

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

ISSN 2521-6651

РЕДКОЛЕГІЯ ЖУРНАЛУ

УДК 331.5

4(60)/2019

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ
ЖУРНАЛ

Заснований
у квітні 2002 року

Видається
чотири рази на рік

Засновник і видавець –
**Інститут підготовки
кадрів державної служби
зайнятості України**

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту
підготовки кадрів державної
служби зайнятості України
(протокол № 11 (152)
від 23.12.2019)*

Гришнова О.А., головний редактор, д.е.н., проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Лутай Л.А., заступник головного редактора, д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дон В.А., відповідальний секретар редакційної колегії, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Члени редколегії:

Брінцева О.Г., к.е.н., доцент, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Войтович Р.В., д.н. з держ.упр., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дейч М.С., д.е.н., доцент, Вінницький кооперативний інститут

Загорський В.С., д.е.н., чл.-кор НАН України, Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України

Каленюк І.С., д.е.н., проф., директор Науково-дослідного інституту економічного розвитку ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Калініна С.П., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Кожем’якіна С.М., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колесник І.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колот А.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Костишина Т.А., д.е.н., проф., Полтавський університет економіки та торгівлі

Кравченко І.С., д.е.н., проф., Університет банківської справи НБ України

Лібанова Е.М., д.е.н., академік НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Лутай Л.А., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Малиновська О.А., д.н. з держ.упр., Національний інститут стратегічних досліджень

Маршавін Ю.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Мельник В.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Міщук Г.Ю., д.е.н., проф., Національний університет водного господарства та природокористування

Надрага В.І., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Внесено:

- до переліку наукових фахових видань України з економічних наук (наказ МОН України від 13.07.2015 р. № 747)
- до системи “Бібліометрика української науки”

Опубліковані статті пройшли рецензування

Новікова О.Ф., д.е.н., проф., Інститут економіки промисловості НАН України

Петрова І.Л., д.е.н., проф., Університет економіки і права “КРОК”

Пріб К.А., д.е.н., проф., Національний університет “Києво-Могилянська академія”

Проданова Л.В., д.е.н., Черкаський державний технологічний університет

Руженський М.М., д.е.н., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Садова У.Я., д.е.н., проф., Національний університет “Львівська політехніка”

Федоренко В.Г., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Харазішвілі Ю.М., д.е.н., с.н.с., Інститут економіки промисловості НАН України

Черкасов А.В., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Шаульська Л.В., д.е.н., проф., Донецький національний університет

Dr Vasyl Lopukh, Full member of The Shevchenko Scientific Society Administrative Director (of The Shevchenko Scientific Society in USA)

Dr Natia Tsiklashvili, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Assoc. Prof. Dr Badri Gechbaia, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Dr hab. Hrof Yuriy Bilan, University of Szczecin, Faculty of Economics Science and Management, Microeconomics Departmen, Poland

Dr Antonina Djakona, Riga Information Systems Management Institute (ISMA), Latvia

Dr. Margarita Shalenko, QKA, Compliance Specialist at Retirement Partners. Denver, USA

Prof. David Lewin, is the Neil H. Jacoby professor of management, human resources, and organizational behavior at the UCLA Anderson School of Management, USA

У журналі публікуються результати наукових досліджень у сферах економіки й соціальної роботи, соціології і психології праці та зайнятості, висвітлюються актуальні питання державної соціальної політики, проблеми розвитку ринку праці й підвищення соціальних стандартів, удосконалення підготовки персоналу.

Приділяється особлива увага оприлюдненню новітніх підходів у діяльності базових та регіональних центрів зайнятості щодо соціальних послуг населенню.

Призначений для науковців у галузях економіки, соціології, демографії, психології, практичних працівників державної служби зайнятості, представників державних органів і громадських організацій, профспілок, які розв’язують проблеми працевлаштування й соціального захисту населення від безробіття, роботодавців, працівників приватних кадрових агентств.

ЗМІСТ

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

<i>Домуз О. О., Шурпа С. Я.</i> Вплив факторів зовнішнього середовища на розвиток нестандартних форм зайнятості у банківському секторі за сучасних умов	5
<i>Тахтарова К. А., Лелюк О. Ю.</i> Макроекономічні передумови трансформації корпоративних стратегій управління людськими ресурсами в умовах кризи	13

НОВА ЕКОНОМІКА І ЗМІНИ У СВІТІ ПРАЦІ

<i>Кузнецова Н. Б.</i> Вплив цифровізації на трансформацію праці та сектор креативної економіки	20
---	----

ГЛОБАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

<i>Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Кушнарченко О. П.</i> Деякі аспекти впливу глобалізації на трансформацію трудових ресурсів світової економіки	31
--	----

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

<i>Калініна С. П., Кушнарченко О. П.</i> До питання про працевлаштування осіб з інвалідністю в системі соціальної політики держави	37
<i>Махсма М. Б.</i> Розвиток системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки України.....	44

СОЦІОЛОГІЯ І ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ

<i>Ковбаско О. М., Калюжна Є. М.</i> Фасилітативна взаємодія в клієнтоорієнтованій діяльності фахівців державної служби зайнятості	51
--	----

НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

<i>Перевозова І. В., Гречаник Н. Ю.</i> Теоретичні підходи до етапів управління організаційною культурою підприємства при її модернізації.....	57
--	----

ПРОГРЕСИВНИЙ ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

<i>Вергун В. А., Приятельчук А. О.</i> До питання щодо трудових ресурсів національних економік: досвід скандинавських країн	62
---	----

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ

<i>Міщенко С. О.</i> До питання регулювання ринку праці: багаторівневий підхід.....	71
<i>Пророк В. В.</i> Система органів державного корпоративного управління	80

CONTENT

CURRENT TRENDS OF THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT ISSUES IN UKRAINE

- O. Domuz, S. Shurpa.* Influence of external factors on the development of non-standard forms of employment in the banking sector under modern conditions..... 5
- C. Takhtarova, O. Leliuk.* Macroeconomic prerequisites for the transformation of corporate strategies for human resources management in a crisis 13

NEW ECONOMY AND CHANGES IN THE WORLD OF WORK

- N. Kuznetsova.* The influence of digitalization on labour transformation and creative economy sector 20

GLOBAL LABOR MARKET AND LABOR MIGRATION

- L. Mykhailyshyn, Yu. Korovchuk, O. Kushnarenko.* Some Aspects the Impact of Globalization on the Transformation of Labor Resource Supply of World Economy 31

STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

- S. Kalinina, O. Kushnarenko.* To the question on employment of persons with disabilities in the state social policy system..... 37
- M. Makhsma.* Development of the socio-labor relations system in the agrarian sector of the economy of Ukraine 44

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF OCCUPATIONS AND EMPLOYMENT

- O. Kovbasko, Ye. Kalyuzhna.* Facilitative interaction in customer-oriented activities of special employment service professionals..... 51

NEW TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

- I. Perevozova, N. Grechanik.* Theoretical approaches to the stages of managing the organizational culture of the enterprise in its modernization..... 57

PROGRESSIVE FOREIGN EXPERIENCE IN THE REGULATION OF EMPLOYMENT

- V. Vergun, A. Priatelchuk.* On the issue of national economies labor resources: the experience of the Nordic countries 62

STUDIES OF YOUNG SCIENTISTS

- S. Mishchenko.* On Labor Market Regulation: a Multi-level Approach..... 71
- V. Prorok.* State corporate management system 80

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5

Домуз Олена Олександрівна,

аспірант, ДВНЗ «Університет банківської справи»;

Шурпа Світлана Ярославівна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника"

ВПЛИВ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА РОЗВИТОК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ У БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

За результатами проведеного дослідження охарактеризовано вплив сучасних факторів зовнішнього середовища на розвиток нестандартних форм зайнятості у вітчизняному банківському секторі та побудовану систему їх взаємодії. На основі аналізу груп традиційних факторів, до яких відносяться економічні, політичні, правові, техніко-технологічні й соціальні, визначено форму впливу (позитивна, негативна, ситуативна) кожного з них на зайнятість у вітчизняному банківському секторі; у відповідності з поглядами різних вчених досліджено та систематизовано види дистанційної роботи, які є найбільш поширеними за сучасних умов. До них відносяться: дистанційна зайнятість, надомна робота, позаштатна дистанційна робота, мобільна дистанційна робота, робота на спеціальних робочих місцях. Проведено аналіз зайнятості у банківському секторі під впливом світової фінансової кризи та коронавірусу, результати якого засвідчили значне скорочення кількості персоналу у банківській системі та ускладнення процесів трансформації зайнятості, що також спричинило зростання рівня безробіття у даному секторі. У межах банківської системи проаналізовано особливості переходу від переважно типової форми зайнятості, що передбачала укладання безстрокового трудового договору, до нетипових форм зайнятості. Досліджено позитивний вплив цифровізації економіки на структуру та форми зайнятості в банківській сфері, що зумовлено активним розвитком інформаційно-комп'ютерних технологій і доступністю Інтернету. Це сприяло переміщенню значної кількості робочих місць за межі фізичних офісних і виробничих приміщень та переходу до широкого використання дистанційної форми зайнятості.

Ключові слова: зайнятість, нестандартні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, банківський сектор, фактори зовнішнього середовища, цифровізація, необанк.

Постановка проблеми. Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення, у тому числі в банківському секторі, належать до соціально-економічних параметрів, що визначним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. Однак, для того, щоб суб'єкти фінансового ринку бути успішними і конкурентоспроможними, їм необхідно не лише мати у розпорядженні потужний людський капітал у вигляді високоосвічених, кваліфікованих та креативних працівників, але й відповідати сучасним глобальним тенденціям, які стосуються не лише впровадження передових технологій і цифровізації економічної діяльнос-

ті, а й зачіпають усі сфери діяльності банківської системи, починаючи від аналізу загальної системи управління банком і закінчуючи функціями та обов'язками кожного окремого працівника. Виконання цього завдання зумовлює трансформацію традиційних бізнес-моделей діяльності фінансових установ і зміну системи управління та удосконалення форм зайнятості в організації відповідно до викликів сучасного світу.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичну основу досліджень наукових проблем, пов'язаних із зайнятістю населення, становили роботи таких відомих економістів, як Л. Вальрас, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт, Дж. М. Кейнс, П. Р. Кругман,

Т. Мальтус, А. Маршалл, Дж. Ст. Мілль, Ж.-Б. Сей, А. Сміт, Д. Рікардо, А. Філіпс, М. Фрідмен та ін. За сучасних умов вивченню різних аспектів зайнятості також присвячено значну кількість робіт, зокрема таких вітчизняних вчених як: Н. А. Азьмук, В.В. Близнюк, Т.О. Галайда, О.А. Грішнова, У.Є. Гузар, Л.П. Давидюк, А.М. Колот, І.С. Кравченко, Е. М. Лібанова, Л. В. Лісогор, М.В. Луцик, О. В. Макарова, І.Л. Петрова, Н.Б. Теницька, Н.В. Черногорська та інших.

Значний внесок у дослідження питань трансформації зайнятості в контексті необхідності розвитку нетрадиційних форм зайнятості зроблено у працях О. А. Грішнкової та Н. А. Азьмук [4]. Основну увагу вчені приділяють пошуку оптимальних форм раціонального використання людського капіталу з метою підвищення його гнучкості, мобільності та адаптивності, стверджуючи, що цього неможливо досягти, застосовуючи виключно традиційні форми зайнятості.

Водночас, Н. А. Азьмук [1] приділяє значну увагу сучасним тенденціям використання цифрових технологій як у виробництві, так і у сфері послуг. Даний фактор змінює процес праці, трансформує соціально-трудові відносини і, як результат, сприяє розвитку цифрової зайнятості. Відповідно до цього вченою пропонується система заходів регулювання ринку праці та адаптації зайнятості в різних сферах до умов цифрової економіки, однак специфіка зайнятості у банківській сфері та особливості впливу інших факторів, окрім цифровізації, на трансформацію форм зайнятості у банківських установах на даному етапі вченою досліджено не було.

Л. П. Давидюк [6] вивчає зв'язок між розвитком нестандартних форм зайнятості у світі та наслідками трансформації міжнародного ринку праці. Вона наголошує, що нестандартна зайнятість за сучасних умов є певним важелем для вирішення тих проблем зайнятості, які вже неможливо розв'язати, застосовуючи типові форми зайнятості в різних сферах економіки, оскільки має такі переваги як гнучкість, адаптивність до змін у способах виробництва і технологіях. Однак, даний аспект питання вченою розглядається дещо відокремлено від факторів, які спричиняють процес трансформації форм зайнятості на сьогодні, тому дослідження у даному напрямі також потребують поглибленого аналізу.

Наукові праці У. Є. Гузар та М. В. Луцик [5] також присвячені вивченню нестандартних форм зайнятості, але основна увага в них спрямована на класифікацію нестандартних форм зайнятос-

ті, визначення їх переваг і недоліків, перспективи розвитку за сучасних умов.

Т. О. Галайда, Н. Б. Теницька, Н. В. Черногорська [2] у своїх роботах розширюють спектр аналізу сучасних проблем і перспектив розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні за рахунок проведення досліджень в умовах інноваційної моделі економіки та з урахуванням специфіки бізнесу й ефективності економічної діяльності підприємств. Проте трансформація зайнятості виробничих підприємств зумовлена не ідентичними факторами, порівняно зі сферою банківських послуг, що потребує більш комплексного підходу та врахування специфіки сфери послуг за сучасних умов.

Таким чином, незважаючи на значну кількість робіт щодо вивчення сутності та форм зайнятості на вітчизняних ринках праці, таких, які б стосувалися дослідження факторів, що впливають на процес трансформації зайнятості у банківському секторі, практично немає.

Метою статті є визначення впливу сучасних факторів зовнішнього середовища на трансформацію зайнятості у вітчизняному банківському секторі.

Виклад основного матеріалу. Як показують результати досліджень, сьогодні вітчизняному швидко зростаючому сектору банківських послуг потрібні працівники, які працюють у гнучкому часовому режимі за межами передбачених законодавством норм; володіють високою мобільністю; мають високий рівень кваліфікації та поєднують у собі функції підприємця та виконавця. Таким характеристикам працівника повинна відповідати певна форма зайнятості, яка буде нестандартною та гнучкою, акумулювати у собі вплив значної кількості чинників ринку праці та інших проявів впливу мінливої соціально-економічної ситуації в Україні.

Виходячи з цього, серед інструментів регулювання зайнятості, у тому числі в банківському секторі, найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на інноваційні форми зайнятості, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту й пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців.

Як бачимо, найсуттєвіші зміни у нашому житті, швидкість і глибина яких набули небаченого раніше масштабу, сьогодні відбуваються саме у соціально-трудоій сфері та охоплюють інтереси всіх учасників соціально-трудоих відносин [3, с. 79].

На нашу думку, сьогодні слід відійти від стереотипу сприйняття нестандартних форм зайнятості як «неповноцінних», оскільки за умов цифровізації світової економіки сучасний банківський працівник може вміло поєднувати різні форми зайнятості в різні періоди та з урахуванням різних факторів впливу. Як підтвердження, охарактеризуємо вплив сучасних факторів зовнішнього середовища на розвиток нестандартних форм зайнятості у вітчизняному банківському секторі (рис. 1).

Отже, протягом останніх років, з метою скорочення витрат на утримання персоналу, вітчизняні банки почали використовувати нетипові форми зайнятості, а найбільш популярними стали різні форми дистанційної роботи. Щодо класифікації дистанційної роботи застосуємо класифікацію О. Гулевич [6, с. 226], що враховує такі аспекти, як використання телекомунікаційних технологій і типи робочих місць. Відповідно до класифікації вченої виділяють такі види дистанційної роботи:

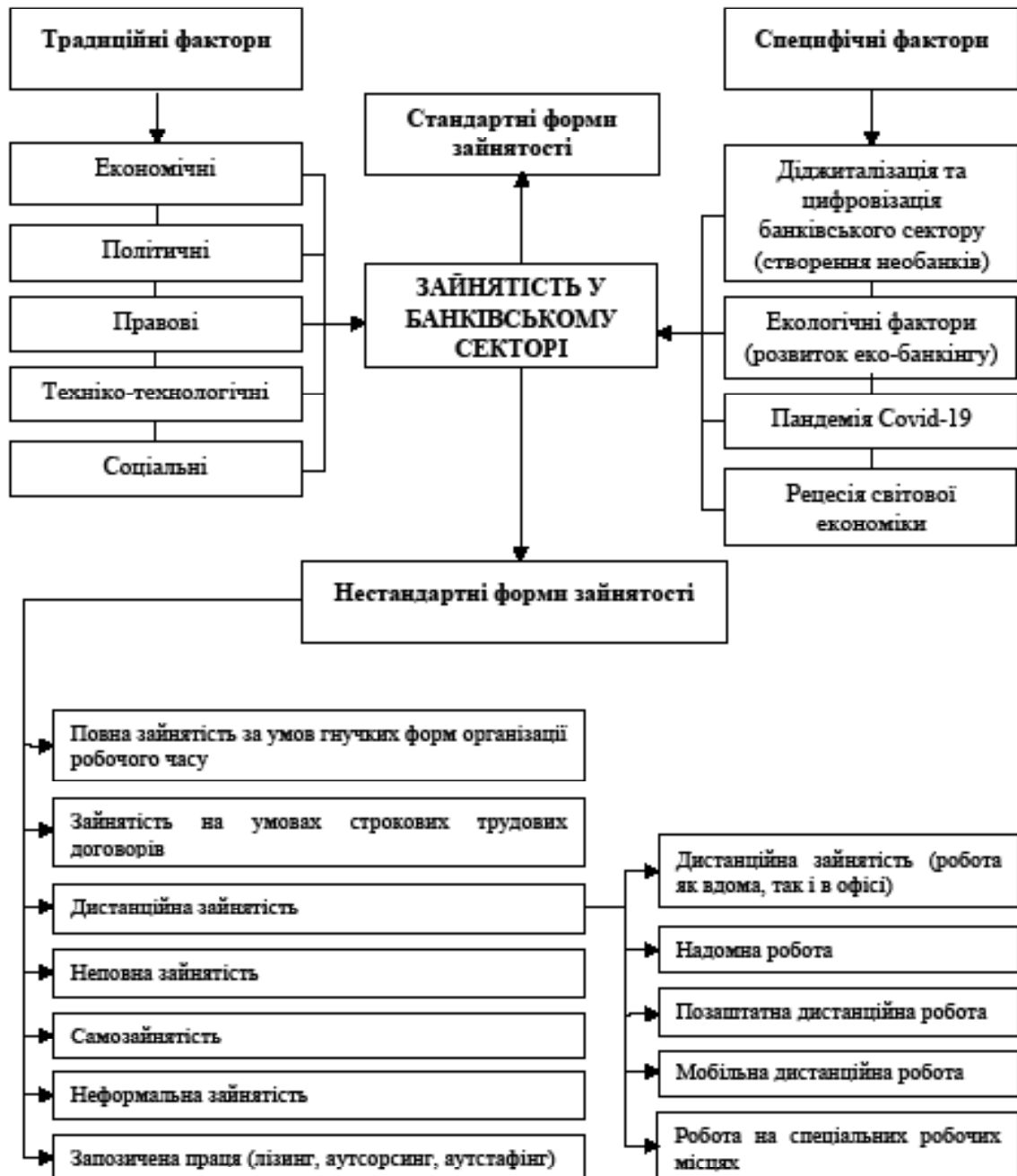


Рис. 1. Система впливу сучасних факторів зовнішнього середовища на розвиток нестандартних форм зайнятості у вітчизняному банківському секторі

Джерело: розроблено автором з використанням джерел [5, с. 469; 7, с. 32].

– дистанційна зайнятість, що передбачає роботу як вдома, так і в офісі: даний вид зайнятості застосовується в банках переважно для висококваліфікованого персоналу, що знатний до самоорганізації, креативності та користується довірою у роботодавця. Зазвичай на роботу вдома відводиться більша частина часу (наприклад, працівники підрозділу ІТ банку);

– надомна робота – передбачає виконання сукупності одноманітних операцій, які не вимагають наявності у їх виконавця високої кваліфікації та особливих знань та умінь (у банку це працівники, що займаються підготовкою відправлень клієнтам);

– позаштатна дистанційна робота – це робота, яка здійснюється позаштатними працівниками вдома на підставі договору з роботодавцем (до таких функцій працівників в банку належить збір інформації щодо простроченої заборгованості);

– мобільна дистанційна робота – робота, що пов’язана із застосуванням нових видів технологій. Комунікація працівників із клієнтами відбувається за допомогою комп’ютерної техніки, у результаті чого клієнт отримує необхідну йому послугу у безконтактному режимі (у банку ці функції виконують мобільні агенти – продавці банківських продуктів, оператори гарячих ліній);

– робота на спеціальних робочих місцях – передбачає роботу в колективі однодумців, що значно підвищує її продуктивність, спеціально для цього роботодавець має надати та обладнати спеціальні приміщення, які будуть забезпечені телекомунікаційним зв’язком (у банку це може бути програміст, дизайнер, маркетолог).

З метою визначення форми впливу (позитивна, негативна, ситуаційна) традиційних факторів на зайнятість у вітчизняному банківському секторі за сучасних умов проаналізуємо групи факторів, представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Аналіз впливу традиційних факторів на зайнятість у вітчизняному банківському секторі за сучасних умов

№ з/п	Типи факторів	Позитивний вплив	Негативний вплив	Ситуаційний вплив
1	Економічні	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення попиту на послуги банку; – розширення асортименту продуктів та послуг банків; – порівняно високий рівень оплати праці зайнятих у банківській сфері; – загальна тенденція до зростання самозайнятості та неформальної зайнятості в країні 	<ul style="list-style-type: none"> – валютні коливання; – зростання темпів інфляції; – фінансова криза вітчизняної економіки; – зниження інвестиційної привабливості України; – трансформація форм власності у банківському секторі (зосередження більше 50% акцій в «руках» одного власника); – зниження кількості економічно-активного населення 	<ul style="list-style-type: none"> – зміна рівня доходів населення; – зниження вартості послуг банку
2	Політичні	<ul style="list-style-type: none"> – тип грошово-кредитної політики держави; – державне стимулювання розвитку банківського сектору 	<ul style="list-style-type: none"> – зростання тиску владних структур на банківську систему; – зростання соціально-політичної нестабільності в країні 	<ul style="list-style-type: none"> – зміна політичної влади
3	Правові	<ul style="list-style-type: none"> – підтримка банків на законодавчому рівні; – захист та стимулювання нових форм банків та банківських послуг; – розробка системи пільгового стимулювання створення цифрових робочих місць 	<ul style="list-style-type: none"> – діяльність органів контролю та надзору (штрафні санкції); – нові вимоги щодо обслуговування клієнтів, вкладів, використання конфіденційної інформації тощо; – відсутність механізмів правового регулювання політики КСВ у банках (зокрема дотримання корпоративної етики) 	<ul style="list-style-type: none"> – зміна законодавства у банківській сфері

4	Техніко-технологічні	<ul style="list-style-type: none"> – поява нових сучасних технологій, що забезпечують прискорення та полегшення роботи працівників банку; – сприяння інноваційному розвитку банківської системи; – поява нових професій, а отже, і вакансій, необхідних для обслуговування інноваційних напрямів діяльності банку 	<ul style="list-style-type: none"> – швидке старіння техніки для обслуговування банківських установ; – низький рівень впровадження та адаптації серед персоналу інноваційних банківських продуктів; – скорочення кількості посад, які вимагають безпосереднього фізичного контакту з клієнтом; – обмеження можливостей праці для старших вікових груп працівників, не здатних швидко перейти від традиційних до цифрових способів ведення діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> – поява онлайн-банків (введення нових дистанційних послуг)
5	Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> – зростання професійно-кваліфікаційних характеристик працівників банківської сфери; – широкий вибір можливостей отримання відповідної освіти за напрямом діяльності у банківській сфері 	<ul style="list-style-type: none"> – низька ефективність програм навчання актуальним навичкам; – недосконалість системи забезпечення охорони здоров'я та соціального захисту працівників банку; – погіршення психоемоційних характеристик працівників банку, зумовлене високим рівнем стресовості праці 	<ul style="list-style-type: none"> – можливість вільного переміщення праці та людського капіталу на ринку банківських послуг

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень.

Однак, діяльність вітчизняних банків на сьогодні зумовлена впливом не лише традиційних факторів зовнішнього середовища, що передбачає необхідність виокремлення специфічної групи факторів, притаманних ринку праці та економіці країни лише за конкретних сучасних умов. До них відносяться: рецесія світової економіки; пандемія Covid-19, діджиталізація та цифровізація банківського сектору (створення необанків); екологічні фактори (розвиток еко-банкінгу).

Найбільш чутливою до впливу фактору рецесії в економіці є саме банківська система держави. Фінансова криза у 2008 та 2014 роках призвела до скорочення кількості приватних банків на вітчизняному ринку та збільшення концентрації банківського сектору за всіма ключовими показниками. Як результат, змінилася структура українського банківського сектору, посилились позиції державних банків, що не могло не позначитись на структурі зайнятості у даній сфері (таблиця 2).

Аналіз кількості штатних працівників у післякризовий період показав, що чисельність персоналу в банківській сфері скоротилася майже вдвічі – з 246,5 тис. осіб на початку 2014 року до 133 тис. осіб на початок 2020 року. Основною причиною скорочення зайнятих у банківській сфері, як вже зазначалося, стало зменшення кількості банків з приватним капіталом, які в період кризи вийшли з ринку.

За результатами проведених нами досліджень, було встановлено, що у докризовий період у банківському секторі застосовувалась переважно типова форма зайнятості, що передбачала укладання безстрокового трудового договору з працівником у режимі нормальної тривалості робочого дня. Але необхідність скорочення витрат на утримання персоналу, що співпала із впливом комплексу інших факторів зовнішнього середовища, стала стимулом для поступового переходу вітчизняних банків до використання нетипових форм зайнятості, найпопулярнішими серед яких стали різні форми дистанційної роботи.

Проте фінансова криза стала не єдиною причиною трансформації форм зайнятості та зменшення кількості працюючих осіб у банківському секторі. Значний вплив на зміну структури та форм зайнятості у банківських установах спричинила пандемія COVID – 19. Під її впливом було впроваджено ряд вимушених заходів, рекомендованих Національним банком України, які сприяли переходу до нових форм зайнятості у банківському секторі. Серед них: забезпечення можливості дистанційної роботи персоналу на тих ланках операційного процесу, де це можливо; впровадження чіткого графіка роботи банківських відділень з обов'язковими перервами протягом дня на дезінфекцію та провітрювання тощо [9].

Динаміка чисельності банків та їхніх працівників в Україні у 2008-2020 рр.

Роки	Кількість діючих банків	З них з іноземним капіталом	У т.ч. зі 100% іноземним капіталом	Кількість структурних підрозділів банків	Кількість штатних працівників, тис. осіб
2008	175	47	17	21 089	279,8
2009	184	53	17	22 974	241
2010	182	51	18	20 777	219,7
2011	176	55	20	19 449	221,2
2012	176	53	22	20 257	218,9
2013	176	53	22	19 632	246,5
2014	180	49	19	19 290	194,4
2015	163	51	19	15 082	149,7
2016	117	41	17	11 871	140,1
2017	96	38	17	10 316	135,4
2018	82	38	18	9 489	133,1
2019	77	37	23	8 509	133,0
2020	75	35	23	8 002	-

Джерело: побудовано автором з використанням джерел [9].

Таким чином, банківському сектору необхідно було у стислі терміни перебудувати внутрішні процеси, організувати дистанційну роботу персоналу та забезпечити безперервність діяльності, що передбачена Положенням про плани відновлення діяльності банків України та банківських груп, затвердженим постановою Правління від 18.07.2019 року № 95 [10].

Специфіка в організації роботи банківського сектору спричинила необхідність перебудови та трансформації системи зайнятості у банківських установах країни. Так, необхідність збереження банківської і комерційної таємниці, наявність визначених вимог щодо організації дистанційної роботи, зокрема, існування ділянок операційних процесів, де застосування віддаленої праці є неможливим (порушення нормативних вимог Національного банку України в сфері інформаційної безпеки), ускладнила процес трансформації зайнятості, що також спричинило зростання рівня безробіття у даному секторі.

Отже, поспішна трансформація системи зайнятості у банківському секторі через пандемію викликала також і хвилю звільнень. Специфіка «коронакризи» порівняно з традиційною кризою проявилася безпосередньо на структурі зайнятих, тобто тих, хто втратив роботу. Якщо зазвичай зростання безробіття більше відчують на собі працівники промисловості, то за умов пандемії значно уразливішими виявилися працівники сфери послуг та зайняті у малому та середньому

бізнесі. Структурні зміни внаслідок самої кризи суттєво підвищили вартість створення нових робочих місць у всіх секторах економіки.

Як наголошує Крістофер Ерцег: «працівники неохоче повертаються на ринок праці після кризи та звільнення. Тобто криза під час пандемії стимулювала вихід працівників із робочої сили. Більшість людей у США, що втратили роботу через коронакризу, не намагаються знайти роботу знову. Значна їх частина передчасно вийшли на пенсію», а кількість запитів на сайтах пошуку вакансій знизилася на 30%» [12].

Поряд із негативними тенденціями впливу світової кризи та пандемії на структуру та форми зайнятості в банківській сфері, активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій і доступність Інтернету призводить до переміщення певної кількості робочих місць за виробничі та офісні приміщення і до широкого використання дистанційної форми зайнятості [4, с. 91].

Цифровий банкінг за сучасних умов поступово замінює традиційний. Десять років тому в США вперше запрацював так званий «банк без відділень» Ally, а у 2017 році в Україні з'явився тренд під назвою «Monobank», що позиціонував себе як «банк без відділень», тобто фізично являв собою лише мобільний додаток, за допомогою якого клієнт отримував фактично весь комплекс операцій, які надавалися на той час у звичайних банках.

Подальша цифровізація банківської системи України спричинила зростання рівня зай-

нятості серед осіб з вищою освітою та появу нових вимог до освітнього рівня працівників. Це було зумовлено використанням складних інформаційно-комп'ютерних технологій та створенням дистанційних цифрових робочих місць. Як результат, поступово починають зникати професії, що виконують посередницькі функції (зокрема банківський працівник). Вони будуть замінюватись на сучасні комп'ютерні технології, такі як: банківські термінали, електронні банкінги, електронні платіжні системи тощо. За таких тенденцій характерним стає спрощення комунікацій як усередині банку, так і ззовні; використання дистанційної зайнятості; налагодження віртуальної співпраці. Внаслідок збільшення рівня інтелектуалізації праці працівник стає власником найбільш важливого засобу виробництва, а саме свого інтелектуального капіталу. Це стимулює широке використання форм нестандартної зайнятості: в розвинених країнах близько 1/3 зайнятих використовують названі форми зайнятості. Найбільш поширеними серед них є: тимчасова (за контрактами) самозайнятість, неповна і дистанційна зайнятість. Зауважимо, що кілька видів зайнятості можуть використовуватись однією особою одночасно [1, с. 117].

Висновки. Таким чином, за сучасних умов відбувається перехід на якісно новий рівень розвитку людства. Більшість процесів в економічній діяльності підприємств та організацій, як у нашій країні, так і у світі загалом, сьогодні реалізуються за допомогою цифровізації, втрачаючи при цьому свою фізичну складову, що позитивно впливає як на саму людину, так і на навколишнє середовище. При цьому швидка зміна цифрових технологій, розвиток небанківських сервісів та екосистем у світі сприяють поширенню у банківській системі України нових форм та видів віддаленого обслуговування клієнтів. Це приводить до змін у змісті, структурі та формах зайнятості і стає стимулом до інтенсивного розвитку нестандартних форм зайнятості у вітчизняному банківському секторі. На жаль, не лише технічний прогрес став причиною того, що більше 50% усіх процесів життєдіяльності людини у фінансовій, соціально-економічній і побутовій сферах зараз відбуваються у «віртуальному просторі».

Світова економічна криза та пандемія, наслідки якої відобразилися, передусім, на працівниках фінансового сектору економіки, спричинивши втрату роботи частини персоналу, показали, що банківська система України виявилася не готовою до нових вимог праці і не всі сфери роботи банків є ефективними, а більшість процесів, що виконуються банківськими працівниками, вимагають удосконалення й перегляду у відповідності

з нормами сучасності. У ситуації, коли через пандемію виникла необхідність термінового закриття офісів з метою зменшення кількості контактів між співробітниками і клієнтами для захисту їх здоров'я, найбільш помітними стали помилки у побудові та функціонуванні системи зайнятості банківської сфери. Тому за сучасних умов перехід до нових нетрадиційних форм зайнятості та використання нових методів праці, здатних підвищити її продуктивність та зменшити затрати часу, є необхідною умовою ефективного розвитку та зростання зайнятості в Україні.

Список використаних джерел

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ: Знання. 2019. 335 с.
2. Галайда Т. О. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні / Т. О. Галайда, Н. Б. Теницька, Н. В. Черногорська. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 3(1). С. 66-73.
3. Грішнова О. Підвищення продуктивності праці – головна конкурентна перевага сучасного підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету: зб. наук. праць*. Одеса: Одеський національний економічний університет. 2018. № 11(263). С. 67-83.
4. Грішнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Грішнова, Н. А. Азьмук. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1. С. 85-96.
5. Гузар У. С. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства / У. С. Гузар, М. В. Луцик. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 1. С. 467-476.
6. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10-15.
7. Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка». 2015. Том 20. С. 30-34.
8. Карюк В. І. Аналіз факторів впливу на рівень безробіття в Україні за сучасних умов / В. І. Карюк, Г. В. Білокур. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2018. Вип. 4. С. 94-102.
9. Основні показники діяльності банків / Національний банк України. 2020. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist/data-supervision#5>
10. Про затвердження Положення про плани відновлення діяльності банків України та банківських груп / Редакція від 07.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0095500-19#Text>

11. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк. НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Електрон. дані. К., 2018. 356 с.
12. COVID-19: НБУ про п'ять основних висновків про безробіття, міграцію та коронакризу. *Вісник: офіційно про податки*. 2020. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100018338-covid-19-nbu-pro-pyat-osnovnikh-visnovkiv-pro-bezrobittya-migratsiyu-ta-koronakrizu>

References

1. Az'muk N. A. Transformatsiya zaynyatosti pry perekhodi do tsyfrovoyi ekonomiky: hlobal'ni vyklyky ta stratehiyi adaptatsiyi. Kyiv: Znannya. 2019. 335 s.
2. Halayda T. O. Nestandardni formy zaynyatosti personalu sub'yektiv pidpryyemnytstva ta perspektyvy yikh rozvytku v Ukraini / T. O. Halayda, N. B. Tenyts'ka, N. V. Chornohors'ka. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*. 2018. Vyp. 3(1). S. 66-73.
3. Hrishnova O. Pidvyshchennya produktyvnosti pratsi – holovna konkurentna perevaha suchasnoho pidpryyemstva. *Naukovy visnyk Odes'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu: zb. nauk. prats'*; za red.: M.D. Baldzhy. Odesa: Odes'kyy natsional'nyy ekonomichnyy universytet. 2018. № 11(263). S. 67-83.
4. Hryshnova E. A. Razvytye chelovecheskoho kapytala y transformatsyya form zanyatosti: vzaymoobuslovlennost' / E. A. Hryshnova, N. A. Az'muk. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*. 2014. № 1. S. 85-96.
5. Huzar U. YE. Nestandardni formy zaynyatosti v umovakh rozvytku postindustrial'noho suspil'stva / U. YE. Huzar, M. V. Lutsyk. *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy*. 2013. Vyp. 1. S. 467-476.
6. Hulevykh O. Transformatsiya zaynyatosti u sferi posluh pid vplyvom rozvytku informatsiynykh tekhnolohiy. *Ukrayina: aspekty pratsi*. 2010. № 2. S. 10-15.
7. Davydyuk L. P. Nestandardni formy zaynyatosti v systemi transformatsiyi mizhnarodnoho rynku pratsi. *Ekonomichnyy analiz: zb. nauk. prats'*. Ternopil's'kyy natsional'nyy ekonomichnyy universytet. Ternopil' : Vydavnycho-polihrafichnyy tsentr Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu «Ekonomichna dumka», 2015. Tom 20. S. 30-34.
8. Karyuk V. I. Analiz faktoriv vplyvu na riven' bezrobittya v Ukraini za suchasnykh umov / V. I. Karyuk, H. V. Bilokur. *Vcheni zapysky universytetu «KROK». Seriya: Ekonomika*. 2018. Vyp. 4. S. 94-102.
9. Osnovni pokaznyky diyal'nosti bankiv / Natsional'nyy bank Ukrainy. 2020. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist/data-supervision#5>
10. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro plany vidnovlennya diyal'nosti bankiv Ukrainy ta bankiv's'kykh hrup / Redaktsiya vid 07.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0095500-19#Text>.
11. Ukrain's'kyy rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin: kolektyvna monohrafiya / za nauk. red. I. L. Petrovoyi, V.V. Blyznyuk. NAN Ukrainy, DU «Ін-т екон. та прогнозув. NAN Ukrainy». Електрон. дані. К., 2018. 356 с.
12. COVID-19: NBU pro p'yat' osnovnykh vysnovkiv pro bezrobittya, mihratsiyu ta koronakrizu. *Visnyk: ofitsiyno pro podatky*. 2020. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100018338-covid-19-nbu-pro-pyat-osnovnikh-visnovkiv-pro-bezrobittya-migratsiyu-ta-koronakrizu>

Olena Domuz,

graduate student, University of Banking;

Svitlana Shurpa,

Associate Professor of Management and Marketing, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University;

Influence of external factors on the development of non-standard forms of employment in the banking sector under modern conditions

According to the results of the study, the influence of modern environmental factors on the development of non-standard forms of employment in the domestic banking sector and the system of their interaction is described. Based on the analysis of groups of traditional factors, which include economic, political, legal, technical, technological and social, the form of influence (positive, negative, situational) of each of them on employment in the domestic banking sector is determined; in accordance with the views of various scientists studied and systematized the types of remote work, which are the most common in modern conditions.

These include: remote employment, home work, freelance telework, mobile teleworking, work in special jobs. An analysis of employment in the banking sector under the influence of the global financial crisis and the coronavirus was conducted, the results of which showed a significant reduction in the number of staff in the banking system and complicate employment transformation processes, which also led to rising unemployment in this sector. Within the banking system, the peculiarities of the transition from a mostly typical form of employment, which provided for the conclusion of a permanent employment contract, to atypical forms of employment were analyzed. The positive impact of digitalization of the economy on the structure and forms of employment in the banking sector, due to the active development of information and computer technology and the availability of the Internet. This has contributed to the relocation of a significant number of jobs beyond physical office and industrial premises and the transition to widespread use of remote employment.

Key words: *employment, non-standard forms of employment, remote employment, banking sector, environmental factors, digitalization, neobank.*

УДК 331.101.262:330.101.541

Тахтарова Клавдія Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький національний університет імені Василя Стуса;

Лелюк Ольга Юріївна,

молодший науковий співробітник, Державна наукова установа «Енциклопедичне видавництво»

МАКРОЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОРПОРАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ КРИЗИ

У статті досліджено макроекономічні передумови трансформації корпоративних стратегій управління людськими ресурсами через визначення тенденцій розвитку ринку праці України в кризових умовах. Ідентифіковано основні тенденції на ринку праці України. Проаналізовано динаміку зайнятого населення країни, його структуру за видами економічної діяльності та віковими групами. Охарактеризовано динаміку рівня безробіття, вікову структуру безробітного населення. Проаналізовано рівень економічно активного населення в цілому та за віковими групами. Виявлено непропорційність розвитку вітчизняного ринку праці через дослідження попиту та пропозиції робочої сили; невідповідність ринку освітніх послуг і потреб ринку праці через співвідношення кількості випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти з наявною кількістю вакансій. Розглянуто особливості міграційних процесів в Україні. Доведено вплив характеристик розвитку ринку праці на формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами в умовах кризи.

Ключові слова: людські ресурси, управління людськими ресурсами, криза, ринок праці, зайнятість, безробіття.

Постановка проблеми. Періодичне виникнення криз викликає необхідність переосмислення ролі людських ресурсів в економічному розвитку. Поступово відбуваються процеси заміщення в національному багатстві фізичного і природного капіталу людським капіталом. Це зумовлює визнання людини як основної рушійної сили суспільного й економічного прогресу, внаслідок чого ринки праці стають більш конкурентними, встановлюються нові економічні та правові регулятори, змінюються відносини між агентами на ринку праці, внаслідок чого зростають вимоги до управління людськими ресурсами, де людський чинник стає головним фактором виробництва. Функціонування економіки повинно базуватися на якісних людських ресурсах, щоб генерувати, розвивати і реалізовувати ідеї, враховуючи те, що функція людських ресурсів відіграє важливу роль у забезпеченні антикризового управління на всіх рівнях [1, с. 9; 2, с. 9].

За сучасних умов, поряд з економічним зростанням, стан людських ресурсів виступає одним з найважливіших індикаторів розвитку держави, що визначає спрямованість антикризового управління на всіх рівнях. У підсумку, трудові ресурсні

фактори набувають визначального впливу на економічний розвиток [3, с. 1].

У ХХІ ст. світовими лідерами стають країни, які навчилися краще за інших використовувати переваги людських ресурсів, а саме: знання, вміння, компетенції, їх здатності до подальшого навчання. Тож постає актуальне завдання трансформації стратегій управління людськими ресурсами на корпоративному рівні як провідному рівні національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань становлення ринку праці України, проблем його розвитку, аспектів зайнятості та безробіття населення присвячено наукові праці таких вітчизняних вчених, як Н.А. Азьмук [4], С.І. Бандур [5], В.В. Близнюк [6], О.А. Грішнова [7], А.М. Колот [8], Е.М. Лібанова [9], Ю.М. Маршавін [10] та ін. Вивченню питань управління людськими ресурсами на корпоративному рівні присвячено наукові праці таких науковців, як Л.В. Балабанова [11], І.В. Бузько [12], С.П. Калініна [13], І.Л. Петрова [14], О.В. Стельмашенко [11] та ін.

Здобуток вищеперелічених та інших вчених дає можливість сформулювати уявлення щодо ба-

© Тахтарова К.А., Лелюк О.Ю., 2019

гатьох аспектів розвитку вітчизняного ринку праці, сучасних особливостей зайнятості та безробіття з огляду на багатовекторність економічного розвитку та періодичне виникнення загроз кризових ситуацій.

Метою статті є дослідження макроекономічних передумов трансформації корпоративних стратегій управління людськими ресурсами в кризових умовах через визначення тенденцій розвитку ринку праці України.

Виклад основного матеріалу. Дослідження макроекономічних передумов формування системи управління людськими ресурсами в умовах кризи базується, передусім, на вивченні та аналізі ситуації, що склалася на ринку праці країни. Адже дослідження стану загальнонаціонального ринку праці, тенденцій його функціонування слугують підґрунтям для формування комплексу заходів, які дозволяють реагувати на впливи зовнішнього ринкового середовища. Так, ситуація на ринку праці України щодо зайнятого населення демонструє чіткі негативні тенденції (рис. 1)

Як можна бачити, стрімке зниження кількості зайнятого населення на ринку праці відбулося у 2013-2015 рр. – з 19314,2 до 16443,2 тис. осіб. Така ситуація зумовлена, перш за все, політичною, економічною кризою та подіями на сході України. Протягом 2015, 2016 та 2017 рр. кількість зайнятого населення продовжувала зменшуватися до 16156,4 тис. осіб у 2017 р., і незначно підвищилася лише в 2018 р. на 204,5 тис. осіб – до 16360,9 тис. осіб.

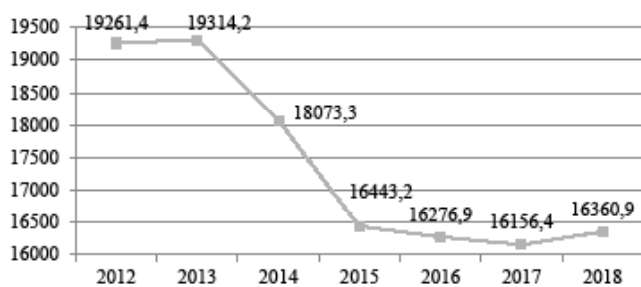


Рис. 1. Динаміка зайнятого населення України в 2012-2018 рр. (тис. осіб) [15]

Щодо структури зайнятого населення за видами економічної діяльності (рис. 2), то в 2018 р. найбільша кількість зайнятих була зосереджена у сфері оптової та роздрібно торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів і становила

3654,7 тис. осіб, або 22,3% від загальної кількості зайнятих, що на 128,9 тис. осіб більше, ніж у 2017 р.; у сільському, лісовому та рибному господарстві – 2937,6 тис. осіб (близько 18% від загальної кількості зайнятих), що на 76,9 тис. осіб більше ніж у 2017 р.

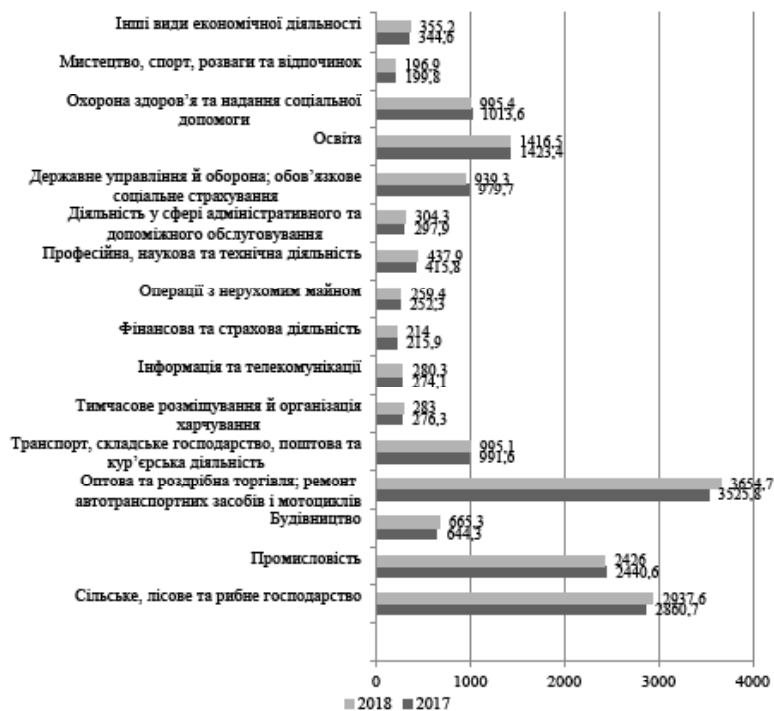


Рис. 2. Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2017-2018 рр. (тис. осіб) [15]

Промисловість також посідає одне з провідних місць серед сфер зайнятості населення. Так, кількість зайнятого населення в промисловості складала в 2018 р. 6,7% від загальної кількості зайнятого населення та становила 2426 тис. осіб, що на 14,6 тис. осіб менше ніж у 2017 р. У сфері освітніх послуг у 2018 р. працювало 11,6% зайнятого населення, або 1416,5 тис. осіб, що на 6,9 тис. осіб менше ніж у 2017 р. (рис. 2).

Щодо вікової структури зайнятого населення в 2018 р. (рис. 3), то найбільша частка зайнятого населення – 79,4% спостерігається у віковій групі 40-49 років та 76,7% – у віковій групі 35-39 років, натомість найменша – 13,2% серед людей віком 60-70 років.

Рівень зайнятості серед населення віком 15-70 років у 2014-2018 рр. відображено на рис. 4. Так, з кінця 2015 р. до початку 2017 р. відбулося зменшення рівня зайнятості населення на 0,6%, але вже з 2017 р. можна було спостерігати зростання на 1%.

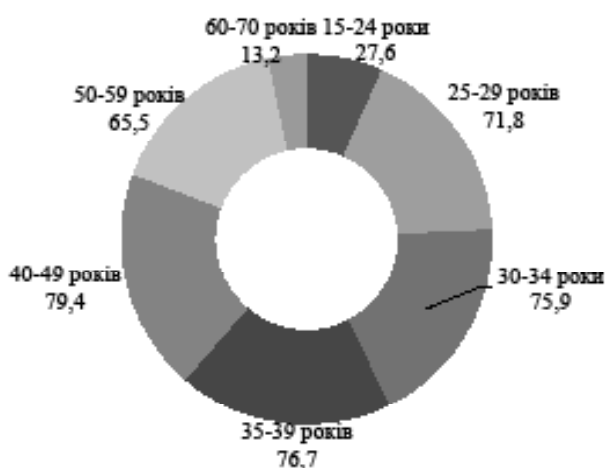


Рис. 3. Розподіл зайнятого населення за віковими групами у 2018 р. (у % до всього населення відповідного віку) [15]

За віковою ознакою у 2018 р. найбільший рівень зайнятості (79,4%) спостерігається серед населення 40-49 років. В інших вікових групах рівень зайнятості розподілився таким чином: 35-39 років (76,7%), 30-34 роки – (75,9%), 25-29 років (71,8%), 50-59 років (62,5%), 15-24 років (27,6%), 60-70 років (13,2%). Рівень зайнятості серед населення працездатного віку в 2018 р. становив 66,1%, що на 1,6 % більше, ніж у 2017 р.



Рис. 4. Рівень зайнятості серед населення віком 15-70 років у 2014-2018 рр. (у % на кінець звітного періоду) [15]

Проаналізувавши стан зайнятості населення, слід розглянути не менш важливу характеристику ринку праці – рівень безробіття. Динаміку рівня безробіття в Україні у 2014-2018 рр., за методологією МОП, серед населення віком 15-70 років наведено на рис. 5.

Як можна бачити, протягом 2014-2015 рр. відбувалося незначне падіння (на 0,2%) рівня безробіття, але вже у 2015-2017 рр. спостерігалось зростання цього показника на 0,4%, що більше

показника 2014 р. на 0,2%. У 2018 р. ситуація в країні дещо стабілізувалась, про що свідчить зменшення рівня безробіття населення до 8,8%.

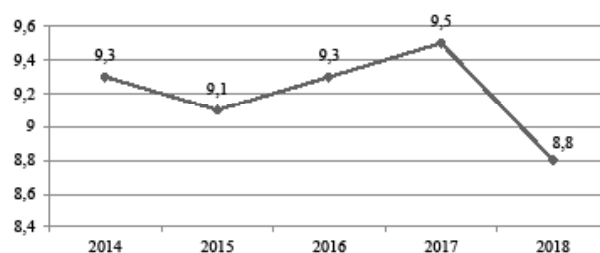


Рис. 5. Рівень безробіття серед населення віком 15-70 років у 2014-2018 рр. (у % до економічно активного населення, на кінець звітного періоду) [15]

Щодо вікової структури безробітного населення (табл. 1), то, за методологією МОП, найбільший рівень безробіття в 2018 р. – 17,9% – спостерігався серед молоді віком 15-24 років при достатньо низькому рівні її економічної активності (33,7%). Серед економічно активного населення у вікових групах 25-29 (79,6%) та 35-39 років (84,7%) рівень безробіття складає 9,8% та 9,5% відповідно (табл. 2).

Аналізуючи дані таблиць 1 та 2, можна зробити висновок, що наявний рівень економічної активності населення молодого віку є передумовою зростання економіки за умови ефективного використання останнього. І навпаки – високий рівень безробіття серед молодого населення є свідченням дисбалансу між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Так, сучасний ринок праці України характеризується невідповідністю між пропозицією робочої сили та попитом на неї, яка відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності, через що виникає кадровий дефіцит у певних галузях чи за професіями [16; 6, с. 41].

Незбалансований розвиток вітчизняного ринку праці демонструє співвідношення кількості безробітного населення з наявною кількістю вільних робочих місць. Хоча навантаження на одне робоче місце щороку зменшується, але даний показник залишається на доволі високому рівні (табл. 3). Зокрема, у 2019 р. навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць складало 60 осіб.

Таблиця 1

Рівень безробіття за віковими групами у 2014-2018 рр. (у % до всього населення відповідного віку, на кінець звітної періоду) [15]

Вікові групи	2014	2015	2016	2017	2018
Усе населення віком 15-70 років	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8
<i>у тому числі за віковими групами</i>					
15-24 роки	23,1	22,4	23	18,9	17,9
25-29 років	11,1	11,2	11,7	11,3	9,8
30-34 роки	9,3	9,7	8,9	9,8	8,9
35-39 років	8,1	7,2	8	8,4	9,5
40-49 років	7,3	7,6	7,7	8,7	7,7
50-59 років	6	6,3	7,3	8,1	7,4
60-70 років	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
працездатного віку	9,7	9,5	9,7	9,9	9,1

Таблиця 2

Економічна активність населення за віковими групами (у % до всього населення відповідного віку, на кінець звітної періоду) [15]

Вікові групи	2014	2015	2016	2017	2018
Усе населення віком 15-70 років	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6
<i>у тому числі за віковими групами</i>					
15-24 роки	38,4	36,3	35,1	34,4	33,7
25-29 років	80,5	80,8	79,0	78,6	79,6
30-34 роки	82,6	82,3	82,0	82,7	83,3
35-39 років	84,8	85,2	85,2	84,7	84,7
40-49 років	84,6	85,0	84,7	84,7	86,0
50-59 років	63,2	65,9	67,3	68,4	70,7
60-70 років	15,5	14,5	14,3	13,9	13,2
працездатного віку	71,4	71,5	71,1	71,5	72,7

Таблиця 3

Попит і пропозиція робочої сили, за даними Державної служби зайнятості у 2013-2019 рр. [17]

Роки	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
2013	487,7	47,5	103
2014	512,2	35,3	145
2015	490,8	25,9	189
2016	390,8	36,0	108
2017	354,4	50,4	70
2018	341,7	58,4	60
2019	338,2	59,0	60

Виходячи з даних Державної служби зайнятості, вітчизняний ринок праці має величезну потребу у працівниках галузі освіти – кількість вакансій перевищує більше ніж утричі кількість безробітних у цій галузі, в сфері постачання елек-

троенергії та газу – майже у 2,7 раза, на підприємствах транспортної галузі – майже в 2,5 раза, у сфері адміністративного обслуговування – більше ніж у 1,8 раза, в установах охорони здоров'я – майже у 1,5 раза. Але є такі галузі економіки

(сільське господарство, державне управління, фінансова та страхова діяльність), де, навпаки, простежується перенавантаження пропозиції робочої сили [18].

Якщо розглядати баланс попиту та пропозиції на ринку праці в професійному розрізі, то можна відзначити надлишок представників керівного складу та службовців, робітників з обслуговування та експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, а також технічних службовців. Користуються попитом працівники сфери торгівлі й послуг, робітники з інструментом, фахівці та професіонали.

Вагомий вплив на формування, функціонування та розвиток вітчизняного ринку праці здійснюють міграційні процеси. За даними Міністерства соціальної політики України, у 2019 р. близько 3,2 млн громадян України працювали за кордоном на постійній основі. За експертними оцінками, в окремі періоди кількість трудових мігрантів сягала 7-9 млн осіб.

За даними останнього офіційного вибіркового обстеження, яке здійснювалося Державною службою статистики України в 2015-2017 рр., кількість трудових мігрантів віком 15-70 років становила 1,3 млн осіб, що на 118,4 тис. осіб, або на 10,3% більше, ніж за минулий період обстеження (у 2010-2012 рр.). Найбільш популярними та привабливими країнами для працевлаштування українців у 2015-2017 рр. були Польща (майже 39% від усіх трудових мігрантів), Російська Федерація (26,3%), Італія (11,3%) та Чеська Республіка (майже 9,5%).

Щодо освітньої структури населення, яке виїздить працювати за кордон, майже 34% має професійно-технічну освіту, 30,1% – повну загальну середню освіту, 17,1% – базову або неповну вищу освіту, 16,4% – повну вищу освіту, 2,5% – базову загальну середню освіту [19].

Показовими є цифри щодо освітнього рівня людей, які виїзять за кордон працювати. А саме – майже 59% трудових мігрантів у США з України мають повну вищу освіту, в Ізраїлі – майже 53%, Португалії – 35%, Німеччині – 31,4%. Зважаючи на наведені дані, потенційні щорічні втрати людських ресурсів в економіці України зростатимуть надалі.

На державному рівні накопичення людських ресурсів певного якісного рівня досягається за допомогою системи вищої та професійно-технічної освіти. Щорічно заклади вищої і професійно-технічної освіти України готують велику кількість випускників. Пік кількості підготовлених фахівців закладами вищої освіти спостері-

гався у 2010 р. і склав 654,7 тис. осіб (рис. 6), що майже утричі перевищувало кількість випускників закладів професійно-технічної освіти (247,4 тис. осіб).

При цьому на сьогодні зберігається тенденція, коли випускників закладів вищої освіти (ЗВО) значно більше, ніж випускників закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО), а саме – 412,9 тис. осіб і 133,5 тис. осіб у 2018 р. відповідно (рис. 6), що підтверджує висновок щодо незбалансованості розвитку ринку праці України (рис. 7).



Рис. 6. Кількість випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти у 1992-2018 рр. [15]

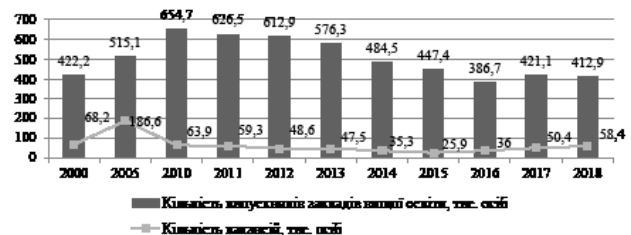


Рис. 7. Кількість випускників закладів вищої освіти та кількість вакансій, тис. осіб [15]

Як зазначалося вище, найбільш продуктивними для вітчизняних ЗВО був 2010 р. Але відносно задоволення потреб економіки у фахівцях, ситуація складалася не найкращим чином, адже в 2010 р. кількість потенційних претендентів на робочі місця серед випускників перевищувала більше ніж у 10 разів обсяг заявлених вакансій. За останні два роки кількість вакансій незначно збільшилась і становила у 2017 р. 50,4 тис., у 2018 р. – 58,4 тис., але кількість випускників ВНЗ у зазначених періодах перевищує наявний попит у 8 та 7 разів відповідно.

Показники ринку праці стають індикаторами змін, що відбуваються в економіці під час кризи. На тлі кризових проявів в економіці наведені вище характеристики ринку праці зумовлюють необхідність вироблення власних стратегій

управління людськими ресурсами на корпоративному рівні

Висновки. Таким чином, передумовами трансформації корпоративних стратегій управління людськими ресурсами в умовах кризи стають такі основні макроекономічні впливи: незбалансованість розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, що викликає масове молодіжне безробіття; професійно-кваліфікаційні диспропорції, які виявляються в невідповідності очікувань роботодавців та можливостей економіки задовольнити ці потреби; негативні міграційні процеси на ринку праці держави. Врахування цих та інших факторів при формуванні системи управління людськими ресурсами дозволить нівелювати кризові прояви на корпоративному рівні та надати упереджувального антикризового спрямування корпоративним стратегіям управління людськими ресурсами.

Тобто вищенаведені впливи повинні враховуватися компаніями при формуванні власних корпоративних стратегій управління людськими ресурсами. Корпоративні стратегії в кризових умовах, передусім, мають бути спрямовані на нарощування інтелектуального капіталу компанії через формування та розповсюдження підходів професійно-кваліфікаційного та особистісного зростання працівників безпосередньо на місці використання його професійних навичок. Це питання є нагальним, оскільки доведено наявність непропорційного розвитку систем вищої та професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці, а ринок освітніх послуг має суттєвий вплив на формування національного ринку праці.

Також кризове середовище, для якого характерні мінливість, сумніви, невпевненість, невизначеність та ризик, вимагає від компаній такої стратегії управління людськими ресурсами, яка могла б їх мінімізувати. Тому компанії повинні постійно удосконалювати людські ресурси і стати системою, що самонавчається, інакше можна втратити здатність не лише до розвитку, а й до виживання [14, с. 57].

Список використаних джерел

1. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт», 2018. 368 с.
2. Зайченко О.І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / О.І. Зайченко, В.І. Кузнецова; за наук. ред. О.І. Зайченко. Івано-Франківськ: «Лілея-НВ», 2015. 232 с.
3. Нагірняк М.І. Індекс людського розвитку / М.І. Нагірняк, У.І. Швед. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3271/Nahirniak_Shved_Index_ljudskoho_rozvytku.pdf;jsessionid=0F806DC7543E4340F9C2BE96BF66EEB0?sequence=1
4. Азьмук Н.А. Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 1-2(58). С. 30-38.
5. Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 9-13.
6. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: кол. монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
7. Грішнова О.А. Фіктивізація людського капіталу та нові ризики в сфері зайнятості / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева, С.Я. Шурпа. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 1(2). С. 91-98.
8. Колот А.М. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів / А.М. Колот, О.О. Герасименко. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97-125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9
9. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.
10. Маршавін Ю.М. Імператив політики зайнятості в умовах турбулентного розвитку вітчизняної економіки. *Економіка та держава*. 2018. № 7. С. 4-8.
11. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. Київ: Знання, 2011. 236 с.
12. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько та ін. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2009. 304 с.
13. Формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами: антикризовий аспект: монографія / С.П. Калініна та ін. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018. 208 с.
14. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2013. 466 с.
15. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. Як змінився ринок праці в Україні. За матеріалами доповідної аналітичної записки «Освітньо-професійна структура ринку праці: сучасні виклики та загрози» Інституту економіки та прогнозування НАН України. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsya-gynok-pratsi-v-ukrayini.html>
17. Сайт Державного центру зайнятості. URL: www.dcz.gov.ua
18. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-лютому 2020 року. URL: www.dcz.gov.ua
19. Зовнішня трудова міграція населення (статистичний бюлетень). 2015-2017 рр. Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

References

1. Rozvy`tok lyuds`kogo kapitalu: na shlyaxu do yakisny`x reform. Centr Razumkova. Vy`davny`cztvo «Zapovit», 2018. 368 s.
2. Zajchenko O. I. Upravlinnya lyuds`ky`my` resursamy` : navch. pos. / O. I. Zajchenko, V. I. Kuzneczova; za nauk. red. O. I. Zajchenko. Ivano-Frankivs`k: «Lileya-NV», 2015. 232 s.
3. Nagirnyak M. I., Indeks lyuds`kogo rozvy`tku / M. I. Nagirnyak, U. I. Shved. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3271/Nahirniak_Shved_Indeks_liudskoho_rozvytku.pdf;jsessionid=0F806DC7543E4340F9C2BE96BF66EEB0?sequence=1
4. Az`muk N. A. Kreaty`vna zajnyatist` : sutnist`, znachennya, napryamy` formuvannya v Ukraini. *Ry`nok praci ta zajnyatist` naseleennya*. 2019. № 1-2(58). S. 30-38.
5. Bandur S. I. Teorety`ko-metodologichni imperaty`vy` derzhavnogo reguluvannya ry`nku praci v konteksti reformuvannya ekonomiky` Ukrainy` / S. I. Bandur, O. A. Kovens`ka. *Ry`nok praci ta zajnyatist` naseleennya*. 2015. № 2. S. 9-13.
6. Ukrainy`ky`j ry`nok praci: imperaty`vy` ta mozhly`vosti zmin : kolekty`vna monografiya / za nauk. red. d.e.n., prof. I. L. Petrovoyi, k.e.n. V. V. Bly`znyuk ; NAN Ukrainy`, DU «In-t ekon. ta prognozuv. NAN Ukrainy`». K., 2018. 356 s. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
7. Grishnova O. A. Fikty`vizaciya lyuds`kogo kapitalu ta novi ry`zy`ky` v sferi zajnyatosti / O. A. Grishnova, O. G. Brinceva, S. Ya. Shurpa. *Naukovy`j visny`k Polissya*. 2017. № 1(2). S. 91-98.
8. Kolot A. M. Social`no-trudovy`j rozvy`tok v XXI stolitti: do pry`rody` global`ny`x zmin, novy`x mozhly`vostej, obmezhen` i vy`kly`kiv / A. M. Kolot, O. O. Gerasy`menko. *Demografiya ta social`na ekonomika*. 2019. № 1. S. 97-125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9
9. Lyuds`ky`j rozvy`tok v Ukraini. Innovacijni vy`dy` zajnyatosti ta perspekty`vy` yix rozvy`tku: kol. monografiya / za red. E. M. Libanovoyi. Ky`yiv: In-t demografii ta social. doslidzh. im. M. V. Ptuxy` NAN Ukrainy`, 2016. 328 s.
10. Marshavin Yu. M. Imperaty`v polity`ky` zajnyatosti v umovax turbulentnogo rozvy`tku vitchy`znyanoi ekonomiky`. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. № 7. S. 4-8.
11. Balabanova L. V., Stel`mashenko O. V. Strategichne upravlinnya personalom pidpry`yemstva. Ky`yiv : Znannya, 2011. 236 s.
12. Strategichne upravlinnya personalom pidpry`yemstva v umovax suchasnogo rozvy`tku ry`nku praci : monografiya / I. R. Buz`ko ta in. Lugans`k : SNU im. V. Dala, 2009. 304 s.
13. Formuvannya korporaty`vny`x strategij upravlinnya lyuds`ky`my` resursamy` : anty`kry`zovy`j aspekt : monografiya / S. P. Kalinina ta in. Vinny`cya : TOV «TVORY`», 2018. 208 s.
14. Petrova I. L. Strategichne upravlinnya lyuds`ky`my` resursamy` : navch. posib. Ky`yiv : KNEU, 2013. 466 c.
15. Sajt Derzhavnoyi sluzhby` staty`sty`ky` Ukrainy`. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. Yak zminy`vsya ry`nok praci v Ukraini. Za materialamy` dopovidnoyi anality`chnoyi zapy`sky` «Osvitn`o-profesijna struktura ry`nku praci: suchasni vy`kly`ky` ta zagrozy`» Insty`tutu ekonomiky` ta prognozuvannya NAN Ukrainy`. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsyarynok-pratsi-v-ukrayini.html>
17. Sajt Derzhavnogo centru zajnyatosti. URL: www.dcz.gov.ua
18. Sy`tuaciya na ry`nku praci ta diyal`nist` Derzhavnoyi sluzhby` zajnyatosti u sichni-lyutomu 2020 roku. URL: www.dcz.gov.ua
19. Zovnishnya trudova migraciya naseleennya (staty`sty`chny`j byuletен`). 2015-2017 rr. Derzhavna sluzhba staty`sty`ky`. Vidpovidal`ny`j za vy`pusk Seny`k I. V. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

Claudia Takhtarova,

PhD (Economics), Associate Professor (Docent), Department of Management and Behavioral Economics, Faculty of Economics Vasyl`Stus Donetsk National University;

Olha Leliuk,

junior researcher, State Scientific Institution «Encyclopedic Publishing House»

Macroeconomic prerequisites for the transformation of corporate strategies for human resources management in a crisis

The article examines the macroeconomic preconditions for the transformation of corporate human resource management strategies through the identification of trends in the labor market of Ukraine in crisis conditions. The main trends in the labor market of Ukraine have been identified. The dynamics of the employed population of the country, its structure by types of economic activity, by age groups are analyzed. The dynamics of the unemployment rate, the age structure of the unemployed population are characterized. The level of economically active population as a whole and by age groups is analyzed. The disproportion of the development of the domestic labor market through the study of labor supply and demand; discrepancy between the market of educational services and the needs of the labor market due to the ratio of the number of graduates of higher and vocational education institutions with the available number of vacancies. Peculiarities of migration processes in Ukraine are considered. The influence of labor market development characteristics on the formation of corporate strategies of human resources management in the crisis is proved.

Key words: *human resources, human resources management, crisis, labor market, employment, unemployment.*

УДК: 331.5+338.2+339.9

Кузнецова Наталія Богданівна,
кандидат економічних наук, завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу
Черкаського державного бізнес-коледжу

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ ПРАЦІ ТА СЕКТОР КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізація і цифровізація мають визначальний вплив на розвиток світової економіки, змінюють раніше роками усталені порядки суспільного розвитку, економічну й соціальну структуру суспільств, сферу політики і державотворення, трансформують роль людини у цифровому суспільстві, характер її праці і побуту, параметри якості життя. Під дією сучасних цифрових технологій відбуваються кардинальні трансформації розвитку бізнес-середовища, де з'являються нові сектори соціального підприємництва, які, взаємодіючи між собою, рухають творчим контентом креативної економіки. Головним цінним ресурсом цифрової епохи стають знання, інтелект, креативність, технології. З одного боку, цифрова ера відкрила радикально нові можливості для якісних змін життя та економічного зростання країн, з другого, – стала майданчиком для розвитку глобальних бізнес-структур, наділених силою безмежної влади і масштабністю впливу на людство, що породжує великі загрози й небезпеки у глобальному вимірі. Суттєвих змін зазнає праця людей у цифровому суспільстві, яка дедалі більше індивідуалізується, переходить у цифрове середовище, потребує постійного оновлення знань і високої мобільності, особливих підходів до формування нового типу соціально-трудова відносин. Метою статті є дослідження глобальних трансформацій, що відбуваються на ринку праці внаслідок цифровізації, визначення основних ризиків та загроз впливу технологічних факторів на розвиток креативної індустрії і змін у характері творчої праці та розробка ключових напрямів формування нового формату соціально-трудова відносин в умовах цифрової епохи. У статті досліджено етапи історичної еволюції цифрової епохи та притаманні їм трансформації, здійснено порівняльну характеристику індустріальної та цифрової епох за ключовими чинниками суспільних трансформацій. Акцентовано увагу на основних трансформаціях ринку праці внаслідок розвитку цифрових технологій – появі нових форм зайнятості через цифрові трудові платформи, визначено їх переваги та недоліки. Обґрунтовано необхідність симбіозу креативного бізнесу з цифровими технологіями, досліджено переваги й недоліки використання штучного інтелекту, віртуальної і доповненої реальності та блокчейну у креативному секторі економіки, а також їх вплив на творчу працю. Запропоновано основні складові формування нового формату соціально-трудова відносин у цифрову епоху.

Ключові слова: творча праця, цифровізація, креативна економіка, цифрова зайнятість, можливості, загрози, цифрові технології.

Постановка проблеми. Однією з характеристик сучасного світу є його глобальна трансформація під дією потужних інформаційних потоків. Інформація й послуги нині є найбільш цінними продуктами завдяки технологічним інноваціям. Інтернет перетворюється на складну розгалужену систему масового і масштабного застосування. Така система здатна обслуговувати різні сектори ділової активності та сприяти вирішенню економічних і соціальних проблем.

Друга половина минулого століття ознаменувалася початком третьої – цифрової революції з притаманними для неї динамізмом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, масштабною автоматизацією та роботизацією виробничих процесів. Унаслідок їх масштабного проникнення в усі сфери життя відбувається цифровізація суспільних відносин, а штучний інтелект, віртуальна реальність та інші сучасні інформаційні технології стають важливими інструментами підвищення рівня якості праці й життя людей.

© Кузнецова Н.Б., 2019

Цифрову економіку вважають новою парадигмою суспільного розвитку, яка паралельно з новими економічними формами, такими як економіка знань, інформаційна економіка, інноваційна економіка та креативна економіка, приходить слідом за індустріальною, має свої особливості, індикатори й тенденції розвитку, визначальний характер впливу на розвиток ринків грошей, споживчих товарів і послуг, людського капіталу, праці; формує нову суспільну корисність, нове мислення, нові цінності та нову структуру світової економіки.

З одного боку, цифровізація економіки й суспільства є важливим сучасним інструментом економічного зростання міст, регіонів, країн внаслідок розвитку нових видів бізнесу, трансформації ринків праці, формування нової структури зайнятості, появи її нестандартних форм, активізації міграційних потоків внаслідок зростання людської мобільності, підвищення рівнів комфорту і якості людського життя. З іншого боку, вона породжує безліч загроз та небезпек, економічних і соціальних ризиків як для бізнесу, так і для людства загалом. У даному контексті існує небезпека негативного впливу цифровізації на світове суспільство через формування мережових бізнес-структур, масштабних за розмірами і обсягами збагачення. Прикладів такого глобального впливу на людство у світі досі не існувало. Сьогодні світ у соціальному та економічному розвитку значно залежить від таких приватних компаній як Google, Amazon, Facebook, Apple, Weibo, Alibaba, які володіють великими масивами даних про фізичних і юридичних осіб і діяльність яких є підконтрольна власне їм самим. Так, ринкова капіталізація американської компанії Apple вперше у 2019 році перевищила 1 трлн доларів [1]. У січні 2019 року, за підсумками торгів на фондовій біржі, компанія Amazon стала найдорожчою приватною компанією у світі, капіталізація якої на 7 січня 2019 року склала 796,8 млрд доларів, а компанії Microsoft – 783 млрд доларів [2]. А 16 січня 2019 року капіталізація американського холдингу Alphabet Inc, який є материнською компанією корпорації Google, досягла 1 трильйона доларів [3]. Тож дана ситуація зумовлює пересторогу: чи зможе цифрова революція сприяти створенню нового суспільства колективної творчості, відкритого для всіх, чи буде засобами глобального збагачення окремих бізнес-структур [4]? Яким буде майбутнє економічного розвитку країн та роль людини у цифровому суспільстві, її суспільні цінності, праця та побут?

Аналіз досліджень та публікацій. Тема цифровізації національних економік сьогодні є актуальною, оскільки формування ринків цифрових технологій суттєво впливають на трансформацію суспільних відносин, ринків капіталів, праці, товарів і послуг, життя людей у глобальному вимірі. Цифрова ера відкрила радикально нові можливості для створення нових підприємств, появу нових форм цифрової зайнятості, змінила вектор цільового інвестування у бік технологічних розробок і потребує нової якості людського капіталу. Тому виникає потреба у проведенні наукових досліджень суттєвих трансформацій суспільного розвитку, зумовлених цифровізацією. Дана тема є предметом досліджень зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких необхідно відзначити наукові доробки Р. Флориди, Дж. Хокінса, Д. Белла, К. Скіннера, А. Росса, Н.А. Азьмук, О.І. Білик, О.А. Грішньої, А.М. Колота, С.П. Калініної, С. А. Дятлова та інших. Проблеми цифровізації та її впливу на трансформацію ринку праці, зокрема креативної, присвячені численні звіти Міжнародної організації праці, Всесвітнього економічного форуму, Єврокомісії, дослідницької компанії McKinsey та інших міжнародних інституцій. Проте через динамізм розвитку цифрових технологій та їх глобальний вплив на економічний розвиток країн світу дана тема завжди є актуальною для досліджень нових тенденцій, зумовлених цифровою революцією. Особливої уваги потребують вивчення сутнісних ознак трансформації творчої праці у креативній економіці в умовах цифрового суспільства.

Метою статті є дослідження глобальних трансформацій, що відбуваються на ринку праці внаслідок цифровізації, визначення основних ризиків та загроз впливу технологічних факторів на розвиток креативної індустрії і змін у характері творчої праці та розробка головних векторів формування нового формату соціально-трудових відносин в умовах цифрової епохи.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні людство вступає уже в четверту епоху людської історії – оцифровану мережову структуру цінностей, яка є глобальною, позачасовою і взаємопов'язаною, з безкоштовним доступом до неї користувачів. Це епоха «...коли будь-що може передавати цінність, ментально і за необхідності мільярдною часткою долара» [5, с. 22]. За період четвертої промислової революції виробництва будуть повністю автоматизованими з керуванням усіх процесів у рамках реального часу з урахуванням мінливих зовнішніх умов. Приєднання роботів до віртуального хмарного середовища розшири-

ло можливості їх доступу до величезних масивів інформації і широкого досвіду, що зробило їх мережевими приладами, здатними безперервно навчатися у прискореному темпі, розширивши їх пізнавальну функцію. Саме завдяки прогресу в моделюванні простору і створенню каналів зв'язку роботів із хмарним середовищем настає ера кіберфізичних систем, здатних створювати віртуальні копії об'єктів фізичного світу, контролювати фізичні процеси, приймати децентралізовані рішення, об'єднуватися в одну мережу, взаємодіяти між собою в режимі реального часу,

самонавчатися і самоналагоджуватися [6, с. 32]. Сучасні інтернет-технології стануть активним засобом комунікацій між людьми і машинами; виробництво буде спрямоване на задоволення вимог індивідуальних споживачів; зміни відбудуться у структурі й обсягах собівартості продукції в бік її оптимізації. Кардинально зміниться кадрова політика компаній щодо питань найму, організації, оплати праці, її мотивації, підвищення кваліфікації, соціального захисту працівників внаслідок зростання соціальних ризиків в умовах цифровізації праці.

Таблиця 1

Еволюція цифрової епохи

Цифрові епохи	Період	Характерні особливості розвитку
Web 1.0	1–2000 рр.	<ul style="list-style-type: none"> – створення Тімом Бернес-Лі¹ першого сайту (06.08.1991); сайти виконували інформативну функцію і не були інтерактивними; – зародження інтернет-комерції внаслідок інтерактивності розвитку порноіндустрії; – початок використання перших безпечних комерційних онлайн-платежів; – інтернет був гранично-структурованим, що забезпечувало зручність його контролю; – бізнес керував інтернетом; – стрімка капіталізація торговельних онлайн-платформ та інтернет-платежів (Amazon, eBay, Google, PayPal, Alibaba)
Web 2.0	2000-2010 рр.	<ul style="list-style-type: none"> – поява перших блогерських платформ у 2003 р. (Word Press, Tapread) і соціальних мереж: Facebook (2004р.), YouTube (2005 р.); – активізація цифрових комунікацій між людьми через мережевий простір; – творцями соціальних мереж є самі люди і частково бізнес; – напрям комунікацій від бізнесу до клієнта; – клієнт управляє інтернетом; – правила гри у бізнесі диктують блогери, відеоблогери і автори подкастів; – епоха комбінації соціальних мереж і мобільного інтернету завдяки технологіям 3G (потім 4G і 5G); – поява перших смартфонів (2007 р.); – активний розвиток мобільних додатків і онлайн-сервісів
Web 3.0	2010-2020 рр.	<ul style="list-style-type: none"> – етап розробки інтернет-користувачами власних мережевих структур; створення цінності в інтернет-просторі; – існування цифрових платформ, функцією яких є налагодження контактів між людьми в режимі реального часу; активний розвиток інтернет-комерції; – закладення основ розвитку шерінгової економіки (економіки спільного використання); – поява відкритого банкінгу як нової бізнес-моделі відкритого банку
Web 4.0	2020-2030 рр.	<ul style="list-style-type: none"> – початок епохи інтернету речей; – формування масштабного смарт-середовища завдяки поєднанню інтернету речей з новітніми технологіями: робототехнікою, штучним інтелектом і машинним навчанням; – період активного впровадження в життя інноваційних розробок, пов'язаних зі створенням розумних речей (за прогнозом до 2025 р., обмін інформацією здійснюватиметься між 78 млрд розумних речей); – динамічна капіталізація компаній, що виробляють пристрої для інтернету речей; – широке застосування в бізнесі блочейну, хмарних технологій і створення новітніх агрегаторів транзакцій внаслідок прискореної швидкості інтернету речей у глобальному просторі
Web 5.0	2030-2040 рр.	<ul style="list-style-type: none"> – поява перших машин із суперінтелектом; – етап розвитку «свідомого» інтернету – системи семантичної павутини, коли машини розумітимуть семантику документів і даних, але не письмову й усну мову людини; – інтернетом керуватимуть «суперінтелектуальні роботи»; – майже повна автоматизація ручної праці; – висока цінність таких людських навичок як творчість та дослідницькі здібності

¹Тім Бернес Лі, так званий «батько інтернету», у 1990 р. першим розробив три концепції (основи технологій) інтернету: HTML – мова гіпертекстової розмітки; URL – уніфікований покажчик ресурсу у мережі; HTTP – протокол передавання гіпертексту.

Джерело: розроблено автором на основі даних [5].

За дослідженнями Скіннера Кріса [5], людство в своєму історичному розвитку пройде такі етапи еволюції діджиталізації (табл. 1):

Web 1.0 – зародження інтернет-мережі;

Web 2.0 – зародження соціальних мереж;

Web 3.0 – розвиток інтернет-ринків («інтернет-цінностей»);

Web 4.0 – розвиток інтернету-речей;

Web 5.0 – ера «семантичної павутини».

У межах розвитку цифрової епохи відбуватимуться глобальні трансформації на світових ринках товарів, робіт, послуг, ресурсів, праці. Кожна ера цифрової еволюції змінюватиме структуру глобальної економіки, домінування цифрових платформ як повноцінних суб'єктів ринків, пріоритетність таких факторів економічного зростання як креативний людський капітал, інформація, знання, взаємодія людини зі штучним інтелектом,

швидкість ринкових комунікацій; соціальний статус людини, рівень якості її життя (табл. 2).

У межах нашого дослідження розглянемо вплив цифрової революції на ринок праці і процеси організації праці в глобальному і національному масштабах, в тому числі на творчу працю в креативному секторі економіки.

В епоху діджиталізації відбуваються процеси трансформації ринку праці, формування нових елементів його інфраструктури та нових форм взаємодії ринкових суб'єктів з приводу найму і використання праці робочої сили. Динамічний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та їх масштабне впровадження в усі сфери суспільного життя зумовлює одну з головних трансформацій у світі праці за останнє десятиліття – появу цифрових трудових платформ або платформ цифрової праці. Ця нова форма онлайн-

Таблиця 2

Порівняльна характеристика індустріальної та цифрової епох за ключовими чинниками суспільних трансформацій

Ключові характеристики трансформацій	Індустріальна епоха	Цифрова епоха
Головні гравці на ринку	Функціонування фірм-монолітів, діяльність яких здійснюється самостійно	Правління компаній – цифрових платформ, діяльність яких забезпечується взаємодією людей на відкритому ринку
Ринкова діяльність	Територіальне обмеження ринкової діяльності (зовнішній, національний, регіональний, місцевий ринки)	Відкриті глобальні цифрові ринки
Провідний сектор економіки	Технічно розвинена промисловість	Розгалужена сфера послуг, індустрії майбутнього: роботизація, креативні індустрії, економіка великих даних
Основні економічні ресурси	Матеріальні й фінансові ресурси	Інформація, знання, інтелект, інновації, людський капітал
Персонал як джерело створення високої доданої вартості	Сотні тисяч найманих штатних і поза-штатних працівників за професійною спеціалізацією	Кілька тисяч працівників з компетенціями, адаптивними до роботи на відкритих ринках
Інструментарій комунікацій бізнесу з клієнтами	Комунікації через рекламні засоби, ЗМІ	Комунікації через інтернет-простір (соціальні мережі, мобільні додатки, цифрові прилади)
Матеріальна база діяльності	Наявність у компанії великогазових фізичних активів: великі площі будівель, складів, значний обсяг інвестицій у формування основного капіталу	Практична відсутність матеріальної бази, домінування інвестиційних вкладень у нематеріальні активи (високі технології)
Структура витрат діяльності	Значна частка операційних витрат	Значна частка капітальних витрат, мінімізація операційних витрат
Зміст праці	Значна частка важкої, монотонної праці з поступовою її механізацією та автоматизацією	Високий рівень інтелектуалізації праці
Характер праці	Колективна праця	Індивідуальна праця
Основне джерело зростання продуктивності праці	Матеріально-технічна база	Людський капітал, його творчий потенціал, вміння нагромаджувати знання та постійно їх оновлювати; цифрові технології
Форми зайнятості на ринку праці	Стандартна, формальна	Нестандартна, неформальна (цифрова)

Джерело: розроблено автором.

праці суттєво вплинула на існуючі бізнес-моделі й на саму модель зайнятості.

Особливості діяльності цифрових платформ у трудовій сфері полягають в тому, що вони [7, с. 71-73]:

- мінімізують потреби компаній у трудових ресурсах, працюючих через цифрові трудові платформи;

- сприяють глобальному перерозподілу робочої сили у масштабах світу через інструмент цифрової зайнятості;

- змінюють умови праці, створюючи можливість нетипової часової зайнятості: неповної, мульти- і надзайнятості;

- формують новий вид зайнятості, що поєднує ознаки найманої праці із самозайнятістю;

- створюють нову реальність на ринку праці – зайнятість поза межами дії національних інститутів регулювання ринків праці;

- відображають вади національних ринків праці та масштабують їх у глобальному просторі (дискримінація за віком, статтю, країною проживання виконавця роботи).

Враховуючи особливості діяльності цифрових трудових платформ, можна констатувати, що, з одного боку, робота через цифрові трудові платформи має свої переваги, оскільки надає працівникам можливість працювати з будь-якого місця в будь-який час та займатися будь-якою роботою, яка їм до вподоби, чи у власному професійному сегменті, тобто забезпечувати фахівцю певний, часто додатковий дохід. Проте, з другого боку, онлайн-праця несе й певні ризики для працівників, пов'язані з глобальними цифровими трудовими платформами:

- законодавчо не з'ясованим залишається статус цифрової зайнятості;

- часто рівень доходів «цифрових» виконавців є заниженим порівняно з офісними працівниками;

- в інтернет-просторі цифрова зайнятість є соціально не захищеною з численними порушеннями трудових прав.

Щодо бізнесу, то для нього цифрова зайнятість є економічно вигідною, оскільки, використовуючи цифрову робочу силу, компанії отримують доступ до тисячі працівників, у тому числі кваліфікованих фахівців, які можуть, наприклад, обробляти великі масиви даних за відносно стислий проміжок часу та низьку вартість праці, без подальших зобов'язань бізнесу перед її виконавцями. Контракти з працівниками не укладаються, оскільки для компаній вони є «тимчасовим» вигідним дешевим ресурсом для виконання мікро-

завдання. Сьогодні сучасні бізнес-компанії через власні інтернет-сайти, так звані платформи Mikrotask, для реалізації масштабних проектів та кращої координації етапності їх виконання, структурують їх на безліч мікро-завдань і через цифрові трудові платформи «ідентифікують» бажаючих за помірну плату виконати ці завдання без будь-яких письмових гарантій зі свого боку. Таким чином, цифрові трудові платформи мінімізують людські ресурси компаній, сприяючи поширенню в масштабах глобального, національного і локального ринків праці нетипових форм зайнятості – фрілансерства через надання відкритого доступу останнім до існуючих вакансій. Вони є дійовими елементами ринкової інфраструктури, створюють умови для цифрової взаємодії та набувають статусу повноцінних суб'єктів глобальних та національних ринків праці.

Першу п'ятірку глобальних mikrotask-платформ у світі формують: американська компанія Amazon Mechanical Turk (АТМ) – одна з найбільших у світі платформ мікрозадач; німецька Clickworker; американська CrowdFlower; американська компанія Microworkers; британська Prolific Academic. Тому з метою законодавчого врегулювання діяльності цифрових платформ праці та легалізації цифрової зайнятості, покращення умов і захисту праці цифрових працівників Всесвітньою Організацією Праці розроблено 18 критеріїв, які будуть взяті за основу при розробці відповідних нормативних документів [8].

Необхідно зазначити, що цифровізація матиме значний вплив на структуру ринку праці в аспекті зміни кількості та якості робочої сили. Зокрема, зменшиться потреба у низькокваліфікованій праці і зросте попит роботодавців на працівників з цифровими навичками роботи.

Цифровізація створює нові форми зайнятості, зокрема неформальну зайнятість, матиме вплив на структуру робочого часу, якісну складову фахівців, що впливатиме на формування нової політики оплати праці та соціального захисту працюючих.

Внаслідок масштабного проникнення цифрових технологій у сучасне життя динамічного розвитку набувають різні галузі креативного сектору економіки (дизайн, маркетинг, реклама, видавнича справа, мода, мистецтво, телекомунікації, ІТ-технології та інші).

Креативні індустрії вважаються важливим інструментом інтеграції сучасних цифрових технологій у бізнес-сектор креативної продукції і в культурний простір країн. Цифровізація креативного бізнесу, з одного боку, – впливає на зміну

стратегій його розвитку внаслідок оцифрування бізнес-процесів, а з другого – на формування нової якості креативного людського капіталу, нового типу мислення керівників компаній – «цифрової майстерності» (digital dexterity), що означає еволюцію усталених роками поглядів головних менеджерів на механізми і стратегії ведення бізнесу в новому контексті лідерства як основи стійких змін у майбутньому. Новою парадигмою у креативному бізнесі сьогодні є новітня система управління обслуговуванням клієнтів (CSM) на основі штучного інтелекту як спосіб вирішення проблем у будь-якій бізнес-функції. За допомогою представників віртуальних клієнтів і чат-ботів суб'єктам креативного бізнесу можна здійснювати інтелектуальне управління послугами з найменшими затратами часу, живої праці, матеріальних і фінансових ресурсів.

Поява нових креативних індустрій зумовлена взаємопроникністю і взаємодією технічної та економічної креативності з культурною креативністю й художнім мистецтвом і потребує сприятливого економічного середовища. Адже творчі здібності людини, її талант не можна купити чи перепродати, включити чи виключити. Саме ця особливість креативності людського капіталу у поєднанні з цифровими засобами праці є причиною змін формальних форм організації бізнесу та праці, робочого часу, окремих аспектів кадрової політики (найму, навчання, організації праці, її мотивації, стимулювання). Ключовим фактором технологічних змін є саме креативність, якій, на думку Р. Флоріди, притаманний багатовимірний аспект, що проявляється у численних взаємодоповнюючих формах, і яка є безперервною, масштабною за розмірами практикою [9, с. 20].

Особливістю креативних індустрій є те, що вони формують високу додану вартість країн, де простежується їх динамічний розвиток. За спостереженнями експертів, у створенні одного продукту часто задіяні digital-технології, кіно та телевиробництво, анімація, медіа, дизайн, видавнича діяльність тощо. Це пояснює феномен симбіозу креативної економіки з цифровою.

Сучасні інформаційні технології створюють нові можливості для формування проактивного комунікативного середовища, сприяють розповсюдженню активістського руху в мистецькому просторі. Сьогодні сучасні митці широко застосовують такі новітні практики як перформанс, саундарт, медіа мистецтво.

За дослідженнями McKinsey & Company і Всесвітнього економічного форуму, новітні технології, такі як штучний інтелект, доповнена ре-

альність, віртуальна реальність і блокчейн матимуть величезний вплив на суттєві перетворення творчого досвіду, зміну творчого виробництва та філософії споживання креативної продукції.

Штучний інтелект як цифрова технологія змінює ланцюжок створення вартості для креативного контенту. З його допомогою можна аналізувати величезні масиви даних для вивчення специфічної поведінки споживачів, що дозволяє комп'ютерам розпізнавати шаблони і «вивчати» нові дії без явного програмування. Штучний інтелект допомагає творцям ефективніше зіставляти контент з аудиторією, вивчати і класифікувати побажання певних груп користувачів. Важливим є те, що доповнена і віртуальна реальність пропонують зовсім нове середовище для роботи з творчими працівниками [10].

Швидкість поширення і застосування штучного інтелекту у різних сферах суспільного життя сприяє швидкій капіталізації бізнесу. Так, за даними Bank of America Merrill Lynch, до 2025 року дохід від технологій, пов'язаних зі штучним інтелектом, зросте до 127 млрд доларів і становитиме 51% сукупного середньорічного темпу приросту (показника CAGR), що буде найбільшим темпом зростання доходів завдяки застосуванню програм глибинного (машинного) навчання, когнітивних обчислень та прогнозних API (інтерфейсів прикладного програмування та прогнозного моделювання). Порівняно з 2015 роком, ріст даного показника прогнозується у 63,5 раза! [11]. Це свідчить, що протягом наступного десятиліття інвестиції у розвиток цифрових технологій тільки зростатимуть і матимуть визначальний вплив на вектор розвитку світового суспільства.

У сфері креативних індустрій цінність штучного інтелекту полягає в тому, що, з одного боку, він є засобом підвищення якості та створення оригінального творчого контенту у таких галузях як кіно, мистецтво, музика, мода, фото. За допомогою штучного інтелекту як інструменту комунікації виробники креативної продукції матимуть можливість узгоджувати творчий контент зі своєю аудиторією, глибше вивчати уподобання користувачів для задоволення їх естетичних і моральних запитів на більш високому якісному рівні. З іншого боку, динамічний розвиток сфери роботизації впливатиме на високий рівень автоматизації творчої праці, сприятиме формуванню для споживачів пропозиції нового досвіду та посиленню і прискоренню творчих процесів.

Автоматизація та штучний інтелект впливатимуть на зміну попиту на робочу силу у глобальному вимірі. Існують припущення, що внаслідок

масштабного використання високих технологій відбуватимуться процеси переміщення робочих місць, спочатку у звичайних секторах праці. За підрахунками McKinsey & Company, до 2030 року буде автоматизована трудова діяльність 15% (400 мільйонів) штатних працівників. Таким чином, у недалекій перспективі штучний інтелект замінить значну частку ручної, рутинної праці. Щодо креативних галузей економіки, то поява цих високих технологій, навпаки, забезпечить можливості їх розвитку на перспективу, оскільки відкриваються нові шляхи для розвитку творчості, що суттєво змінить попит на робочу силу у різних країнах по-різному: на 85% у Китаї; 58% в Індії; 28% у Мексиці; 17% у Німеччині; на 8% у США [12].

Проте необхідно зазначити, що динамічний розвиток технологічних платформ має фундаментальне значення у формуванні інформаційного простору, а тому питання вливання ними у цей простір неправдивої інформації, так званих «фейкових новин», за умови нехтування світовою спільнотою боротьби з дезінформаційними потоками, матиме негативні наслідки як для бізнесу, так і для суспільства, становитиме загрозу соціальній та економічній безпеці окремих країн загалом. Саме тому відповідальність за поширення в соціальних мережах «фейкової» інформації за допомогою алгоритмів, що заохочують обмін вірусами, має покладатися на виробників штучного інтелекту.

На розвиток креативних індустрій і трансформацію творчої праці відчутно впливатимуть імерсивні технології – технології повного або часткового занурення у віртуальний світ, до яких належать віртуальна й доповнена реальність. Це технології, які стирають межі між фізичним і цифровим світами. Функціонально віртуальна реальність занурює користувача в комп'ютерне моделювання цілого середовища, а доповнена, навпаки, удосконалює існуючу реальність, яку бачить користувач за допомогою комп'ютерних програм. Це робить змішаний досвід користувача інтерактивнішим. Технічно віртуальна реальність постачається через головний дисплей і може включати додаткові сенсорні подразники, такі як дотик і запах, а доповнена частіше є доступною через мобільні пристрої (смартфони і планшети) [13].

Фактором, що зумовлює активне застосування імерсивних технологій у творчому контенті, є зростання частки вільного часу людей, який вони проводять в екранних пристроях, особливо серед молоді (табл. 3), та існуючі прогнози зростання

ринків технологій віртуальної і доповненої реальності.

Таблиця 3

Кількість вільного часу користувачів, проведеного ними в екранних пристроях

Показники	2007	2015	2017
Середня кількість годин вільного часу в день	6,13	6,90	7,80
Частка екранного часу, %	33,0	41,0	47,0
Частка вільного часу, проведеного в інших місцях, %	67,0	59,0	53,0

Джерело: [11].

Передбачено прискорений розвиток інформаційних технологій у світі. Місткість ринку віртуальної та доповненої реальності, за прогнозами компанії Goldman Sachs, до 2025 року складе 95 млрд доларів [14], Citigroup – до 692 млрд доларів [15], а це є індикаторами зростання попиту у креативній економіці на ігри, кіно- та відео-розваги й роздрібну торгівлю на перспективу.

Важливо зауважити, що для креативної економіки імерсивні технології формують три ціннісні пропозиції:

- створюють нове середовище для розповіді історій, не обмежене фізичними бар'єрами, з безмежними симуляціями та відтвореннями подій, де користувачі творчого контенту зможуть взаємодіяти та реагувати на них. По суті, це абсолютно нові види мистецтва та емоцій (переживання);

- забезпечують новий креативний дизайн і зростання продуктивності праці у процесі розробки продукції за рахунок економії витрат і часу;

- сприятимуть продукуванню емпатійних та інформативних переживань, що навчатиме людей за допомогою даних технологій уникати стереотипів і хибних розповідей. Емпатійні враження стануть найпопулярнішою формою захоплюючого контенту, зокрема у видавничій чи літературній сфері.

Проблемою застосування технологій віртуальної та доповненої реальності у креативному секторі економіки є те, що існує дефіцит фахівців, які мають досвід роботи у галузі віртуальної реальності та коштів на використання таких технологій. Часто аналіз апробації результатів запровадження імерсивних технологій здійснюється через опитування користувачів, що потребує ідентифікації їх персональних даних, а цей факт, безумовно, їх лякає. Існують також перестороги, що глибоке занурення у віртуальну реальність може мати негативні психологічні наслідки, особливо для підлітків та молоді.

Ще однією сучасною технологією цифрової епохи є блокчейн, що представляє собою крип-

тографічно захищений, децентралізований цифровий реєстр. Блокчейн пропонує засіб для створення засобу обміну, за якого жоден центральний орган влади не потребує легітимізації або контролю за операціями. Незважаючи на те, що сьогодні ця технологія часто розглядається як платформа для криптовалют, коли блокчейн застосовується до інших структур даних, таких як власність та деталі контракту, її використання може бути розширене для подальших застосувань [11].

Ця технологія забезпечує для фахівців креативних індустрій функції швидкого та достатньо простого розподілу своїх доходів, надає можливість здійснювати динамічне ціноутворення на свої роботи, програмувати художникам свої права інтелектуальної власності, доходи та роялті у смарт-контрактах, використовувати нову та прозору систему транзакцій, створювати власну систему репутатії.

Тож можемо узагальнити, що у творчих видах діяльності штучний інтелект, віртуальна і доповнена реальність – це ті цифрові технології, які є засобами автоматизації та вдосконалення процесу створення креативного продукту (наповнення творчого контенту), надаючи йому нових змісту, якості сприйняття. З позиції трудового процесу ці технології є цифровим інструментарієм підвищення продуктивності творчої праці, реалізації творчих задумів фахівців таких сфер креативного сектору економіки як кіно, телебачення, мистецтво, музика, відеоігри, фото, дизайн, сфера інформаційних технологій тощо. Внаслідок взаємодії цифрових технологій і творчих видів діяльності формуються нові естетичні смаки, світосприйняття, емоції, уявлення, відчуття, тобто нові джерела необмеженої творчості людини.

Динамічно у світі розвивається ринок електронної комерції, що забезпечує зручність процесу купівлі-продажу для обох сторін: покупцю і продавцю. За даними докладів Конференції ООН з торгівлі й розвитку (ЮНКТАД) у 2017 році оборот глобального ринку електронної комерції склав 29 трлн доларів і зріс на 13%; до 1,3 мільярда збільшилася кількість людей (а це чверть населення планети), які здійснюють покупки в інтернет-мережі. Загалом обсяг міжнародної електронної торгівлі за схемою «бізнес для споживача» (B2C) збільшився на 4% і досяг 412 млрд доларів [16]. Електронна комерція є сферою глобальної цифрової економіки, що включає всі фінансові й торгові транзакції, які здійснюються за допомогою комп'ютерних мереж, а також бізнес-процеси, пов'язані з проведенням цих транзакцій. Для збуту креативної

продукції вона пропонує такі міжнародні майданчики як Amazon, eBay, Etsy, Facebook та інші. Для малого креативного бізнесу ефективним методом збуту є створення власних інтернет-магазинів на різних електронних бізнес-платформах: Wix.com, BigCommerce, Squarespace, Volusion, Shopif, 3dcart. У 2019 році найпопулярнішими і найбільшими розробниками сайтів електронної комерції у світі стали дві компанії – BigCommerce і Volusion. Вони пропонують своїм клієнтам широкий спектр функцій зі створення інтернет-сайтів, мають чудові інструменти SEO, маркетингу з соцмережами, електронною поштою і багатоканальними маркетинговими агентствами [17].

Однією зі складових креативної економіки, яка останнім часом підпадає під масштабний вплив цифрових технологій, є культурна спадщина.

Сьогодні культурна спадщина позиціонується як інноваційний продукт, що створює сприятливі можливості для динамічного розвитку туризму в окремих регіонах чи країнах за допомогою оцифрування пам'яток матеріальної культурної спадщини, діджиталізації елементів нематеріальної культурної спадщини, використання новітніх технологій у процесах їх дослідження, охорони і збереження, популяризації історико-культурного надбання країн на міжнародному рівні.

Роль цифрової сфери полягає в тому, що вона може стати каталізатором, за допомогою якого можна буде перевизначати відносини сучасних людей із спадщиною, перетворити їх в органічну, живу реальність, що легко поєднуватиметься з нашими мисленням і уявою.

Таким чином, цифровий вимір спадщини сприятиме розвитку міцних зв'язків з технологічною індустрією та виконуватиме роль потужного інкубатора нових інноваційних технологічних стартапів. А використання штучного інтелекту, віртуальної і доповненої реальності, гейміфікації, big data у креативній сфері сприятимуть створенню ринків цифрового контенту, зорієнтованого на культурну спадщину [18].

Висновки. Отже, можна констатувати, що цифрова ера відкрила радикально нові можливості для розвитку нових видів бізнесу, створює умови для творчого розвитку людського капіталу. Вплив сучасних цифрових технологій суттєво змінює трудову діяльність людей, умови організації, оплати, соціального захисту праці, яка трансформується і набуває індивідуального характеру. Зменшується залежність працівників від роботодавців, їх праця переміщується у цифровий простір, що потребує постійного оновлення знань та навиків роботи з сучасними технологіями. Зна-

ння, креативність, інтелект та інновації стають цінними ресурсами цифрової епохи. Основними засобами праці стають цифрові пристрої, предметом праці – інформація. Для створення унікального продукту залучаються вміння, таланти, навички працівників генерувати знання та трансформувати їх у готові креативні продукти.

Таким чином, поширення та запровадження цифрових технологій у процеси організації, управління працею, її мотивації матиме відчутний вплив на створення нового формату соціально-трудова відносин між роботодавцем та найманим працівником, основними векторами формування якого мають бути:

1) необхідність забезпечення матеріальної оснащеності робочих місць працівників, які працюють з цифровими технологіями;

2) оптимізація кількості робочих місць, дистанційна робота визначатимуть механізм формування нових договірних відносин щодо організації робочого місця, режиму праці, комунікаційних каналів зв'язку, якості й термінів виконання роботи;

3) формування нової національної сітки кваліфікацій, зміна посад і професій та їх кваліфікаційних характеристик відповідно до потреб ринку праці;

4) формування нової системи оплати праці, зокрема дистанційної, мотиваційних інструментів підвищення продуктивності та ефективності праці працівників;

5) врегулювання законодавства щодо соціального захисту працівників (страхування здоров'я і життя; страхування від втрати роботи в період перекваліфікації; втрат від тимчасової непрацездатності, соціальних пільг та ін.);

6) створення нової системи безперервного підвищення кваліфікації працівників, у т.ч з використанням технологій дистанційного навчання;

7) формування нової кадрової політики за напрямками нових джерел пошуку набору, підготовки та перепідготовки персоналу.

Використання ж цифрових технологій у різних секторах креативної економіки матиме позитивний вплив на соціальний та економічний розвиток міст і регіонів внаслідок масштабування інформації про їх культурну спадщину серед туристів з інших країн, збільшуватиме додану вартість продукції креативного сектору економіки, сприятиме зайнятості та зростанню якості життя місцевого населення. Цифрові технології також впливатимуть на трансформацію закладів освіти й культури, перетворюючи їх на серйозних інформаційних посередників.

Безумовно, динамізм розвитку цифрових технологій потребуватиме безперервної адаптації людських ресурсів, зміни поведінки та мислення людей до нових потреб ринку, підготовки сучасних фахівців з цифровими навичками, оскільки сучасна економіка розвивається значно швидшими темпами, ніж здатність людей адаптуватися та реагувати на нові виклики цифрової епохи.

Список використаних джерел

1. Пятин А. Капитализация Apple после презентации превысила \$1 трлн. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/383395-kapitalizaciya-apple-posle-prezentacii-prevysila-1-trln>
2. ТОП-3 найдорожчих компаний світу змінився: названий новий лідер. URL: <https://economics.segodnya.ua/ua/economics/business/top-3-samyh-dorogih-kompaniy-mira-izmenilsya-nazvan-novyuy-lider-1204129.html>
3. Капитализация компании-владельца Google достигла \$1 трлн. URL: <https://delo.ua/business/kapitalizacija-kompanii-vladelca-google-dostigla-363444/>
4. Newbig J. Relationship with the digital world [E]. resource / British Council. URL: <https://creativeconomy.britishcouncil.org/guide/relationship-digital-world/>
5. Скіннер К. Людина цифрова / пер. з англ. Г. Якубовської. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула, 2020. 272 с.
6. Росс А. Индустрии майбутнього / пер. з англ. Н. Кошманенко. К.: Наш формат, 2017. 320 с.
7. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66-80.
8. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world International Labour Office / Geneva, ILO/ 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
9. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / перевод с англ. М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. 421 с.
10. How do emerging technologies affect the creative economy? (2018) / Claudio Cocorocchia, Jonathan Dunn, Stefan Hall, and Ryo Takahashi. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/how-do-emerging-technologies-affect-the-creative-economy>
11. Creative Disruption: The impact of emerging technologies on the creative economy. – White Paper/ World Economic Forum and McKinsey & Company, February 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Technology%20Media%20and%20Telecommunications/Media%20and%20Entertainment/Our%20Insights/How%20do%20emerging%20technologies%20affect%20the%20creative%20economy/Creative-Disruption.pdf>
12. Manyika J. et al., “What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages”, McKinsey Global Institute, November 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

13. Augment, "Virtual Reality vs. Augmented Reality", 6 October 2015. URL: <http://www.augment.com/blog/virtual-reality-vs-augmented-reality>
14. W. Chen, M. Sugiyama, H. Bellini and M. Shin, "Augmented Reality Starts to Liven Up the VR/AR Market" Goldman Sachs, July 2016. URL: http://pg.jrj.com.cn/acc/Res/CN_RES/INVEST/2016/7/18/fb09e321-675c-4f4d-9098-630bb3ff7b31.pdf
15. K. Ezawa et al., "Virtual and Augmented Reality", October 2015. URL: <https://www.citibank.com/commercialbank/insights/assets/docs/virtual-and-augmented-reality.pdf>
16. Оборот глобального ринка електронної комерції становив 29 трильйонів доларів. Лідують США, Японія і Китай, 29 марта 2019. URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/03/1352071>
17. BigCommerce vs Volusion: Battle of Ecommerce Giants. URL: <https://www.top10ecommercesitebuilders.com/comparison/bigcommerce-vs-volusion>
18. Heritage For Future – An Innovation Action in Prague, October 7-9 2019. URL: <http://ecbnetwork.eu/heritage-for-future-an-innovation-action-in-prague-oct-7-9-2019/>
19. Білик О.І. Вплив цифрової економіки на зменшення негативних наслідків соціального ризику. *Проблеми економіки та управління*. Випуск 4. 2019. С. 8-16.
20. Intellectual Challenges to Economic Globalism. Under Ed. R. Djakons and D. Lukianenko. Riga, 2020. 412 p.
21. Olena Grishnova, Halyna Mishchuk Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*. Vol. 8. 2015. №1. P. 67-80.
9. Florida R. Kreativniy klass: lyudi, kotoryie menyayut budushee / R. Florida / – Perevod s angl. M.: Izdatelskiy dom «Klassika-HHI», 2007. 421 s.
10. How do emerging technologies affect the creative economy? (2018). Claudio Cocorocchia, Jonathan Dunn, Stefan Hall, and Ryo Takahashi. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/how-do-emerging-technologies-affect-the-creative-economy>
11. Creative Disruption: The impact of emerging technologies on the creative economy. – White Paper/ World Economic Forum and McKinsey & Company, February 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Technology%20Media%20and%20Telecommunications/Media%20and%20Entertainment/Our%20Insights/How%20do%20emerging%20technologies%20affect%20the%20creative%20economy/Creative-Disruption.pdf>
12. Manyika J. et al., "What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages", McKinsey Global Institute, November 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
13. Augment, "Virtual Reality vs. Augmented Reality", 6 October 2015. URL: <http://www.augment.com/blog/virtual-reality-vs-augmented-reality>
14. W. Chen, M. Sugiyama, H. Bellini and M. Shin, "Augmented Reality Starts to Liven Up the VR/AR Market" Goldman Sachs, July 2016. URL: http://pg.jrj.com.cn/acc/Res/CN_RES/INVEST/2016/7/18/fb09e321-675c-4f4d-9098-630bb3ff7b31.pdf
15. K. Ezawa et al., "Virtual and Augmented Reality", October 2015. URL: <https://www.citibank.com/commercialbank/insights/assets/docs/virtual-and-augmented-reality.pdf>
16. Оборот глобального ринка електронної комерції становив 29 трильйонів доларів. Лідують США, Японія і Китай, 29 марта 2019. URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/03/1352071>
17. BigCommerce vs Volusion: Battle of Ecommerce Giants. URL: <https://www.top10ecommercesitebuilders.com/comparison/bigcommerce-vs-volusion>
18. Heritage For Future – An Innovation Action in Prague, October 7-9 2019. URL: <http://ecbnetwork.eu/heritage-for-future-an-innovation-action-in-prague-oct-7-9-2019/>
19. Білік О.І. Вплив цифрової економіки на зменшення негативних наслідків соціального ризику. *Проблеми економіки та управління*. Випуск 4. 2019. С. 8-16.
20. Intellectual Challenges to Economic Globalism. Under Ed. R. Djakons and D. Lukianenko. Riga, 2020. 412 p.
21. Olena Grishnova, Halyna Mishchuk Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*. Vol. 8. 2015. № 1. P. 67-80.

References

1. Karpus V. Ryinochnaya kapitalizatsiya Apple dostigla \$2 trln. URL: <https://itc.ua/news/ryinochnaya-kapitalizatsiya-apple-dostigla-2-trln/>
2. Kapitalizatsiya Amazon prevyisila \$1,5 trln. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4406618>
3. Summarnaya kapitalizatsiya Amazon, Apple, Facebook i Microsoft blizka k \$5 trln. URL: <http://www.dailycomm.ru/m/50989/>
4. Newbig in J. Relationship with the digital world [E]. resource / British Council. URL: <https://creativeconomy.britishcouncil.org/guide/relationship-digital-world/>
5. SkInner K. Lyudina tsifrova / per. z angl. G. Yakubovska. HarkIv: Vid-vo «Ranok»: Fabula, 2020. 272 s.
6. Ross Alek. IndustriYi maybutnogo / per. z angl. NatalIya Koshmanenko. K.: Nash format, 2017. 320 s.
7. Azmuk N.A. ZaynyatIst cherez tsifrovi platformi – nova realnIst suchasnoYi ekonomIki: vikliki ta strategIYi adaptatsIYi. *EkonomIchniy prostr.* 2019. № 152. S. 66-80.
8. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world International Labour Office. Geneva, ILO/ 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

Nataliya Kuznetsova,

*PhD (Economics), Head of Economics, Entrepreneurship and Marketing Department,
Cherkasy State Business College*

The influence of digitalization on labour transformation and creative economy sector

Globalization and digitalization have a strong impact on the development of the world economy. They change the order of social development, economic and social structure of societies, politics and statehood that have been established for ages, transform the role of man in the digital society, the nature of his work and life, quality of life. Under the influence of modern digital technologies, there are cardinal transformations of business environment development, where new sectors of social entrepreneurship appear, which interact with each other, encourage the creative content of the creative economy. The main valuable resources of the digital age are knowledge, intelligence, creativity, technology. On the one hand, the digital age has opened radically new opportunities for qualitative changes in life and economic growth of countries, on the other hand, it has become a platform for the development of global business structures endowed with unlimited power and scale of impact on humanity giving birth to threats and dangers in the global meaning. The work of people undergoes significant changes in the digital society. It is getting individualized, moves to a digital environment, requires constant knowledge updating and high mobility, special approaches to the formation of a new type of social and labour relations. The aim of the article is to study global transformations in the labour market due to digitalization, identify major risks and threats of technological factors on the development of the creative industry and changes in the nature of creative work as well as develop key areas for forming a new format of social relations in the digital age. The article investigates the stages of historical evolution of the digital age and their inherent transformations. Comparative analysis of the industrial and digital epochs according to the key factors of social transformations is carried out. Emphasis is placed on the main transformations of the labour market due to the development of digital technologies – the emergence of new forms of employment through digital work platforms; their advantages and disadvantages are outlined. The necessity of symbiosis of creative business with digital technologies is substantiated, pros and cons of using artificial intelligence, virtual and augmented reality and blockchain in the creative sector of economy and their influence on creative work are investigated. The main components of the formation of a new format of social and labour relations in the digital age are offered.

Key words: *creative work, digitalization, creative economy, digital employment, opportunities, threats, digital technologies.*

ГЛОБАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

УДК 339.9+331.5

Михайлишин Лілія Іванівна,

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічних відносин ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»;

Коровчук Юрій Іванович,

старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»;

Кушнарєнко Ольга Петрівна,

аспірант Маріупольського державного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Стаття присвячена теоретико-методологічним аспектам впливу глобалізації на трудоворесурсне забезпечення світової економіки. Визначено сучасні детермінанти розвитку глобалізаційних процесів, їх взаємозв'язок, особливості розвитку та параметри впливу на міжнародний ринок праці. Встановлено, що в сучасних умовах розвитку однією з базових вимог до міжнародного ринку праці є показник якості. Підкреслено, що в межах діяльності міжнародних компаній в умовах глобалізації відбувається перенесення виробництва і робочих місць до країн із низькою вартістю робочої сили, поширення нестандартних форм зайнятості, погіршення умов праці в найменш розвинених країнах, погіршення рівня соціального захисту працівників і стрімке майнове розшарування між населенням багатих і бідних держав, а також між різними прошарками населення в середині країн. Проаналізовано зміст наукових дискусій із проблем трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки в умовах глобалізації, за результатами яких сформувалась низка наукових концепцій як методологія вирішення трудоворесурсних проблем, зумовлених глобалізацією: концепція людського розвитку, концепція гідної праці, концепція соціальної держави. З позиції методології, вплив глобалізації на трудоворесурсне забезпечення світової економіки виявляється у формуванні країнових моделей структури зайнятості. Встановлено, що в умовах глобалізації трансформаційну роль відіграє аутсорсинг як нова форма міжнародного поділу праці. Зроблено висновок, що в сучасних умовах розвитку глобалізаційних процесів наявність висококваліфікованої і продуктивної робочої сили в країні стає визначальним фактором рівноправної участі країн у системі міжнародного поділу праці. Постійним і динамічним чинником формування трудоворесурсного забезпечення світової економіки в сучасних умовах виступає міжнародна міграція населення. Саме в результаті міграції робочої сили сформувався світовий ринок праці, стан якого залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн-експортерів і країн-імпортерів робочої сили.

Ключові слова: трудоворесурсне забезпечення, трансформація трудоворесурсного забезпечення, глобалізація, міжнародний ринок праці, міжнародний розподіл праці.

Постановка проблеми. Домінантні позиції глобалізаційних процесів у розвитку світової економіки зумовлюють докорінні зміни всіх її елементів і функціональних систем. Особливо відчутний вплив глобалізація справляє на міжнародний ринок праці, де формуються нові пріоритети залучення трудових ресурсів у виробничі процеси: поряд із ключовим критерієм вартості, дедалі більшої ваги набувають критерії ефективності, інноваційності, креативності, практичності, здатності до розвитку та ін. За таких умов логічною є зміна парадигми трудоворесурсного забезпечення світової

економіки. Саме тому дослідження теоретико-методологічних аспектів впливу проявів глобалізації на трудоворесурсне забезпечення світової економіки набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед учених-економістів вивченню окремих аспектів проблеми трудоворесурсного забезпечення світової економіки присвятили свої праці Д. Г. Лук'яненко [12], А. М. Колот [9], С. Ф. Гуцу [5], Г. П. Гоголь [4], А. Р. Ванієва [2], С. П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, О. А. Оливко, К. А. Тахтарова [7] та інші.

© Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П., 2019

Водночас, динамічність процесів глобалізації і, як наслідок, трансформація їх впливу на світову економіку потребує постійних досліджень, розробки нових теоретичних концепцій і методологічних засад.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження теоретико-методологічних аспектів впливу глобалізації на трансформацію трудоворесурсно-го забезпечення світової економіки.

Виклад основного матеріалу. Тенденції глобалізації активізують зусилля країн у напрямі ефективної адаптації їх народногосподарських комплексів до загальносвітових критеріїв здійснення економічної діяльності. Це стосується практично всіх держав, які прагнуть рівноправного включення до глобальної моделі поділу праці за рахунок максимальної реалізації своїх національних інтересів у системі міжнародних економічних зв'язків.

Одним із провідних чинників глобального економічного розвитку виступає трудоворесурсне забезпечення світової економіки, оскільки розвиток економіки будь-якої країни і світової економіки в цілому значною мірою залежить від трудових ресурсів (частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями і знаннями для здійснення корисної діяльності в суспільному виробництві).

Слід відзначити, що важливою ознакою рівня економічного розвитку є не лише кількість трудових ресурсів, а, насамперед, їх якість, яка має історично конкретний характер і проявляється у вигляді певним чином розвинених якостей індивідів, які відображають здатність і готовність останніх до тієї чи іншої конкретної діяльності, втіленої у виробничому потенціалі (виробничий потенціал робочої сили, окрім психологічних та фізіологічних якостей людини, включає низку характеристик, які визначають рівень загальної та професійної освіти, накопичений виробничий досвід, загальний культурний рівень розвитку, що залежить від усього комплексу життєвих умов і визначається соціально-економічним рівнем розвитку підсистем світового господарства та окремих країн) [6, с. 387].

Процеси інтелектуалізації глобальної економічної системи слід розглядати з точки зору інтелектуалізації всіх її підсистем, тобто в єдності продуктивних сил та економічних відносин. Виходячи з такої методологічної посилки, на рівні продуктивних сил інтелектуалізація глобальної економічної системи визначає домінуючу роль інтелектуальних чинників у забезпеченні зростання продуктивності праці, підвищення їх ролі у процесі поєднання особистісних і речових факторів виробництва [3, с. 106].

Набуття інтелектуальною частиною трудоворесурсного компоненту провідної ролі у глобальній економіці обумовлене, передусім, перетворенням інформації у найважливіший фактор виробництва. І хоча процес розвитку всіх типів суспільств характеризується продукуванням та широким використанням нових знань, починаючи з кінця 80-х років ХХ ст. даний процес зазнав глибоких якісних змін – людство почало накопичувати інформацію у цифровій формі та миттєво передавати її за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, що надало технічним новаціям (і відповідно – інтелектуальному ресурсу, здатному їх продукувати) першочергового значення у задоволенні потреб людства [3, с. 108].

На рівні економічних відносин інтелектуалізація глобальної економічної системи проявляється у поглибленні спеціалізації та кооперування виробництва, поступовому набутті працівниками незалежності від засобів виробництва, їх утвердженні як носіїв вільної, творчої, креативної праці [3, с. 107]. Таким чином, трудоворесурсна компонента виступає провідним драйвером розвитку глобальної економічної системи, а якісні параметри національного трудоворесурсного чинника стають визначальною ознакою забезпечення позицій країни у глобальному економічному просторі.

Головною складовою трудоворесурсного чинника в умовах глобалізації стає робоча сила нового типу, яка характеризується високим рівнем професійної підготовки і компетенцій, здатна ефективно оперувати великим масивом інформації та знань, має високу мобільність і потребу в безперервному навчанні, а також у самовдосконаленні та самореалізації. Такі працівники здатні самостійно здійснювати виробничий процес, генерувати нові знання, контролювати сукупний кінцевий продукт та ініціювати процес створення нових технологій [3, с. 107].

З поглибленням процесів глобалізації особливого розвитку набула така форма міжнародного поділу праці як аутсорсинг. Головною її ознакою є вплив робочих місць із країни – власника технології та бренду, до інших країн, де рівень заробітної плати є набагато нижчим, ніж у розвинених країнах [1, с. 33].

Якщо спочатку аутсорсинг розвивався у сфері виробництва і фактично виступав як міжфірмовий поділ праці, то на сьогодні аутсорсинг поширюється за всім ланцюгом зайнятості – від робітничих професій до складно-інтелектуальних – програмістів, медиків, юристів, бізнес-консультантів та ін., виступаючи потужним чинником структурних перетворень на ринку робочої сили.

Більш консервативним, однак не менш важливим чинником формування трудових ресурсів економіки в сучасних умовах, виступає міжнародна міграція населення (імміграція, еміграція, рееміграція) і трудових ресурсів (частина населення у працездатному віці, яка спроможна працювати і володіє необхідними для корисної діяльності знаннями).

При цьому методологічно розрізняють два поняття:

– «міжнародна трудова міграція» – переміщення працездатного населення між країнами з причин, які не передбачають остаточної зміни місця проживання;

– «міжнародна міграція робочої сили» – процес переміщення трудових ресурсів з однієї країни до іншої з метою працевлаштування на більш вигідних умовах, ніж у країні походження.

Слід відзначити, що в кожній країні у певний період часу складається унікальна комбінація факторів розвитку міжнародної трудової міграції. Їх вплив проявляється у межах наявних у країні суспільних інститутів, стану зовнішньої мобільності, яка під дією глобальних факторів стає все більш ліберальною та сприятливою. При цьому за загальної універсальності міграційних факторів (табл. 1) стосовно кожної категорії мігрантів слід виділяти і специфічні причини (так, науковці здебільшого виїжджають не стільки через низький рівень заробітної плати, скільки через неможливість реалізувати свій науковий потенціал) [4, с. 443].

На сьогодні основними причинами виникнення та існування міжнародної трудової міграції у *країн-донорів* є: велика густота населення (Індія, Китай та ін.); масове безробіття (у тому числі зумовлене науково-технічним прогресом, закриттям добувних галузей); недостатньо виважена соціальна політика деяких держав; зміна потреби в тій чи іншій продукції, на якій спеціалізується країна. Водночас *країни-реципієнти* мають потребу у висококваліфікованій робочій силі, що виступає головною причиною «тяжіння» до них мігрантів [5].

Розгляд певною країною іноземних трудових мігрантів як одного із джерел трудових ресурсів економіки зумовлений, перш за все, нестачею власних трудових ресурсів. При цьому наслідки залучення мігрантів можуть бути для економіки й суспільства країн як позитивними, так і негативними: з одного боку, міжнародна міграція трудових ресурсів допомагає країнам, що розвиваються, та країнам з високим рівнем фертильності й швидким приростом робочої сили збалансувати свої ринки, а приймаючим країнам поповнити нестачу трудових ресурсів, з другого – міграція позбавляє країни походження кращих працівників, викликає занепокоєння у населення приймаючих країн [13].

Під впливом зазначених обставин країни розробляють різні варіанти стратегій щодо висококваліфікованих мігрантів, у яких зацікавлені дані країни (табл. 2).

Таблиця 1

Фактори впливу на міжнародну міграцію населення [8, с. 536]

Фактори «виштовхування»	Фактори «тяжіння»
<i>Економічні</i>	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
<i>Соціальні</i>	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
<i>Культурні</i>	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації
<i>Політичні</i>	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
<i>Екологічні</i>	
Забруднене навколишнє середовище	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Пріоритети та стратегії політики по відношенню до висококваліфікованих мігрантів [11, с. 225-226]

Країна	Політичні умови	Стратегія	Висновки і питання, що потребують уваги
Канада	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності	Відбір висококваліфікованих іммігрантів, що мають сім'ю, для постійного проживання на території країни. Допомога іноземним студентам	Цілі загалом досягаються. Деякі проблеми з перенавчанням тих, хто прибув без запрошення на роботу
Австралія	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності. Допомога іноземним студентам. Цілі загалом досягаються	Відбір висококваліфікованих мігрантів, що мають сім'ю, для постійного проживання на території країни	Деякі проблеми з перенавчанням тих, хто прибув без запрошення на роботу
США	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на наймання іноземного працівника. Запобігання міграції людей з низьким рівнем кваліфікації та обмеження імміграції в цілому. Квоти для найбільш кваліфікованих категорій	Обов'язкова наявність запрошення на роботу. Широка програма для отримання права на тимчасове проживання. Невелика допомога іноземним студентам. Величезна кількість заявників за діючими програмами, велика черга	Повернення до видачі тимчасових віз (обмін, переселення за програмою IC та ін.)
Великобританія	Максимально вільне переселення. Дозвіл на в'їзд висококваліфікованих кадрів за обмеження міграції людей з низьким рівнем кваліфікації. Рейтингова система розгляду заяв на в'їзд від висококваліфікованих мігрантів, відсутність квотування	Перелік дефіцитних спеціальностей, що потребують високої кваліфікації. Можливість в'їзду іноземних студентів дефіцитних спеціальностей	Цілі загалом досягаються
Франція	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на наймання іноземного працівника. Збільшення економічної міграції	Ретельне вивчення ринку праці та переліку професій	Обмеження імміграції
Нідерланди	Обмеження міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і недостатнім знанням данської мови. Звільнення від дослідження ринку праці та іспиту з мови для мігрантів з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати	Задовільне використання дозволів на в'їзд висококваліфікованих працівників	Деякі роботодавці досі використовують стандартне запрошення на роботу
Німеччина	Дозвіл на в'їзд висококваліфікованим кадрам при обмеженні імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації. Суперництво з іншими країнами за висококваліфікований персонал	Постійне проживання для іноземців з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати. Жорсткі обмеження для решти категорій. Низька можливостей для випускників університетів	Обмеження імміграції, можливість зміни статусу перебування для студентів та інше. Потік мігрантів не відповідає очікуванням
Норвегія	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на наймання іноземного працівника. Вільне переселення для задоволення потреб роботодавців. Обов'язкова наявність запрошення на роботу	Квоти для найбільш кваліфікованих категорій	Наявні квоти перевищують кількість заявників
Японія	Приймання висококваліфікованих кадрів за обмеження імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації	Жорстке розмежування спеціальностей, що вимагають високого рівня кваліфікації. Дозвіл іноземним студентам шукати роботу.	Невисокий рівень міграції висококваліфікованих кадрів, незважаючи на відкритість. Деякі студенти залишаються в країні для роботи
Чеська республіка	Сприяння чеським роботодавцям у найманні іноземних висококваліфікованих співробітників	Прискорене отримання права на постійне перебування для іноземних працівників з високим рівнем кваліфікації	Потік мігрантів менший від очікуваного

В умовах активізації процесів глобалізації міжнародна міграція робочої сили посилюється у вигляді перерозподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства. Саме в результаті міграції робочої сили сформувався світовий ринок праці, стан якого залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн-експортерів і країн-імпортерів робочої сили.

Висновки. Активізація процесів глобалізації, які якісно змінюють можливості та умови задоволення попиту на працю, зумовлює необхідність поглибленого дослідження процесів, що відбуваються на глобалізованому ринку праці, та напрямів впливу глобалізації на функціонування ринків праці країн, оскільки стан трудоворесурсного забезпечення національних економік визначає ймовірність виникнення дисбалансів у глобальній економічній системі [7 с. 243].

В умовах глобалізації світовий ринок праці зазнає суттєвих трансформацій у контексті інтелектуалізації праці, рівня професійної підготовки кадрів, структурних змін у сукупній робочій силі тощо. Критерієм забезпечення позицій країн у глобальному економічному просторі в сучасних умовах виступають якісні параметри національного трудоворесурсного чинника. Наявність висококваліфікованої робочої сили стає визначальним фактором рівноправної участі країн у системі міжнародного поділу праці, що визначатиме напрями і зміст трудоворесурсних трансформацій як на світовому ринку праці, так і на ринках праці країн, що необхідно враховувати при визначенні перспектив економічного розвитку в глобальному масштабі.

Список використаних джерел

1. Большой экономический словарь : 25000 терминов / [авт. и сост. : А. Н. Азрилиян и др.]; под ред. А. Н. Азрилияна. Изд. 6-е, доп. М.: Ин-т новой экономики, 2004. 1376 с.
2. Ванієва А. Р. Сутнісні категорії та чинники використання трудоворесурсного потенціалу населення. *Економіка та держава*. 2013. № 7. С. 28-30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2013_7_8
3. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін.; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. К.: КНЕУ, 2008. 420 с.
4. Гоголь Г. П. Євразійська трудові міграція: проблеми та перспективи / Г. П. Гоголь, Ю. П. Гуменюк. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2007. № 606. С. 440-445.
5. Гуцу С. Ф. Трудова міграція: сутність та наслідки. *Права України*. 2011. № 4 (41). С. 164-168.
6. Дадалко В. А. *Мировая экономика*. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. 592 с.
7. Калініна С. П. Розвиток міжнародних трудових комунікацій в глобальній економіці: теоретико-методологічний аспект / С.П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, О. А. Оливко, К. А. Тахтарова та ін. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 288 с.
8. Кваша О. С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 535-540.
9. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 4-9.
10. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. К.: НІСД, 2018. 472 с.
11. Патика Н. І. Міжнародні економічні відносини / Н. І. Патика, О. В. Мартинюк, Д. Г. Кучеренко. К.: Центр учбової літератури, 2013. 560 с.
12. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін.; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. К.: КНЕУ, 2011. 703 с.
13. Tsevuik Y. International Labour Migration in a Period of Global Economic Crisis. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 106. Ч.1. С. 171-178.

References

1. Azriliyan A.N. (2004) Bolshoj ekonomicheskyj slovar : 25000 terminov [A large economic dictionary : is 25000 terms]. Moscow, Instytut novej ekonomyky (In Russian).
2. Vaniyeva A. R. (2013) Sutnisni kategoriyi ta chy'nny'ky' vy'kory'stannya trudoresurnogo potentsialu naseleण्या [Essential categories and factors of using labor resources of the population. *Ekonomika ta derzhava*. 7. 28-30. (In Ukrainian).
3. Luk'yanenko D.G. (2008). Global'na ekonomika XXI stolittya: lyuds'ky'j vy'mir [Global economy of XXI of century : human measuring]. Kyiv, KNEU. (In Ukrainian).
4. Gogol' G.P. (2007) Yevrazijs'ka trudomigraciya: problemy' ta perspekty'vy'. [Eurasian labour migration: problems and prospects]. *Visnyk Nacional'nogo universytetu «Lviv'ska politexnika»*. *Menedzhment ta pidpry'emny'ctvo v Ukraini: etapy' stanovlennya i problemy' rozvy'tku*, 2007. 606. 440-445 (In Ukrainian).
5. Guczu S.F. (2011). Trudova migraciya: sutnist' ta naslidky' [Labour migration: essence and consequences]. *Pravo Ukrainy*, 4 (41), 164-168 (In Ukrainian).
6. Dadalko V.A. (2017). My'rovaya ekonomy'ka [World economy]. My'nsk NYTS INFRA» (In Belarus).
7. Kalinina S.P., Get'manenko Yu.O., Oly'vko O.A., Taxtarova K.A. ta in. (2015). Rozvy'tok mizhnarodny'x trudovy'x komunikacij v global'nij ekonomici: teorety'ko-metodologichny'j aspect [The development of international labor communications in the global economy: a theoretical

- and methodological aspect]. Vinny`cya: TOV «Nilan-LTD» (In Ukraine).
8. Kvasha O.S. (2017) Zovnishni migracijni procesy` trudovy`x resursiv: faktory`, stan ta naslidky` dlya Ukrayiny. [Shell migratory processes of labour resources : factors, state and consequences for Ukraine]. *Ekonomika i suspil`stvo*, Vy`pusk 10., 535-540 (In Ukrainian).
 9. Kolot A. (2007). Innovacijna praca ta intelektual`ny`j kapital u sy`stemi faktoriv formuvannya ekonomiky` znan` [Innovative labour and intellectual capital are in the system of factors of forming of economy of knowledge]. *Ukrayina: ampekty` praci*, 4, 4-9 (In Ukrainian).
 10. Maly`novs`ka O. (2018). Migracijna polity`ka: global`ny`j kontekst ta ukrajins`ki realiyi: monografiya [Migratory politics: global context and Ukrainian realities]. Kyiv, NISD (In Ukrainian).
 11. Paty`ka N.I., Marty`nyuk O.V., Kucherenko D.G.. (2013). Mizhnarodni ekonomichni vidnosy`ny` [International economic relations]. Kyiv. Centr uchbovovi literatury` (In Ukrainian).
 12. Luk`yanenko D.G., Poruchny`k A.M., Kolot A.M., Stolyarchuk Ya.M.ta in. (2011). Resursy` ta modeli global`nogo ekonomichnogo rozvy`tku [Resources and models of global economic development]. Kyiv, KNEU (In Ukrainian).
 13. Tsevukh Y. (2012). International Labour Migration in a Period of Global Economic Crisis. *Aktual`ni problemy` mizhnarodny`x vidnosy`n.*, 106. Ch.1. 171-178 (In Ukrainian).

Lily Mykhailyshyn,

Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economic Relations, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University;

Yuri Korovchuk,

Senior Lecturer, Department of International Economic Relations, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

Olga Kushnarenko,

graduate student of Mariupol State University

Some Aspects the Impact of Globalization on the Transformation of Labor Resource Supply of World Economy

The article is dedicated to theoretical and methodological aspects of the development of the global sphere on a wage basis. The modern determinants of the development of globalization processes, their interrelation, peculiarities of development and parameters of influence on the international labor market are determined. It is established that in modern conditions of development one of the basic requirements for the international labor market is quality indicator. It is emphasized that within the framework of the activities of international companies in the conditions of globalization, there is a transfer of production and jobs to low labor costs countries, the spread of non-standard forms of employment, the deterioration of working conditions in the least developed countries, the deterioration of the level of social protection of workers and the rapid property stratification between people from the rich countries and from less developed countries, and also between different sections of the population at the domestic level. The content of scientific discussions on the problems of transformation of labor resources of the world economy in the conditions of globalization is analyzed, the results of which formed a number of scientific concepts as a methodology for solving labor-resource problems caused by globalization: the concept of human development, the concept of decent work, the concept of a social state. From the standpoint of methodology, the globalization impact on the labor resource supply of the world economy is manifested in the formation of country patterns of employment structure. It is established that in the conditions of globalization, the transformational role is played outsourcing as a new form of international division of labor. It is concluded that in modern conditions of globalization processes development, the presence of highly skilled and productive labor force in country becomes a determining factor in the equal participation of countries in the system of international division of the labor. A constant and dynamic factor in the formation of labor resources for the world economy in modern conditions is international migration of the population. It is as a result of labor migration that the world labor market has emerged, the state of which depends on the situation in the domestic labor markets of exporting and importing countries of labor.

Key words: labor resource supply, transformation of labor supply, globalization, international labor market, international division of labor.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 331:364

Калініна Світлана Петрівна,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Кушнарєнко Ольга Петрівна,

аспірант Маріупольського державного університету

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

У статті розглянуто питання працевлаштування осіб з інвалідністю, виходячи із завдань, спрямованих на соціалізацію даної категорії. Визначено, що одним із найважливіших напрямів соціальної політики є інтеграція і соціальна адаптація осіб з інвалідністю. Розглянуто зарубіжний і вітчизняний досвід працевлаштування осіб з інвалідністю. Запропоновано напрями підвищення результативності залучення інвалідів до діючого ринку праці.

Ключові слова: працевлаштування, особи з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідністю, зайнятість інвалідів, соціальна політика, інклюзивна інтеграція, соціальна адаптація, соціальний захист осіб з інвалідністю.

Постановка проблеми. Тенденції соціалізації економічного розвитку актуалізують питання інклюзивної інтеграції осіб з інвалідністю, в першу чергу шляхом їх залучення до системи соціально-трудоових відносин. Працевлаштування даної категорії осіб значною мірою визначає стан їх соціальної захищеності та передбачає необхідність здійснення істотних змін у вітчизняній системі соціального захисту як складовій соціальної політики держави.

Євроінтеграційний вибір України зумовлює трансформацію соціально-економічної системи у напрямі компромісу між економічною ефективністю та соціальною відповідальністю як основою формування матеріального добробуту всіх, у тому числі найменш захищених, верств населення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні аспекти формування і розвитку соціальної політики держави досліджували відомі вітчизняні вчені О. Амоша, С. Бандур, С. Гранкевич, А. Колот, Е. Лібанова, А. Михненко, О. Новікова, О. Палій, Ф. Поклонський, В. Скуратівський, Н. Хома та ін. Питанням інклюзивного зростання присвячено праці В. Антонюк, А. Базилюка, О. Дороніної, І. Кравченко, Л. Лісогор, В. Надраги, Л. Федулової та ін. Проблеми інтеграції осіб з обмеженими можливостями до ринку праці розглядали О. Линдюк, Ю. Маршавін, М. Масхма, І. Петрова, Ю. Хаустов та ін. Водночас, незважаючи на вагомий здобутки

вітчизняних учених, проблематика працевлаштування осіб з інвалідністю в системі соціальної політики держави потребує подальших досліджень, урахуовуючи становлення на сучасному етапі людиноцентричного підходу до забезпечення інклюзивного економічного зростання.

Метою статті є узагальнення основних аспектів працевлаштування осіб з інвалідністю крізь призму можливостей використання досвіду держав-членів Європейського Союзу в системі соціальної політики держави.

Виклад основного матеріалу. В межах сучасної державної політики підтримки зайнятості людей з обмеженими фізичними можливостями спостерігається тенденція переходу від медичної моделі реабілітації людей з інвалідністю до моделі соціалізації особистості – моделі професійної реабілітації, зорієнтованої на здібності та прагнення особистості до активної участі в суспільному житті, коли трудова діяльність виступає основним способом інтеграції особи з обмеженими можливостями до системи соціально-суспільних відносин та забезпечення власними силами гідного рівня життя [5, с. 100]. Одночасно на практиці працевлаштування осіб з інвалідністю – доволі складний процес, насамперед через те, що працівники з інвалідністю є менш конкурентоспроможними на ринку праці внаслідок певних обмежень з виконання функцій, притаманних здоровій людині.

В усьому світі вирішення питання працевлаштування інвалідів здійснюється в межах реалізації більш широкого кола завдань, спрямованих на соціалізацію даної категорії. Так, у 1982 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла "Всесвітню програму дій щодо людей з інвалідністю" як директивну основу для активізації роботи щодо профілактики, реабілітації і забезпечення участі осіб з інвалідністю в суспільному житті країн; у 1993 р. – Резолюцією 48/96 "Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів", розроблену з урахуванням досвіду, набутого під час проведення Організацією Об'єднаних Націй Десятиріччя інвалідів (1983-1992 рр.), яка об'єднує 22 правила, що охоплюють усі аспекти життя осіб з інвалідністю, та передбачає здійснення постійних заходів з вирівнювання можливостей зазначеної категорії.

У 2006 р. Генеральною Асамблеєю ООН прийнято Конвенцію про права інвалідів, де визначені основні принципи забезпечення прав інвалідів у різних сферах життєдіяльності. Понад 180 держав, які ратифікували дану Конвенцію, у тому числі Україна (в країні Конвенцію введено в дію 4 лютого 2010 р.), зобов'язалися вживати заходів щодо створення умов для залучення інвалідів у всі сфери життя, а також сприяти максимальній реалізації їх фізичних, розумових, соціальних та професійних здібностей. Конвенція містить статті, спрямовані на забезпечення індивідуальної мобільності інвалідів, свободу вираження їх поглядів і переконань, доступ до інформації, недоторканність приватного життя, повагу, освіту, здоров'я та реабілітацію.

В межах зазначеної Конвенції Україна взяла на себе зобов'язання щодо дотримання загальнолюдських прав громадян даної групи. Згідно зі ст. 9 документа держава повинна вживати належних заходів для надання інвалідам безперешкодного доступу до фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку, оскільки участь людей з інвалідністю в суспільно значущих процесах

не можлива без належного доступу до необхідних соціальних об'єктів. У 2019 р. Генеральний секретар ООН закликав країни до реалізації стратегії в межах виконання завдань соціальної інтеграції інвалідів на наступне десятиріччя [8, с. 2]. Таким чином, на сьогодні у всьому світі одним із найважливіших напрямів соціальної політики є інтеграція та соціальна адаптація осіб з інвалідністю.

За даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2019 р. чисельність осіб з інвалідністю в державі становила 2659,7 тис. (80% із них – працездатного віку), або 6,3% від загальної чисельності населення країни, у тому числі з початку 2015 р. кількість людей даної категорії зросла на 91, 2 тис. осіб, зокрема дітей з інвалідністю – на 10,5 тис. осіб (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка загальної чисельності людей з інвалідністю в Україні станом на 1 січня 2001-2019 рр., тис. осіб. [4]

	2001 р.	2006 р.	2011 р.	2015р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Усього	2597,5	2495,2	2710,0	2568,5	2603,3	2635,6	2659,7
у тому числі							
І групи	337,7	337,7	310,5	251,8	240,6	235,4	226,3
II групи	1337,0	1128,4	1078,7	915,9	900,5	899,2	896,1
III групи	768,5	906,5	1155,7	1249,7	1306,2	1341,9	1375,7
дітей з інвалідністю	154,3	122,6	165,1	151,1	156,1	159,0	161,6

Ратифікувавши Конвенцію ООН "Про права інвалідів" і Конвенцію МОП № 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів", Україна визнала право людей з обмеженими можливостями на самостійність і повноцінну участь у житті суспільства, зобов'язалася вживати заходів для забезпечення освіти і професійної підготовки даної категорії, сприяти їх доступу до відкритого ринку праці. Ратифікувавши Конвенцію про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159, Україна взяла на себе зобов'язання із поширення професійної реабілітації на всі категорії людей з обмеженими можливостями. Це відбулося завдяки прийняттю Закону України № 2961 "Про реабілітацію інвалідів в Україні" [5, с. 26]. В даному Законі визначено державні гарантії на отримання послуг із професійної та трудової реабілітації (професійний відбір, профорієнтація, освіта, підготовка, перепідготовка, перекваліфікація, раціональне працевлаштування) з метою долучення інвалідів до ринку праці та їх працевлаштування як на звичайних, так і на спеціально створених робочих місцях.

Одночасно, незважаючи на встановлені національним законодавством гарантії щодо охорони

здоров'я, освіти, зайнятості, дозвілля, відпочинку тощо осіб з інвалідністю, значна частина з них стикаються, зокрема, з обмеженнями реалізації свого права на працю, оскільки наявний на сьогодні механізм не здатний залучити дану категорію осіб до реальної праці та соціального життя. Так, на державному рівні залишаються практично не задіяними заохочувальні механізми щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю, не впроваджуються заходи щодо розвитку гнучких форм зайнятості для них, не налагоджено контроль за реалізацією механізмів залучення в трудову сферу осіб даної категорії [8, с. 3].

Ці проблеми зумовлені, насамперед, недосконалістю законодавства, несформованістю культури сприйняття людей з обмеженими можливостями, недостатнім розумінням та усвідомленням проблем даної категорії людей, недостатністю фінансування, слабкою розвиненістю та низькою дієвістю відповідних консультативних послуг [8, с. 4-5].

З огляду на те, що в Україні лише формуються основи інклюзивності, поваги до прав людей з інвалідністю, доцільно розглянути зарубіжний досвід, особливо європейських країн, враховуючи зацікавленість України у членстві в ЄС. Соціальна політика європейських країн базується на людиноцентричній ідеї, відповідно до якої функціонування державного механізму спрямоване на покращення добробуту населення, сприяє дієвій реалізації соціального забезпечення членів суспільства, регулює стан ринку праці, слугує стабілізатором соціальної ситуації в країнах [7, с. 287].

Держави-члени ЄС мають чітке та стабільне законодавче забезпечення соціального захисту осіб з інвалідністю. Ще в 1964 р. держави-члени Ради Європи ухвалили Європейський кодекс соціального забезпечення (був переглянутий у 1990 р.), особливостями якого є таке: він містить загальні засади та принципи соціального забезпечення; визначає загальний перелік видів соціального забезпечення та умов їх надання відповідним правочинним особам; визначає базову систему європейських соціальних стандартів; стимулює держави-учасниці розвивати внутрішні моделі соціального забезпечення, враховуючи національні особливості соціально-економічного розвитку [2, с. 133].

При цьому кожна з країн, що входять до складу ЄС, проводить соціальну політику щодо захисту інтересів осіб з інвалідністю згідно із власним законодавством та загальноприйнятими актами, які діють у цих країнах. Відповідно до рекомендацій R (92) Ради Європи встановлено,

що інваліди повинні мати доступ до мінімальних засобів існування, спеціальних видів допомоги і системи соціального захисту, до представників своїх інтересів, які надають допомогу у зв'язку з довго- і короткостроковою непрацездатністю, до допомоги, пов'язаної з необхідністю стороннього догляду, до особистого помічника з питань освіти, до професійного навчання, технічних цілей та працевлаштування [3].

Зокрема, система соціального захисту осіб з інвалідністю *Австрії* має такі основні особливості: реабілітаційні заходи, спрямовані на відновлення працездатності особи, передують призначенню пенсії у зв'язку з інвалідністю або встановленню факту постійної втрати працездатності; у випадках, коли реабілітація визнається потенційно успішною, всі відповідні заходи, спрямовані на відновлення працездатності, можуть оплачуватися закладами пенсійного страхування; кваліфіковані працівники визнаються непрацездатними через настання інвалідності, якщо вони втратили працездатність більш ніж наполовину порівняно зі здоровими працівниками з відповідним рівнем кваліфікації; пенсійне забезпечення у зв'язку з інвалідністю призначається лише у разі постійної втрати працездатності за наявності не менше 60 місяців страхового стажу впродовж 120 календарних місяців; розмір пенсії розраховується індивідуально з огляду на вік особи, страховий період та страховий стаж [2, с. 135].

У *Німеччині* поняття інвалідності визначається як постійне зменшення фізичних або психологічних можливостей, зумовлених іншими причинами, ніж тимчасова хвороба або вікові особливості; особа може отримати соціальний захист у разі неможливості працювати впродовж шестимісячного строку за умови сплати протягом 3 років внесків за системою обов'язкового соціального страхування за останні п'ять років, що передували моменту втрати працездатності. При цьому щодо осіб з інвалідністю застосовується 5-відсоткова квота на працевлаштування для підприємств з чисельністю працівників понад 20 осіб; існує спеціальний порядок звільнення осіб з інвалідністю, який передбачає отримання згоди Офісу з інтеграції на відповідне повідомлення інваліда. Крім того, право на відповідні соціальні виплати мають не лише особи з інвалідністю, а й особи, які здійснюють догляд за ними.

У *Швеції* особи з інвалідністю мають право на різні види соціального захисту, у тому числі соціальні послуги від Шведського агентства соціального страхування, муніципальної влади, на допомогу по інвалідності (надається у разі, коли

особа потребує допомоги для задоволення життєвих щоденних потреб, для навчання або роботи, для покриття додаткових потреб, викликаних хворобою або інвалідністю, за умови, якщо перелічені ознаки тривають понад один рік), на компенсації роботодавцям, які працевлаштовують осіб з інвалідністю.

Хоча встановлені соціальні стандарти, норми, види соціального захисту, підходи до реалізації норм зазначеного захисту значно відрізняються в кожній країні (активний розвиток державного соціального захисту осіб з інвалідністю застосовується у Франції, Італії, Польщі, Болгарії, Румунії; активні системи соціального страхування – в Німеччині, Великобританії, Чехії, Швеції; недержавний соціальний захист – у Німеччині, Великобританії, Данії, Швейцарії [2, с. 137]), спільними ознаками є диференціація системи соціального захисту та перехід осіб з інвалідністю на отримання пенсії за віком при досягненні пенсійного віку.

Загальними напрямками соціального захисту осіб з інвалідністю в країнах ЄС є такі [1, с. 24]:

- допомога стосовно активності у повсякденному житті – для отримання відповідної допомоги претендент має пройти оцінювання: по-перше, на здатність до праці, по-друге, на обмеженість дієздатності у повсякденному житті;

- підтримка доходу та рівня життя у тому випадку, якщо особа не працює, – більшість країн надають такі види допомоги (за необхідності – після попередньої оцінки): фіксовану страхову виплату (пенсія), що не залежить від попередніх внесків та зарплати; виплату для підтримки доходу, яка не залежить від попередніх внесків;

- працевлаштування осіб з інвалідністю – для того, щоб визначити найбільш результативні шляхи працевлаштування, застосовуються процедурний підхід (виявлення причин, через які особа припинила працювати за попереднім місцем роботи), профільний підхід (виявлення причин, чому особа не здатна отримати роботу відповідно до її професійних ознак на ринку праці), функціональний підхід (виявлення рівня функціональних обмежень особи).

Загальноєвропейськими принципами соціального захисту осіб з інвалідністю виступають такі принципи [2, с. 136]:

- загальна спрямованість на розвиток інклюзивного суспільства;

- пріоритет підвищення рівня та якості життя осіб з інвалідністю;

- адресність соціального захисту;

- мотивація залучення інвалідів до ринку праці;

- доступність видів соціального захисту;

- єдність загальних принципів правового регулювання.

З економічної точки зору, найбільш дієвим підходом соціального захисту є працевлаштування. Для вирішення даного завдання можуть використовуватись такі підходи, як квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, створення специфічних умов праці для інвалідів, система професійної реабілітації інвалідів, хоча їх результативність у різних країнах не є однаковою (так, у Китаї рівень зайнятості інвалідів становить 80%, у Великобританії – 40%, у США – 29%, в Україні – 16%) [1, с. 26].

Незважаючи на певні відмінності у підходах, держави-члени ЄС керуються загальними принципами працевлаштування осіб з інвалідністю, викладеними в Європейській стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 рр., яка містить, зокрема, завдання суттєвого збільшення частки працевлаштованих осіб з інвалідністю на ринку праці. В ЄС середній показник зайнятості осіб з інвалідністю складає 38%, ураховуючи, що частка економічно активних людей даної категорії становить 57% (серед осіб без інвалідності – 80%); в Україні частка працевлаштованих інвалідів не перевищує 26%.

Основними проблемами у сфері працевлаштування інвалідів визнаються такі: кількість бажаючих працевлаштуватись перевищує кількість робочих місць для даної категорії; невмотивованість роботодавців до створення відповідних робочих місць через відсутність стимулюючих заходів з боку держави; відсутність у багатьох організаціях доступного середовища для осіб з обмеженими можливостями.

В Україні застосовується квотна система працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, відповідно до ст. 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" для всіх підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а з чисельністю працюючих від 8 до 25 осіб – у кількості 1 робочого місця. У ряді країн ЄС даний норматив є вищим, ніж в Україні: так, у Франції для підприємств з чисельністю понад 20 працюючих встановлено квоту працевлаштування інвалідів 6%, у Німеччині – 5-10% (залежно від ситуації на ринку праці), у Польщі та Австрії – 4% для підприємств з чисельністю працівників більше 25, в Іспанії – 4% з чисельністю працівників більше

50. У Скандинавських країнах і Великобританії система квот для людей з інвалідністю відсутня, але особливе значення надається створенню умов для працевлаштування інвалідів, а також сприянню вирішення даного питання з боку роботодавців.

Хоча за недотримання вимог квотного підходу в Україні передбачається сплата роботодавцем до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю штрафу відповідно до ст. 20 вищезазначеного Закону, квотний підхід не можна визнати результативним, про що свідчить щорічне перевиконання прогнозованої суми адміністративно-господарських санкцій з боку Фонду більш ніж удвічі при тому, що майже 1,5 млн інвалідів залишаються не працевлаштованими (зокрема, протягом 2018 р. за сприяння державної служби зайнятості України було працевлаштовано 13,2 тис. [6, с. 48]). Фактично санкції виступають для роботодавця більш прийнятним варіантом, ніж створення спеціальних умов праці для працевлаштування людей з особливими потребами. З урахуванням зазначеного більш дієвим підходом видається заохочення роботодавців до працевлаштування даної категорії осіб, як це визначено базовими правилами державної допомоги ЄС у сфері працевлаштування. Наприклад, у Польщі законодавчо встановлено обов'язкову сплату внеску до Фонду реабілітації осіб з інвалідністю. У випадку, якщо квота на працевлаштування (4%) виконується, роботодавець від сплати даного внеску звільняється і може отримати грошову компенсацію за створення робочих місць для зазначеної категорії.

Для підвищення рівня працевлаштування інвалідів з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили з числа осіб з обмеженими можливостями на загальнодержавному рівні доцільно здійснювати координацію дій за рядом напрямів: оцінка потенційних професійних можливостей інвалідів; професійна орієнтація; професійна підготовка і перепідготовка; створення і збереження робочих місць для інвалідів. Відповідно, виникає потреба в активізації участі в даному процесі навчальних закладів, оскільки потреба професійного самовизначення інвалідів та їх навчання і перенавчання як основа підвищення конкурентоспроможності на ринку праці існує впродовж усього життя. Таким чином, слід наголосити, поперше, на доцільності створення системи безперервної професійної підготовки інвалідів, у тому числі системи допрофесійної підготовки, подруге – на необхідності створення спеціального банку вакансій для даної категорії осіб. Це набу-

ває ще більшої ваги тому, що рівень освіти даної категорії осіб є значно нижчим, ніж в осіб без інвалідності, у тому числі через те, що навчання інвалідів переважно здійснюється в сегрегованій формі. Отже, система професійної підготовки об'єктивно потребує переходу на інклюзивне й адаптивно-реабілітаційне навчання відповідно до міжнародних норм та вимог вітчизняного законодавства, зокрема Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо доступу осіб з особливими освітніми потребами до освітніх послуг".

Крім того, слід ширше використовувати можливості гнучкої (нестандартної) зайнятості для співробітників з інвалідністю, діяльність яких не потребує щоденної присутності, та часткової зайнятості для частково непрацездатних осіб, які мають регулярну роботу, обмежену в часі, наприклад кілька годин на тиждень (така норма застосовується в Німеччині, Швеції, Нідерландах). У країнах ЄС люди з інвалідністю складають 12% усіх працівників з неповною зайнятістю, при цьому серед працюючих осіб з важкими формами інвалідності частково зайнятими є 32%, серед працюючих із середніми формами інвалідності – 27%.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність удосконалення соціальної політики у сфері працевлаштування інвалідів з урахуванням комплексу економічних, законодавчих, соціальних чинників. Для адекватного вирішення проблем працевлаштування осіб з інвалідністю необхідним є, насамперед, інституційне, організаційне та фінансове забезпечення ратифікації Конвенції ООН про права інвалідів, повна реалізація норм якої дозволить запровадити інноваційні форми працевлаштування інвалідів, зокрема з використанням програм профорієнтації, постдипломного супроводу та ін.

Для підвищення рівня працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно було б розробити відповідні стимулюючі заходи і механізми для роботодавців, а також запровадити диференційовані квоти на працевлаштування інвалідів залежно від галузевої приналежності підприємств та організацій, сфер їх діяльності (зокрема, відповідна норма може бути збільшена для соціально-публічної, рекламно-інформаційної сфери).

Зважаючи на те, що забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю як напрям соціального захисту в державі потребує удосконалення, доцільним видається також створення певної кількості гарантованих робочих місць для даної категорії, зокрема за рахунок запровадження обов'язкових внесків роботодавців до Фонду со-

ціального захисту інвалідів з наступним компенсуванням (звільненням) від внесків у разі заповнення визначеної законодавством квоти. Крім того, дієвою нормою може стати впровадження системи гарантованого державного замовлення для підприємств та організацій, на яких особи з інвалідністю становлять 20% штату або більше (залежно від галузевої приналежності).

Таким чином, оскільки досягнути результату в забезпеченні ефективності працевлаштування інвалідів можливо лише шляхом активізації взаємодії зацікавлених інституцій, процес сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю слід розглядати як механізм взаємодії зацікавлених суб'єктів, спрямований на підвищення результативності залучення інвалідів до діючого ринку праці та підвищення рівня зайнятості даної категорії осіб.

Список використаних джерел

1. Галицький О. М., Гришова Р. В. Світовий досвід реалізації державної політики підтримки осіб з інвалідністю та його імплементація в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 6. С. 22-27.
2. Мельник В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: засади правового регулювання окремих держав-членів ЄС. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 133-138.
3. Міжнародний документ R (92). Рекомендації Кабінету Міністрів Ради Європи державам – членам "Про послідовну політику стосовно інвалідів" від 09. 04. 1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_128 (дата звернення 22.07.2019).
4. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення 29.07.2019).
5. Продіус О. І. Соціально-економічні аспекти працевлаштування осіб з обмеженими можливостями в контексті стійкого інклюзивного зростання. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 32. С. 97-101.
6. Соціальний звіт за 2018 рік. Захист окремих категорій громадян / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17003.html> (дата звернення 20.07.2019).
7. Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі: монографія. К.: ДП "Прінт-Сервіс", 2014. 394 с.
8. Якушенко Л. М. Актуальні проблеми соціального захисту людей з інвалідністю: аналітична записка. Серія «Соціальна політика». К.: Національний ін-т стратегічних досліджень, 2019. № 9. 11 с.

References

1. Halyts'kyy O.M., Hryshova R.V. (2019) Svitovyy dosvid realizatsiyi derzhavnoyi polityky pidtrymky osob z invalidnistyu ta yoho implementatsiya v Ukraini. [World experience in implementing the national policy of support for persons with disabilities and its implementation in Ukraine] *Investment: practice and experience*. 2019. № 6. P. 22-27. [Ukraine]
2. Mel'nyk V. (2018) Sotsial'nyy zakhyst osob z invalidnistyu: zasady pravovoho rehulyuvannya okremykh derzhavchleniv YES. [Social protection of persons with disabilities: principles of legal regulation of individual EU Member States] *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2018. №7. P. 133-138. [Ukraine]
3. Mizhnarodnyy dokument R (92). (1992) Rekomendatsiyi Kabinetu Ministriv Rady Yevropy derzhavam – chlenam "Pro poslidoynu polityku stosovno invalidiv" [Council of Europe Cabinet of Ministers Recommendations to Member States "On a coherent policy on disability"] 09.04.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_128 (beast date 22.07.2019) [Ukraine]
4. Ofitsiynyy sayt derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrainy [Official site of the State Statistics Service of Ukraine] URL: www.ukrstat.gov.ua (beast date 29.07.2019) [Ukraine]
5. Prodius O.I. (2018) Sotsial'no-ekonomichni aspekty pratsevlashuvannya osob z obmezhenymy mozhlyvostyamy v konteksti stiykoho inklyuzyvnoho zrostannya [Socio-economic aspects of employment of persons with disabilities in the context of sustainable inclusive growth] *Prychornomors'ki ekonomichni studiyi*. 2018. Vyp. 32. P. 97-101. [Ukraine]
6. Sotsial'nyy zvit za 2018 rik. Zakhyst okremykh katehoriy hromadyan (2018) [2018 Social Report. Protection of certain categories of citizens] K., Ministerstvo sotsial'noyi polityky Ukrainy 64p. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17003.html> (beast date 20.08.2019) [Ukraine]
7. Tyshchenko O.V. (2014) Pravo sotsial'noho zabezpechennya Ukrainy: teoretychni ta praktychni problemy formuvannya ta rozvytku haluzi: [Social security law of Ukraine: theoretical and practical problems of formation and development of industry] monohrafiya. K., DP "Print-Servis", 2014. 394 p. [Ukraine]
8. Yakushenko L.M. (2019) Aktual'ni problemy sotsial'noho zakhystu lyudey z invalidnistyu [Actual problems of social protection of people with disabilities] *Natsional'nyy instytut stratehichnykh doslidzhen'*. Analitychna zapyska. Seriya «Sotsial'na polityka». 2019. № 9. 11 p. [Ukraine]

Svitlana Kalinina,

doctor of Sciences in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Human Resources Management and Labour Economics Department, Training the State Employment Service of Ukraine, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Kyiv;

Olga Kushnarenko,

Postgraduate student, Mariupol State University

To the question on employment of persons with disabilities in the state social policy system

The article considers the issue of employment of persons with disabilities as part of a set of tasks aimed at socializing this category. It is determined that one of the most important areas of social policy is integration and social adaptation of persons with disabilities. Foreign and domestic experience of employment of persons with disabilities is considered. The directions of increase of efficiency of attraction of invalids to the active labor market are offered.

Key words: *Employment, persons with disabilities, employment of persons with disabilities, employment of invalids, social policy, inclusive integration, social adaptation, social protection of persons with disabilities.*

Махсма Марія Борисівна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемам розвитку системи соціально-трудових відносин (СТВ) в аграрному секторі на сучасному етапі розвитку економіки України. У статті проаналізовано сучасний стан зайнятості та матеріального стимулювання працівників аграрного сектору. В ході аналізу у цих сферах СТВ виявлено позитивні та негативні тенденції. Позитивно характеризує розвиток системи аграрних СТВ підвищення рівня заробітної плати та зростання продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві. Водночас, негативні тенденції проявилися у сфері колективно-договірного регулювання, що підтверджується скороченням кількості укладених колективних договорів та чисельності охоплених ними працівників. Найбільші проблеми виявлено у сфері зайнятості, оскільки з сектору вивільнена значна частина робочої сили. Без створення умов альтернативної зайнятості на селі зростатиме безробіття та поширюватиметься бідність. Як захід удосконалення системи аграрних СТВ запропоновано активізацію соціального діалогу, зорієнтованого на залучення усіх стейкхолдерів до сприяння зайнятості вивільненої робочої сили шляхом розвитку малого та мікропідприємництва і його інтеграції до єдиного виробничо-маркетингового ланцюга.

Ключові слова: аграрний сектор, соціально-трудові відносини, сільське господарство.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується дедалі більшим зростанням ролі аграрного сектору, що підтверджується, зокрема, істотною часткою ВДВ, створеною в агросекторі у загальному ВВП країни (11%), часткою експорту продукції сектору, що сягає майже 30%, відчутно зростаючою питомою вагою капітальних інвестицій у сільське господарство. Останні у 2018 р. склали 65 млрд грн (11,2% від загального обсягу). Значною є чисельність зайнятих у сільському господарстві (майже кожний п'ятий з них працює в агросекторі). Водночас, зростання конкуренції на агропродовольчих ринках вимагає підвищення економічної ефективності агропромислового виробництва. Багато в чому ефективність виробництва та, відповідно, конкурентоспроможність аграрних організацій залежить від рівня розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері. З огляду на це все більшої актуальності набуває дослідження специфіки СТВ агросектору та пошук напрямів їх удосконалення, адаптації до внутрішнього й зовнішнього його середовища, що швидко змінюється.

Слід зазначити, що проблематика забезпечення конкурентоспроможності аграрного сектору завжди перебуває в центрі уваги українських та зарубіжних дослідників. Серед українських вче-

них вагомий внесок у розробку цієї тематики здійснили В. Андрійчук, П. Гайдуцький, В. Жук, Б. Пасхавер, П. Саблук [1; 2]. Дослідження різних аспектів СТВ в аграрному секторі широко представлені у роботах О. Бородіної, С. Калініної, Л. Червінської та багатьох інших [3]. Водночас, подальшої розробки вимагають питання удосконалення аграрних СТВ в умовах посилення євроінтеграційних процесів у контексті реалізації концепції сталого розвитку України.

Метою статті є аналіз сучасного стану розвитку СТВ в аграрному секторі та розробка заходів щодо їх удосконалення на сучасному етапі розвитку економіки України.

Результати дослідження. В економічній науці поки що не вироблено єдиного підходу до визначення СТВ. Різні дослідники проблем соціально-трудої сфери вкладають у цю категорію той чи інший сенс. У даній статті під соціально-трудоїми відносинами аграрного сектору розумітимемо сукупність відносин, які виникають у процесі взаємодії суб'єктів (роботодавців і найманих працівників аграрних підприємств та органів державної влади усіх рівнів управління, місцевого самоврядування та інших) і спрямовані на регулювання умов трудового життя працівників аграрного сектору. Система СТВ аграрного сектору характеризується значною кількістю

© Махсма М.Б., 2019

та якістю елементів, що її утворюють. Так, до її складу входять суб'єкти та предмети, які визначаються на різних рівнях та взаємодіють за певними принципами. Обмеженість обсягу цієї статті не дозволяє розкрити закономірності взаємодії усіх окреслених елементів в усій їх повноті та динаміці. Тому зосередимо увагу на предметному полі СТВ аграрного сектору, до якого традиційно зараховують СТВ зайнятості, СТВ організації та ефективності праці та СТВ стимулювання праці. Кожний з означених предметів СТВ – йдеться про зайнятість у сільському господарстві, продуктивність праці в аграрному секторі чи мотивацію та стимулювання аграрної праці – є настільки змістовним, багаторівневим і різновекторним, що, безсумнівно, повинен бути окремим, самостійним об'єктом дослідження. У даній статті обмежимося виявленням окремих сучасних тенденцій у СТВ зайнятості та оплати праці в сільському господарстві як найбільш важливих елементах предметного поля системи СТВ в аграрному секторі.

Характеризуючи аграрний сектор, слід зауважити, що він посідає в економіці України значуще місце. Як уже зазначалося вище, його основні економічні здобутки помітно перевищують аналогічні показники багатьох країн. Так, істотною є частка створеної в сільському господарстві ВДВ у загальному обсязі ВВП країни. В Україні цей показник у 2018 р. склав 10%, тоді як у найбільш розвинених країнах він значно менший (у США – 0,9%, в Німеччині – 2,1%) (табл. 1). Значно перевищує показники розвинених країн і частка зайнятих у

сільськогосподарському виробництві (15% в Україні проти 1% у США та Німеччині). Однією з найвищих залишається й питома вага селян у загальній чисельності населення країни (майже кожний третій мешканець проживає в сільській місцевості).

Така специфіка українського агросектору певною мірою пояснюється сприятливими для розвитку сільського господарства природно-кліматичними умовами, зосередженням на території країни істотної частини орних земель, зокрема чорноземів, та іншими умовами, які працюють на його внутрішню й зовнішню конкурентоспроможність та створюють передумови для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. Слід зауважити, що підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції є постійним завданням для усіх «травців» агропродовольчого ринку. З огляду на зазначене, важливу роль у цьому має відіграти розвиток системи СТВ. Зокрема, удосконалення регулювання відносин аграрної зайнятості, пошук резервів підвищення продуктивності аграрної праці та удосконалення системи мотивації і стимулювання праці в сільськогосподарському виробництві.

Одним із найбільш важливих предметів системи СТВ аграрного сектору є зайнятість працездатного населення в сільському господарстві, оскільки остання, з одного боку, забезпечує сільськогосподарське виробництво робочою силою, а з другого – слугує для зайнятих сферою реалізації їх трудового потенціалу та основним джерелом доходу від трудової діяльності. Характери-

Таблиця 1

Показники частки сільського населення, зайнятості у сільському господарстві та ВДВ у ВВП у деяких країнах світу у 2018 р.

Країни	Частка сільського населення	Приріст сільського населення	Чисельність зайнятих у сільському господарстві	ВДВ сільського господарства у ВВП, %
Аргентина	8	-0,5	9	6,1
Білорусь	21	-2,3	10	6,4
Болгарія	25	-2,1	7	3,6
Бразилія	13	-1,1	9	4,4
Італія	30	-1,2	4	1,9
Китай	41	-2,4	27	7,2
Молдова	57	-0,2	32	10,1
Німеччина	25	0,1	1	0,8
Польща	40	0,1	10	2,1
США	18	-0,5	1	0,9
Туреччина	25	-0,5	19	5,8
Україна	31	-0,8	15	10,1
Європейський Союз	24	-0,7	4	15
Світ	45	0,1	28	3,4

Джерело: [4]

зуючи динаміку показників чисельності зайнятих у сільському господарстві, варто виокремити такі тенденції: доволі повільне скорочення загальної чисельності зайнятих у сільській місцевості (на 19,7%); трохи швидше зменшення зайнятості в сільському господарстві (на 32,2 %) та особливо масштабне скорочення кількості найманих працівників. Так, за аналізований період остання зменшилася майже в 6 разів (з 2752,8 до 476,2

голосити на тому, що така зайнятість має (за нагоди – поступово) переводитися в регламентовану.

На рівень розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки значною мірою впливає досконалість системи мотивації та стимулювання зайнятих працівників. Проблема оплати праці трудівників сільського господарства залишаються низький її рівень порівняно з промисловістю та середньою оплатою праці в економіці у ціло-

Таблиця 2

Динаміка кількості найманих працівників у загальній чисельності зайнятих у сільському господарстві у 2000-2018 рр.

Показники	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 до 2000 %
Всього зайнято в сільській місцевості, тис. осіб	6255,5	6586,1	6474,2	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	81,3
Зайнято у сільськ. господарстві, тис. осіб	4334,1	3986,3	3094,5	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	67,8
Частка зайнятих у сільськ. господ. від усього зайнятого в сільській місцевості населення, %	69,2	60,4	47,7	58,4	55,9	56,2	56,6	57,7	83,4
Наймані працівники сільськогосподарських підприємств, тис. осіб	2752,8	1418,1	794,4	607,5	568,5	583,3	565,1	476,2	17,3
Частка найманих працівників с-г підприємств у загальній чисельності зайнятих, %	13,6	6,9	3,9	3,4	3,5	3,5	3,5	2,9	21,3
Наймані працівники с-г підприємств у чисельності зайнятих у сільському господарстві, %	63,4	35,6	25,7	19,6	19,8	20,3	19,8	16,2	25,6

Джерело: розраховано автором за [5, с. 52]

тис. осіб) (табл. 2).

Зазначені пропорції значного скорочення кількості найманої праці у сільському господарстві дають підстави для висновку про тенденцію скорочення в аграрному секторі формальної, традиційної, регламентованої зайнятості та її заміщення атиповими, нерегламентованими формами, що негативно характеризує розвиток аграрних СТВ. Попри численні негативні наслідки, зокрема відсутність соціального захисту неформально зайнятих працівників, слід відмітити, що нерегламентована, нестандартна аграрна зайнятість має свої переваги. Однією з найважливіших із них є те, що вона слугує джерелом доходу для сімей селян, які поки що не мають можливості працевлаштуватися офіційно, а також дозволяє їм підтримувати свою професійну форму (у разі, якщо вони працюють за фахом). Водночас, важливо на-

му; несвоєчасність і затримки з її виплатами; наявність заборгованості із заробітної плати, а також значної неофіційної її частки. Так, за даними Державної служби статистики України, протягом п'яти останніх аналізованих років середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, зростала швидкими темпами і на кінець 2018 р. склала 7166 грн. Особливо помітним було зростання у 2017 та 2018 рр., коли зазначений показник збільшувався в 1,5 та 1,24 раза (табл. 3). Позитивно характеризує СТВ у сфері оплати праці те, що за аналізований період зріс середньомісячний заробіток аграріїв по відношенню до середньої заробітної плати в економіці (у 2017 р. зазначене співвідношення досягло свого максимуму – 81,1%). У подальшому потрібно поступово підвищувати зарплату аграріям до середнього її рівня в економіці.

Певні позивні зрушення простежувалися і щодо зменшення заборгованості із заробітної плати. Особливо помітним було її зменшення у 2015 р., коли заборгованість скоротилася з 18,2 до 8,4 млн грн. Тим часом, протягом останніх трьох років намітилася, на жаль, невтішна тенденція зростання заборгованості. Так, лише за останній аналізований рік вона зросла на 30% і склала 13,1 млн грн. За офіційними даними Держстату, сума боргу на одного штатного працівника, зайнятого в сільському господарстві, на кінець 2018 р. склала 22938 грн, що відповідає трьом середньомісячним зарплатам. Враховуючи темпи інфляції, затримані кошти дедалі більше знецінюються і цим погіршують матеріальний добробут аграріїв.

скорочення кількості зареєстрованих колективних договорів, укладених сільськогосподарськими організаціями. Тільки за останні п'ять років їх кількість скоротилася майже на третину і склала у 2018 р. 3687 договорів, тоді як ще у 2014 р. було укладено 5482 договори. Подібна тенденція спостерігається, відповідно, і щодо кількості працівників сільського господарства, охоплених трудовими договорами, яка за аналізований період скоротилася майже на 80 тис. осіб і склала 231,6 тис. осіб, що відповідає 73,4% рівня 2014 р.

Доволі стрімкі темпи зменшення кількості колективних договорів аграрних підприємств, відповідне скорочення чисельності охоплених ними працівників свідчать про послаблення колектив-

Таблиця 3

Динаміка показників стану СТВ у сфері матеріального стимулювання працівників аграрного сектору України

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2018 до 2014, %
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн	2476	3140	3916	5761	7166	289,4
Середньомісячна зарплата у сільському господарстві по відношенню до середньої в економіці, %	71,2	78,4	75,6	81,1	80,8	113,5
Заборгованість із заробітної плати, млн грн	18,2	8,4	10,5	10,8	13,1	71,9
Кількість зареєстрованих колективних договорів	5482	4468	4243	4015	3687	67,3
Кількість працівників, охоплених колективними договорами, тис. осіб	315,2	275,0	265,2	253,2	231,6	73,4

Джерело: розраховано автором за [6, с. 108, 184].

Наявність заборгованості із заробітної плати та її подальше зростання справляють демотивуючий вплив на працівників агросектору.

Існування зазначених та інших численних проблем у сфері оплати аграрної праці спричиняють невдоволеність аграріїв своєю зайнятістю, призводять до втрати ними мотивів і стимулів до продуктивної зайнятості. Так, за проведеним автором дослідженням, лише третина опитаних селян мали постійну оплачувану роботу у своєму селі. Крім того, низький рівень заробітної плати зайнятих в аграрному секторі, за даними опитування, виступає головною причиною (на неї вказали 47,4% респондентів) невдоволеності працівників своєю роботою [7, с. 75-76].

Про стан СТВ у сфері матеріального стимулювання та інших сферах, пов'язаних з умовами трудового життя працівників, які зайняті в аграрному секторі, певною мірою можна судити і за станом розвитку колективного договірної регулювання оплати праці в галузі. Слід зазначити, що у цій сфері чітко простежується негативна тенденція

но-договірної регулювання в сільському господарстві, про звуження соціального діалогу між основними суб'єктами соціально-трудової сфери, між роботодавцями та найманими працівниками. За тенденцією сталого скорочення колективних договорів проглядається послаблення ролі галузевої профспілки та інших інститутів громадянського суспільства в регулюванні СТВ у агросекторі. Сучасні профспілкові організації як на рівні аграрних підприємств, так і на рівні агросектору, на жаль, здебільшого існують номінально і мало впливають на соціальний захист прав найманих працівників. Причому така закономірність властива не тільки агросектору, простежується вона і в усіх інших галузях національної економіки. Помітною вона є і в більшості країн світу. Хоча завдяки саме інституту профспілки у минулому столітті найманим працівникам багатьох країн вдалося істотно поліпшити умови свого трудового життя (8-годинний робочий день, щорічні відпустки, обмеження понадурочних робіт, підвищення зарплати та багато іншого). На сучасно-

му етапі розвитку СТВ профспілки як у світі, у національній економіці в цілому, так і в аграрному секторі з року в рік здають свої позиції, дискредитують себе байдужістю та бездіяльністю у справі відстоювання інтересів найманих працівників. Як наслідок аграрії втрачають довіру до цього інституту громадянського суспільства, що підтверджується поступовим скороченням кількості членів профспілок.

Колективний договір, як угода між власником та уповноваженими представниками найманих працівників, покликаний узгоджувати інтереси цих суб'єктів у сфері виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, зокрема взаємні зобов'язання обох сторін щодо: забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення форм і систем оплати праці, встановлення гарантій компенсацій та пільг, забезпечення гідних умов праці та її безпеки, гарантії діяльності профспілок або інших представницьких організацій та ін. Крім того, у колективному договорі зазвичай закладаються додаткові порівняно з діючим законодавством гарантії та пільги, які відповідно покращують матеріальне та соціально-побутове забезпечення працівників. Зі змісту колективного договору видно, що значною мірою цей документ зорієнтований на захист інтересів найманих працівників, оскільки в ньому регламентуються норми й умови праці, гарантуються компенсації і пільги, закладаються додаткові пільги та гарантії. Відтак, скорочення практики укладання колективних договорів в аграрних організаціях погіршує позиції найманої праці, зменшує їх гарантії щодо нормальних умов праці та гідної заробітної плати. У разі відсутності в організації цього внутрішнього документа забезпечення зазначених норм та гарантій СТВ великою мірою залежатиме від свідомості та соціальної відповідальності роботодавця, яка у вітчизняній практиці господарювання поки що перебуває здебільшого в зародковому стані (хоча окремі великі агропромислові формування дійсно надають приклади добросовісної ділової практики у взаємодії зі своїми найманими працівниками, як і з іншими стейкхолдерами). Водночас, для переважної більшості роботодавців в агросекторі цей етичний принцип ще не став основоположним у їхній загальній філософії ведення бізнесу. За таких умов для гармонізації СТВ аграріїв, для більшої узгодженості інтересів власників аграрного бізнесу та найманих працівників доцільно активізувати колективне договірне регулювання СТВ сектору через більше охоплення працівників колективними договорами, через удосконалення їх зміс-

ту шляхом розширення соціального діалогу всіх зацікавлених сторін. Варто звернути увагу на те, що від удосконалення договірного регулювання матимуть вигоду не тільки наймані працівники, але й власники або роботодавці. Забезпечення належної організації виробництва, умов праці, її гідної мотивації, задекларованих у колективному договорі, неодмінно приведе до зростання продуктивності праці, а отже, і до збільшення фінансових результатів аграрного бізнесу та зміцнення його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

З огляду на вищезазначене очевидно, що СТВ в аграрному секторі потребують подальшого розвитку та вдосконалення. У сфері зайнятості в сільськогосподарському виробництві проблеми стоять особливо гостро. Щорічне скорочення робочих місць, зумовлене зростанням продуктивності аграрної праці, залишає сотні тисяч сільських мешканців без роботи, відповідно – без засобів існування. Враховуючи неминучість подальшої концентрації землі та капіталу й скорочення попиту на місцеву робочу силу, соціальним партнерам аграрної сфери потрібно активізувати соціальний діалог, вектором якого має бути пошук шляхів захисту сільських трудівників від безробіття та бідності. Актуальними напрямками у зв'язку з цим є розвиток малого та середнього агробізнесу, малого та мікропідприємництва [8, с. 295]. Зрозуміло, що малий бізнес ніколи не зможе на рівних конкурувати з агрохолдингом, але він може ефективно оперувати, якщо інтегрується в єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг, що організований агрохолдингом, особливо коли це стосується виробництва трудомістких видів рослинницької (фруктів, ягід, винограду, горіхів) і тваринницької продукції. Створення агропромислових кластерів, що спеціалізуються на виробництві, зберіганні, переробці та реалізації сільськогосподарської продукції, ядром якого виступає велике агропромислове формування, а членами можуть бути і малі агровиробники, і сільські домогосподарства може суттєво допомогти у справі вирішення проблеми забезпечення зайнятості вивільненої робочої сили. Такі кластери в українському агропромисловому секторі деяких областей уже існують та успішно функціонують, забезпечуючи зайнятість селян і доходи їх домогосподарствам. Важливо поширювати їх прогресивний досвід на інші області з тим, щоб охопити більшу кількість не працевлаштованих селян працездатного віку. Інтеграція малого аграрного бізнесу, сільських домогосподарств у єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг ви-

робництва сільськогосподарської продукції має бути предметом соціального діалогу між великим агробізнесом та профспілками, сільськими громадами, громадськими організаціями й усіма іншими сторонами, зацікавленими у вирішенні проблеми зайнятості селян та забезпеченні стало­го розвитку сільських територій в Україні.

Висновки. Протягом аналізованого періоду в системі СТВ у аграрному секторі економіки України спостерігалися різновекторні й неоднозначні тенденції. Позитивно характеризують розвиток аграрних СТВ зміни, що відбулися у сфері матеріального стимулювання працівників, зайнятих у сільському господарстві. Зокрема, відбулося істотне підвищення їх середньомісячної заробітної плати, в результаті чого скоротилося її від­ставання від середньої в економіці. Ефективність аграрної праці з року в рік також підвищувала­ся, що підтверджується зростаючими індексами продуктивності праці в сільському господарстві. Водночас, проявилася негативна тенденція у сфе­рі послаблення колективно-договірного регулю­вання СТВ. Скорочення кількості укладених ко­лективних договорів та чисельності охоплених ними працівників свідчить про послаблення соці­ального партнерства в агросекторі та соціального захисту працюючих.

Найбільші проблеми в системі аграрних СТВ виявлено у сфері зайнятості, оскільки протягом аналізованого періоду з сільського господарства вивільнена значна частина робочої сили праце­здатного віку. Скорочення робочих місць в агро­секторі (основному секторі зайнятості селян) без створення іншої альтернативи їх зайнятості тягне за собою подальше зростання безробіття і па­діння доходів сільського населення. За цих умов важливо посилити соціальний діалог усіх парт­нерів аграрної сфери, зосередити його на пошуку засобів вирішення проблеми зайнятості сільсько­го населення. Актуальним у зв'язку з цим є роз­виток середнього, малого та мікропідприємства в аграрному секторі шляхом його інтеграції в єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг ви­робництва продукції сільського господарства, що дозволить відчутти вигоду від його економічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Калініна С. П., Ланська С. П. Зайнятість сільського на­селення: проблеми і виклики на сучасному етапі еконо­мічного розвитку України. *Вісник Маріупольського дер­жавного університету. Серія: Економіка*. 2019. Вип. 17. С. 11-18.

2. Гайдучський П. І. НеЗабуті реформи в Україні. К. : ТОВ «ДКС-центр», 2017. 852 с.
3. Жук В. М. Обіг земель сільськогосподарського при­значення в селозберігаючій моделі аграрного устрою України : наук. допов. К. : ННЦ «Інститут аграрної еко­номіки», 2017. 128 с.
4. The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator>
5. Статистичний щорічник України за 2018 рік : стат. зб. / Державна служба статистики України. К., 2019. 482 с.
6. Праця України у 2018: стат. зб. / Державна служба ста­тистики України. К., 2019. 242 с.
7. Махсма М. Б., Гаврилов В. М., Волощук С. Д. Передумови розвитку дистанційної зайнятості сільського насе­лення. *Економіка України*. 2019. № 4. С. 72-81.
8. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського на­селення України: теорія та практика регулювання: мо­нографія. К.: КНЕУ, 2017. 383 с.

References

1. Kalinina S.P., Lans'ka S.P. (2019). 'Employment of rural population: problems and challenges at the current stage of economic development of Ukraine'. *Visnyk Mariupol's'kogo derzhavnogo universy'tetu. Seriya: Ekonomika*. Vy'pusk 17, pp. 11-18 [in Ukrainian].
2. Gajduc'kyj, P.I. (2017), NeZabuti reformy v Ukraini [Un­forgotten reform in Ukraine], Kyiv, "DKS-Center", Ltd [in Ukrainian].
3. Zhuk, V.M. (2017), Obig zemel' sil'skogospodars'kogo pry­znachennja v selozberigajuchij modeli agrarnogo ustroju Ukrainy [The circulation of agricultural land in the village of a preserving model of the agrarian system of Ukraine], Kyiv, National Science Center "Institute of Agrarian Eco­nomics" [in Ukrainian].
4. The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator>
5. Staty'sty'chny'j shhorichny'k Ukrayiny` za 2018 rik (2019), [Statistical Yearbook of Ukraine for 2018], Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
6. Pracya Ukrainy` u 2018 (2019), [Labor of Ukraine in 2018], Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrai­nian].
7. Makhsma M. B., Gavry'lov V.M., Voloshhuk S.D. (2019) "Prerequisites for development of remote employment of rural population". *Ekonomika Ukrainy*. No. 4. Pp. 72-81 [in Ukrainian].
8. Makhsma, M. B. (2017), Zajnjatist' ta riven' zhyttja sil'skogo nasele­nnja Ukrainy: teoriya ta praktyka regulju­vannja [Employment and living standards of the rural popu­lation of Ukraine: the theory and practice of regulation], Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

Mariia Makhsma,

Ph.D. in Economics, Docent, Associate Professor in Personnel Management and Labor Economics Department at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Development of the socio-labor relations system in the agrarian sector of the economy of Ukraine

The article is devoted to the problems of development of the system of social and labor relations (SLR) in the agrarian sector at the present stage of development of the economy of Ukraine. The article analyzes the current state of employment and material stimulation for agricultural workers. During the analysis, positive and negative trends were identified in these spheres of the SLR. Positive characteristics of the development of the system of agrarian SLR are increasing of the level of wages and increasing of labor productivity in agricultural production. At the same time, negative tendencies appeared in the sphere of collective bargaining regulation, which is confirmed by the reduction of the number of collective agreements concluded and the number of employees covered by them. The biggest problems have been identified in the sphere of employment, as a large part of the workforce has been laid off. Without the creation conditions of alternative employment, unemployment will increase and poverty will spread in the countryside. As measures to improve the system of agrarian SLR, it is proposed to intensify social dialogue aimed at involving all stakeholders in promoting the employment of the discharged workforce by developing small and micro-enterprises and integrating them into a single production and marketing chain.

Key words: *agrarian sector, social and labor relations, agriculture.*

СОЦІОЛОГІЯ І ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ

УДК 331.5

Ковбаско Ольга Миколаївна,

кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Калюжна Євгенія Миколаївна,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

ФАСИЛЯТИВНА ВЗАЄМОДІЯ В КЛІЄНТООРІЄНТОВАНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті висвітлюється питання фасиліативної взаємодії у професійній діяльності працівників центрів зайнятості, які виконують функції кар'єрних радників. З'ясовуються вимоги, що висувуються до професійних навичок та особистих якостей кар'єрного радника як представника групи соціономічних професій. З урахуванням зазначених вимог та аналізу функціональних завдань цієї категорії працівників центрів зайнятості обґрунтовується актуальність опанування кар'єрними радниками фасиліативних навичок. Визначається мета роботи кар'єрного радника в ролі фасилітатора, а саме – допомога клієнту в набутті навичок з пошуку роботи, активізація його особистісних потенціалів та постійна підтримка у подоланні перешкод на шляху працевлаштування.

Здійснюється спроба концептуалізації моделі фасиліативної взаємодії фахівця служби зайнятості на засадах клієнт-центрованого підходу та принципах клієнтоорієнтованого обслуговування громадян. Пропонується модель, яка визначає: принципи, підходи, передумови та умови, напрями та результати реалізації фасиліативної взаємодії в діяльності кар'єрного радника.

Ключові слова: державна служба зайнятості, фахівець служби зайнятості, кар'єрний радник, фасиліативна взаємодія, модель фасиліативної взаємодії в діяльності кар'єрного радника.

Постановка проблеми та аналіз останніх публікацій. На сьогодні, в умовах модернізації державної служби зайнятості (ДСЗ), найбільш пріоритетними завданнями її розвитку є перетворення на клієнтоорієнтовану сервісну службу та запровадження клієнт-центрованого підходу при обслуговуванні безробітних громадян. Важливим кроком на цьому шляху стало запровадження інституту кар'єрного радника, функції якого покладено на частину фахівців з питань зайнятості (далі – кар'єрні радники).

Змістом роботи кар'єрного радника є здійснення єдиного кураторства над безробітним, надання допомоги клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи. Це змінює акценти у рольовому репертуарі тих фахівців, які у своїй професійній діяльності передусім виступають експертом та «людиною, яка допомагає». У цьому контексті першочергового значення набуває оволодіння кар'єрними радниками професійними компетенціями для здійснення допомагаючої, підтримувальної та супроводжувальної функцій у процесі обслуговування клієнтів.

Аналіз різних наукових підходів, які на сьогодні існують у менеджменті, психології, педагогіці, соціальній роботі, показав, що ефективні методи взаємодії та спілкування з клієнтами, спрямовані на допомогу в подоланні кризової ситуації, розкриття особистого потенціалу, підвищення мотивації до вирішення проблемних питань, доволі змістовно розроблені у межах концепції фасилітації.

Сутність фасилітації (від англ. *facilitation* – допомога, полегшення, сприяння) полягає в актуалізації, активізації та стимулюванні потреби особистості у розвитку та особистісному зростанні. Феномен фасилітації обумовлений взаємовпливом людей, які перебувають у соціальному контакті.

Важливість опанування працівниками центрів зайнятості, які виконують функції кар'єрного радника, фасиліативних навичок визначається низкою чинників. По-перше, це запити суспільства, клієнтів державної служби зайнятості щодо підвищення результативності її діяльності зі сприяння працевлаштуванню шукачів роботи. По-друге, це формування у центрах зайнятості клієнтоорієнтованого сервісу та запроваджен-

© Ковбаско О.М., Калюжна Є.М., 2019

ня клієнт-центрованого підходу, що передбачає створення громадянам комфортних умов, у т. ч. психологічних, при зверненні їх до ДСЗ у пошуках роботи; наявність у працівників центрів зайнятості таких компетенцій, що забезпечують обслуговування клієнтів на основі співпраці, взаємоповаги та довіри. По-третє, це потреба професійного удосконалення та особистісного саморозвитку працівників центрів зайнятості.

Дослідження феномену фасилітації найбільш широко представлено у психолого-педагогічній науці (І. Авдєєва, Д. Бюдженталь, О. Врубльовська, Р. Димухаметов, Д. Еспі, П. Лушин, А. Маслоу, Р. Мэй, Ф. Робак, К. Роджерс, О. Фісун, В. Франкл, Д. Холт та ін.). Розгляд питання фасилітативної взаємодії у педагогічній практиці та опрацювання фасилітації як технології групової роботи здійснюється у роботах С. Борисюк, Н. Волкової, О. Димової, Р. Димухаметова, А. Гельбака, М. Казанжи, О. Кандрашихіної, О. Козіної, С. Ромашіної, О. Фокши, Б. Яковлева та ін.

У контексті нашого наукового пошуку найбільший інтерес становлять дослідження О. Кондрашихіної щодо здатності фахівця соціономічної сфери здійснювати фасилітативний вплив у процесі професійної діяльності та дослідження М. Казанжи щодо використання фасилітації у практиці професійної підготовки фахівців соціономічної сфери.

Метою статті є обґрунтування необхідності опанування навичок фасилітативної взаємодії фахівцями державної служби зайнятості, які здійснюють функції кар'єрного радника, та розробка моделі фасилітативної взаємодії в їх діяльності.

Виклад основного матеріалу. Технології фасилітативної взаємодії знаходять дедалі більше застосування у різноманітних сферах: педагогіці, психології, соціальній роботі, зв'язках з громадськістю, розв'язанні конфліктів, корпоративному навчанні, менеджменті організацій тощо.

Для з'ясування поняття «фасилітативна взаємодія» розглянемо змістовне наповнення терміна «фасилітація».

Фасилітація у понятійно-термінологічному словнику з соціальної роботи визначається як термін, що використовується у психології для позначення процесу й феномену полегшення, оптимізації діяльності однієї людини (або групи) за активної підтримки іншої людини [7]. Прихильники гуманістичної та екзистенціальної психології, як зазначає у своїй роботі О. Кондрашихіна, тлумачать фасилітацію не лише як усунення (зменшення) негативних переживань, викликаних нестачею чого-небудь, а й як сприяння осо-

бистісному зростанню клієнта, його орієнтації на особистий вибір, розвиток здібностей до творчої адаптації та самозмін [4].

Фасилітація широко застосовується в організації групової роботи і в цій сфері визначається як організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, керівником).

Фасилітатор – це «носіє» інтегральної сукупності навичок, які дозволяють ефективно організувати розв'язання складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконувати поставлені завдання з максимальним залученням учасників процесу.

У соціальному контексті фасилітатор забезпечує дотримання правил і регламенту взаємодії й дозволяє учасникам сконцентруватися на її меті та змісті (Н. Тріплетт, Ф. Олпорт). Тим самим фасилітатор полегшує процес комунікації, роблячи його комфортним для всіх учасників взаємодії. Інакше кажучи, фасилітатор – це той, хто «дозволяє подіям відбутися», одночасно виконуючи у процесі взаємодії ролі керівника, лідера й учасника [3].

У науці розроблено як окремі моделі фасилітації («соціальна фасилітація», «екофасилітація»), так і представлено фасилітацію як складову інших моделей (частіше – втручання, впливу, взаємодії тощо). Так, у моделі втручання Дж. Хірона визначено дві базові категорії (стилі) – авторитарний і фасилітативний. При фасилітативному допомагаючому втручанні фасилітатор стимулює іншого презентувати власні ідеї, рішення, демонструвати впевненість у собі та досягати власних цілей [13].

Можемо констатувати, що визначення поняття фасилітації має свою специфіку залежно від поглядів дослідників, які вивчають цю проблему. Розуміння сутності фасилітації суттєво залежить від сфери діяльності, в якій вона застосовується. Тим часом, головна суть фасилітації є незмінною – це сприяння, допомога у зростанні та розвитку людини.

Оскільки фасилітація здебільшого використовується вченими для характеристики процесів і явищ як певна ознака, фактор чи умова, що впливає на міжособистісну взаємодію, науковці розглядають феномен фасилітативної взаємодії, насамперед, як суб'єкт-суб'єктну взаємодію, що сприяє прояву особистісної активності кожного з учасників цієї взаємодії та забезпечує оптимальні умови для формування позитивної мотивації до діяльності [11].

За умови фасилітативної взаємодії актуалізується індивідуальний досвід учасників, відбувається

взаємотрансляція індивідуальних контекстів, виникає необхідність і можливість оперативного та мотивованого застосування оновленого досвіду.

Щодо структурних особливостей процесу фасилитивної взаємодії, то науковці виділяють кілька етапів фасилітації, зокрема: 1) визначення проблеми; 2) виявлення причини, що викликала цю проблему; 3) встановлення критеріїв для оцінки рішень; 4) генерування альтернативних рішень; 5) оцінка рішення; 6) вибір кращого рішення; 7) вироблення плану дій щодо реалізації прийнятого рішення за схемою: пункт плану – його мета – початок і кінець роботи з виконання – ресурси – відповідальний за виконання; 8) здійснення дій за планом; 9) оцінка результатів роботи (і роль в них фасилітації) [10].

Дослідження феномену фасилитивної взаємодії кар'єрного радника з клієнтом зумовлюється тим, що, по-перше, кар'єрний радник реалізує свої функції через взаємодію з клієнтом; по-друге, тим, що йому потрібно забезпечити успішне вирішення питання працевлаштування різних категорій безробітних, зокрема й тих, хто з різних обставин має як складнощі із працевлаштуванням, так і невисоку мотивацію до пошуку роботи.

Для з'ясування вимог, які висувуються до фасилитивної взаємодії кар'єрного радника і клієнта, більш докладно розглянемо зміст його професійної діяльності, професійні й особистісні вимоги щодо цієї категорії працівників центрів зайнятості.

Діяльність представників соціономічних професій, до яких, безумовно, належать фахівці служби зайнятості, здійснюється в системі «людина-людина». Оскільки професійна активність працівника служби зайнятості спрямована на іншу людину, а головним засобом професійної діяльності виступає особистість самого фахівця, з притаманними йому особистісними якостями, здібностями та досвідом роботи, до представників таких професій застосовуються високі професійні, психологічні та особистісні вимоги [2, с. 204].

Серед значущих особистих якостей представників соціономічних професій можна виділити такі як: гуманістична спрямованість особистості, особиста і соціальна відповідальність, почуття власної гідності та поваги до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти інших та допомогти їм, емоційна стійкість, адекватна самооцінка [1, с.28].

Професії соціономічного типу припускають також і особливий тип взаємодії – «поведінку допомоги». Відповідно до гуманістичної концепції особистості К. Роджерса, «допомагаючими» до-

цільно називати відносини, у яких одна зі сторін має намір надавати допомогу іншій стороні в розвитку, особистісному зростанні, в умінні ладнати з іншими людьми та створенні комфортних умов для існування [9].

Допомагаюча діяльність спрямована на підтримку людини у складних, критичних моментах її життєдіяльності та застосовується для актуалізації в ній внутрішнього особистісного потенціалу, активізації інформаційних, матеріальних та інших ресурсів, необхідних у кризових і проблемних ситуаціях [5, с. 104]. При цьому науковці наголошують, що допомагаюча діяльність стає професією, якщо суб'єкт цієї діяльності не лише здійснює цілеспрямовані дії стосовно того, кому він допомагає, а й водночас усвідомлено застосовує спеціальні знання, уміння та навички для реалізації технологій допомоги [12, с.318].

Функціональні обов'язки кар'єрних радників полягають, насамперед, у тому, щоб допомогти клієнтам усвідомити свої сильні особистісні якості, самостійно визначити наявні конкурентні переваги, зокрема навички і здібності, а також допомогти при складанні індивідуального плану надання послуг або плану працевлаштування. Такі фахівці покликані навчити клієнтів самостійно здійснювати пошук роботи, готуватися до співбесіди та створювати ефективне резюме.

Також функціями кар'єрних радників є підтримка клієнтів у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою, наприклад консультування з розроблення довгострокового плану професійного зростання, мотивація задля досягнення визначених цілей, навчання клієнтів долати психологічні перешкоди та виявляти активну й відповідальну позицію [8]. Для допомоги клієнтам у прийнятті рішень на етапах аналізу різних альтернатив і визначення найкращого шляху для реалізації зробленого вибору кар'єрні радники виступають також у ролі експертів у сфері зайнятості та освітніх послуг.

Таким чином, аналіз професійних завдань кар'єрного радника свідчить, що здатність до фасилитивної взаємодії входить до структури його професійних компетенцій, що дозволяє ефективно виконувати професійні завдання.

У контексті створення моделі фасилитивної взаємодії в роботі фахівця служби зайнятості можемо визначити головну мету роботи кар'єрного радника в ролі фасилітатора, а саме – допомога клієнту в набутті навичок з пошуку роботи, активізація його особистісних потенціалів та постійна підтримка у подоланні перешкод на шляху працевлаштування.

Пропонована нами теоретична модель фасилитивної взаємодії кар'єрного радника з клієнтом побудована на основі розробленої Р. Овчаровою

можемо визначити їх наступним чином: професіоналізм фахівця та відповідальність клієнта, індивідуально-диференційований підхід у наданні



Рис. 1. Модель фасилитивної взаємодії в діяльності фахівця СЗ

моделі педагога-психолога як фасилітатора [6, с. 38]. Передусім, зазначимо, що фасилітація в роботі кар'єрного радника має базуватися на принципах системності, розвитку та особистісного підходу.

Фасилитивна модель взаємодії кар'єрного радника з клієнтом ґрунтується на гуманістичному клієнт-центрованому підході, запропонованому Карлом Роджерсом [9]. Зазначена модель реалізується за наявності низки передумов. Проектуючи їх на специфіку діяльності кар'єрного радника,

допомоги клієнту, опора на особистісні ресурси кар'єрного радника і клієнта як учасників фасилитивної взаємодії (рис.1).

Таким чином, модель фасилитивної взаємодії в роботі кар'єрного радника передбачає: інформування клієнта щодо можливих форм допомоги у зв'язку з відсутністю роботи; проведення діагностики, спрямованої на виявлення можливих причин проблем із працевлаштуванням; консультативну роботу, спрямовану на подолання наяв-

ної проблеми шляхом активізації особистісних ресурсів клієнта.

Під час фасилітативної взаємодії застосовуються певні техніки, прийоми, практики. При цьому науковці звертають увагу на те, що засвоєння значної кількості технік фасилітації не є гарантією здатності людини до ефективної фасилітації. Надзвичайно важливою є ціннісно-смыслова сфера людини, яка й визначає спрямування наявних знань, умінь і навичок – або на розвиток іншого (фасилітацію), або ж на протидію розвитку (інгібіцію) [3].

Для реалізації моделі необхідні сприятливі фасилітативні «умови», тобто конструктивні внутрішні установки кар'єрного радника по відношенню до особистості клієнта. До них належать: установка на безумовне прийняття, безоцінне ставлення, конгруентність та емпатія, адже особистісні якості кар'єрного радника, його щирість і доброзичливість створюють довірливу атмосферу взаємодії та позитивно впливають на її процес і результат.

Висновки та пропозиції. Запроваджений у діяльності державної служби зайнятості інститут кар'єрного радника має великий потенціал для підвищення ефективності роботи центрів зайнятості за рахунок реалізації у ньому клієнт-центрованого підходу та принципів клієнтоорієнтованого обслуговування громадян.

Проведений у межах даного дослідження аналіз функціональних завдань кар'єрного радника, його професійних вимог та особистих якостей як представника соціономічних професій дозволив з'ясувати, що здатність до фасилітативної взаємодії з клієнтом є компетенцією, необхідною для ефективного здійснення ним професійної діяльності.

Фасилітативна взаємодія, відповідно до запропонованої авторами моделі, реалізується кар'єрним радником на етапах інформування клієнта; проведення діагностики проблем із його працевлаштуванням; консультативної роботи. Передумовами фасилітативної взаємодії є професіоналізм фахівця та відповідальність клієнта, індивідуально-диференційований підхід у наданні допомоги клієнту, опора на особистісні ресурси кар'єрного радника і клієнта.

Сприятливими фасилітативними умовами взаємодії виступають конструктивні внутрішні установки кар'єрного радника по відношенню до особистості клієнта: безумовне прийняття, безоцінне ставлення, конгруентність та емпатія, адже особистісні якості кар'єрного радника, його щирість і доброзичливість створюють довірливу атмосферу взаємодії та позитивно впливають на її процес і результат.

Напрямами подальших досліджень у сфері фасилітативної діяльності кар'єрних радників є обґрунтування моделі професійної компетенції кар'єрного радника як фасилітатора та визначення (добір, розробка) фасилітативних технологій (приймів, методів, технік), необхідних для успішної реалізації його функціональних завдань.

Список використаних джерел

1. Браніцька Т. Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2012. № 6. С. 25-28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_6_7
2. Исаев В. П. Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социологического профиля. *МНКО. Мир науки, культуры, образования*. 2013. № 4 (41). С. 203-206.
3. Казанжи М. Й. Фасилітація в підготовці фахівців соціономічного профілю. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2015. Т. 20. Вип. 3 (37). Ч. 1. С. 31-42.
4. Кондрашихіна О. О. Формування здатності до фасилітативних впливів у майбутніх практичних психологів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2004. 239 с.
5. Кораблина Е. П. Теоретические и прикладные аспекты помогающей деятельности. *Изв. РГПУ им. А. И. Герцена*. СПб., 2003. № 3(6). С. 104-114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-prikladnye-aspekty-pomogayuschey-deyatelnosti/viewer>
6. Овчарова Р. В. Психолого-педагогическая фасилитация профессиональной деятельности учителя: учеб. пособ. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2016. 210 с. URL: http://dspace.kgsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/4356/Овчарова-РВ-2016_УП.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / заг. ред. І. В. Козубовської, І. І. Миговича. Ужгород: Мистецька лінія, 2001. 152 с.
8. Про кар'єрних радників та новації служби зайнятості. URL: <https://chk.dcz.gov.ua/novyna/pro-karyernih-radnykiv-ta-novaciyi-sluzhby-zaynyatosti-na-oblasnomu-telebachenni>
9. Роджерс К. Клиентоцентрированный / человекоцентрированный подход в психотерапии. *Вопросы психологии*. 2012. № 6. С. 70-81.
10. Ромашина С. Я., Майер А. А. Фасилитативная педагогика: учеб. пособ. Барнаул: Азбука, 2011. 300 с.
11. Фокша О. М. Педагогічні умови формування фасилітативної компетентності майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей у професійній підготовці: дис. ... канд. пед. наук: Одеса, 2019. 240 с.
12. Чиркина Е. А. Содержание учебного предмета как условие профессионально-личностного становления специалиста в сфере помогающих профессий. *Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та*. Тольятти: Изд-во ТГУ, 2012. Вып. 1 (8). С. 318-321.

13. Heron J. The Complete Facilitator's Handbook. London: Kogan Page, 1999. 414 p.

References

1. Branicz`ka T. R. Zagal`na xaraktery`sty`ka faxivcya socio-nomichnoyi profesiiyi. *Zbirny`k naukovy`x prac` Xmel`ny`cz`kogo insty`tutu social`ny`x texnologij Universy`tetu "Ukrayina"*. 2012. № 6. S. 25-28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_6_7
2. Y`saev V. P. Psy`xology`chesky`e osobennosti` budu-shhej professy`onal`noj deyatel`nosty` specy`aly`stov socy`onomu`cheskogo profy`lya. MNKO. *My`r nauky`, kul`tury, obrazovany`ya*. 2013. № 4 (41). S. 203-206.
3. Kazanzhy` M. J. Fasy`litaciya v pidgotovci faxivciv socio-nomichnogo profilyu. *Visny`k ONU im. I. I. Mechny`kova. Psy`xologiya*. 2015. T. 20. Vy`p. 3 (37). Ch. 1. S. 31-42.
4. Kondrashy`xina O. O. Formuvannya zdadniosti do fasy`litacijny`x vply`viv u majbutnix prakty`chny`x psy`xologiv: dy`s. ... kand. psy`xol. nauk: 19.00.07 / In-t psy`xologiyi im. G. S. Kostyuka APN Ukrayiny`. Ky`yiv, 2004. 239 s.
5. Korably`na E. P. Teorety`chesky`e y` pry`kladnye aspekty` pomogayushhej deyatel`nosty`. *Y`zv. RGPU y`m. A. Y. Gercena*. SPb., 2003. № 3(6). S. 104-114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-prikladnye-aspekty-pomogayuschey-deyatelnosti/viewer>
6. Ovcharova R. V. Psy`xologo-pedagogy`cheskaya fasy`ly`tacy`ya professy`onal`noj deyatel`nosty` uchy`telya: ucheb. posob. Kurgan: Y`zd-vo Kurganskogo gosudarstvennogo un-ta, 2016. 210 s. URL: http://dspace.kgsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/4356/Ovcharova-RV-2016_UP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Ponyatijno-terminologichny`j slovny`k z social`noyi roboty` / zag. red. I. V. Kozubovs`koyi, I. I. My`govy`cha. Uzhgorod: My`stecz`ka liniya, 2001. 152 s.
8. Pro kar`yerny`x radny`kiv ta novaciyi sluzhby` zajnyatosti. URL: <https://chk.dcz.gov.ua/novyna/pro-karyernyh-radnykiv-ta-novaciyi-sluzhby-zajnyatosti-na-oblasnomu-telebachenni>
9. Rodzhers K. Kly`entocentry`rovanniy / cheloveko-centry`rovanniy podxod v psy`xoterapy`y`. *Voprosy psy`xology`y`*. 2012. № 6. S. 70-81.
10. Romashy`na S. Ya., Majer A. A. Fasy`ly`taty`vnaya pedagogy`ka: ucheb. posob. Barnaul: Azbuka, 2011. 300 s.
11. Foksha O. M. Pedagogichni umovy` formuvannya fasy`lyaty`vnoyi kompetentnosti majbutnix uchy`teliv gumanitarny`x special`nostej u profesijnij pidgotovci: dy`s. ... kand. ped. nauk: Odesa, 2019. 240 s.
12. Chy`rky`na E. A. Soderzhany`e uchebnogo predmeta kak uslovy`e professy`onal`no-ly`chnostnogo stanovleny`ya specy`aly`sta v sfere pomogayushhy`x professy`j. *Vektor nauky` Tol`yatty`nskogo gos. un-ta*. Tol`yatty`: Y`zd-vo TGU, 2012. Vip. 1 (8). S. 318-321.
13. Heron J. The Complete Facilitator's Handbook. London: Kogan Page, 1999. 414 r.

Olga Kovbasko,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of Management, Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine;

Yevhenia Kalyuzhna,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine

Facilitative interaction in customer-oriented activities of special employment service professionals

The article covers the issue of facilitative interaction in the professional activities of employees of employment centers who perform the functions of career counselors. The requirements for the professional skills and personal qualities of a career counselor as a representative of a group of socioeconomic professions are clarified. Taking into account the above requirements and the analysis of the functional tasks of this category of employees of employment centers, the relevance of mastering facilitation skills by career counselors is substantiated. The purpose of the career counselor's role as a facilitator is defined, namely to help the client acquire job search skills, enhance his or her personal potential, and provide ongoing support in overcoming barriers to employment.

An attempt is being made to conceptualize the model of facilitative interaction of the employment service specialist on the basis of a client-centered approach and the principles of customer-oriented service to citizens. A model is proposed, which defines: principles, approaches, preconditions and conditions, directions and results of realization of facilitative interaction in the activity of a career counselor.

Key words: state employment service, employment service specialist, career counselor, facilitative interaction, model of facilitative interaction in the activity of a career counselor.

НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 65.01

Перевозова Ірина Володимирівна,

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Гречаник Наталія Юріївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЕТАПІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Розуміння суті, аналізування та оцінювання організаційної культури сприяє забезпеченню TOP-менеджментом підприємства релевантності управлінських процесів у здатності досягнення тактичних і стратегічних цілей, здійсненні результативної діяльності. У статті актуалізована потреба формування методичних підходів до формування системи якісно-аналітичних показників рівня зовнішньої адаптивності та внутрішньої інтеграційності організаційної культури з метою більш ефективного застосування в своїй діяльності. Проаналізовано підходи щодо визначення сутності «організаційної культури підприємства», визначено етапи управління організаційною культурою підприємства при її модернізації. Обґрунтовано доцільність модернізації організаційної культури підприємства як управлінського інструментарію посилення конкурентоздатності підприємства, що актуалізована сучасним розвитком економіки.

Ключові слова: зміни, модернізація, організаційна культура, підприємство, процесний підхід, управління.

Постановка проблеми. Перехід на клієнтоорієнтований рівень вимагає від суб'єктів господарювання впровадження нових або модернізації існуючих механізмів підвищення ефективності їх діяльності, одним із яких виступає організаційна культура.

Якісне управління організаційною культурою підприємства формує конкурентну перевагу, підсилює позиції на ринку товарів і послуг. Визначальним чинником, що впливає на організаційну культуру підприємства, а отже і на його конкурентоспроможність, економічне зростання й ефективність діяльності, є працівники цього підприємства. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність розуміння етапів управління організаційною культурою підприємства при її модернізації, зокрема за процесним підходом.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження організаційної культури містяться у значній кількості робіт вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких М. Бурке, Е. Гоффман, К. Голубенко, Д. Денісон, Т. Діл, Е. Долан, М. Елвессон, К. Камерон, М. Кастельс, Е. Кеннеді, А. Колот, Р. Куїнн, Р. Лінтон, А. Ліпенцев, Г. Мінцберг, Н. Могутнова, Г. Назарова, У. Оучі, Е. Петтігрю,

С. Роббінз, Р. Рюттінгер, П. Співак, Г. Трайс, Г. Хаєт, Г.Хофштеде, Е. Шейн та інші. Натомість, трансформаційні процеси, що потрясають останнє десятиріччя економіку України, вектор євроінтеграції, обраний нею, примушують детальніше досліджувати організаційну культуру в контексті її впливу на конкурентоздатність підприємства та аспекти управління нею.

Мета статті полягає у теоретичному визначенні етапів управління організаційною культурою підприємства при її модернізації.

Виклад основного матеріалу. На початковому етапі функціонування будь-якого суб'єкта економічної діяльності відбувається визначення головних культурних цінностей, які виступають стрижнем організаційної культури та аспектом регулювання трудової поведінки працівників. Сприйняття організаційних цінностей персоналом здійснюється на основі етичних норм і принципів, які спрямовані на формування та пояснення стандартів поведінки кожного працівника.

Наукові дискусії стосовно трактування поняття «організаційна культура» тривають від початку ХХ ст. (з часу оприлюднення результатів Хоуторнських експериментів під керівництвом

© перевозова І.В., Гречаник Н.Ю., 2019

Е. Мейо) [1]. Сам термін «організаційна культура» з'явився в ХІХ ст. і був сформульований німецьким фельдмаршалом Мольтке [2]. Правила поведінки, як писані, так і неписані, склалися всередині професійних співтовариств ще в середньовічних гільдіях, причому порушення цих правил могли призвести до виключення зі спільнот.

Зростаючий інтерес до проблеми організаційної культури породив велику кількість тлумачень і визначень, проте з цього різноманіття можна виокремити ті, які багатьма дослідниками визначаються як засадничі компоненти культури підприємства.

У широкому розумінні культура є механізмом відтворення соціального досвіду, що допомагає людям жити і розвиватися в певному соціальному середовищі, зберігаючи єдність і цілісність своєї спільноти.

Організаційна культура, за визначенням Е. Шейна, – це сукупність припущень, вірувань, цінностей і символів, що допомагають людям в організації та розв'язанні проблем [3]. За визначенням Л. Карамушки, організаційна культура має соціальний характер і є певною ієрархією цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації [4]. Однак П. Фрост [5, с. 207-236] зазначає, що організаційна культура – концептуально «слизьке» поняття.

Організаційна культура підприємства авторами цієї статті сприймається як визначена ідеологія, сукупність норм, правил, звичаїв і традицій, культурних цінностей, що поділяються та приймаються працівниками підприємства, незалежно від їх місцезнаходження в кар'єрній ієрархії.

Слід зауважити, що процес визначення культурних цінностей полягає не тільки в їх декларуванні, але й передбачає доведення до розуміння та усвідомлення персоналом підприємства, втілення їх у щоденній роботі.

Узагальнення щодо сутності організаційної культури підприємства, зроблені Е. Шейном [3], є такими:

- відносно автономна та специфічна підсистема в загальній системі управління;
- сукупність взаємозалежних процесів управління поведінкою кожного співробітника в ході здійснення ним трудової діяльності;
- виконавча діяльність різних суб'єктів, які впливають на функціонування;

– складається з різних способів впливу на взаємодію суб'єктів і об'єктів управління.

Аналіз визначень науковців дефініції «організаційна культура» дає можливість виокремити 3 чітких підходи до неї, а саме:

– система зв'язків, взаємодій і відносин, що здійснюються в межах конкретної підприємницької діяльності, способу постановки і ведення справи (А. Радугін, К. Радугін [6]);

– набір найбільш важливих положень, прийнятих членами організації, що виражаються в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій (В. Співак [7, с. 32], Е. Браун [8]);

– комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитися справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції (Е. Шейн [3]).

Цілком очевидно, що культура узгоджується з візією, цілями та місією підприємства. У зв'язку з цим вважаємо, що організаційна культура є дійовим інструментом, за допомогою якого відбувається орієнтація окремих працівників на саморозвиток, досягнення спільної мети протягом усього періоду діяльності, що сприяє і організаційному розвитку, і фінансовій результативності підприємства загалом.

Організаційна культура – органічна частина всього підприємства, яка має бути адекватною сучасним вимогам, продиктованим економічним розвитком, впливом науково-технічного прогресу, специфікою менталітету країни та конкретного підприємства. Вона повинна сприяти досягненню поставлених цілей, а отже, підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Існуючі традиції та звичаї, стиль роботи й імідж формуються, переважно, на основі попереднього досвіду (витоків формування організаційної культури) засновників підприємства, які, втілюючи свою мрію, намагаються створити ідеальний образ майбутнього підприємства (засновники відомих компаній є яскравими прикладами особистостей, що вплинули на становлення і подальший розвиток організаційних культур: Г. Форд (Ford Motor Company), Т. Ватсон (IBM), У. Дісней (Disney Co.) і Д. Пакард (Hewlett-Packard), Г. Шанель (Chanel), Ф. Найт (Nike), І. Кемпрад (Ikea), Т. Ліптон (Lipton), К. Хіпп (Hipp) та багато інших).

Ефективне управління організаційною культурою підприємства передбачає виконання певної послідовності етапів (рис. 1).

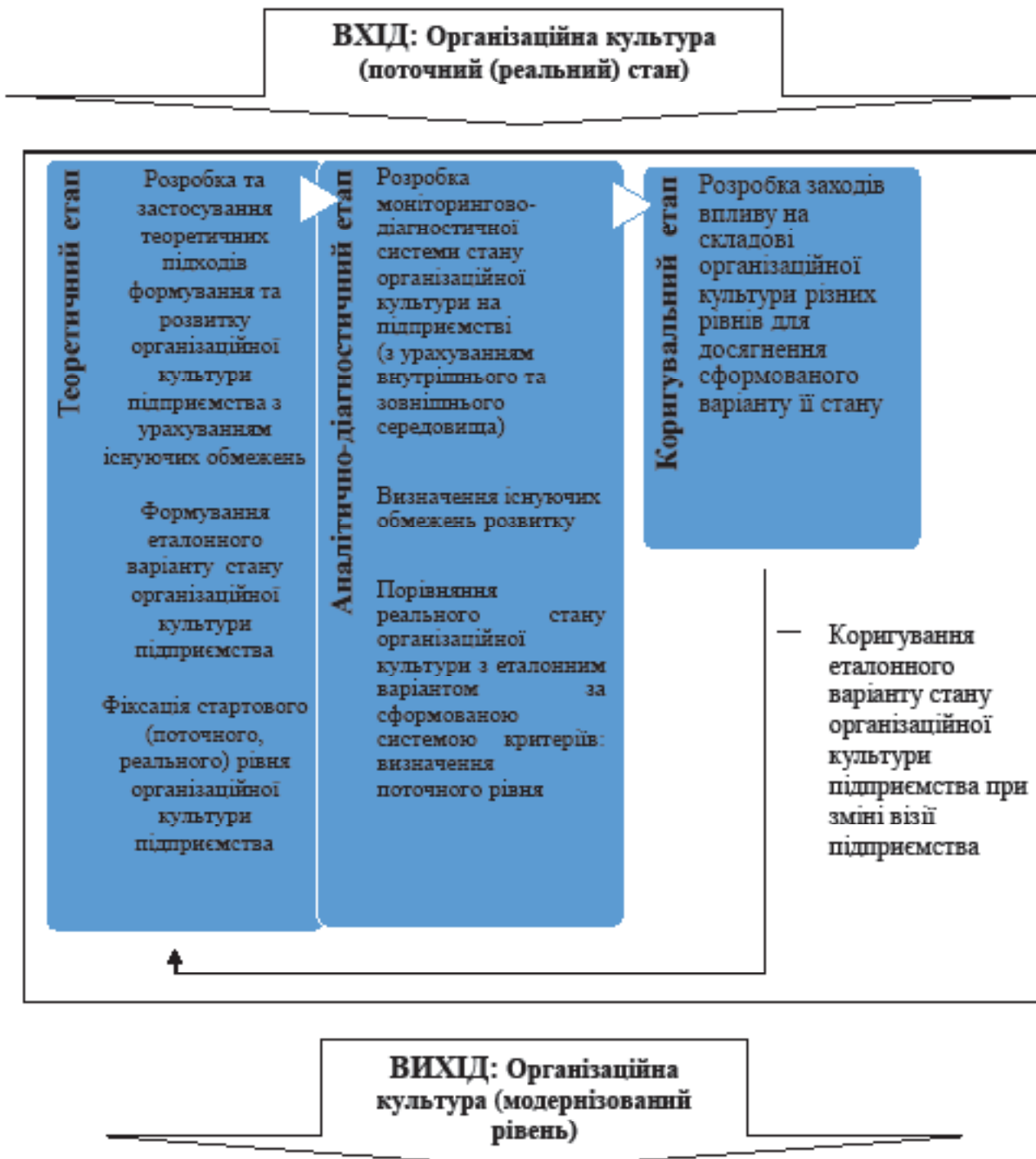


Рис. 1. Етапи управління організаційною культурою підприємства при її модернізації за процесним підходом

Джерело: розроблено авторами.

Якісне управління організаційною культурою підприємства формує конкурентну перевагу, підсилює позиції підприємства на ринку товарів і послуг. Ефективна організаційна культура – це «організаційна культура, яка значною мірою узгоджена із загальноприйнятими в суспільстві культурно-етичними і моральними постулатами, особливостями бізнесу (сфери діяльності)

даної організації, стадією розвитку організації, що склалася, або бажаною моделлю організаційної поведінки, місією, баченням, стратегічними цілями, домінуючим стилем управління, характером влади та впливу, інтересами індивідуумів, груп та організації в цілому, регламентними та внутрішньофірмовими документами [3, с. 316].

Натомість, навіть позитивні зміни викликають не лише заохочення працівників, але й супротив. Логіка процесу підвищення рівня організаційної культури підприємства відповідає логіці управління змінами. В цьому контексті науковий інтерес становлять роботи Х. Рамперсада, який дослідив основні етапи процесу досягнення ефективності підприємства за допомогою розвитку особистості та організації [9].

Наведений на рис. 1 авторський процесний підхід цілком відповідає характеристиці поняття «управління змінами» Х. Рамперсада як процесу, що складається з етапів: планування, реалізації, контролю, регулювання та координування [10, с. 303, 304]. При цьому планування передбачає визначення реального поточного стану організаційної культури підприємства як об'єкта змін; формулювання необхідних модернізаційних змін та існуючих обмежень їх здійснення; інструментально-методичне забезпечення проведення модернізаційних змін, реалізацію змін шляхом впровадження, контроль – перевірку результатів модернізаційних змін, а координування – коригування за необхідності для досягнення бажаного (еталонного) рівня.

Під впливом вимог сьогодення підприємницький менталітет у різних сферах господарської діяльності зазнає кардинальних змін щодо роботи з клієнтами. З точки зору зовнішнього середовища споживачі товарів і послуг стали більш інформаційно підготовленими, вимогливими і, зазвичай, мають право вільного вибору на ринках. Внутрішнє середовище підприємства, з урахуванням нових вимог, трансформується для утримання наявних та залучення нових споживачів, досягнення комерційного успіху. Окрім того, пошуківлення комерційної розвідки, інформаційні війни, відкриття світових ринків потребують перегляду всіх аспектів ведення конкурентної боротьби для українських підприємств.

Досвід успішних компаній, що створили та підтримують у себе яскраво сформовану організаційну культуру, свідчить про необхідність приділяти більш пильну увагу цій складовій функціонування підприємства. Однак, з цього не випливає, що сильні організаційні культури є атрибутом великих компаній. Частіше саме сильні організаційні культури сприяють розвитку успішної діяльності підприємств з відповідним їх ростом (розширенням). Водночас, є приклади і зворотного процесу: на організаційну культуру підприємства впливає економічне зростання й ефективність діяльності підприємства.

Організаційна культура втілює у собі ряд моделей поведінки персоналу підприємства, які по-

казали свою ефективність у процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції і поділяються більшістю членів організації. Існує безліч функцій, які виконуються організаційною культурою. Серед них варто виділити: творчо-креативну; регламентуючу, регулювання та контролю, адаптаційну, інноваційну та ін., що відображають сутність і застосування організаційної культури всередині організації або підприємства. Набір функцій організаційної культури, що активізуються для досягнення бажаного (еталонного) рівня, залежить від конкретної внутрішньоорганізаційної ситуації на підприємстві.

Отже, об'єктивна необхідність пошуку нового управлінського інструментарію з ґрунтовним аналізом теоретичного базису формування типу й рівня організаційної культури конкретного підприємства, що посилює його конкурентоздатість, актуалізована сучасним розвитком економіки.

Висновки. На основі проведеного аналізу можна стверджувати, що контурування постулатів організаційної культури підприємств продиктовано сучасними вимогами розвитку економіки. Нові або модернізовані існуючі механізми підвищення рівня організаційної культури виступають інструментом впливу на ефективність діяльності підприємства. Потреба напрацювання методичних підходів до формування системи якісно-аналітичних показників рівня зовнішньої адаптивності та внутрішньої інтеграційності організаційної культури актуалізована необхідністю отримання додаткової конкурентної переваги, посилення позиції підприємства на ринку товарів і послуг.

Список використаних джерел

1. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/ook.php>
2. Б. Меерзон (Левкерузен). Победоносные войны Мольтке / *Zeitschrift «Partner»*. 2002. № 61.
3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2015. 348 с.
4. Карамушка Л.М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження. *Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу: тези ІХ Міжнар. конф. з організаційної та економічної психології* (м. Київ, 30-31 трав. 2013 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.-Алчевськ: ДонДТУ, 2013. С. 6-9.
5. Frost P. Symbols and sense-making: The realization of a framework / P. Frost, G. Morgan. In Pondy, Louis R. (ed), 1983. Pp. 207-236.

6. Радугин А.А. Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Питер, 2001.
8. Управление организационной культурой промышленных предприятий как социально-экономической системой. URL: http://bankrabort.com/work/work_59362.html/?similar=1
9. Рамперсад Х., Горшенин В., Короленко А. Путь к достижению эффективности, гармоничного развития личности и организации. *Управление персоналом*. 2008. № 19. С. 18-21.
10. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов, сохраняя целостность. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 352 с.
4. Karamushka L.M. Cutnist, priroda ta struktura organizatsiynoi kulturi: aktualni rakursi doslidzhennya. Psikhologichni osoblivostirozvitku organizatsiynoi kulturi v sistemi derzhavnoi sluzhbi, osviti, promislovestita biznesu : tezi IX Mizhnarodnoi konferentsii z organizatsiynoi ta ekonomichnoïpsikhologii (30-31 travnya 2013 roku, m. Kiïv) / za nauk. red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. K.-Alchevsk : DonDTU, 2013. С. 6-9.
5. Frost P. Symbols and sense-making: The realization of a framework / P. Frost, G. Morgan. In Pondy, Louis R. (ed), 1983. Pp. 207-236.
6. Radugin A.A. Radugin K.A. Vvedenie v menedzhment: sotsiologiya organizatsiy i upravleniya. Voronezh, 1995.
7. Spivak V.A. Korporativnaya kultura: teoriya i praktika. M.: Piter, 2001.
8. Upravlenie organizatsionnoy kulturoy promyshlennykh predpriyatiy kak sotsialno-ekonomicheskoy sistemoy. Yelektroniyy resurs. – Rezhim dostupu: http://bankrabort.com/work/work_59362.html/?similar=1
9. Rampersad Kh., Gorshenin V., Korolenko A. Put k dostizheniyu effektivnosti, garmonichnogo razvitiya lichnosti i organizatsii. *Upravlenie personalom*. 2008. № 19. С. 18-21.
10. Rampersad Khyubert. Universalnaya sistema pokazateley deyatelnosti: Kak dostigat rezultatov, sokhranyaya tselostnost; per. s angl. M.: Alpina Biznes Buks, 2004. 352 s.

References

1. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974 // <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/ook.php>.
2. B.Meerzon (Leverkuzen). Pobedonosnye voyny Moltke. *Zeitschrift «Partner»*. 2002. № 61.
3. Sheyn E.X. Organizatsionnaya kultura i liderstvo / Per. s angl. pod red. V. A. Spivaka. SPb: Piter, 2015. 348 s.

Iryna Perevozova,

ScD (Economics), Professor, Head of the Department of Entrepreneurship and Marketing, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

Nataliia Grechanik,

PhD (Economics), Associate Professor, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

Theoretical approaches to the stages of managing the organizational culture of the enterprise in its modernization

Understanding of the essence, analysis and evaluation of organizational culture helps to ensure the top management of the enterprise relevance of management processes in the ability to achieve tactical and strategic goals, the implementation of effective activities. The article actualizes the need for the formation of methodological approaches to the formation of a system of qualitative and analytical indicators of the level of external adaptability and internal integration of organizational culture to more effectively apply in their activities. Approaches to determine the essence of the "organizational culture of the enterprise" are analyzed, the stages of management of the organizational culture of the enterprise during its modernization are determined. The expediency of modernization of the organizational culture of the enterprise as a management tool for strengthening the competitiveness of the enterprise, which is relevant to modern economic development, is substantiated.

Keywords: changes, modernization, organizational culture, enterprise, process approach, management.

ПРОГРЕСИВНИЙ ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

УДК 331.5.024.5

Вергун Володимир Антонович,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародного бізнесу, Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Приятельчук Анатолій Олексійович,

кандидат філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії гуманітарних наук, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ЩОДО ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК: ДОСВІД СКАНДИНАВСЬКИХ КРАЇН

Стаття присвячена дослідженню державної економічної політики скандинавських країн у сфері трудоресурсного забезпечення та напрацюванню пропозицій щодо впровадження відповідного зарубіжного досвіду в Україні. Розглянуто систему оподаткування як основну ресурсну базу реалізації соціально-орієнтованої політики скандинавських країн. Підкреслено, що формування оптимальної системи оподаткування виступає умовою проведення ефективної соціально-економічної політики держав, сприяючи економічному розвитку на основі належного рівня трудоресурсного забезпечення. У межах моделі соціальної економіки країн Скандинавського регіону досліджено дуальну систему оподаткування, яка дозволяє забезпечити горизонтальну та вертикальну соціальну справедливість і враховує не лише економічний ефект доходності та наповнення бюджету, а й соціальну складову шляхом інвестування в людський капітал. Обґрунтовано, що оптимальним сценарієм для України є необхідність наслідувати курс країн Скандинавського регіону щодо збільшення ставок податків за умови реформування їх структури; підкреслено, що відповідні зміни мають супроводжуватися комплексним підходом до переорієнтації української економіки на інноваційне зростання, не можливе без масштабних інвестицій в освіту, науку та трудоресурсний потенціал.

Ключові слова: трудоресурсне забезпечення, трудоресурсний потенціал, скандинавські країни, соціально-орієнтована політика, ефективна соціально-економічна політика, дуальна система оподаткування, інвестування в людський капітал.

Постановка проблеми. Успішність моделей соціально-економічного розвитку сучасних країн визначається рівнем забезпеченості «тріади» інтересів основних його суб'єктів. Проте, якщо інтереси корпоративного сектору і країни можна вимірювати за рівнем прибутковості чи обсягів надходжень до бюджету, то суспільний інтерес прямо пов'язується з поняттям добробуту, що передбачає не лише доступність широкого спектра благ, а й наявність можливостей для акумуляції доходів на різного роду споживання. В цьому контексті ключовим інструментом у реалізації суспільного інтересу постає система зайнятості, яку, по суті, продукує корпоративна система і регулює державний апарат.

Для сучасної України регулювання ринку праці й системи зайнятості є одним із нагальних питань в економічній політиці, адже збитки від «розтрати» трудових ресурсів унаслідок масштабних міграційних процесів щороку зростають,

причому подолання наслідків цих процесів може розтягнутися на довготривалий період. Декларування проєвропейського вектору розвитку України вимагає впровадження у вітчизняну економіку європейських доктрин соціально-економічного розвитку, в тому числі й тих, що сповідуються в системі трудоресурсного забезпечення економіки. У цьому контексті особливу зацікавленість викликає досвід скандинавських країн, які, орієнтуючись на принцип егалітаризму, вибудували одну з найбільш ефективних економічних моделей ЄС у сфері забезпечення суспільних інтересів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У світовій науці серед учених-економістів, які досліджують особливості реалізації суспільних інтересів у скандинавській моделі економіки, слід виокремити Х. Гінзбурга, М. Розенталя [12], М. Каутто й І. Квіста [13], Й. Торхауга [7]. У вітчизняній економічній науці стосовно досліджен-

ня даних проблем помітними є роботи Н. Хоми [8], Л. Мешкун [3], О. Кравчука [2].

Однак більшість із вищезазначених наукових праць розглядають скандинавську модель економічного розвитку у сфері забезпечення суспільних інтересів крізь призму співвідношення рівня соціального забезпечення населення та фіскального навантаження на нього, а особливостям формування системи зайнятості та регулювання ринків праці, яка виступає сферою трудових ресурсного забезпечення корпоративного й державного секторів та є, фактично, інструментом забезпечення суспільного добробуту, приділяється недостатньо уваги.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження заходів державної економічної політики скандинавських країн у сфері трудових ресурсного забезпечення їх економік та формування пропозицій щодо можливостей їх запровадження в Україні.

Виклад основного матеріалу. Трудових ресурсне забезпечення економіки країни є складовою її системної соціально-економічної політики. Воно здійснюється відповідно до потреб економіки, структури виробництва і споживання, а також наявної ресурсно-матеріальної бази. Напрями соціальної політики, ефективність формування системи соціального захисту, вільний доступ і висока якість гарантій та методів захисту, що забезпечується державою, є одним із ключових факторів трудових ресурсного забезпечення економіки як за рахунок утримання в країні корінного трудоактивного населення, так і покриття наявного попиту в ресурсах за рахунок трудових мігрантів. Система оподаткування в даному ракурсі виступає як основна ресурсна база реалізації соціально-орієнтованої економічної, у тому числі й зовнішньоекономічної, політики держави. Однак, формуючи доходну частину бюджету, система оподаткування з надто високими ставками податків здатна справляти негативний вплив на економіку, одним із наслідків чого може стати скорочення виробництва й зниження як попиту на трудові ресурси, так і рівня їх матеріального забезпечення. Саме тому формування оптимальної системи оподаткування є нагальною умовою проведення ефективної соціально-економічної політики держави, що сприятиме її економічному розвитку на основі належного рівня трудових ресурсного забезпечення економіки, підвищення підприємницької активності та рівня добробуту населення (власне самих трудових ресурсів) – трудоактивного і трудопасивного.

Позитивним прикладом для України в даному контексті може стати наявний світовий досвід формування і функціонування вискоелективних систем оподаткування, серед яких – податкові системи в країнах Євросоюзу і, зокрема, Скандинавського регіону.

Ці системи є складовою так званої Скандинавської моделі «держави загального (суспільного) добробуту», яка охоплює такі північноєвропейські країни, як Швеція, Фінляндія, Данія, Норвегія та Ісландія, особливістю якої є високий рівень соціального захисту, гарантований державою широкий спектр і належна якість соціальних послуг та пільг. Необхідною передумовою функціонування такої моделі є високоорганізоване суспільство, побудоване на принципі егалітаризму, де фінансування систем соціального захисту здійснюється переважно за рахунок високих ставок оподаткування, хоча певну роль відіграють страхові внески підприємців і найманих працівників [9].

Дефіцит бюджету є сталою характерною рисою економіки України протягом останнього часу. Формування стабільних джерел доходів за умови ненадмірного податкового тиску на бізнес та суспільство є першочерговим завданням уряду, що дозволить створити необхідну базу для реалізації стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку та підвищення загального добробуту населення й реалізації євроінтеграційного курсу держави.

В даному ракурсі доцільно проаналізувати реалізовану в Скандинавському регіоні систему оподаткування, що забезпечує стабільне безперервне наповнення бюджету. Модель соціальної економіки країн Скандинавського регіону характеризується повним забезпеченням потреб у соціальних послугах за умови належної їх якості та доступності кожному, високим рівнем добробуту громадян, а також найвищими у світі податковими ставками й найнижчими показниками ухилення від сплати податків (офшоризації бізнесу). Так, наразі виведені в офшори капітали становлять близько 10% світового ВВП. За географічною ознакою регіонами їх походження є Перська затока (близько 60% загального обсягу), країни Континентальної Європи (15%), Скандинавський регіон (0,01%) [10]. Даний факт пояснюється надзвичайно високим рівнем соціальної відповідальності, сформованої стабільністю економічного розвитку та впевненістю населення країн Скандинавського регіону в належному рівні гарантованого державою соціального захисту. Для порівняння: розмір тіньової економіки України складає 33% від рівня ВВП країни [5].

Практика застосування поширеного в окремих країнах податку на багатство довела його низьку ефективність через невелику частку в сукупній доходній частині від оподаткування і такі наслідки його впровадження, як зниження бізнес-активності та скорочення кількості робочих місць.

Натомість, серед країн ЄС подальшого поширення набуває практика впровадження так званої дуальної системи оподаткування – подвійного податку на прибуток (DIT – dual income tax), властивої скандинавській моделі соціальної економіки. В основі даної системи лежить використання категорії «сукупний дохід», що визначається як чистий приріст персонального багатства платника податку протягом звітного періоду оподаткування. Показник сукупного доходу дозволяє забезпечити горизонтальну соціальну справедливість системи оподаткування (за однакового рівня доходу у всіх членів суспільства рівний податковий тягар) та вертикальну соціальну справедливість шляхом градації сукупного доходу на різних рівнях. Технічно, в даній системі усі джерела отримання доходу є агрегованими, а загальний дохід оподатковується за прогресивною системою тарифних курсів.

Дана модель враховує не лише економічний ефект дохідності та наповнення бюджету, а й забезпечує соціальну складову шляхом сприяння інвестуванню в людський капітал і, як результат, підвищення конкурентних переваг працівників на ринку праці, що збільшує дохідність їх праці (через зростання рівня заробітної плати), а отже й споживання. Циклічні коливання споживання можна вирівняти за рахунок формування людського (що збільшує трудовий дохід) та/або фінансового (що збільшує майбутні доходи від капіталу) капіталів. Перетікання капіталів між іноземними та вітчизняними банками і компаніями дозволить зберегти належну бізнес-активність навіть у кризові періоди. Таким чином, підтримка належної ринкової рентабельності гарантуватиме стабільний дохід від оподаткування для уряду, що забезпечить належне фінансування стратегічних напрямів розвитку та функціонування сфери соціальних послуг, а отже, реалізацію стабільного соціального захисту населення. Ризик ухилення від податків у даному випадку нівелюється єдиною ставкою оподаткування, що застосовується до прибутків, отриманих з будь-яких видів джерел. Подібна система оподаткування сукупного доходу застосовується, наразі, більшістю країн ЄС, однак основні її недоліки, зокрема скорочення споживання, нееквівалентне оподаткування успадкованого майна, вартісне та малоефективне

адміністрування тощо, найбільшою мірою вдалось подолати завдяки специфічним рисам національних моделей оподаткування у Скандинавському регіоні світового господарства.

Скандинавська модель являє собою компроміс між оподаткуванням капітальних та трудових доходів (некапітальних доходів, які включають виплати за пенсійним забезпеченням та іншими програмами соціального захисту). Характерною рисою скандинавської моделі подвійного оподаткування є дотримання принципу прямолінійності.

У моделі існує дві бази оподаткування – доходи з капіталу та доходи домогосподарств. До першої групи належать, відповідно, доходи з усіх типів активів, зокрема відсотки, дивіденди, приріст фінансових активів, орендна плата за нерухомість, накопичені доходи від пенсійних заощаджень, прибуток від особистого бізнесу. Таким чином, база оподаткування, включена в групу капітальних доходів, є більш широкою, ніж його традиційні форми. Капітальний дохід оподатковується за рівномірною пропорційною ставкою, еквівалентною найнижчій граничній ставці інших доходів.

Друга база оподаткування включає всі види доходів, а також пенсійні та інші соціальні урядові транзакції; кредити й інші використані в процесі споживання відрахування, що оподатковуються за прогресивною ставкою податків. Доходи, зараховані до даної групи, використовуються в межах державної соціально-економічної політики як засіб досягнення горизонтальної та вертикальної соціальної справедливості.

Поточна ставка податку на прибуток корпорацій встановлюється відповідно до ставок податків на доходи фізичних осіб і цілком корелюється з поточними показниками соціально-економічного розвитку. На відміну від класичної моделі оподаткування, що передбачає загальну ставку податку на споживання та фонд заробітної плати, скандинавська система подвійного оподаткування встановлює ставку податку на капітальні доходи на значно нижчому рівні, а ставка податку на інші доходи є менш прогресивною.

Окремим елементом, який доповнює чинну в країнах Скандинавського регіону систему подвійного оподаткування, є податок на передавання у спадок багатств, що визначається на чистій основі вартості активів.

Загалом, дана модель оподаткування має низку значних переваг, які можуть бути успішно адаптовані та використані в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України. Їх імплементація може стати успішним кроком реструктуризації наявної системи формування дохідної та видаткової

частин бюджету, спрямованих на фінансування соціально значущих сфер.

Концепція оподаткування всіх джерел надходжень активів дозволяє уникати можливих викривлень між ними. Пільгове оподаткування доходів від капіталу реалізує принципи ефективності та справедливості, активізуючи при цьому міжнародну мобільність капіталу. Застосування даних методів дозволило значно зменшити видатки на раціональне податкове планування, оптимізацію системи оподаткування та арбітраж, поширені серед приватних домогосподарств за інших моделей оподаткування. Знижено видатки на податкове адміністрування та усунення недоліків, пов'язаних з його складністю.

Характерною рисою, відмінною від інших гібридних моделей оподаткування, є відсутність прогресивної ставки, що часто розглядається як недотримання принципу справедливості. Однак це компенсується низкою інших особливостей: 1) вертикальна рівність досягається завдяки податку на успадковане майно; 2) горизонтальній справедливості сприяє той факт, що доходи від капіталу, заощадження корелюються з пропорційним оподаткуванням заробітної плати, не дискримінуючи тих, хто не споживає, а заощаджує; 3) пропорційна ставка дозволяє уникати додаткових витрат тим, хто володіє високоризиковими активами; 4) з урахуванням значної мобільності доходів від капіталу очікуваний від використання прогресивної ставки додатковий ефект буде мінімізований шляхом ухилення домогосподарств від збільшення ставки оподаткування, що призвело б, своєю чергою, до спаду бізнес-активності, скорочення робочих місць та зниження загального рівня добробуту [9].

На сьогодні імплементована в країнах Скандинавського регіону модель оподаткування є оптимальним варіантом формування дохідної частини бюджету на засадах справедливості, співучасті та еквівалентності. Однак реалізацію впровадження окремих її елементів у наявну в Україні систему слід здійснювати з урахуванням можливих проблем, на попередженні та вирішенні яких слід зосередити особливу увагу. Зокрема це: 1) адекватна оцінка всіх елементів дохідної бази оподаткування (наприклад, важко оцінити деякі активи, зокрема прибутки від особистого бізнесу); 2) індексація окремих видів доходів довготермінового нарахування (наприклад, усі компоненти капітального доходу, пенсійні заощадження, приріст капіталу тощо повинні бути повною мірою індексовані відповідно до показників інфляції в окремі звітні періоди); 3) повна база оподаткування (деякі види доходів залишаються виключеними

навіть із комплексної подвійної системи оподаткування, наприклад споживчі товари тривалого використання, окрім житла, повернення з накопиченого людського капіталу і т. ін.); 4) ідентифікація окремих доходів у базі оподаткування (наприклад, заробітна плата та прибутки з власного бізнесу ідентифікуються як трудові доходи, хоча останні можна ідентифікувати і як прибуток з капіталу, ставки оподаткування якого є нижчими); 5) зрівнювання податкових ставок (для окремих видів доходів, наприклад дохід самозайнятих, де важко виокремити корпоративну та індивідуальну складові, застосування єдиної ставки податку унеможлиблює будь-які маніпуляції щодо зниження та ухилення від оподаткування).

Загалом, система дуального оподаткування дозволяє не лише оптимально збирати податки, а й здійснювати їх перерозподіл. Так, регіональні органи управління разом із центральним здійснюють контроль та мають доступ до використання зборів з податку на особистий трудовий дохід, тоді як корпоративні податки витрачаються виключно центральними органами влади на стратегічні загальнодержавні цілі.

Ситуацію з оподаткуванням в Україні можна охарактеризувати наступним чином: у нас, на відміну від більшості країн Європи з прогресивними ставками податків, діє пласка система оподаткування («flat rate»). До основних податків, що наповнюють бюджет, зараховують прямі податки зі ставкою 18% (податок на прибуток та доходи фізичних осіб) і непрямі податки, закладені в ціну продукції, яку ми споживаємо (акцизний збір, ПДВ). Податкові надходження забезпечують близько 80% дохідної частини державного бюджету. Інші джерела прибутку - це неподаткові надходження: кошти Нацбанку України, прибуток від державних або комунальних підприємств, адміністративні збори, платежі й таке інше.

Основний податковий тягар в Україні несуть кінцеві споживачі через акцизні збори, податки на додану вартість та податки з доходів фізичних осіб. Водночас, частка податку на прибуток підприємств постійно скорочується. Загальний неоліберальний курс України спрямований на максимізацію свободи бізнесу та збільшення податкового тягара на населення (у першу чергу, на найманих працівників, самозайнятих і дрібний бізнес), що, активізуючи економічне зростання та збільшуючи абсолютні показники, призводить до подальшого погіршення соціально-економічної ситуації в країні та зниження загального добробуту.

Подібний курс на лібералізацію ринкової економіки і зменшення державних регуляторів со-

ціально-економічних процесів у країні відповідає загальній стратегії розвитку, розробленій відповідно до вимог міжнародних кредиторів України. Зокрема, часткову відмову від єдиної ставки оподаткування незалежно від рівня доходів (flat tax rate) та посилення податкового навантаження з 2015 р. експерти розглядають як суто вимушений крок [1].

На нашу думку, для України оптимальним сценарієм є необхідність додержання ефективного курсу Скандинавського регіону щодо збільшення ставок податків за умови реформування їх структури, що за своєю суттю не сприяло б посиленню соціальної нерівності, а забезпечувало стабільні надходження до бюджету. Всі інші супутні наслідки збільшення податкового тягаря мають вирівнюватися системою соціальних гарантій та захисту, забезпечуючи тим самим належний рівень життя і зростання добробуту всіх членів суспільства, покращення якості трудових ресурсів потенціалу, що є основною метою реалізації ключових принципів соціальної економіки.

Економічна неефективність зниження ставок податків доведена висновками експертів Національного інституту стратегічних досліджень, згідно з якими зниження ставок податку на прибуток підприємств у 2011-2014 рр. з 25% до 18% супроводжувалося зменшенням надходжень до державного бюджету. Водночас, слід ураховувати той факт, що зменшення податків сприяє утворенню штучного бюджетного дефіциту, який, своєю чергою, «змушує скорочувати видатки і, як наслідок, знижується роль держави в економіці» [6].

Отже, сьогоднішня ситуація виглядає таким чином: «Країна перебуває в борговій петлі, переживає бюджетну кризу, але водночас реальні податки на бізнес у країні ледь не найнижчі в світі й далі зменшуються, що посилює бюджетну кризу. А основне джерело формування місцевих бюджетів – податок на доходи фізичних осіб, обсяги збору якого прямо залежать від детінізації та здатності держави забезпечити верховенство права. Відповідно, децентралізація за умов подальшого зростання тіньової зайнятості та відсутності правозастосування трудового законодавства швидко призведе до банкрутства більшості місцевих бюджетів» [4]. Саме тому подальше реформування є обов'язковим та терміновим.

Зміни (з 2018 р.), що відбуваються в межах податкової реформи і здійснюються під егідою Міжнародного валютного фонду, передбачають наступне:

– заміну податку на прибуток податком на виведений капітал (податок з операційного при-

бутку, що становив 18% різниці між виручкою та витратами, замінено 15-відсотковим податком на виведений із підприємства прибуток (дивіденди власникам) або на «приховане виведення прибутків» (роялті, фінансові послуги, інвестування в закордонні підприємства) зі ставкою 20%). Подібна система оподаткування використовується наразі в Естонії, Македонії, Молдові та Грузії, але згідно з даними Європейської комісії, Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, такі реформи не привели до суттєвого зростання інвестицій у цих країнах. Певне зростання спостерігалось лише в Македонії, але навіть там уряд був змушений повернутись до загальнопоширеного податку на прибуток через великі податкові втрати до бюджету;

– посилення вимог до підприємств, які працюють за спрощеною системою оподаткування. Така система дала можливість легалізувати значну частку тіньового бізнесу. Зараз нею користуються переважно малі та середні підприємства. В Україні зареєстровано понад 1,7 млн фізичних осіб-підприємців (ФОП), серед яких близько 1,2 млн – платники єдиного податку за спрощеною системою оподаткування. Традиційно дана категорія платників приносить до держбюджету більше коштів, ніж великі підприємства, які працюють за загальною системою оподаткування. Слід визнати, що використання спрощеної системи дозволило багатьом мешканцям України легалізувати свою діяльність та заробляти собі на життя у важких економічних умовах;

– посилення контролю за дотриманням трудового законодавства. Формальне виведення зі штату та переведення в категорію ФОП найманих працівників є спробою ухилення від сплати податків та соціальної відповідальності за найману робочу силу.

Для якісного порівняння систем формування бюджету, зокрема його дохідної (від податків) та видаткової (на сферу соціальних послуг та соціального захисту) частин, в Україні та країнах Скандинавського регіону слід обрати такі параметри, як ставки податків для бізнесу та приватних осіб, частка податків у ВВП (універсальний показник, яким аналізується податковий тиск в економіці), структура бюджетних видатків (табл. 1.).

Так, у Фінляндії структура оподаткування найбільш солідарна. Пропорційна участь усіх членів суспільства та бізнес-одиниць як у системі соціального забезпечення, так і джерельної бази оподаткування за умови максимального рівня зайнятості населення забезпечує участь кожного у створенні високого рівня загального добробуту.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика ставок податків в Україні та країнах Скандинавського регіону

Країна	Податок на доходи фізичних осіб, %		Соціальне забезпечення (відрахування, для працівника), %		Соціальне забезпечення (відрахування, для роботодавця), %		Корпоративний податок, %	
	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.	мін.
Швеція	61,85	51,5	7	7	32,9	31,4	60,1	22
Данія	65,9	55,4	8	8	0	0	30	22
Фінляндія	62,2	49	9,33	6,3	26,47	23	61,8	20
Норвегія	47,5	38,52	8,2	4,4	16,7	12,8	50,8	24
Ісландія	46,9	35,7	8	4	8,65	5,23	33	15
Україна	20	13	3,6	0	49,7	22	30	18

Складено авторами на основі даних сайту <https://tradingeconomics.com/country-list/corporate-tax-rate?continent=europe>

Таблиця 2

Встановлені та розраховані ефективні ставки корпоративних податків у % [14].

Країна	Встановлена ставка податку	Ефективна середня ставка податку	Ефективна гранична ставка податку
Ірландія	12,5	14,1	12,3
Фінляндія	20,0	19,5	18,5
Швеція	22,0	19,4	14,5
Данія	22,0	20,0	15,4
Норвегія	24,0	22,7	19,8

Найвищі ставки податків були зафіксовані у Швеції, Фінляндії та Данії.

Формування дохідної частини бюджету країн Скандинавії прямо залежить не лише від ставок оподаткування, а й очікуваних потоків надходжень платежів за даними ставками. Останні можуть значно скорочуватись за умови надмірного підвищення ставок податків через низьку ефективність подальшої активізації бізнес-активності. Це стосується як оподаткування доходів громадян (податки на доходи фізичних осіб), так і корпоративних податків, що їх сплачує бізнес.

Так, формування оперативних планів фіскальної політики окремих країн світу зі сталими темпами економічного розвитку враховує показники очікуваних надходжень, формуючи оптимальні ставки оподаткування.

Ефективне оподаткування залежить, у першу чергу, від податкової бази, середня ставка податку застосовується до частки фактичних прибутків компанії. Зазвичай, ефективна ставка є нижчою за формально визначену ставку оподаткування за рахунок установлених податкових пільг, наприклад на реінвестований прибуток. Показник середньої ставки податку виступає ключовим фактором прийняття управлінського рішення щодо інвестицій у конкретну країну, що має податкові переваги. Ефективна гранична ставка оподаткування враховується у процесі встановлення рівня очікуваних інвестицій, а ставки податків розраховуються урядами країн цього регіону на основі гіпотетичного рівня інвестицій, які фінансуються частково власними коштами, а частково борговими зобов'язаннями. Ставки корпоративних податків окремих країн Скандинавського регіону світового господарства наведені в табл.2.

Граничні ставки податків завжди вищі за середньозважені на ті самі види доходів. Це пояснюється здебільшого використанням прогресивної системи оподаткування, коли зі зростанням доходів збільшуються й податкові відрахування.

Середній коефіцієнт збору податків із ВВП до державної скарбниці складає 40 % у середньому по країнах ЄС, для країн Скандинавського регіону – 46%, для України цей показник становить 27,3%. Очевидним є доволі низький рівень податкового навантаження в Україні. Економічна успішність і соціальний добробут розвинених країн Європи вказує на те, що рівень оподаткування – це зовсім не визначальний фактор у соціально-економічному розвитку. Залежність є навіть зворотною – країни з найвищим рівнем добробуту, найкращими показниками якості життя та індексу щастя населення (Скандинавський регіон) відзначаються найвищим рівнем податкового навантаження.

Однак будь-які зміни в оподаткуванні автоматично не приведуть до сталого економічного зростання, якщо не зростатиме база оподаткування. Зміни мають супроводжуватись комплексним підходом до переорієнтації української економіки на інноваційне зростання, не можливе без

грунтовних інвестицій в освіту, науку та трудові ресурсний потенціал.

В аспекті соціалізації державної економічної політики максимальну увагу слід зосередити на таких напрямках, як: соціальний захист; соціальне забезпечення, в тому числі й пенсійне; освіта; охорона здоров'я; інші сфери, що впливають на якість життя й становлення належного рівня добробуту населення.

Структура бюджетних видатків України на освіту, охорону здоров'я та соціальний захист є досить стабільною, а зниження на кілька відсотків показників за всіма категоріями протягом останнього десятиліття пояснюється необхідністю додаткових витрат на оборону країни.

Загалом на соціальну сферу (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист та соціальне забезпечення) йде в середньому 23-25% видатків, що на третину менше міжбюджетних трансфертів, пов'язаних, насамперед, з погашенням державного боргу.

Водночас, найбільш пріоритетними сферами витрат бюджетних коштів у країнах Скандинавського регіону є ті, що впливають на формування належної якості соціальних послуг та безпосередньо на рівень добробуту населення, що обумовлено загальними тенденціями всебічної соціалізації економічної політики країн регіону.

Політика добробуту країн Скандинавського регіону полягає у боротьбі з бідністю (особливо серед сімей з дітьми, з метою зменшення соціальної ізоляції), збереженні та якісному нарощуванні трудових ресурсного потенціалу. Для подолання бідності та низьких доходів у довгостроковій перспективі активно використовується освітня система, яка повинна забезпечувати дітям та молоді навички, необхідні для участі в ринку праці у майбутньому, формуючи їх високу конкурентоспроможність та усуваючи необхідність дотацій і соціальних пілг працездатному населенню, яке має можливості для якісного самозабезпечення.

Очевидно, що країни Скандинавського регіону досягли наразі досить високого рівня загального добробуту на тлі сталих показників економічного зростання, вдало поєднуючи високі ставки оподаткування з найвищим на сьогодні у світі рівнем солідарності та соціалізації економічної і політичної систем, що, одночасно із соціальним захистом, зберігає елементи вільної ринкової конкуренції, економічної автономії, свободи підприємництва та високу бізнес-активність.

Висновки. Загалом, порівняння України та країн Скандинавського регіону за абсолютними кількісними показниками певною мірою є неко-

ректним, однак провівши оцінку наявного стану вітчизняної моделі соціально-економічної політики за такими критеріями, як стратегічна мета її функціонування, існуюча модель соціально-економічної політики розподілу, принципи надання соціальних послуг, законодавчо-нормативна база, форми та механізми реалізації обраної стратегії, параметри оцінки її ефективності, а також визначивши соціальну спрямованість державної соціально-економічної політики, можна стверджувати про можливість успішної трансформації національної моделі з урахуванням досвіду побудови соціальної економіки країнами Скандинавського регіону.

Таким чином, основою успішної соціалізації стратегії та політики державного регулювання має стати дієве трудові ресурсне забезпечення за рахунок продуктивного використання ресурсів, ефективного функціонування суб'єктів господарювання, державної політики регулювання та оподаткування, стимулювання розвитку експортного потенціалу та ефективної подальшої повномасштабної інтеграції України до європейської і світової системи господарювання з метою сприяння економічному розвитку країни.

Список використаних джерел

1. Касперович Ю. В. Стратегічні пріоритети і завдання податкової реформи в Україні: аналітична записка. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/podatкова_ref21822.pdf
2. Кравчук О. Кому на руку податки в Україні: європейські моделі та можливі альтернативи. *Спільне/Commons*. Опубл. 20.04.2018. URL: <https://commons.com.ua/uk/komu-na-ruku-podatki-v-ukrayini-yevropejski-modeli-ta-mozhlivi-alternativi/>
3. Мекшун Л. М. Німецька та шведська моделі побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка*. 2014. Вип. 3. С. 31-37.
4. Попович З. Податкова реформа як покарання бідних. *Спільне/Commons*. Опубл. 14.10.2015. URL: <https://commons.com.ua/uk/podatкова-reforma-yak-pokarannya-bidnih/>
5. Приятельчук О. А. Скандинавський регіон світового господарства: Феномен соціалізації економіки : монографія. К. : ВАДЕКС, 2019. 416 с.
6. Ткачук С. Китайці поставили щастя на службу економіке. URL: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=432879>
7. Торхауг Й. Информационная политика и модели финансирования в Скандинавии. *Научные и технические библиотеки*. 2005. № 9. С. 47-58.

8. Хома Н. М. Криза скандинавської моделі соціальної держави: причини, наслідки, шляхи виходу. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 741-749.
9. Шамборовський Г. Добробут населення міжнародних інтеграційних об'єднань: стратегії для України : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 328 с.
10. An Ageing World: Global Impact on Society and Markets: report. *Euromonitor International*. November, 2018. URL: <http://www.euromonitor.com/an-ageing-world-global-impact-on-society-and-markets/report>
11. Bollier D. Introduction to the blockchain ledger and its implications for the commons. *David Bollier*. 2015. URL: <http://bollier.org/blog/blockchain-promising-new-infrastructure-online-commons>
12. Ginsburg H., Rosenthal M. The Ups and Downs of the Swedish Welfare State: General Trends, Benefits and Caregiving. *New Politics*. 2006. Vol. XI, No. 1, Whole Number 41. URL: <http://newpol.org/content/ups-and-downs-swedish-welfare-state-general-trends-benefits-and-caregiving>
13. Kautto M., Kvist J. Distinct or Extinct? Nordic Welfare States in the European Context. URL: http://www.sfi.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Working_papers/workingpaper2002_7.pdf
14. Nordic Statistical Yearbook 2018 (English). Copenhagen, 2018. 157 p. URL: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:763002/FULLTEXT07.pdf>
15. NUMBEO: Quality of Life Index for Country 2019. URL: https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp
16. OECD Better Life Index. Official by OECD.org. URL: <http://www.oecdbetterlifeindex.org>
4. Popovych Z. (2015). Podatkova reforma yak pokarannya bidnykh. Spilne/Commons. Retrieved from: <https://commons.com.ua/uk/podatkova-reforma-yak-pokarannya-bidnih/>
5. Pryiatelchuk O.A. (2019). Skandynavskiy rehion svitovoho hospodarstva: Fenomen sotsializatsii ekonomiky : monohrafiia. Kyiv: VADEKS, 2019.
6. Tkachuk S. Kytaitsy postavlyu schaste na sluzhbu ekonomiky. Retrieved from: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=432879>
7. Torkhauh Y. (2005). Ynformatsyonnaia polytyka y modely fynansyrovaniya v Skandynavyu. *Nauchnye y tekhnicheskyye byblyoteky*. № 9. С. 47-58.
8. Khoma N. M. (2010). Kryza skandynavskoi modeli sotsialnoi derzhavy: prychny, naslidky, shliakhy vykhodu. *Derzhava i pravo*. Vyp. 50. S. 741-749.
9. Shamborovskyi H. (2018). Dobrobut naselennia mizhnarodnykh intehratsiinykh obiednan: stratehii dlia Ukrainy : monohrafiia. Lviv : LNU imeni Ivana Franka, 2018.
10. An Ageing World: Global Impact on Society and Markets: report. (2018, November). *Euromonitor International*. Retrieved from: <http://www.euromonitor.com/an-ageing-world-global-impact-on-society-and-markets/report>
11. Bollier D. (2015). Introduction to the blockchain ledger and its implications for the commons. *David Bollier*. Retrieved from: <http://bollier.org/blog/blockchain-promising-new-infrastructure-online-commons>
12. Ginsburg H., Rosenthal M. (2006). The Ups and Downs of the Swedish Welfare State: General Trends, Benefits and Caregiving. *New Politics*. Vol. XI, No. 1, Whole Number 41. Retrieved from: <http://newpol.org/content/ups-and-downs-swedish-welfare-state-general-trends-benefits-and-caregiving>
13. Kautto M., Kvist J. (2002). Distinct or Extinct? Nordic Welfare States in the European Context. Retrieved from: http://www.sfi.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Working_papers/workingpaper2002_7.pdf
14. Nordic Statistical Yearbook 2018 (English). (2018). Copenhagen. Retrieved from: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:763002/FULLTEXT07.pdf>
15. NUMBEO: Quality of Life Index for Country 2019. (2019). Retrieved from: https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp
16. OECD Better Life Index. Official by OECD.org. Retrieved from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org>

References

1. Kasperovych Yu.V. Stratehichni priorytety i zavdannia podatkovoi reformy v Ukraini: analitychna zapyska. Retrieved from: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/podatkova_ref-21822.pdf
2. Kravchuk O. (2018). Komu na ruku podatky v Ukraini: yevropeiski modeli ta mozhlyvi alternatyvy. Spilne/Commons. Retrieved from: <https://commons.com.ua/uk/komu-na-ruku-podatki-v-ukrayini-yevropejski-modeli-ta-mozhlivi-alternativi/>
3. Mekshun L. M. (2014). Nimetska ta shvedska modeli pobudovy sotsialno-orientoivanoi rynkovoii ekonomiky. *Naukovyi visnyk Chernihivskoho derzhavnogo instytutu ekonomiky i upravlinnia. Seriya 1 : Ekonomika*. Vyp. 3. S. 31-37.

Volodymyr Vergun,

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of International Business, Institute of International Relations, Taras Shevchenko National University of Kyiv

Anatoliy Priatelchuk,

Candidate of Philosophical Sciences, Professor, Head of the Department of Humanities Philosophy, Faculty of Philosophy, Taras Shevchenko National University of Kyiv

On the issue of national economies labor resources: the experience of the Nordic countries

The article is devoted to the study of the Nordic countries state economic policy in the field of employment and the development of proposals for the implementation of relevant foreign experience in Ukraine. The taxation system is considered as the main resource base for the implementation of socially oriented policy of the Nordic countries socially oriented policy. It is emphasized that the formation of an optimal taxation system is a condition for effective socio-economic policy of states, which will promote economic development on the basis of the labor supply appropriate level. The model of the Nordic region social economy examines the dual system of taxation, which provides horizontal and vertical social justice, and takes into account not only the economic effect of profitability and budget filling, but also provides the social component by investing in human capital. Proved that the best scenario for Ukraine is the need to follow the course of the Nordic region to increase tax rates provided reforming their structures; It is emphasized that the relevant changes should be accompanied by a comprehensive approach to the reorientation of the Ukrainian economy to innovative growth, which is impossible without large-scale investments in education, science and human resources.

Key words: *labor supply, labor potential, the Nordic countries, socio-oriented policy, effective socio-economic policy, dual taxation system, investment in human capital.*

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ

УДК: 331.522

Міщенко Світлана Олегівна,

аспірант, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ: БАГАТОРІВНЕВИЙ ПІДХІД

На ринку праці України поглиблюються тенденції дисбалансу попиту та пропозиції, що обумовлює необхідність перегляду фундаментальних основ його регулювання. Статтю присвячено узагальненню теоретичних аспектів регулювання ринку праці, визначенню підходів до регулювання українського ринку праці в умовах наявної трудоворесурсної волатильності.

В роботі проаналізовано концептуальні підходи до регулювання ринку праці протягом XVII-XX ст., розроблено генезис підходів до визначення змісту регулювання ринку праці, запропоновано схему диференціації методів державного регулювання ринку праці. Автором досліджені ієрархічні підходи до підпорядкування цілей державного регулювання ринку праці, розроблена структурна схема піраміди цілей регулювання ринку праці.

Зроблено висновок, що ефективне регулювання попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності є можливим за умов забезпечення комплексного управління ринком праці на декількох рівнях одночасно, з урахуванням специфіки кожного та дотримання загальної мети. Забезпечення дієвості регулювання ринку праці на кожному рівні визначає не лише загальну регуляторну модель ринку праці, а й формує трудоворесурсну сталість країни.

Ключові слова: ринок праці, попит, пропозиція, регулювання ринку праці, мета, рівень, ієрархія.

Постановка проблеми. Ринок праці є системою соціально-економічних і трудових відносин, які виникають у результаті взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави. Збалансованість ринку праці виступає фактором економічного зростання та визначається пропорційністю розподілу трудових ресурсів між секторами економіки.

Ринок праці виконує функцію сполучної ланки між формуванням робочої сили та її використанням, забезпечуючи тим самим стабільність професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили й техніко-технологічних параметрів робочих місць [26].

Дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці України спричиняє значну трудоворесурсну волатильність, першочерговими ознаками якої є недостатня чисельність трудових ресурсів та їх якість, що не відповідає вимогам ринку.

Неефективна державна регуляторна політика стосовно ринку праці призводить до відчутного кадрового голоду на всіх рівнях. За даних умов виникає необхідність перегляду фундаментальних основ регулювання ринку праці, побудови нових підходів щодо регулювання ринку праці з урахуванням волатильності трудоворесурсного забезпечення як провідної ознаки сучасності.

Аналіз останніх досліджень. Питання регулювання ринку праці виступають предметом теоретичних досліджень як економістів-класиків (А. Сміт, Дж. Рікардо, К. Маркс, Ф. Візер, А. Маршал, Дж. М. Кейнс), так і представників сучасності (С. Бандур, Д. Богиня, О. Бражко, В. Василенко, В. Дружиніна, А. Дегтяр, Е. Лібанова, Л. Лутай, С. Калініна, Ю. Маршавін, Т. Потоцька та ін.).

Не зменшуючи важливість наявних наукових напрацювань, слід відзначити, що регулювання ринку праці стикається з низкою проблем, що потребують розробки заходів, здатних запобігати трудоворесурсній волатильності на сучасному етапі економічного розвитку.

Метою статті є узагальнення теоретичних аспектів регулювання ринку праці, визначення підходів до регулювання українського ринку праці в умовах наявної трудоворесурсної волатильності.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці як механізм, здатний вирішувати основні економічні завдання, реалізує певні функції на основі інформації, що надходить у вигляді вартості праці, способів дотримання балансу між характеристиками робочої сили та потребами роботодавців. Однак функціонування економічної системи спричиняє ситуації, коли ринковий саморегулю-

© Міщенко С.О., 2019

ючий механізм не може забезпечити ефективний розподіл ресурсів з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, що закладає основи трудоресурсної волатильності.

Недоліки механізму саморегулювання сучасного ринку праці проявляються у збільшенні рівня безробіття, неможливості забезпечення повної та продуктивної зайнятості всім бажаючим як результату економічної нестабільності, а також у відсутності механізмів соціального захисту, недосконалості конкуренції [2, с. 5-7].

Економічна нестабільність у поєднанні зі стрімким розвитком технічних інновацій впливають на ринок праці, зумовлюючи дисбаланс робочої сили, який може мати різні форми, такі як: нестача кваліфікованих кадрів або їх надлишок; старіння професійних умінь; надмірно високий або недостатній рівень освіти, кваліфікації тощо [18, с. 9]. За даних умов державне регулювання ринку праці має бути спрямоване на збереження рівноважного стану останнього, подолання тру-

доресурсної волатильності та формування необхідних кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів.

Теоретичні підходи до дослідження регулювання ринку праці пройшли шлях еволюційного розвитку і характеризуються різновекторністю напрямів та шкіл у структурі світової економічної думки, що відрізняються різноманіттям концептуальних підходів, методів, інструментарію дослідження (табл. 1). В основі кожної концепції лежить детально розроблений комплекс теоретичних оцінок процесів та явищ, які відбувались на ринку праці в певному часовому вимірі.

Виходячи зі змісту концептуальних підходів до регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що їх можна об'єднати за двома основними напрямками. По-перше, це класичний підхід, відповідно до якого саморегулювання ринкової системи вбачається досконалим. По-друге, підхід, у межах якого увага акцентується на обов'язковості залучення держави до регулювання процесів на ринку праці.

Таблиця 1

Концептуальні підходи до регулювання ринку праці XVII-XX ст.

Період	Концептуальні підходи, період виникнення	Представники	Сутність функціонування ринку праці та шляхи його регулювання
XVII-XIX ст.	Класичний	А. Сміт, Дж. Рікардо, Дж. Мілль,	– ринок регулюється дією законів ринку і, насамперед, силами конкуренції; – за умови перевищення попиту на працю посилення конкуренції між роботодавцями
XIX-XX ст.	Марксистський	К. Маркс, Ф. Енгельс,	– регулятором ринку праці стає «робоча сила»; – між продуктивними силами і виробничими відносинами в суспільстві повинна існувати відповідність для гармонійного розвитку економічної системи
XIX-XX ст.	Маржиналізм	К. Менгер, Ф. Візер	– досконала конкуренція ринку праці дозволяє продавцям і покупцям мати доступ один до одного та володіти повною взаємною інформацією; – застосування методу математичного моделювання процесів на ринку праці – засіб реалізації концепції економічної рівноваги
XX ст.	Неокласичний	А. Маршал, А. Пігу, Г. Клей, А. Лаффер, Ф. Еджуорт	– ринок діє на основі цінової рівноваги, регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата), яка гнучко реагує на ситуацію на ринку праці, збільшуючись або зменшуючись відповідно до коливання попиту та пропозиції
XIX-XX ст.	Інституціоналістський початок XX ст.	Т. Веблена, Дж. Данлопа, Л. Ульмана	– вплив соціально-економічних інститутів на економічний розвиток; – характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп
XX ст.	Кейнсіанський	Дж. М. Кейнс, Р. Гордон	– регулятором ринку праці стає держава, яка впливає на сукупний попит, тим самим забезпечує повну зайнятість
XX ст.	Монетаристський	М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Робінс	– підтримка економічної рівноваги шляхом проведення ефективної економічної політики

Джерело: побудовано на основі [14, 25, 15, 28, 16, 23, 22, 21].

З розвитком економічних відносин у суспільстві формуються нові підходи щодо вирішення економічних проблем, постійно народжуються нові уявлення відносно регулювання ринку праці.

Водночас, через складні трансформаційні процеси в політичній, економічній та соціальній сферах, які мають різноспрямований вплив на стан національного господарства загалом і на ринок праці зокрема, науковцями не сформовано єдиної думки щодо змісту регулювання ринку праці (табл. 2).

ефективності функціонування ринку праці і подолання трудоресурсної волатильності національної економіки загалом. Методи регулювання поділяються за напрямками на відповідні групи, які знаходять безпосереднє застосування на ринку праці.

Враховуючи вищевикладене, можна запропонувати схему диференціації методів державного регулювання ринку праці (рис. 1.). Слід підкреслити, що ефективність державного регулювання ринку праці значною мірою залежить від засто-

Таблиця 2

Генезис підходів до визначення змісту регулювання ринку праці

Автор	Посилання	Сутність визначення терміна «регулювання ринку праці»
Ю. Маршавін	[1, с. 24]	<i>Регулювання ринку праці</i> є науково обґрунтованим процесом цілеспрямованого впливу органів державної влади, а також організацій роботодавців і профспілок, інституцій соціального діалогу на економічні об'єкти та процеси, що відбуваються на ринку праці
Л. Лутай	[17, с. 187]	<i>Регулювання ринку праці</i> є системою законодавчих, економічних, адміністративних, організаційних заходів держави, спрямованих на підвищення оплати праці, зниження безробіття, створення робочих місць і підготовку кадрів
В. Дружиніна	[9, с. 67]	<i>Регулювання ринку праці</i> – забезпечення збалансованості ринку праці, структурно взаємопов'язаної сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту і пропозиції робочої сили в часі
В. Геєць	[4, с. 105]	<i>Регулювання ринку праці</i> відображає сучасні демографічні виклики, які знижують продуктивність праці на ринку праці. Пріоритет регуляторної політики держави у прогнозуванні ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками, що дозволить розробити прозору систему державного замовлення на підготовку кадрів
Л. Смельяненко	[11, с. 86].	<i>Регулювання ринку праці</i> є дотриманням оптимального балансу між гнучкістю та захищеністю на ринку праці, що, передусім, забезпечить гарантії особам, охопленим новими формами зайнятості та надасть їм відповідні права

Джерело: побудовано автором на основі [1, 17, 9, 4, 11].

Вчені залишаються одностайними у тому, що регулювання ринку праці має передбачати забезпечення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили. Зважаючи на те, що ринок праці не є досконалою саморегульованою системою, науковці підкреслюють необхідність регуляторного впливу на функціонування ринку праці з боку держави.

Особливо слід відзначити наукові доробки В. Міненка, в яких розглядається удосконалення механізму державного регулювання ринку праці шляхом запровадження логістико-орієнтованого методу управління у практиці регулювання ринку праці з урахуванням особливостей регіональної економіки та стану її розвитку [20, с. 176].

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що *регулювання ринку праці* є сукупністю методів та інструментів, за допомогою яких держава виконує взаємопов'язані функції щодо реалізації комплексу заходів, спрямованих на підвищення

сування багатоваріантного поєднання методів і рівнів регулювання ринку праці.

Важливою умовою розвитку ринку праці є державна політика, спрямована на створення умов гідної праці. При цьому цільовим орієнтиром державного регулювання ринку праці стає, *по-перше*, забезпечення повної зайнятості за умови збереження природного рівня безробіття, що визначається розмірами його фрикційних і структурних форм; *по-друге*, створення гнучкого ринку праці, здатного швидко пристосовуватись до внутрішніх і зовнішніх змін, зберігаючи керуваність та стабільність; *по-третє*, продуктивне використання виробничого і людського потенціалу, зростання продуктивності праці та життєвого рівня населення [1, с. 238; 13, с. 50].

Цілі державного регулювання мають ієрархічну підпорядкованість (глобальна, стратегічна й тактична мета), що можна визначити як *піраміду цілей регулювання ринку праці*. Відомо, що термін

МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ		
За напрямком впливу	прямого впливу	пільгове оподаткування підприємств, що створюють нові робочі місця, донації підприємствам, які підтримують конкурентоспроможність кадрів тощо
	непрямого впливу	створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, стимулювання наукових досліджень, активізація довгочасно-термівової діяльності тощо
За засобом реалізації	акційними	професійні заходи, підготовка, перепідготовка підвищення кваліфікації населення, страхування у працевлаштуванні тощо
	пасивні	пільгове матеріального забезпечення
За формою впливу	кількісні	збільшення кількості трудових ресурсів, нових робочих місць, підприємств
	якісні	збільшення якості трудових ресурсів, нових робочих місць, оплати праці
За об'єктом впливу	загальні	спрямовані на загальні суб'єкти ринку праці (робочу силу, роботодавців)
	спеціальні	спрямовані на певну категорію суб'єктів ринку праці (жінки, осіб з інвалідністю, градостворюючі підприємства, представників малого бізнесу)
За тривалістю впливу	довгострокові	понад 5 років
	середньострокові	від 1 до 5 років
	короткострокові	до 1 року
За рівнем впливу	загальнодержавні	заходи загальнодержавного регулювання, впливаючи на всі регіони або підприємства
	регіональні	заходи регіонального регулювання ринку праці, які застосовують-ся залежно від специфіки регіонального розвитку, його територіального розташування тощо
	внутрішньофірмові	заходи, які застосовують-ся локально в межах певного підприємства та мають індивідуальний специфічний характер
За засобом впливу	адміністративні	створення нових робочих місць; ліцензування діяльності підприємств; регулювання демографічних, міграційних процесів; стимулювання зайнятості тощо
	економічні	державне інвестування; валютна політика; банківська кредитування; податкова політика; економічна політика (підприємств МСП)
	статистичні	прогнозування; планування; прогнозування
	організаційні	державне замовлення; санкцій/дозволи; встановлення квот і стандартів; цільові програми тощо
	правові	Конституція України; Закони України; устави, постанови, розпорядження президента, Верховної ради, КМУ; акти місцевих органів влади тощо
	інформаційні	затвердження звітності показників ринку праці; вільний/обмежений доступ до банку даних, астральних і перспективних показників ринку праці
	соціально-психологічні	інформування; переконання; наслідування; модифікація поведінки; формування працездатності
	просторово-орієнтовані	моніторинг ринку праці, оцінка характеру ринку, масштабу регулювання, складність системи управління; побудова стратегій; контроль за виконанням стратегічних і поточно-тактичних цілей

Рис. 1. Схема диференціації методів державного регулювання ринку праці

Джерело: побудовано автором на основі узагальнення джерел [19, 20, 2, 5, 29, 27, 10].

«ієрархія» (англ. hierarchy) визначається як розташування частин або елементів цілого порядку від вищого до нижчого рівня [12, с. 108]. Наявність чіткої структури підпорядкування рівнів впливу держави на ринок праці дозволяє побудувати стратегію управління з урахуванням особливостей кожного з рівнів підпорядкування.

Піраміда цілей державного регулювання ринку праці складається з рівнів, які перебувають у певній узгодженості, трансформуються в результаті еволюції зовнішніх умов, забезпечуючи односторонність (односпрямованість) регуляторного впливу держави на різних рівнях.

Вершиною піраміди цілей регулювання ринку праці стає *глобальна мета*, яка формується на мета- та макрорівні державного регулювання. Глобальна мета, виражена системою державного регулювання ринку праці, покликана створювати і підтримувати умови, що забезпечують стійкі позиції ринку праці на глобальному рівні та в національній економіці.

В сучасному світі найбільш значущим фактором впливу на розвиток національного ринку праці стає глобалізація економіки. Поступово формується *світовий ринок праці (метарівень)*, що визначається як ринок експорту й імпорту робочої сили, формуючи систему відносин між суб'єктами ринку та ринковою інфраструктурою.

Макрорівень (національний) відображає загальні економічні, соціальні, демографічні й політичні умови розподілу і перерозподілу людських ресурсів за сферами національної економіки, видами діяльності, формами власності тощо. Уніфікуючи систему трудового та соціального законодавства, держава визначає загальні межі ринку праці, права й обов'язки його суб'єктів, соціально припустимі норми поведінки.

Важливо, що на макрорівні формуються основні фактори збільшення зовнішніх міграційних процесів: вартість праці, якість і кількість робочої сили. Державне регулювання на цих рівнях має бути спрямоване на врегулювання процесів зовнішньої міграції.

Барометром трансформації національного ринку праці є відповідність попиту та пропозиції робочої сили на *мезорівні*. Саме тому наступна ланка державного регулювання – це *стратегічна мета*, оскільки нестабільність розвитку регіонів і трудоресурсна волатильність, обумовлені, в першу чергу, впливом комплексу глобальних та національних політичних, економічних, соціальних й інших факторів, визначають важливість стратегічного планування та управління ринком праці на мезорівні.

Правильно побудована стратегія – це вибір найбільш доцільних напрямів розвитку регіону і найкращих засобів її досягнення. Визначити пріоритетні напрями розвитку ринків праці на мезорівні допомагає застосування SWOT-аналізу. За його допомогою визначаються сильні та слабкі сторони суб'єктів ринку праці, можливості й загрози, пов'язані з реалізацією обраних заходів. Використання результатів цього аналізу підвищує обґрунтованість прийнятих стратегічних рішень.

Зміст стратегічної мети державного регулювання ринку праці на мезорівні полягає у мінімізації негативних проявів саморегуляції ринку праці, сприянні розвитку позитивних процесів у сфері зайнятості населення та соціального захисту безробітного населення.

Досягненню стратегічної мети регулювання ринку праці сприяє аналіз тенденцій розвитку останнього, оцінка стабільності загального трудового потенціалу та окремих соціально-демографічних груп, розробка і впровадження заходів щодо вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури зайнятості, активізація позитивних факторів розвитку ринку праці.

Основним економічним агентом ринкової економіки є підприємство, яке використовує ресурси для виробництва товарів та послуг з метою отримання прибутку. Таким чином, досягнення загальної мети державного регулювання ринку праці неможливе без урахування тенденцій розвитку на мікрорівні. На мікрорівні формується *тактична мета*, що зобов'язує визначити і ввести в дію інструменти регулювання, які сприятимуть максимальному збалансуванню попиту та пропозиції на внутрішньофірмовому ринку праці.

За величиною суб'єктів ринку праці розрізняють великі, середні й малі підприємства. Крім того, виокремлюється індивідуальне підприємство, власником якого є одна особа з невеликим капіталом [7, с. 146]. У світовій практиці такий вид зайнятості та організаційно-правової форми діяльності має важливе соціально-економічне значення, тому доречним є виділення його в окремий рівень у системі регулювання ринку праці – *нанорівень*.

Залежно від умов конкуренції підприємство (індивідуальний підприємець) формує власну мету регулювання, визначаючи основні завдання, обсяг ресурсів, необхідних для економічного зростання. Слід зазначити, що на цьому рівні функціонування ринку праці передусім пов'язане з [6, 3, 24]:

– циклічністю господарської діяльності підприємства, яка передбачає оптимізацію або збільшення потоків ресурсу праці;

- ефективністю використання трудових ресурсів, що дозволяє збільшувати віддачу від специфічного людського капіталу;
- організацією господарської діяльності, яка передбачає зміни форм і умов зайнятості на підприємстві.

Використання гнучкої політики регулювання ринку праці на мікро- та нанорівнях сприятиме досягненню тактичної мети й адаптації суб'єкта господарювання до зовнішніх факторів впливу, які пов'язані зі структурними змінами в економіці, коливанням попиту на вироблену продукцію,

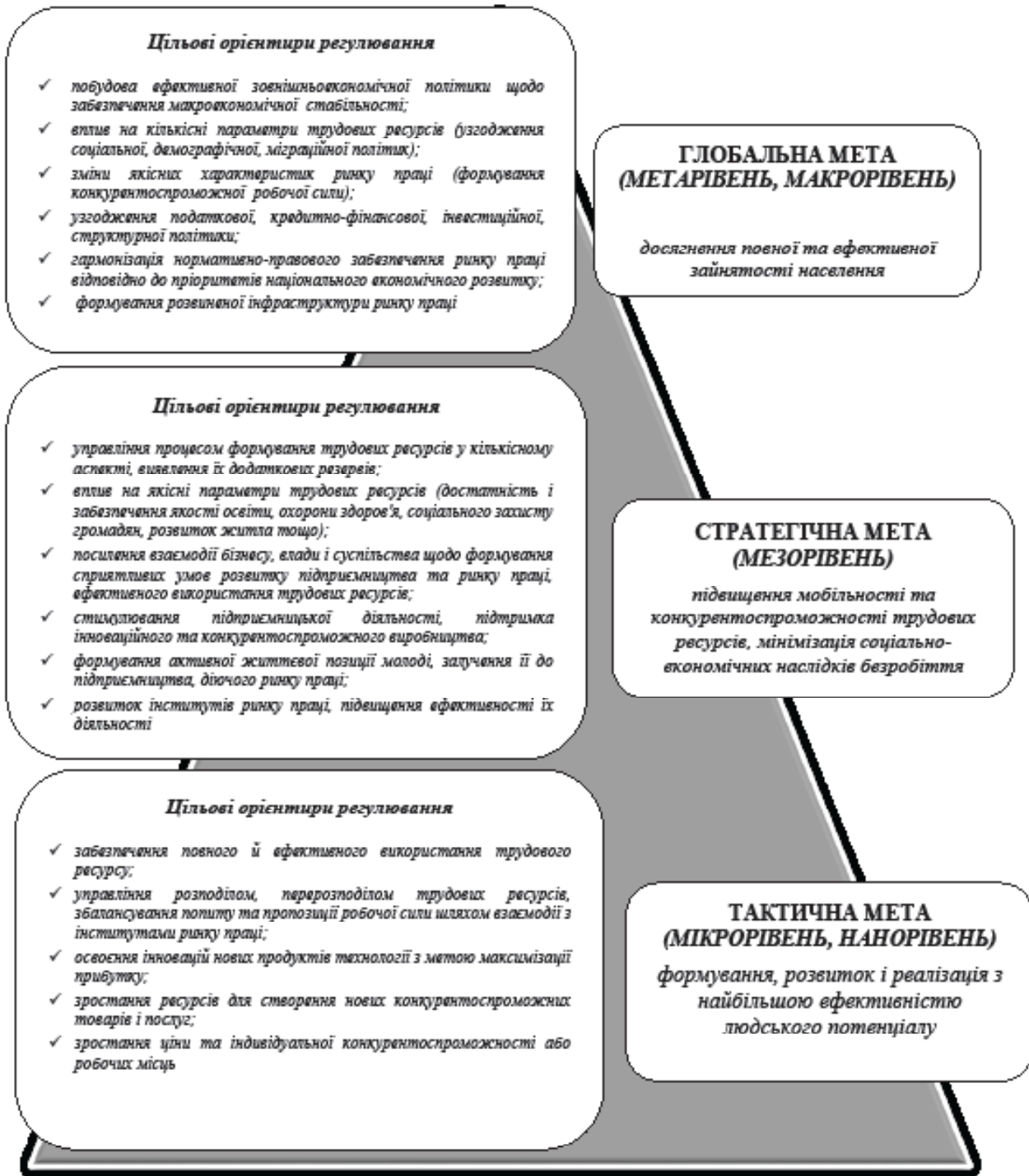


Рис. 2. Структурна схема піраміди цілей регулювання ринку праці

Джерело: побудовано автором.

зміною кон'юнктури трудових ресурсів та інституційними змінами на ринку праці.

Для успішного регулювання кон'юнктури попиту та пропозиції на ринку праці всіх рівнів потрібна комплексна система регулювання ринку праці, зміст якої представлено на рис. 2.

Необхідно зазначити, що відсутність дієвого регулювання ринку праці на одному з рівнів призведе до руйнування балансу на всіх інших. Це, своєю чергою, спричинить посилення процесів трудоресурсної волатильності. Дієве регулювання ринку праці на всіх зазначених рівнях здатне забезпечити цілісність і комплексність механізму регулювання вказаного ринку.

Висновки. Виходячи з недосконалості системи саморегулювання ринку праці, необхідною умовою ефективного функціонування та розвитку ринку праці в умовах глобалізації є державна регуляторна політика, здатна забезпечити продуктивну зайнятість, гнучкість ринку праці, максимальне використання виробничого й людського потенціалу.

Успішне регулювання попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності можливе за умови забезпечення комплексного управління ринком праці на кількох рівнях одночасно, з урахуванням специфіки кожного та дотримання загальної мети.

Результативному збалансуванню попиту та пропозиції на ринку праці сприятиме застосування регулюючих методів відповідно до рівня ринку праці. Прагнення забезпечити дієвість регулювання ринку праці на кожному рівні визначає не лише загальну регуляторну модель ринку праці, а й формує трудоресурсну сталість країни.

Список використаних джерел

- Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика / под общ. ред. А.В. Сидоровича; 6-е изд., стереотип. М.: Изд-во "Дело и Сервис". 2004. 448 с.
- Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 9-13.
- Безугла Л.С. Механізми державного регулювання підприємницької діяльності в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 6. С. 89-92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_6_25
- Бражко О.В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами. *Економіка та держава*. 2010. № 2. С. 103-105.
- Бурик З.М. Система методів державного регулювання сталого розвитку в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. № 1. С. 37-44.
- Бутенко А. Державна підтримка підприємницького сектору України: досвід і проблеми / А. Бутенко, І. Сараєва. *Економіка України*. 2012. № 5. С. 41-51.
- Ворвинець Б.М. Модернізаційні чинники інституціоналізму в сфері зайнятості. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. С. 61-67.
- Гончаров С.М. Глумачний словник економіста / С.М. Гончаров, Н.Б. Кушнір; за ред. С.М. Гончарова. К.: Центр учбової літератури, 2009. 264 с.
- Дружиніна В.В. Взаємодія суб'єктів і об'єктів місцевого ринку праці в рамках механізму забезпечення його збалансованості. *Економіка та право. Серія: Економіка*. 2015. № 1. С. 66-73.
- Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1. С. 82-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_1_9
- Завадський Й.С. Економічний словник / Й.С. Завадський, Т.В. Осовська, О.О. Юшкевич. К: Кондор, 2006. 355 с.
- Іванова Л.В. Державне регулювання зайнятості / Л.В. Іванова, О.В. Сорока. Одеса: ОНЕУ, 2015. 264 с.
- Історія економічних вчень / за ред. В.М. Тарасевича, Ю.Є. Петруні. К.: Ц-тр учбової літ., 2013. 352 с.
- Кириленко В.В. Історія економічних вчень / за ред. В.В. Кириленка. Тернопіль: Економічна думка, 2007. 233 с.
- Кудлак В.Я. Історичні особливості процесу зародження та розвитку економічної науки на теренах України. *Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем*: колективна монографія. Тернопіль: ФОП Осадца Ю.В., 2016. С. 13-18.
- Лутай Л.А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи / Л.А. Лутай, С.А. Тюленев. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 3. С. 14-17.
- Маршавін Ю.М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. *Економіка та держава*. 2014. № 8. С. 6-9.
- Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку. *Державне будівництво*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29
- Міненко В.Л. Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 1. С. 170-176.
- Мочерний С.В. Економічна теорія. К.: Видавничий ц-тр "Академія", 2001. 656 с.
- Научитель М.В. История экономических учений. М.: Интеграция. 2005. 481 с.
- Несененко П.П. Історія економічних учень / П.П. Несененко, О.А. Артеменко. Одеса, ОНЕУ: ФОП Гуляєва В.М., 2017. 448 с.

23. Петруненко Я. Поняття державної підтримки суб'єктів господарювання як засобу забезпечення ефективного використання бюджетних коштів. *Господарське право і процес*. 2018. № 6. С. 110-115. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/6/20.pdf>
24. Предборський В.А. Економічна теорія / В.А. Предборський, Б.Б. Гарін, В.Д. Кухаренко; за ред. В.А. Предборського. К.: Кондор, 2003. 492 с.
25. Ришняк Н.М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69
26. Стельмащук А.М. Державне регулювання економіки. Тернопіль: ТАНГ, 2000. 315 с.
27. Сучасні економічні теорії: історія, методологія та перспективи розвитку: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу (Київ, 10 лист. 2016 р.). К.: КНЕУ, 2016. 198 с.
28. Третьак Г.С. Державне регулювання економіки та економічна політика / Г.С. Третьак, К.М. Бліщук. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. 128 с.
11. Zavads'kyj J.S. Ekonomichnyj slovnyk / J.S. Zavads'kyj, T.V. Osovs'ka, O.O. Yushkevych. K.: Kondor, 2006. 355 s.
12. Ivanova L.V. Derzhavne reguluvannya zajnyatosti / L.V. Ivanova, O.V. Soroka. Odesa: ONEU, 2015. 264 s.
13. Istorija ekonomichny'x vchen'; za red. V.M. Tarasevy'cha, Yu.Ye. Petruni. K.: Centr uchbovoyi literatury', 2013. 352 s.
14. Ky'ry'lenko V.V. Istorija ekonomichny'x vchen'; za red. V.V. Ky'ry'lenka. Ternopil': Ekonomichna dumka, 2007. 233 s.
15. Kudlak V.Ya. Istory'chni osobly'vosti procesu zarozhden-nya ta rozvy'tku ekonomichnoyi nauky' na terenax Ukrayiny' / Suchasni social'no-ekonomichni problemy' teoriiyi ta prakty'ky' rozvy'tku ekonomichny'x sy'stem: kolekty'vna monografiya. Ternopil': FOP Osadcza Yu.V., 2016. S. 13-18.
16. Lutaj L.A. Osobly'vosti reguluvannya ry'nku praci Ukrayiny' v umovax podolannya sy'stemnoyi kry'zy' / L.A. Lutaj, S.A. Tyulyenyev. *Ry'nok praci ta zajnyatist' naselen-nya*. 2015. № 3. S. 14-17.
17. Marshavin Yu.M. Profesijny'j dy'sbalans na ry'nku praci: ekonomichni vtraty' ta shlyaxy' yix minimizaciyi. *Ekonomika ta derzhava*. 2014. № 8. S. 6-9.
18. Minenko V.L. Derzhavne reguluvannya ry'nku praci ta zajnyatosti naselennya u globalizovanomu sviti: stan ta tendenciyyi rozvy'tku. *Derzhavne budivny'ctvo*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29
19. Minenko V.L. Spivvidnoshennya akty'vny'x i pasy'vny'x metodiv derzhavnogo reguluvannya ry'nku praci na regional'nomu rivni. *Aktual'ni problemy' derzhavnogo upravlinnya*. 2013. № 1. S. 170-176.
20. Mocherny'j S.V. Ekonomichna teoriya. K.: Vy'davny'chy'j centr "Akademiya", 2001. 656 s.
21. Nauchy'tel' M.V. Y'story'ya ekonomy'chesky'x ucheny'j. M.: Y'ntegracy'ya. 2005. 481 s.
22. Nesenenko P.P. Istorija ekonomichny'x uchen' / P.P. Nesenenko, O.A. Artemenko. Odesa, ONEU: FOP Guly-ayeva V.M., 2017. 448 s.
23. Petrunenko Ya. Ponyattya derzhavnoyi pidtry'mky' sub'yektiv gospodaruvannya yak zasobu zabezpechen-nya efekty'vnogo vy'kory'stannya byudzhethny'x koshtiv. *Gospodars'ke pravo i proces*. 2018. № 6. S. 110-115. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/6/20.pdf>
24. Predbors'ky'j V.A. Ekonomichna teoriya / V.A. Predbors'ky'j, B.B. Garin, V.D. Kuxarenko; za red. V.A. Predbors'kogo. K.: Kondor, 2003. 492 s.
25. Ry'shnyak N.M. Teorety'chny'j analiz ry'nku praci yak skladovoyi ekonomichnoyi sy'stemy'. *Ekonomika. Upravlinnya. Innovaciyi*. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69
26. Stel'mashhuk A.M. Derzhavne reguluvannya ekonomiky'. Ternopil': TANG, 2000. 315 s.
27. Suchasni ekonomichni teoriiyi: istoriya, metodologiya ta perspekty'vy' rozvy'tku: zb. materialiv Vseukr. kruglogo stolu (Ky'yiv, 10 ly'st. 2016 r.). DVNZ. "Ky'yiv. nacz. ekon. un-t im. Vady'ma Get'mana [ta in.]. Ky'yiv: KNEU, 2016. 198 s.
28. Tretyak G.S. Derzhavne reguluvannya ekonomiky' ta ekonomichna polity'ka / G.S. Tretyak, K.M. Blishhuk. L'viv: LRIDU NADU, 2011. 128 s.

References

1. Agapova T.A., Seregy'na S.F. Makroekonomy'ka / pod obshh. red. A.V. Sy'dorovy'cha; 6-e y'zd., stereoty'p. M.: Y'zdatel'stvo "Delo y' Servy's". 2004. 448 s.
2. Bandur S.I. Teorety'ko-metodologichni imperaty'vy' derzhavnogo reguluvannya ry'nku praci v konteksti reformuvannya ekonomiky' Ukrayiny' / S.I. Bandur, O.A. Kovens'ka. *Ry'nok praci ta zajnyatist' naselennya*. 2015. № 2. S. 9-13.
3. Bezugla L.S. Mexanizmy' derzhavnogo reguluvannya pidpry'emny'cz' koyi diyal'nosti v Ukrayini. Investy'ciyi: prakty'ka ta dosvid. 2011. № 6. S. 89-92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_6_25
4. Brazhko O.V. Rozvy'tok derzhavnoyi polity'ky' shhodo reguluvannya ry'nku praci ta upravlinnya trudovy'my' resursamy'. *Ekonomika ta derzhava*. 2010. № 2. S. 103-105.
5. Bury'k Z.M. Sy'stema metodiv derzhavnogo reguluvannya stalogo rozvy'tku v Ukrayini. *Aktual'ni problemy' derzhavnogo upravlinnya*. 2016. № 1. S. 37-44.
6. Butenko A. Derzhavna pidtry'mka pidpry'emny'cz'kogo sektoru Ukrayiny': dosvid i problemy' / A. Butenko, I. Sarayeva. *Ekonomika Ukrayiny'*. 2012. № 5. S. 41-51.
7. Vorvy'necz' B.M. Modernizacijni chy'nny'ky' insty'tucionalizmu v sferi zajnyatosti. *Ekonomika i organizaciya upravlinnya*. 2014. Vy'p. 1-2. S. 61-67.
8. Goncharov S.M. Tlumachny'j slovnyk ekonomista / S.M. Goncharov, N.B. Kushnir; za red. S.M. Goncharova. K.: Centr uchbovoyi literatury', 2009. 264 s.
9. Druzhy'nina V.V. Vzayemodiya sub'yektiv i ob'yektiv miscevoogo ry'nku praci v ramkax mexanizmu zabezpechen-nya jogo zbalansovanosti. *Ekonomika ta pravo. Seriya: Ekonomika*. 2015. № 1. S. 66-73.
10. Yemel'yanenko L.M. Formuvannya ta reguluvannya novitnix form zajnyatosti v Ukrayini. *Ukrayins'ky'j socium*. 2015. № 1. S. 82-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_1_9

Svitlana Mishchenko,

PhD student at Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv)

On Labor Market Regulation: a Multi-level Approach

The trends of imbalance of supply and demand in the labor market of Ukraine are deepening. This necessitates a revision of the fundamentals of labor market regulation. The article is devoted to the generalization of theoretical aspects of labor market regulation and to the definition of approaches to the regulation of the Ukrainian labor market in the conditions of existing labor resource volatility.

The article contains an analysis of conceptual approaches to labor market regulation during the XVII-XX centuries. The scientific work contains the developed genesis of approaches to determining the content of labor market regulation, the scheme of differentiation of methods of state labor market regulation is offered. The author has explored hierarchical approaches to the subordination of the goals of state regulation of the labor market, has developed a block diagram of the pyramid of labor market regulation goals.

It is concluded that the effective regulation of labor market supply and demand in conditions of labor volatility is possible to ensure integrated management of the labor market at several levels simultaneously. This process should take into account the specifics of each level, as well as in compliance with the overall goal. Ensuring the effectiveness of labor market regulation at each level determines the overall regulatory model of the labor market. It also forms the labor sustainability of the country.

Key words: *labor market, demand, supply, labor market regulation, purpose, level, hierarchy.*

Пророк Віктор Васильович,

аспірант кафедри теоретичної та прикладної економіки ІПК ДСЗУ

СИСТЕМА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті представлений огляд та аналіз формування ефективної системи управління державною власністю. Перехід від розпорошених управлінських центрів до єдиного органу управління та в подальшому до незалежного управління покликаний підвищити ефективність використання державною власністю, зокрема державних підприємств. Розглядається регулятивна основа системи державного корпоративного управління, а також основні механізми підвищення ефективності й використання державних майнових прав, їх застосування задля стимулювання розвитку економіки та вирішення соціальних проблем.

Ключові слова: державна власність, корпоративне управління, управління державною власністю, державні підприємства.

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Від початку перетворення моделі управління економікою в державі з командно-адміністративної на змішану, з поступовим переходом до ринкових механізмів управління народним господарством, не втрачає своєї актуальності питання побудови ефективного механізму державного корпоративного управління – управління об'єктами державної власності. Як у сферах, де участь держави вважається тимчасовою, так і в питаннях вимушеної державної монополії побудова ефективного управління державними підприємствами значно скоротить регулярні державні видатки, і навіть сприятиме економічному розвитку у відповідних сферах.

Аналіз останніх публікацій. Підходи до ефективних моделей управління, зокрема державним майном, були і залишаються предметом дослідження багатьох науковців, серед яких Є. Білокур, І. Жукова, А. Захарченко, М. Латинін, Н. Нижник, В. Олуйко, Л. Приходченко, В. Федорович, О. Федорчак та ін. Питання організації безпосереднього управління державним майном, особливостей державної власності досліджували В. Авер'янов, Е. Балацький, Н. Богдан, С. Кочеткова, В. Круглов, В. Кушлін, Л. Морозова, П. Половинкін, Г. Потапчик, М. Шкільняк, В. Шупиро та ін.

Варто зазначити, що реальна ефективність урядового менеджменту на державних підприємствах з виробництва товарів та послуг залишається низькою. Це виступає вагомим аргументом на користь приватизації. Шлях ефективного менеджменту в умовах ринкових механізмів майже не розглядається фахівцями як альтернатива.

Приклад багатьох країн показує доцільність державного сектору економіки, який держава може робити драйвером окремих секторів та економіки в цілому, інструментом підвищення зайнятості, розвитку високотехнологічних виробництв, імпортозаміщення, розвитку експортоорієнтованих наукоємних галузей, тобто таких секторів, які приватний капітал з певних причин оминає увагою. Заповнити цей простір ризикових капіталовкладень має державний капітал. Але за умови якісного менеджменту і конкурентної фінансової дохідності. Ці питання потребують подальшого дослідження.

Метою статті є визначення регулятивної основи системи державного корпоративного управління, а також обґрунтування основних механізмів для підвищення ефективності функціонування і використання державних майнових прав, їх застосування з метою стимулювання розвитку економіки країни та вирішення соціальних проблем.

Виклад основного матеріалу. З моменту здобуття Україною незалежності гостро постало питання впорядкування її економічної діяльності, яка з часів командно-адміністративної системи господарювання ґрунтувалася на державній власності. На той момент державна власність перебувала у відомчому управлінні галузевих органів виконавчої влади, у функціональних межах яких був започаткований відповідний напрям економічної діяльності.

Питання державного управління корпоративним сектором в Україні неодноразово були предметом наукового дослідження як з точки зору економічної науки, так і сфери права та державного

© Пророк В.В., 2019

управління. Вони не втрачатимуть своєї актуальності до тих пір, поки існують сфери національної економіки, в яких безпосереднє управління економічними процесами здійснює держава.

Широкий комплекс питань управління державним корпоративним сектором в Україні у цілому можна поділити на три основні напрями:

1. Формування загальної нормативно-правової основи функціонування державних суб'єктів економічної діяльності.

2. Управління часткою (акціями) держави у статутному капіталі господарських товариств (корпоративованих суб'єктів господарювання).

3. Безпосереднє управління державними підприємствами та іншими об'єктами державної власності (не корпоративовані об'єкти).

Перший напрям, який є одним із найважливіших, проте не входить до предмету даного дослідження, полягає в розробці законів та підзаконних актів, що визначають основи функціонування національної економіки та правове поле для ринкових відносин суб'єктів господарської діяльності.

Другий напрям визначає порядок державного управління суб'єктами господарювання, які були корпоративовані державою з раніше діючих державних підприємств чи створені за участю держави (акціонерні компанії, холдингові компанії), зокрема у випадках, коли держава - єдиний власник акціонерного товариства і керує його діяльністю через призначений менеджмент підприємства.

Третій блок державного управління залишається найменш упорядкованим і значно відрізняється залежно від підпорядкованості таких державних підприємств та виду їх діяльності.

Перша спроба упорядкувати централізоване управління розрізненими об'єктами державної власності була здійснена зі створенням Фонду державного майна України (далі – ФДМУ, Фонд держмайна) відповідно до Тимчасового положення про Фонд державного майна України, затвердженого постановою Верховної Ради України від 7 липня 1992 року № 2558-ХІІ [1].

Як показала подальша практика, функціонування ФДМУ виявилось не достатньо ефективним [2].

Була спроба передати функції з управління корпоративними правами держави від ФДМУ до Національного агентства з управління державними корпоративними правами, створеного Указом Президента № 752/98 від 7 липня 1998 року та ліквідованого Указом Президента № 1573/99 від 15 грудня 1999 року, що теж виявилася не ефективною. В період діяльності Національного

агентства Фонд держмайна був фактично позбавлений функцій з управління державними корпоративними правами [3, с. 113-114].

Діяльність ФДМУ була унормована Законом України «Про Фонд державного майна України» [4], відповідно до якого він визначений як центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом, що реалізує державну політику у сфері приватизації, оренди, використання та відчуження державного майна, управління об'єктами державної власності, у тому числі корпоративними правами держави щодо об'єктів державної власності, які належать до сфери його управління, а також у сфері державного регулювання оцінки майна, майнових прав та професійної оціночної діяльності.

На сьогодні основна система управління об'єктами державної власності упорядкована Законом України «Про управління об'єктами державної власності» [4], відповідно до ст. 1 якого систему органів управління об'єктами державної власності очолює Кабінет Міністрів України.

Ст. 4 згаданого Закону виділяє наступну структуру суб'єктів управління об'єктами державної власності:

1. Кабінет Міністрів України.

2. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері управління об'єктами державної власності (Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства).

3. Міністерства, інші органи виконавчої влади та державні колегіальні органи (далі - уповноважені органи управління).

4. Фонд державного майна України.

5. Органи влади, що забезпечують діяльність Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України.

6. Органи влади, які здійснюють управління державним майном відповідно до повноважень, визначених окремими законами.

7. Державні господарські об'єднання, державні холдингові компанії, інші державні господарські організації (далі – господарські структури), державне підприємство, установа, організація або господарське товариство, 100 відсотків акцій (часток) якого належить державі або іншому господарському товариству, 100 відсотків акцій (часток) якого належать державі.

8. Національна академія наук України, галузеві академії наук.

Кабінет Міністрів України, як найвищий рівень управління державною власністю, є суб'єктом управління, що визначає об'єкти управління дер-

жавної власності, стосовно яких виконує функції з управління, а також об'єкти управління державної власності, повноваження з управління якими передаються іншим суб'єктам управління.

Здійснюючи управління об'єктами державної власності, Кабінет Міністрів України, зокрема:

1. Визначає органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, які здійснюють функції з управління об'єктами державної власності, та встановлює порядок передачі об'єктів державної власності суб'єктам управління.

2. Визначає умови створення та діяльності господарських структур, приймає рішення про створення, реорганізацію та ліквідацію господарських структур і визначає уповноважені органи управління, які здійснюють контроль за їх діяльністю.

3. Приймає рішення про створення, реорганізацію та ліквідацію державних підприємств і визначає центральні органи виконавчої влади, до сфери управління яких вони належать.

4. Погоджує рішення уповноважених органів управління щодо створення, реорганізації та ліквідації діяльності підприємств державного сектору економіки, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави.

5. Затверджує перелік об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави.

6. Призначає на посади та звільняє з посад керівників господарських структур, стосовно яких функції з управління виконує Кабінет Міністрів України.

7. Приймає рішення про передачу відповідно до закону об'єктів державної власності в комунальну власність, дає згоду на передачу об'єктів з комунальної в державну власність.

8. Приймає за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері управління об'єктами державної власності, рішення про передачу повноважень з управління корпоративними правами держави уповноваженим органам управління та господарським структурам.

9. Призначає позапланові ревізії та перевірки використання об'єктів управління державної власності та встановлює порядок їх проведення, визначає критерії ефективності управління об'єктами державної власності та порядок їх застосування, забезпечує контроль за ефективністю управління об'єктами державної власності.

10. Встановлює критерії, відповідно до яких утворення наглядової ради є обов'язковим на державних унітарних підприємствах (крім підприємств оборонно-промислового комплексу) та,

з урахуванням законів України, в господарських товариствах, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі.

11. Визначає критерії зарахування державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, до таких, чия фінансова звітність (у тому числі консолідована) підлягає обов'язковій перевірці незалежним аудитором, залежно від балансової вартості активів таких державних унітарних підприємств чи господарських товариств.

12. Затверджує вимоги до незалежних членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі.

13. Визначає порядок: а) здійснення контролю за виконанням функцій з управління об'єктами державної власності; б) спрямування коштів, визначених Державним бюджетом України, на фінансування витрат, пов'язаних з викупом часток (акцій) вторинної емісії господарських організацій з корпоративними правами держави, та заходи щодо реструктуризації, досудової санації та інші заходи, які стосуються функціонування об'єктів державного сектору економіки; в) відрахування до державного бюджету частини чистого прибутку (доходу) державними унітарними підприємствами та їх об'єднаннями, господарськими товариствами, у статутному капіталі яких є корпоративні права держави, та господарськими товариствами, 50 і більше відсотків акцій (часток, паїв) яких перебувають у статутних капіталах господарських товариств, де частка держави становить 100 відсотків, які не прийняли рішення про нарахування дивідендів до 1 травня року, що настає за звітним; г) конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки; ґ) оплати праці і винагороди керівникам державних підприємств; є) створення та ведення Єдиного реєстру об'єктів державної власності; з) проведення інвентаризації об'єктів державної власності; и) відчуження та списання об'єктів державної власності; і) розпорядження активами державних господарських організацій; к) проведення щорічного державного фінансового аудиту діяльності суб'єктів господарювання державного сектору економіки; л) укладення державними підприємствами, установами, організаціями, а також господарськими товариствами, у статутному капіталі яких частка держави перевищує 50 відсотків, договорів про спільну діяльність, договорів комісії, доручення

та управління майном; м) проведення конкурсів із залучення приватних інвесторів для здійснення державно-приватного партнерства; н) передачі повноважень з управління корпоративними правами держави відповідним суб'єктам управління; о) перетворення державних підприємств у державні акціонерні товариства, 100 відсотків акцій яких належать державі; п) передачі майна в оренду; р) здійснення витрат суб'єктами господарювання державного сектору економіки у разі незатвердження (непогодження) річних фінансових планів у встановленому порядку; с) утворення, організації діяльності та ліквідації наглядової ради державного унітарного підприємства та її комітетів; т) проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради державного унітарного підприємства та їх призначення, а також проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, що пропонуються суб'єктом управління об'єктам державної власності до обрання на посаду незалежних членів наглядової ради; у) оприлюднення інформації про діяльність державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, а також господарських товариств, 50 і більше відсотків акцій (часток) яких належать господарським товариствам, частка держави в яких становить 100 відсотків; ф) визначення та затвердження кандидатур представників держави, які призначаються до наглядових рад державних унітарних підприємств, і тих, які беруть участь у загальних зборах та обираються до наглядових рад господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі; х) визначення порядку та правил страхування відповідальності, оплати послуг та компенсації витрат членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі; ц) встановлення чітких цілей діяльності для державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі; ч) формування та ведення реєстру укладених контрактів з керівниками суб'єктів господарської діяльності державного сектору економіки; ш) продажу об'єктів великої приватизації державної власності; щ) проведення електронних аукціонів для продажу об'єктів малої приватизації; ю) від-

бору операторів електронних майданчиків для організації проведення електронних аукціонів з продажу об'єктів малої приватизації, авторизації електронних майданчиків, плати за участь в електронному аукціоні, визначення переможця за результатами електронного аукціону; я) визначення додаткових умов продажу об'єктів малої приватизації; ь) залучення радників для підготовки проектів на умовах державно-приватного партнерства, у тому числі концесії, та визначення розміру їх винагороди.

14. Затверджує методики: оцінки об'єктів оренди, розрахунку, розподілу і використання плати за оренду (суборенду) державного майна; оцінки майна; розрахунку концесійних платежів.

15. Затверджує річні фінансові плани державних підприємств, що є суб'єктами природних монополій, та державних підприємств, плановий розрахунковий обсяг чистого прибутку яких перевищує 50 мільйонів гривень.

16. За поданням Фонду державного майна України: а) затверджує перелік об'єктів великої приватизації, що підлягають приватизації; б) затверджує умови продажу об'єктів великої приватизації державної власності.

17. Забезпечує контроль за використанням орендованих цілісних майнових комплексів державних підприємств, їх структурних підрозділів та нерухомого майна.

18. За зверненням державного партнера (концесіодавця) затверджує плани заходів з підготовки та реалізації проектів на умовах державно-приватного партнерства, у тому числі концесії.

Зрештою, на виконання власних повноважень 04 липня 2017 року Кабінет Міністрів України схвалив концепцію щодо поведінки з державними підприємствами, які перебувають у підпорядкуванні центральних органів влади – Дорожню карту реформи сектору держпідприємств (Triage) [6].

Згідно з документом, у державній власності мають залишитись 15 особливо важливих державних підприємств та 363 об'єкти, що забезпечують виконання державою своїх функцій. Це компанії, що є державними природними монополіями (НАК "Нафтогаз України", ПАТ "Укрзалізниця" та ін.) або виконують суспільно важливі функції в оборонній сфері, галузі охорони здоров'я, стандартизації та метрології, соціальної політики тощо, надаючи державі інструменти для виконання своїх функцій.

При цьому 359 об'єктів державної власності необхідно передати в концесію (право тимчасового використання приватними суб'єктами гос-

подарювання), що дозволить значно збільшити загальний економічний ефект від їх діяльності. До таких об'єктів належать аеропорти, лісові господарства, автомобільні дороги тощо. Діяльність 1 255 об'єктів державної власності має бути припинена шляхом їх реорганізації чи ліквідації.

Відповідно, 893 об'єкти, що не відповідають критеріям вищезазначених груп, підлягають приватизації. Зменшення кількості державних підприємств дозволить державі скоротити бюджетні витрати на підтримку значної кількості малоефективних підприємств.

За даними Кабінету Міністрів України, нова модель корпоративного управління державними підприємствами передбачає стратегічне планування, призначення незалежних членів наглядових рад та розробку системи заохочення для наглядових рад і правління. Необхідність створення незалежних наглядових рад зумовлена тим, що держава як основний бенефіціар не має і не може мати однаково високої кваліфікації для ефективного управління різногалузевими підприємствами. Компетентна і добре мотивована наглядова рада є одним із ключових факторів у забезпеченні результативного функціонування компанії. Наглядова рада виконує такі важливі функції, як визначення напрямків стратегічного розвитку, контроль та оцінка роботи керівників, надання інформації акціонерам, контроль за фінансовою діяльністю підприємства тощо.

Висновки та перспективи дослідження. Необхідність ринкової трансформації економіки України вимагає підвищення ефективності управління державними підприємствами, що має вирішальне значення не лише для розвитку корпоративного сектору, але й для економіки в цілому. Загальновизнаним є той факт, що сучасний стан управління державним корпоративним сектором є доволі неефективним і безсистемним, тож централізація функцій управління в межах уряду з поступовим відчуженням неефективних активів та запровадженням незалежного управління товариствами, що залишаються у державній власності, сприятиме усуненню численних зловживань та корупційних дій. Актуальним залишається питання необхідності стратегічного бізнес-планування та системи моніторингу бізнес-результатів держпідприємства. Отже:

1. Наявний державний сектор є стратегічно важливим елементом економіки України, який потребує максимально уважного ставлення і збереження як інструменту прямого впливу держави на економіку.

2. Приватизація частини державного виробничого сектору можлива лише за умови, що покупцем підприємства є працюючий однопрофільний бізнес із конкурентним становищем на ринку подібних товарів і послуг та буде збережений профіль підприємства.

3. Управління державою своїми частками акцій у корпоративованих державних підприємствах має бути ринково ефективним і фінансово дохідним (на рівні дохідності державних цінних паперів, наприклад 7-11 відсотків річних).

4. Управління унітарними державними підприємствами має бути високоефективним і відповідним чином мотивованим. Менеджмент державного підприємства (в тому числі члени наглядової ради) має оплачуватись у запланованій урядом частині (наприклад, один відсоток від прибутку за минулий місяць) від заробленого підприємством прибутку. За наявності збитків оплата менеджменту стає мінімальною або взагалі проводиться його заміна.

Треба виходити з того, що приватизація 90-х років виявилась катастрофічно руйнівною для економіки України. Наразі йдеться про приватизацію стратегічно важливих для держави підприємств, які залишилися у державній власності після 90-х років. Профіль та економічна діяльність підприємств, що підлягають приватизації, мають бути збережені новим приватним власником. Відповідні умови мають установлюватися інвестиційними умовами для приватизації. Це має контролюватися державою включно до примусової реприватизації при невиконанні інвестиційних умов новим власником.

Список використаних джерел

1. Про Тимчасове положення про Фонд державного майна України: постанова Верховної Ради України від 7 лип. 1992 р. № 2558-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-12>.
2. Семенюк В. В. Україні продавати вже нічого. 22%, що залишилися. Потрібно вчитися управляти. URL: https://daily.rbc.ua/ukr/show/v_semenyuk_v_ukraine_prodat_uzhe_nechego_ostavshimisya_22_nuzhno_uchitsya_upravlyat__1164631886.
3. Погрібний Д. І. Корпоративні права держави: поняття, підстави виникнення, механізм реалізації. Харків, 2009. 168 с.
4. Закон України про Фонд державного майна України від 9 груд. 2011 р. № 4107-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4107-17>.
5. Закон України про управління об'єктами державної власності від 21 верес. 2006 р. № 185-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16>

6. Дорожня карта реформи сектору держпідприємств (Triage). URL: https://issuu.com/mineconomdev/docs/triage_presentation_2_ukr_-_final.
3. Pogribny`j D. I. Korporaty`vni prava derzhavy`: ponyattya, pidstavy` vy`ny`knennya, mexanizm realizaciyi. Xarkiv, 2009. 168 s.
1. Pro Ty`mchasove polozhennya pro Fond derzhavnogo majna Ukrayiny`: postanova Verxovnoyi Rady` Ukrayiny` vid 7 ly`p. 1992 r. № 2558-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-12>.
4. Zakon Ukrayiny` pro Fond derzhavnogo majna Ukrayiny` vid 9 grud. 2011 r. № 4107-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4107-17>.
2. Semenyuk V. V. Ukrayini prodavat` vzhe nichogo. 22%, shho zaly`shy`ly`sya. Potribno vchy`ty`sya upravlyaty`. URL: https://daily.rbc.ua/ukr/show/v_semenyuk_v_ukraine_prodat_uzhe_nechego_ostavshimisya_22_nuzhno_uchitsya_upravlyat__1164631886.
5. Zakon Ukrayiny` pro upravlinnya ob`yektamy` derzhavnoyi vlasnosti vid 21 veres. 2006 r. № 185-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16>.
6. Dorozhnya karta reformy` sektoru derzhpidpry`yemstv (Triage). URL: https://issuu.com/mineconomdev/docs/triage_presentation_2_ukr_-_final.

Victor Prorok,

graduate student of the Department of Theoretical and Applied Economics of the Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine

State corporate management system

This paper deals with the overview and analysis regarding establishment of effective system for management of state-owned property. Development from separate management centers to central management authority and further to the independent management shall result in more effective utilization of state property and in particular the state-owned enterprises. The regulatory basis of the system of state corporate governance is considered, as well as the main mechanisms for improving the efficiency and use of state property rights, their use to stimulate economic development and solve social problems.

Keywords: *state-owned property, corporate management, management of state-owned property, state-owned enterprises.*

Рубрики журналу «Ринок праці та зайнятість населення»

Актуальні тенденції ринку праці та проблеми зайнятості в Україні

Практика діяльності державної служби зайнятості (друкуються статті керівних працівників і спеціалістів служби зайнятості)

Нова економіка і зміни у світі праці

Глобальний ринок праці та трудова міграція

Державне регулювання соціально-трудових відносин

Сучасні вектори розвитку соціально-трудових відносин

Соціологія і психологія праці і зайнятості

Диференціація доходів, соціальна стратифікація, відвернення бідності

Людський розвиток. Соціальні перспективи нової економіки

Нові тенденції в управлінні персоналом на підприємствах

Прогресивний закордонний досвід регулювання відносин зайнятості

Наукове забезпечення трансформаційних процесів на ринку праці

Дослідження молодих вчених

Рецензії на нові видання

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Науково-практичний журнал

Відповідальний за випуск: В. Дон
Редагування: О. Ільєнко, В. Дон
Комп'ютерне верстання: О. Ільєнко

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 14432-3403 ПР від 19.09.2008

Підписано до друку 24.12.2019. Формат 60x84 1/8.
Ум. друк. арк. 9,3. Наклад 200 прим.

Адреса редакції та видавця:
03038, Київ, вул. Нововокзальна, 17
Тел.: (044) 239-07-99; факс: (044) 536-14-85
E-mail: redakt_vidd@ipk.edu.ua
www.ipk.edu.ua

Надруковано в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Київ, вул. Нововокзальна, 17.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 3457 від 08.04.2009

