мотивації праці.

Список джерел

1. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Кавун О. П. Мотиваційний потенціал підвищення ефективності діяльності підприємства. *Ефективна економіка*, 2021. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8675> (дата звернення: 22.04.2023).
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ:КНЕУ, 2002. 354 с.
3. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
4. Лукашев С. В. Технології мотивації працівників підприємств. URL: <http://global-national.in.ua/archive/5-2015/101.pdf> (дата звернення: 22.04.2023).
5. Петюх В. М., Базилюк Б. Г., Гетьман О. О. Управління персоналом : навч.-метод. посібник. Київ, 2007. 320 с.

ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Анна СМОЛЕНЦЕВА,

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

У сучасних умовах світової економіки глобалізаційні процеси є підґрунтям соціально-економічного розвитку будь-якої країни. Ринок праці сприяє посиленню мобільності робочої сили, інтернаціоналізації соціальних і трудових стандартів життя, інтенсифікації транснаціональних зв'язків, і тим самим прискорює взаємопроникнення й зближення ринків. Інтеграція України до світового ринку праці постає важливою умовою оптимізації національної участі у міжнародному розподілі праці [1].

Помітно збільшується кількість країн і народів, що втягуються в процес глобалізації. Особливим динамізмом характеризувались до останнього часу «нові індустріальні країни» Азії та окремі держави Латинської Америки [2].

Впровадження цифрових технологій на робочих місцях трансформує попит на робочу силу і зумовлює зростання безробіття, перш за все, через неповороткість ринку праці, зокрема його інституційної структури. Разом з тим, через використання новітніх цифрових форм зайнятості можна знизити рівень безробіття на світовому ринку праці [3].

Існує 2 головні підходи стосовно етапів розвитку економічної глобалізації. Згідно з першим, вона розпочалась ще до періоду великих географічних відкриттів у формі мляво плинної глобалізації, коли економічні відносини між державами мали спорадичний, дискретний характер, обмежуючись окремим локальними аренами і територіями. До середини ХІХ ст. глобалізація переходить у стадію повільного прогресування, коли формується світовий ринок, розвивається міжнародний поділ праці, вимальовується профіль спеціалізації окремих країн і регіонів.

Другий підхід пов'язує генезис глобалізації з останньою чвертю ХХ ст., коли вона стає визначальним фактором як національного, так і міжнародного розвитку, перетворюється на домінуючу тенденцію світогосподарських процесів [2].

Однак глобалізація також має свої негативні наслідки. Зростання конкуренції може призвести до зменшення кількості робочих місць в традиційних галузях, таких як виробництво та підтримка клієнтів. Також велика кількість мігрантів може створювати конкуренцію на ринку праці та впливати на заробітну плату і соціальне забезпечення місцевих жителів [4].

Головною проблемою, яка виникає внаслідок глобалізації економіки, є обмеження можливостей формування макроекономічної політики, в тому числі в галузі праці та соціально-трудова відносин. Справа в тому, що глобалізація економіки сприяє поглибленню вже існуючої нерівності в сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту та заважає досягненню рівності можливостей в соціально-трудова відносинах [1].

В таких умовах суттєвим засобом узгодження інтересів різних сторін є створення міжнародних профспілок, принаймні налагодження контактів між профспілковими об'єднаннями різних країн. І хоч часто робітники однієї країни бувають не згодні на додаткові витрати заради підтримки робітників іншої країни, вважаючи їх конкурентами, профспілки знаходять шляхи спільних дій. Такими шляхами можуть бути:

- обмін інформацією, який допомагає чинити опір вимогам ТНК, а також посилатись на приклад інших країн під час укладання колективних угод. Обмін інформацією здійснюється міжнародними конфедераціями профспілок, які представляють різні категорії працівників, секретаріатами об'єднань профспілок однієї галузі або групи суміжних галузей, а також радами ТНК, у засіданнях яких беруть участь представники заводів компанії з різних країн;

- допомога іноземним колегам в укладанні колективних угод. Профспілкові організації різних країн знаходять різноманітні способи підтримки своїх колег в інших країнах. До них відносять відмову працювати понадурочно в тих випадках, коли вироблювана продукція призначається для тих сегментів ринку, для яких виробляє продукцію завод, на якому відбувається страйк; фінансову допомогу робітникам інших країн під час трудового конфлікту; вручення адміністрації вимог через профспілки інших країн. Приклади такої підтримки відомі, але, на жаль, вони поодинокі;

- узгодження дій під час проведення одночасних переговорів і страйків. Можливе також укладання договорів, спільних для всіх країн ТНК, але вони зараз не так цікаві для профспілкових лідерів, як у 70–80-ті роки, що пояснюється порівняно нечастим досягненням успіху і суттєвими розбіжностями між національними профспілками за структурою та вимогами. Крім того, у робітників спостерігається посилення націоналістичних настроїв у міру зростання страху перед іноземною конкуренцією [4].

Даючи оцінку такому явищу як формування світового ринку праці в умовах глобалізації, можна констатувати, що глобалізація відкриває нові можливості для мільярдів людей у всьому світі. Зростання торгівлі, збільшення іноземних інвестицій, розповсюдження нових технологій, надшвидкого транспорту, Інтернету та засобів масової інформації сприяють економічному і людському розвитку, а також розвитку міжнародного ринку праці [2].

Отже, глобалізація має як позитивні, так і негативні наслідки для світового ринку праці. Однак вона також створює можливості для змін та розвитку в різних секторах, що робить її важливим фактором для розвитку економіки в різних країнах [1].

Список джерел

1. Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці: [Електронний ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57501.doc.htm (Дата звернення: 23.04.2023)
2. Формування світового ринку праці в умовах глобалізації: [Електронний ресурс]. URL: <https://www.stud24.ru/rerelations/formuvannya-svtovogo-rinku-prac-v/267748-796545-page1.html> (Дата звернення: 23.04.2023)
3. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки: [Електронний ресурс]. URL: https://revolution.allbest.ru/economy/01393733_0.html
4. Сучасні тренди розвитку сервісної економіки: європейський досвід та стратегічні перспективи в Україні [Електронний ресурс]. URL: https://ktercknute.kyiv.ua/wp-content/uploads/2019/07/Zbirnyk_materialiv_24.04.2019.pdf (Дата звернення: 23.04.2023)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Єлизавета ТОКАРЕНКО

*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)
Валерія ПОДУНАЙ,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Анотація. Розглянута тема розвитку ринку праці в Україні після початку повномасштабного вторгнення в Україну. Висвітлено проблеми з пошуком роботи та фінансовою забезпеченістю населення порівняно з довоєнним періодом.

Постановка проблеми. Проблема трудової забезпеченості населення, через втрату великої кількості робочих місць в зоні бойових дій, внаслідок чого рівень життя внутрішньо переміщених осіб значно знизився.

Стан дослідженості питання. Питанню формування та тенденцій розвитку ринку праці в Україні присвятили свої публікації такі вчені, як: І. Дехтярьова, А. Колот, С. Калініна, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, В. Петюх та ін. Також активно досліджують це питання представники Громадських організацій, науково-дослідних установ, а статистична інформація представлена на сайті Державного центру зайнятості, Державного комітету статистики України, на ресурсах Work.ua та Rabota.ua та ін.

Визначення мети дослідження. Основною метою статті є висвітлення ситуації на ринку праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці). У класичному розумінні ринок праці – це сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу за допомогою ціни на працю (заробітної плати) [1].

Ринок праці в Україні переживає складні часи. Через велику війну мільйони українців втратили роботу, а бізнесу доводиться враховувати нові реалії.

За даними на початок 2023 року кількість вакансій, які пропонують роботодавці, ще далека від довоєнного періоду, але з кожним місяцем пропозицій стає дедалі більше. Знайти роботу в Україні стало важче. Як свідчать дані сайту Work.ua, за останній рік кількість вакансій скоротилася майже вдвічі – до 52 тис пропозицій. На ресурсі Rabota.ua вакансій ще менше – 42,8 тис.

Скорочення пропозицій з працевлаштування підштовхує людей до активних пошуків роботи. Чи не єдиним способом є розміщення резюме. За останній рік їх кількість на згаданих сайтах зросла до 4 млн та 4,7 млн відповідно [2].

Пропозицій від Державного центру зайнятості теж поменшало вдвічі. У січні база центру містила інформацію про 20,5 тис вакансій та 94,5 тис резюме.

Державний сервіс менш популярний серед шукачів роботи. Не в останню чергу через те, що заявки там розміщують переважно державні та комунальні установи з винагородою, близькою до мінімально допустимої [3].

12 мільйонів або майже третина українців, залишили свої обжиті місця у пошуках безпечніших локацій після 24 лютого, якщо вірити даним міжнародних організацій.

Зі звіту Міжнародної організації з міграції, опублікованого на початку квітня 2022 року, можна зробити висновок, що доходи українських внутрішніх переселенців скоротилися втричі порівняно з довоєнними (а третина переселених сімей повністю втратила джерела доходів).

Але й ті, хто нікуди не переселилися, теж постраждали – їхні прибутки в середньому скоротилися вдвічі (п'ята частина залишилася без доходів).

Це означає, що доходи всіх українців скоротилися більш ніж удвічі. Додавши до цього зміну споживчих переваг (люди економлять, але відраховують армії та волонтерам), отримуємо падіння внутрішнього попиту на традиційні товари та послуги щонайменше втричі.

Якщо ще врахувати 12%, що емігрували, ми отримаємо плачевний результат за споживчим попитом 2022 року. [4]

Повномасштабна війна в Україні має серйозний вплив на ринок праці. Збройна агресія РФ призвела до руйнування інфраструктури, знищення підприємств та зменшення економічної активності в ряді регіонів. Через це в Україні рівень безробіття зріс до 30 % і значно зменшився рівень доходів населення.

Восени 2022 року Уряд запропонував механізм залучення всіх, хто тимчасово втратив роботу, до «Армії відновлення» країни. Люди, які з різних причин залишились зараз без роботи, можуть долучитися до цієї армії через виконання суспільно корисних робіт з відбудови України (розчищення автомобільних доріг від завалів, облаштування та укріплення блок-постів, вирубка дерев для формування окопів та ін.). Оплата за такі роботи здійснюється державою на рівні мінімальної зарплати – 6 700 грн. [5]

Свій внесок у вирішення проблеми безробіття робить також державна програма «єРобота». Проєкт передбачає надання українцям грантів до 250 тис. грн для започаткування бізнесу, розвитку підприємництва та навчання. Варто зазначити, що для переробних підприємств створено окрему грантову програму, де максимальна сума допомоги сягає 8 млн грн. Головною умовою для отримання коштів за обома програмами є створення нових робочих місць.

Не менш важливим залишається питання перекваліфікації, адже в умовах, коли знайти роботу за фахом складно, можна спробувати себе у принципово новій сфері. Існує багато ресурсів, які допомагають українцям опанувати нові професії або підвищити власну кваліфікацію. Наприклад, портали «Українське місто» та «Prometheus» містять платформи, курси, тренінги, телеграм-канали та багато інших можливостей для українців [6].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Воєнні дії на території України безпосередньо вплинули на суспільний розвиток країни, у тому числі і на ринок праці. Багатьом кваліфікованим співробітникам підприємств довелося

змінити місце перебування. Тимчасове переміщення осіб може тривати від декількох днів чи тижнів до року і навіть довше. Працевлаштування сприятиме збільшенню податкових надходжень та зменшенню бюджетних витрат на допомогу з безробіття. У свою чергу, український уряд робить все можливе, щоб підтримувати малий та середній бізнес, запроваджує пільги для підприємств та пропонуючи гранти для самозайнятих. Найважливіше зараз – працююча економіка, що здатна забезпечити потреби ЗСУ та громадян. Тож ситуація з безробіттям в Україні потихеньку налагоджується, але все ж таки до стану перед повномасштабним вторгненням ще далеко. Але завдяки допоміжним програмам від держави та підтримці бізнесу ситуація значно покращується.

Список джерел

1. Тульчинський Р., Тульчинська С. Кириченко С. Макроекономічні зміни на ринку праці, викликані воєнними діями на території України. *Economic Synergy*, 2022. Вип. 3. С. 6–16. <https://doi.org/10.53920/ES-2022-3-1>
2. Дячкіна А. Ринок праці 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/25/696322/> (дата звернення: 03.06.2023 р.).
3. Державна служба зайнятості. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-2023-de-zaraz-naubilshi-zarplaty-ta-yakuh-specialistiv-shukayut> (дата звернення: 04.04.2023 р.)
4. Мазепа І. Як велике переселення українців вплине на економіку. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/25/686191/#:~:text=12%20%D0%BC%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%B2%20%D0%B0%D0%B1%D0%BE%20%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B6%D0%B5,%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%8E%D1%94%D0%BC%D0%BE%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BC%D0%B0%D1%94%D0%BC%D0%BE%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D1%96%20%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%86%D1%8F>. (дата звернення: 03.04.2023 р.)
5. Тетяна Бережна, Залучені до “Армії відновлення” українці заробили 100 млн грн, URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=582f0b0e-2a27-4667-a362-279b2c524886&title=ZalucheniDoarmii> (дата звернення: 04.04.2023 р.)
6. Мигаль М. Знайти роботу в Україні: як війна вплинула на ринок праці. URL: <https://iaa.org.ua/articles/znajty-robotu-v-ukrayini-yak-vijna-vplynula-na-rynok-praczi/#:~:text=%D0%9F%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BD%D0%B0%20%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96%20%D0%BC%D0%B0%D1%94,%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%BD%D0%BE%20%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%88%D0%B8%D0%B2%D1%81%D1%8F%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C%20%D0%B4%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B2%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F>. (дата звернення: 03.04.2023 р.)

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ЗРУШЕННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ СВІТОГОСПОДАРСЬКОГО РОЗВИТКУ

Микита Цихановський,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Глобалізація визначальним чином впливає на трансформацію базового елемента світової соціально-економічної системи – міжнародного ринку праці, змінюючи закономірності формування і розвитку останнього внаслідок зміни масштабів використання робочої сили та уніфікації вимог до характеристик праці у світовому масштабі.

Можна виділити такі напрями впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн [1, с. 43–44]:

– суттєві зміни масштабів та структури світової зайнятості (безперервна модернізація структури зайнятості при випереджальному зростанні частки зайнятих в сфері послуг);

– загальний та структурний дефіцит робочої сили в розвинутих країнах (розвинутих країнам для підтримки чисельності економічно активної частини населення необхідна суттєва компенсаторна нетто-імміграція);

– значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці на міжнародному ринку праці (внаслідок перенесення виробництва і робочих місць до країн з більш дешевою робочою силою);

– поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу, відбувається суттєве підвищення вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу (причому вимоги до якості робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, а й у сфері послуг);

– зростання мобільності робочої сили супроводжується інтенсифікацією процесів міжкраїнових переміщень робочої сили в межах світового господарства (відплив висококваліфікованої робочої сили з менш розвинутих країн);

– поглиблення поляризації у доходах працівників різних рівнів (найвищої управлінської ланки і рядових працівників компаній);

– відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження безробіття.

Одним з основних проявів впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн, що визначаються різними можливостями забезпечення потреб людини в

країнах, різних за економічним розвитком, виступає міжнародна міграція населення [1, с. 44]. Найбільш активно мігрують люди у працездатному віці, які мають досить високий рівень професійної кваліфікації.

Сучасний етап міжнародної міграції характеризується рядом особливостей:

– по-перше, значне і постійне збільшення масштабів міграції, залучення до даного процесу практично всіх континентів, а також збільшення терміну перебування мігрантів в країні зайнятості;

– по-друге, активізація міграції робочої сили з більш розвинутих країн до менш розвинутих країн. Прикладом можуть слугувати країни ОПЕК, нові індустріальні країни, до яких мігрувала і робоча сила з країн Західної Європи, США і Японії. Основними експортерами робочої сили з країн Західної Європи є Італія, Туреччина, Португалія, Іспанія, активізувався виїзд робочої сили з країн Східної Європи і колишнього СРСР [3, с. 55];

– по-третє, значне збільшення нелегальної міграції, пов'язаної з тенденцією збільшення частки тіньової економіки в світі.

Фактори міжнародної міграції робочої сили є пов'язаними з рівнем економічного розвитку окремих країн, станом міжнародної економіки, рівнем розвитку економічних зв'язків. Вплив здійснюють політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші чинники. Вирішального значення набувають економічні чинники, пов'язані з масштабами, темпами і структурою нагромадження капіталу, впливом НТР. Вони визначаються співвідношенням і потребами у факторах виробництва, рівнем зайнятості, напрямком й інтенсивністю взаємного переміщення факторів праці й капіталу, змінами в структурі виробничих потреб [2, с. 136].

З огляду на кардинальну реструктуризацію сучасного світоустрою, зростання ступеня впливу глобальних факторів на державно-управлінські системи, у тому числі й України, актуалізувалось завдання сформулювати новий порядок денний розвитку державного управління та прагматично визначити низку передумов адміністративної реформи. Крім того, напрацювання останніх десятиліть у світовій теорії і практиці модернізації державного управління серед інших дають нам такі ключові уроки:

- зміна бачення місця і ролі держави в системі суспільних відносин. На противагу ідеї «керівної» ролі держави як єдиного і незалежного центру ухвалення та реалізації владних рішень, державні інститути набувають статусу лише одного із суб'єктів (хоча можливо й найвпливовішого) суспільно-політичного процесу;

- встановлення прозорих партнерських відносин та інституційної взаємозалежності міжурядовими, приватними і громадськими структурами при виробленні політико-управлінських рішень щодо регулювання ринкового середовища та вирішення інших суспільно значущих проблем;

- досягнення ефективності та результативності роботи державних структур за рахунок запровадження ринкових конкурентних механізмів у публічному секторі;

- надання переваги непрямим способам та інструментам постачання суспільних товарів і послуг при виборі механізмів реалізації державної політики;

- визначення чіткого порядку передачі низки функцій і повноважень владі на місцевому і регіональному рівнях, підвищення статусу субнаціонального (проміжного) рівня управління, запровадження принципу субсидіарності;
- вироблення ефективного механізму взаємодії з транснаціональними урядовими та неурядовими організаціями, наднаціональними регіональними утвореннями під час ухвалення важливих політичних рішень.

Підсумовуючи викладене, зробимо наступні висновки. Глобалізаційні зрушення призвели до структурної трансформації владних систем і механізмів, виявили патології традиційної адміністративно-бюрократичної концепції державного управління. Тиск факторів глобалізації примушує уряди шукати альтернативні коди управлінської діяльності, адаптовані до якісно нового стану світосистеми. Відповіддю на сучасні виклики стала поява нових теоретичних і практичних моделей державного управління, зокрема «нового державного менеджменту», теорії «суспільно-політичних мереж» та концепції нового способу управління «врядування».

Список джерел

1. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Гайдаш О. С. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан – ЛТД», 2015. 240 с.
2. Липов В. В. Міжнародна економіка: світова економіка та міжнародні економічні відносини. Модуль 2. Міжнародні ринки та форми міжнародної економічної взаємодії. К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. 368 с.
3. Бунік Ю. О. Глобальні тенденції розвитку міжнародної кризової міграції в умовах геополітичної нестабільності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство* / голов. ред. М. М. Палінчак. Вип. 7. Ч. 1. С. 53–57. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2016.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Олександр ЧИСТЮХІН,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Економіка (Управління персоналом та економіка праці)»,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Світлана ЛАНСЬКА,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Глобалізація, як процес інтеграції та зближення економік та суспільств усього світу, має значний вплив на ринок праці. Зміни в торгівлі, технологіях та комунікаціях створюють нові можливості та виклики для робочої сили. Також глобалізаційні процеси можуть призводити до перенесення робочих місць з одних регіонів до інших через імпорт, експорт та інвестиції – це може мати як позитивні, так і негативні наслідки для зайнятості та безробіття. Крім того, глобалізація створює конкуренцію між працівниками з різних країн, що може впливати на рівень заробітної плати. Також має місце вплив на умови праці та стандарти соціального захисту.

Більш того, глобалізація впливає на географію праці, зміщуючи акценти виробництва та послуг від одних регіонів до інших, що може призводити до посилення міжнародних міграційних процесів, коли працівники шукають кращі кар'єрні можливості та економічну стабільність в інших країнах.

Однак процеси глобалізації можуть обумовлювати нерівномірний розподіл робочих місць між різними країнами та регіонами, що призводить до зростання нерівності та соціально-економічних викликів у країнах з обмеженими можливостями.

До основних чинників трансформації світового ринку праці належать:

1. Технологічний прогрес: стрімко розвиваються технологічні інновації, роботизація і штучний інтелект, що істотно перетворюють якість і кількість доступних робочих місць [1]

2. Глобалізація: зростання міжнародної торгівлі, інвестицій, міграції, глобальна конкуренція, перенесення виробництва та зміни в ланцюгах постачання суттєво змінюють шаблони зайнятості та заробітну плату.

3. Демографічні зміни: за винятком невеликої кількості регіонів населення світу старіє, спричиняючи тиск на бізнес, соціальні інститути та економіку. Збільшення тривалості життя впливає на бізнес-моделі, амбіції кваліфікованих співробітників і витрати на пенсійне забезпечення. Співробітники поважного віку будуть змушені освоювати нові навички та працювати довше. Брак робочої сили в умовах стрімко старіючих економік обумовлює гостру необхідність в автоматизації і підвищенні продуктивності. Зростає роль жінок в економіці та змінюються моделі дитинства, що визначає новий соціальний ландшафт [1].

4. Економічні трансформації: зміни в економічних моделях та структурі господарства, зокрема перехід до інформаційного суспільства, зміна промислової

бази та поява нових галузей можуть створювати нові можливості для зайнятості та вимагати нових кваліфікацій і навичок.

5. Соціально-економічні фактори: зміна підходів до роботи та балансу між роботою та особистим життям, зростання значення гнучкості робочого місця, самозайнятість та гіг-економіка є суттєвими трендами, що змінюють структуру зайнятості.

Важливо враховувати загальний вплив глобальних трансформаційних зрушень на суспільство, оскільки зміни світового ринку праці обумовлюватимуть посилення соціальної нерівності, можуть спричинити збільшення розриву між багатими та бідними шарами населення, сприяти зменшенню заробітної плати та зниженню рівня соціального захисту, призводити до зміни типів робочих місць та вимог до кваліфікацій. Зростання технологій, інновацій та глобальної конкуренції можуть вимагати нових навичок та знань у працівників, що формує виклики до системи освіти та навчання, а також до зайнятих, які потребують перекваліфікації та навчання протягом життя.

Трансформація ринку праці призводить до появи нових форм праці, таких як самозайнятість, фриланс та гіг-економіка, що обумовлює вплив на стандарти праці, права працівників та соціальний захист. Неформальна зайнятість та нестабільність робочих місць можуть створювати виклики для соціальної стабільності та соціальної захищеності [2, с. 36].

І найцікавіше – може впливати на географію праці та міграційні процеси. Економічні зміни, перенесення виробництва та потреба у кваліфікованій робочій силі можуть спричинити міграцію працівників та створювати міжнародні робочі потоки. Це має вплив на культурну, економічну та соціальну динаміку суспільства.

Трансформаційний вплив світового ринку праці на суспільство є складним та має багато аспектів. Розуміння цих впливів є важливим для формування політик та стратегій, спрямованих на забезпечення соціально-економічного розвитку, збалансованості та справедливості на ринку праці [3, с. 75]. Більш глибокий теоретичний аналіз впливу глобалізації на процеси ринку праці сприятиме розробці ефективних політик зайнятості на макrorівні та стратегій управління людськими ресурсами на мікрорівні, які передбачатимуть комплекс заходів щодо адаптації до змін, безперервного підвищення кваліфікації працівників, підтримки соціальної захищеності та створення сприятливих умов для зайнятості.

Список джерел

1. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова, 2020. URL : https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення: 11.04.2023).
2. Коваленко О. В. Глобалізація ринку праці: проблеми та перспективи для України. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Економіка*, 2015. 9(37). С. 35–41.
3. Ільєнко Ю. Ринок праці в умовах глобалізації економіки. *Економіка та держава*, (2016). № 6. С. 74–76.

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

*Владислав ЧУВАРДИНСЬКИЙ,
здобувач наукового ступеня доктора філософії,
Маріупольський державний університет (м. Київ)*

Зараз технології проникли у всі галузі нашого повсякденного життя, сьогодні жоден з нас не користується смартфонами та комп'ютерами. Більш того, цифрові рішення та продукти використовуються у державних органах влади та приватних компаніях. Спілкування, робота, відпочинок, навчання – кожен з цих процесів вимагає від нас використання нових технологій, що є надбанням нашої цивілізації, задля підвищення власної продуктивності або для отримання нових емоцій.

Не оминули новітні технології і трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником. На сучасному ринку праці все більш і більш актуальним постає питання впровадження штучного інтелекту (ШІ) для підвищення ефективності праці та зростання прибутковості бізнесу. Сьогодні багато експертів остерігаються, що ця технологія може суттєво вплинути на процеси найму, вимагаючи від працівників освоєння нових навичок та навіть повністю замінюючи людей у певних професіях. Думки про шкоду технологічних новацій для найманих працівників також дотримується видатний американський економіст Джозеф Стігліц, володар Нобелівської Премії 2001 року – представник нової кейнсіанської економічної школи [3].

Передусім слід навести визначення технології штучного інтелекту, охарактеризувати можливі сфери його використання. Охарактеризувати рівень впливу даної технології на рівень заробітної платні, а також ідентифікувати потенційні переваги та недоліки від впровадження даної технології на локальний та міжнародний ринки праці.

Штучний інтелект (ШІ або AI – Artificial Intelligence) - це галузь комп'ютерних наук, яка зосереджена на створенні програм та алгоритмів, що дають комп'ютерам здатність виконувати завдання, які зазвичай потребують людського інтелекту. Серед основних його завдань - розуміння мови, розпізнавання образів, прийняття рішень та навіть самоорганізація. При цьому, основна ідея штучного інтелекту полягає в тому, що комп'ютери можуть навчитись «розуміти» та «навчатись» на основі великої кількості даних та виконувати завдання з рівнем точності, що порівнюється з рівнем людської експертності [4].

Технологія штучного інтелекту може мати досить широке застосування у різних галузях, серед яких медицина, фінансовий сектор, страхування, транспорт, виробництво, енергетика, електронна комерція, освіта та багато інших секторів економіки. Використання даної технології дає можливість автоматизувати багато рутинних та механічних процесів, що призведе до підвищення продуктивності

праці найманих працівників, через зосередження уваги на виконанні творчих та стратегічних завдань [1, с. 30–36].

Впровадження технології штучного інтелекту для автоматизації робочих процесів у виробництві або інших сферах життєдіяльності людини може призвести до збільшення попиту на працівників, що мають компетенції у впровадженні та підтримці даної технології. Дана категорія працівників має унікальні навички та кваліфікації, які є необхідними для створення нових цифрових рішень та продуктів. Саме тому, така категорія працівників буде отримувати додаткову грошову винагороду як на локальному, так і на міжнародному ринках праці. Інша категорія робітників, котрі будуть здатні адаптуватись до нових вимог ринку праці, використовуючи нові технології у своїх повсякденних робочих процесах також будуть мати змогу підвищити свій рівень оплати своєї праці. І третя категорія робочої сили, що не буде в змозі адаптуватись до нових викликів цифрової ери технологій та має низьку продуктивність праці, буде змушена проходити курси підвищення своєї кваліфікації, запропонованими роботодавцями або місцевими органами влади. В момент професійного навчання, дані працівники будуть тимчасово втрачати додатковий приріст ринкової заробітної платні на ринку праці, що було спричинено недостатнім рівнем їхніх компетенцій по роботі з інноваційними технологіями [2].

Варто також зазначити, що впровадження технології штучного інтелекту може мати як переваги так і суттєві обмеження для кожного окремого підприємства, а також для ринку праці загалом. Серед основних переваг від впровадження технології штучного інтелекту можна навести підвищення ефективності праці, створення додаткових робочих місць, а також зменшення людських помилок при виконанні монотонних та ручних робочих процесів. Не зважаючи на всі перераховані переваги, можуть також відбутись і зворотні процеси, де будуть мати місце вивільнення частини робочої сили з трудових процесів, зростання нерівності у розподілі доходів поміж різних секторів економіки, а також ризику цифрової та фінансової безпеки (викрадення особистих даних та коштів за допомогою інноваційних технологій) [1, с. 30–36].

Як висновок можна одностайно стверджувати, що впровадження та використання інноваційних технологій, серед яких зараз технологія штучного інтелекту є найбільш цитована у суспільстві, потребує чітких державних регламентів та правил. Котрі необхідні за дотриманням етичних та гендерних прав серед найманих працівників, а також громадян у багатьох країнах світу.

Список джерел

1. Chhaya Ku., Khanzode A., Dr. Ravindra D. Sarode, Advantages and disadvantages of artificial intelligence and machine learning: a literature review. *International Journal of Library & Information Science (IJLIS)*, 2020. Volume 9, Issue 1, January-April 2020.
2. Felten E. *The Effect of Artificial Intelligence on Human Labor: An Ability-Based*. New York: Academy of Management, No. 1, 2019
3. Korinek A. and Stiglitz, J. E., 2019. Artificial intelligence and its implications for income distribution and unemployment. In Agrawal, A., Gans, J., and Goldfarb, A., editors, *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*. NBER and University of Chicago Press.
4. IBM article. What is artificial intelligence (AI)? URL: <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence> (Accessed 10 April 2023).

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України:

збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції

(за результатами Всеукраїнської науково-практичної конференції

27 квітня 2023 року, м. Київ)

Загальна редакція : С. П. Калініна

Комп'ютерна верстка:

Світлана Ланська, Тетяна Алімова