The cover features a decorative graphic consisting of several overlapping blue circles of varying sizes and shades, arranged along a diagonal line that runs from the top-left towards the bottom-right. The circles are positioned in the upper-left and lower-right corners of the page.

Управління персоналом в інституційній економіці

Матеріали I Всеукраїнській науково-практичній
конференції студентів, аспірантів і молодих вчених
29 квітня 2020 року

КПІ ім. Ігоря Сікорського

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ
Кафедра теоретичної та прикладної економіки

ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра транспортного менеджменту і логістики

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки та фінансів підприємства

МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІНАНСІВ

Управління персоналом в інституційній економіці

Матеріали I Всеукраїнській науково-
практичній конференції студентів,
аспірантів і молодих вчених
29 квітня 2020 року

Київ
КПІ ім. Ігоря Сікорського
2020

УДК 005.95/.96 (477)(06)
ББК 65.050.2 (4Укр)я431
У67

Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради факультету менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Протокол No 9 від 29.04.2020 р.)

У67 **Управління персоналом в інституційній економіці:**
матеріали I Всеукр. наук. практ. студ., аспір. і мол. вчених 29 квітня 2020 року. –
Київ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 166с.

Укладач, відповідальний редактор

Є. А. Удовицька
Т.П. Лободзинська

Верстка і редактура:

О. А. Шевчук
Є. А. Удовицька
Л.С. Борданова
Т.В. Павленко

Учений секретар конференції:

Т. П. Лободзинська

У збірнику подано матеріали науково-дослідницької роботи учасників I Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Управління персоналом в інституційній економіці», що відбулася 29 квітня 2020 року.

Відповідальність за науковий рівень тез доповіді, обґрунтованість висновків, а також, достовірність результатів і дотримання авторських прав несуть автори.

Всі права захищено

УДК 005.95/.96 (477)(06)
ББК 65.050.2 (4Укр)я431
© КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

БОРДАНОВА Л. С., КРАТІК С. С. КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ РОЛЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ	8
БОРДАНОВА Л. С., ЛОЗОВА В.А. СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ: «КРІ», «ASSESSMENT CENTER», «МЕТОД 360°»	10
ВОРЖАКОВА Ю. П., МЕЛЬНИК К. Г. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	13
ДОВМАТ А. В., ЛОБОДЗИНСЬКА Т.П. КОУЧИНГ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	15
ДУЧЕНКО М. М. РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРІВ В АКТУАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ	17
ОВСЯННИКОВ О. О. ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРОГРАМІСТІВ	19
СЕМЕНЧЕНКО Н.В., ДУЖАК В. В. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ І ЙОГО РОЛЬ У РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	21
СЕМЕНЧЕНКО Н.В., КОЛЕСНИК М.М. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, ЛІДЕРСТВО, МОТИВАЦІЯ	23
ТЕЛЕГІНА Д. М., ЛОБОДЗИНСЬКА Т.П. КАЛЬКУЛЮВАННЯ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ	25
ТРОФИМЕНКО О.О., БІЛІЙ В. А. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВА ІНДЕКСУ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ГЛОБАЛЬНОГО ІНДЕКСУ ІННОВАЦІЙ: ПОКАЗНИКИ ОКРЕМИХ КРАЇН	27
ТРОФИМЕНКО О.О., КРАТІК С. С. ПОКАЗНИКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ У СКЛАДІ СВІТОВИХ ІНДИКАТОРІВ	30
ШЕВЛЮГА А.А., ЛОБОДЗИНСЬКА Т.П. ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ ХХІ СТОЛІТТЯ	33

СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

БІЛІЙ В. А. АКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ І ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ	37
ВАРА Д.О. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТИХ І БЕЗРОБІТНИХ	40
ВЕДЕНЄВ Є.О. СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ	42
ВОЛОВЕЦЬКИЙ В. О. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ	44
ВОЛОДИНА А.А., ЛОБОДЗИНСЬКА Т.П. РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	46
ГОНЧАРУК М.О. МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА КРАЇН ЄВРОПИ В УМОВАХ РОЗШИРЕННЯ ЄС	49
ГРИЩЕНКО Д.В. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ АКТИВНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ	52
ДЕРГАЛЮК М.О., СКРИННИК К.С. ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ	54
ДЗЮРА О. Ю. МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ Й САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ НА МАКРОРІВНІ	56
ДУЖАК В. В ОСНОВНІ КОНВЕНЦІЇ МОП ПО РЕГУЛЮВАННЮ РИНКУ ПРАЦІ	58
ЄРОФЄЄВ А. С. АРТЕМЕНКО Л.П. ТРЕНДИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС	60
КАЛЮК І. В., УДОВИЦЬКА Є. А. ПОТРЕБА В ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНЦІЯХ НА РИНКУ ПРАЦІ	63
КАРДАШ Є. В. РИНОК ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	66
КОВАЛЕНКО А. О., УДОВИЦЬКА Є. А. АНАЛІЗ СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ	68
КРАТІК С. С. БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ УКРАЇНИ. ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	70
ЛИТЮК Д. С. ПОДАТКОВА РЕФОРМА ДЛЯ ФОП У КОНТЕКСТІ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ 2019 РОКУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ	72

ЛОЗОВА В.А. МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	74
МИХІЄНКО А. А., УДОВИЦЬКА Є. А. КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РИНКУ ПРАЦІ	76
ПЕТРОВИЧ Н.Г., УДОВИЦЬКА Є. А. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ	79
ПОЧИНОК З. В. ШЛЯХИ РІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ Й БЕЗРОБІТТЯ СИЛАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ	82
СВІНЦИЦЬКИЙ М.С. СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ, ПОВ'ЯЗАНІ З COVID-19	84
СПИЦЯ А.А., ЛОБОДЗИНСЬКА Т. П. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ У ПІВДЕННІЙ КОРЕЇ ТА УКРАЇНІ	86
ТРОФИМЕНКО О.О., ВАРА Д.О. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	88
ТРОФИМЕНКО О.О., КАРДАШ Є.В. ІНВЕСТИЦІЇ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	90
ТУЛЬЧИНСЬКА С.О., СОЛОСІЧ О.С. ПРИНЦИПИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	93
ЦИМБАЛ А.В., ЛОБОДЗИНСЬКА Т.П. ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ОБЛІКУ ВИТРАТ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ	95
ШРАМКО Н.В., ПІЧУГІНА М.А. ВПЛИВ CALS-ТЕХНОЛОГІЙ НА РИНОК ПРАЦІ ЛОГІСТІВ	99
СЕКЦІЯ З ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	
БОРДАНОВА Л.С., БІЛІЙ В. А. ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	101
ВОРЖАКОВА Ю. П., ЛИС А. С. ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ INDUSTRY 4.0	104
ДУЖАК В. В. ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	105
ІЛЯШ О. І., ДОВЖЕНКО Д.В. СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	108
OLHA ILYASH, RIYASHT SURARANGSIT THE WAYS TO EFFECTIVELY MANAGE THE EMPLOYEES' CONFLICT	111
КАЗАКОВА О.В. ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ	114
КАЛЮК І. В., БОРДАНОВА Л. С. СОЦІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПОШИРЕННЯ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ	116
КИРИЧЕНКО С.О., КИРДАН Д.О. МЕНТОРИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	119
КРИВДА О. В. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА ВИКЛИКИ	121
КУЩИНСЬКИЙ Є.О. МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	124
ЛАЗОРЕНКО Т.В., КОЦЮБАЙЛО М.Р. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ	126
МУРАШКОВ. В. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КИТАЇ	128
PAVLENKO T.V. THE PROCESS OF EMPLOYER BRANDING	130
ПОГРЕБНЯК А. Ю., ФАЛЬКО М.О., ЗАХАРОВ Н.В. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ	132
SOFIIA POZNAKHOVSKA, MARYNA PICHUGINA CHALLENGES OF HR MANAGEMENT DURING PANDEMIC	134
ТОСЕНКО А.В. ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЕКСПРЕС ЛІНІЯ»)	137
ТРОФИМЕНКО О.О., ЗОЛОТОПЕР М.А. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	140

ЧЕРНИШОВ О.П. РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ ВІНАГОРОДИ У ПІДВИЩЕННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	143
ШЕВЧУК О.А. ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	145
СЕКЦІЯ 4. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ	
БОРДАНОВА Л. С., МИХІЄНКО А. А. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА РІВНІ ДЕРЖАВИ НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	148
ГАВРИЛКО В.О., ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ НА МОТИВАЦІЮ СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА	151
ДУБЕНЕЦЬ О.Р. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗА ГЕНДЕРОМ	154
ДУБЕНЕЦЬ О.Р. ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ	156
ЗАХАРКЕВИЧ Н. П., ГОЛУБ М. В. ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	159
ФОМІН Я.В. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТИХ І БЕЗРОБІТНИХ	161
ЧУДІНОВИЧ П.О. РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ	163
СКЛАД НАУКОВОГО КОМІТЕТУ	165
СКЛАД ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ	166

Секція 1.

ТЕОРЕТИКО- МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.

Борданова Л. С.
*к.е.н., старший викладач,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Кратік С. С.
*студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ РОЛЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кадрова політика підприємства – це ціла система різних форм, принципів, методів, заходів і процедур із формування, відтворення та використання персоналу, а також його вдосконалення, задля досягнення цілей та завдань підприємства[1].

Кадрова політика це широке поняття, яке поєднує в собі велику кількість елементів, а саме[2]:

1. Політика зайнятості;
2. Політика навчання;
3. Оплата праці;
4. Добробут;
5. Політика в трудових відносинах.

Кожен з перелічених елементів кадрової політики відіграє певну роль на підприємстві. Політика зайнятості необхідна для визначення оптимальної кількості працівників та подальше їх влаштування. Політика навчання дозволяє підвищити кваліфікацію працівників, що дає змогу для подальшого їх просування по кар'єрній драбині. Оплата праці здійснюється відповідно до кваліфікації та навичок працівників, і звичайно вона повинна бути такою аби працівники комфортно себе почували і не мали наміру піти до конкурентів. Добробут - це створення сприятливих умов для робітників на основі надання певних пільг, допомоги сім'ям тощо. І звичайно політика в трудових відносинах, вона необхідна аби не допустити створення конфліктних ситуацій в середині колективу.

Підприємство в своєму розвитку проходить такі етапи: формування, інтенсивне зростання, стабілізація, спад[3]. На кожному з цих етапів цілі кадрової політики відрізняються.

На стадії формування підприємства питання кадрової політики стоїть не так гостро як питання залучення інвестицій, захоплення ринку, споживача тощо. Тобто на даному етапі необхідно починати формувати цілі роботи з кадрами, створювати певні програми, які враховують об'єктивну кількість персоналу, методи їхнього відбору. Розробляти система мотивування персоналу.

На стадії інтенсивного зростання підприємства створюються нові відділи та підрозділи, саме тому з'являється необхідність в залученні нового персоналу, в створенні правил та норм поведінки, а також методів оцінювання кадрів. При цьому уже необхідно звільнюють працівників, які проявляли себе лише з негативної сторони.

На стадії стабілізації підприємства потрібно знижувати витрати на персонал. Розробляти систему кар'єрного розвитку працівників.

На стадії спаду підприємства основним завданням кадрової політики є розробка стратегії реорганізації кадрових програм. Потрібно скорочувати кількість персоналу, але підвищувати їх продуктивність. На цій стадії часто відбуваються конфлікти в середині колективу, тому необхідно їх вирішувати, а головне шукати причину аби не допустити їх в майбутньому.

Існує безліч показників за якими оцінюють ефективність кадрової політики. Серед них виділяють: економічна результативність управлінської діяльності, частка витрат на управління, продуктивність праці персоналу, трудомісткість товарообороту, рентабельність витрат тощо.

Загальний показник ефективності кадрової політики розраховується як адитивна функція корисності по відношенню до групових тобто за формулою 1 [4].

$$I_{hr} = \sum_{i=1}^m (ROI_i \times a_i) \quad (1)$$

ROI - груповий показник ефективності функцій служби управління персоналом

a_i - вагомість показника (пріоритет)

i - індекс що показує функцію управління (змінюється від 1 до $m=4$)

Враховуючі даний показник виділяють наступні оцінки рівня ефективності кадрової політики та відповідні стратегії розвитку підприємства [4]:

1. Якщо оцінка рівня ефективності більше 91%, то потрібно проводити стратегію продовження початого, тобто нічого змінювати не потрібно. Можливо потрібно буде змінювати окремі ланки управління персоналом, які відстають від загального рівня.

2. Якщо оцінка ефективності в межах від 51 до 90%, то проводять стратегію забезпечення діяльності служби управління персоналу.

3. Якщо оцінка рівня ефективності знаходиться в межах від 31 до 50%, то проводиться стратегія підтримки, тобто підприємство намагається підтримати позитивні тенденції в розвитку.

4. Якщо оцінка ефективності знаходиться в межах від 11 до 30%, то проводиться стратегія стабілізації, тобто визначається оптимальне співвідношення між спільними потребами та можливостями організації.

5. Якщо оцінка ефективності знаходиться нижче 10%, то необхідно проводити стратегію реструктуризацію системи управління персоналом.

Отже, кадрова політика не обмежується лише підбором персоналу та використанням його робочої сили, адже вона поєднує в собі також і навчання та мотивування кадрів, складання проектів з їх розвитку, вирішення конфліктних ситуацій в колективі тощо. Це все створює умови для досягнення поставлених підприємством цілей, та подальшим його процвітанням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізм та інструменти. *Економічний часопис-XXI*. 2012. С. 66-70.
2. Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. №9. С. 712-715.
3. Гармідер Л. Д. Розвиток кадрового потенціалу за життєвим циклом торговельного підприємства. *Економіка та підприємництво*. 2013. №1. С. 101-105.
4. Корбут О. О., Федоряк Р.М. Формування кадрової політики. *Ефективна економіка*. 2018. №1.

Борданова Л. С.
к.е.н., ст. викладач
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Лозова В.А.
студентка гр.УП-81, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ: «KPI», «ASSESSMENT CENTER», «МЕТОД 360°»

Персонал є важливим стратегічним ресурсом розвитку будь-якої організації. Саме від якісних та кількісних характеристик персоналу залежить ефективність роботи підприємства. З іншого боку, персонал є самим нестабільним елементом усієї організаційної системи за яким необхідно вести постійний моніторинг. Виявити рівень компетентності та кваліфікації, слабкі та сильні сторони, потенційні зони росту працівника дозволяє – оцінка персоналу. Ця процедура розглядається як інструмент управління, мотивації та атестації кадрів. Оцінка персоналу дозволяє визначити головні якісні та кількісні показники співробітників, а також отримати необхідну інформацію для прийняття подальших управлінських та кадрових рішень.

У своєму арсеналі процедура оцінки використовує низку різноманітних методів та способів, які поділяють на традиційні та нетрадиційні(сучасні). Сучасними методами оцінки персоналу, які вважаються популярними є KPI, Assessment center та метод 360° [1].

KPI (Key Performance Indicators) – це система оцінки, яка допомагає організації досить чітко визначити ступінь виконання стратегічних і тактичних цілей. За допомогою цієї методики можна контролювати підприємство в цілому, оцінити роботу кожного окремого співробітника або підрозділу та їх внесок у досягнення кінцевого результату. Ключовими показниками ефективності обираються індикатори успішності діяльності конкретних співробітників, відділів, департаментів і вимірюються в кількісному(час, кількість одиниць продукції, прибуток, відсоток браку тощо) або якісному вираженні(рівень компетентності, якість обслуговування тощо). Як правило, для кожного KPI встановлюються мінімальні, цільові і максимальні значення [2,с. 55].

Оцінювання здійснюється за допомогою спеціальних таблиць – «матриць KPI». Матриця описує перелік цілей, на які має вплив конкретний співробітник, а саме завдання, за допомогою яких можна досягти поставлених цілей. Завдання розподілені за своєю пріоритетністю із зазначенням вагомості. Зазначені одиниці вимірювання кожного показника, а також планове значення показника та фактично досягнутий результат. За результатами отриманої підсумкової оцінки проводиться аналіз результатів трудової діяльності працівника та визначаються подальші зони розвитку [2, с. 57].

Економічний ефект від використання KPI дозволяє зробити висновок про те, що це найбільш показовий вид оцінки підприємства та персоналу. Більш ніж 40 років система KPI доводить свою ефективність в західних компаніях, і більше 15 – у країнах СНД. Основними результатами вітчизняних компаній є: збільшення прибутку на 10% завдяки концентрації на клієнтах, зниження витрат

на 10-20 %, підвищення продуктивності праці внаслідок збільшення мотивації та стимулювання, поліпшення конкурентних переваг підприємств на ринках [3].

Assesment center - процедура призначена для того щоб в спеціально змодельованих ситуаціях, типових для досліджуваної діяльності, виявити проаналізувати та оцінити ступінь виразності у фахівця професійно важливих якостей, особистих характеристик, психологічних особливостей, рівня кваліфікації [4].

Головна мета методу оцінки Assessment center виявити та проаналізувати наскільки поведінка учасників відповідає вимогам професійної діяльності, тобто головним предметом оцінювання в першу чергу є саме сформованість необхідної робочої поведінки у претендентів. Людям пропонують виконати завдання (вправи), які відповідають найбільш важливим компонентам професійної діяльності або моделюють важливі ситуації професійної діяльності. Оцінка проводиться групою спеціально відібраних експертів, серед яких обов'язково є спеціаліст професійної діяльності на яку відбувається відбір або працівники якої підлягають оцінці. На основі отриманих результатів в процесі спостереження потім проводяться дискусії серед експертів, в процесі яких кожен повинен аргументувати свої оцінки та висновки з наведенням прикладів поведінки. Такий підхід оцінки забезпечує точність результатів процедури та зводить до мінімуму суб'єктивізм. Після чого виводяться підсумкові оцінки та складається звіт з результатами по кожному учаснику, після чого настає найважливіший етап даної процедури – сесія зворотного зв'язку. Проводяться сесії зворотного зв'язку з кожним учасником (особиста бесіда зі спостерігачем-експертом), де зазначаються слабкі і сильні сторони учасника, визначаються зони росту [5].

Загалом ця методика оцінки набирає свою популярність, за даними опитування проведеного Чартерним інститутом персоналу та розвитку (CIPD) станом на 2018 рік 39% роботодавців використовують метод Assessment center для відбору менеджерів та кандидатів на керівні посади [6].

Assessment center у своїй технології використовує низку різнопланових соціально-діагностичних методів, такі як: структурована співбесіда, інтерв'ю, аналітичні кейси, психометричні та кваліфікаційні тести, групові дискусії, усна презентація, ділові ігри, вправи на пошук інформації, моделювання кризових робочих ситуацій [5].

Цей метод оцінки та відбору вважається одним з найточніших, за даними Британського психологічного товариства, валідність результатів оцінки персоналу з використанням технології Assessment center є найвищою у порівнянні з іншими методами та становить 80% [6].

Отже, можна сказати, що Assessment center – це набір сучасних вправ та технологічних інструментів всебічної оцінки кандидатів та працівників з високим ступенем валідності отриманих результатів.

Метод оцінки 360° - це систематичний збір інформації про трудову діяльність працівника(або групи), отриманої від деякого числа осіб, зацікавлених у його роботі. Це порівняно молода методика, яка нещодавно вважалася експериментальною, але тепер надійно затвердилася як стандартна [6]. Особливо активно методику використовують міжнародні компанії. Метод 360° ще називають «круговим оцінюванням», оскільки враховується думка щодо працівника не лише його безпосереднього керівника, але й підлеглих, колег і клієнтів. Часто сам працівник повинен виставити собі оцінки за тими ж критеріями, що й інші експерти [7].

На початку процедури виділяють компетенції за якими проводиться оцінка, керівники разом зі співробітниками служб управління персоналом складають анкети та визначають форму оцінки [8].

Оптимальна кількість оцінюваних не повинна перевищувати 15 осіб. Якщо їх більше, то оцінювання здійснюється поетапно. При виборі експертів надзвичайно важливо, щоб кожен з них зміг компетентно оцінити співробітника за визначеними критеріями. До участі в оцінюванні не входять експерти, що пропрацювали на підприємстві менше 2-3 місяців, а також співробітники, які працюють віддалено і не перетинаються з останніми в повсякденній професійній діяльності. До експертної групи повинно входити не менше 7-8 осіб, інакше можна отримати неповноцінну і необ'єктивну інформацію. До проведення безпосереднього оцінювання всі хто беруть участь у процедурі, детально ознайомлюються з правилами проведення і принципами оцінювання. В процесі збору інформації особливо важливо дотримуватися анонімності. У кінці процедури керівників підрозділів і лінійних керівників ознайомлюють з фінальними оцінками, котрі у свою чергу доводять результати до відома співробітників підрозділу. На основі отриманих результатів у ході індивідуальної бесіди перед кожним працівником ставляться конкретні завдання по удосконаленню особистих, професійних якостей і складається план індивідуального розвитку для тих працівників, сума балів по оцінці яких не досягла достатнього рівня [8].

Отже, метод оцінки 360° здатний надати інформацію, що дозволяє визначити цінність кожного робітника для підприємства в цілому і для конкретного структурного підрозділу, а також проаналізувати ставлення колег та інших співробітників до даного працівника. Окрім цього, метод дає можливість і самому працівнику провести критичний самоаналіз [7]. Отже, як висновок, сучасні методи оцінки не несуть такого формального характеру, як традиційні методи та націлені на всебічну, точну оцінку працівника за допомогою використання різнопланових, але при цьому взаємодоповнюючих вправ та інструментів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабушкин Э. Технологии HR.- URL:<https://old.ht lab.ru/cmssc/ content/article/109864-14>
2. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. Москва: Эксмо, 2010. 160 с.
3. Конкина О. Как определить KPI для HR.- [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: http://www.hrjournal.ru/ /hrs_784.html [дата звернення: 27.03.2020].
4. Базаров Т.Ю. Технология Assessment centre. *Менеджер по персоналу*. 2006. № 8. – [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/08/23/1215101555/Bazarov1.pdf> [дата звернення: 28.03.2020].
5. Бурмистров С.В., Тихоновская С.А., Самыгин С.И. Ассесмент-центр как новая технология в системе управления персоналом. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2017. – [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: <https://cyberleninka.ru/article/n/assessment> [дата звернення: 19.03.2020].
6. Hook С., Jenkins А. Introducing human recourse management. – [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: <https://books.google.com.ua> [дата звернення: 19.03.2020].
7. Перенко О. О. Застосування методів "360 градусів" та "Assessment-центру" для оцінки фахівців за компетентностями. *Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*. 2015. – [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: <http://oaji.net/articles/2016/7281455544745.pdf> [дата звернення: 29.03.2020].
8. Зленко А. М. Оцінка працівників методом "360 градусів".- [Электронный ресурс] // Режим доступа до ресурсу: <http://masters. donntu.org/20/zlenko.pdf> [дата звернення: 29.03.2020].

Воржакова Ю. П.
к. е.н, асистент кафедри менеджменту
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0002-0521-3318

Мельник К. Г.
студент гр.УВ-61, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0003-1885-3354

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Знання у сфері кіберфізичних систем або аналітичні знання обробки даних стають необхідними і вимагають змін у кваліфікації робочої сили, що призводить до зміни центризму. Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу та перехід до цифровізації зумовлює необхідність підприємств змінювати підходи до управління бізнес-процесами, поглиблюючись у діджиталізацію та новітні технології.

Процеси управління людськими ресурсами входить до однієї з 3 видів процесів, а саме процесів управління, пов'язаних з питаннями контролю та організації робіт. За місцем у ланцюгу формування вартості виділяють логістичні, виробничі, маркетингові бізнес-процеси, сервіс, управління персоналом, інфраструктура організації, технологічний розвиток та забезпечення ресурсною базою [1].

Питання діджиталізації процесів управління персоналом вітчизняні науковці розглядали з позицій створення рекрутерів-ботів, що нівелює людський фактор; релокація персоналу, коворкінг, сумісності штучного інтелекту (ботів, чат-ботів) і людини [2].

Аналізуючи бізнес-процеси сучасних підприємств, була виявлена потреба в діджиталізації процесів шляхом впровадження штучного інтелекту, для покращення ефективності роботи підприємства, а саме імплементація штучного інтелекту (AI – Artificial intelligence) для пошуку та відбору персоналу, аналізу діяльності персоналу та прогнозування можливих ризиків.

Технології штучного інтелекту надають значні можливості для поліпшення усіх функцій HR. Використання технології з елементами штучного інтелекту в системі управління персоналом можливо з позицій:

- створення віртуальних відділів з управління персоналом, рекрутерів-ботів;
- аналіз показників діяльності працівників, із зазначенням його продуктивності кожного працівника;
- зростання цінності розвитку «м'яких» навиків працівників (лідерство, емоційний інтелект, робота в команді, креативність тощо)

Штучний інтелект дозволить швидко аналізувати дані та показники діяльності працівників компанії, створюючи звіт про використання праці персоналу на підприємстві. У випадку, коли показники будуть відхилятися від норми, система автоматично попередить про можливі загрози, їх причини та

шляхи подолання. Таким чином, буде зменшено навантаження на керуючу ланку, а також значно знизиться ризик людського фактору.

В управлінні персоналом штучний інтелект дозволить значно знизити час на пошук нових працівників та перевірку їх професійної відповідності до вимог на підприємстві. Скорочення часу на аналіз інформації та контролю діяльності персоналу за допомогою діджиталізації та AI дасть змогу скоротити витрати на оплату праці, оптимізувати робочу площу, скоротити витрати на оплату комунальних послуг. Таким чином діджиталізація бізнес-процесів управління персоналом та аналізу інформації призведе до збільшення рентабельності та прибутку. Метою удосконалення бізнес-процесів є діджиталізація [9] управління персоналу за допомогою створення цінності від використання нових, прогресивних технологій за допомогою цифрової мережевої динаміки та гігантського цифрового потоку інформації, зокрема з використанням штучного інтелекту. Штучний інтелект дозволяє комп'ютерам навчатися на власному досвіді, адаптуватися до заданих параметрів, аналізувати великі обсяги інформації та виявляти в них закономірності, обробляти природну мову. Завдяки цьому, технологічну лінію виробництва можна «навчити» виконувати певні завдання за алгоритмами, які будуть самовдосконалюватися за допомогою нейронної мережі. Реалізація ідеї забезпечить значну економію часу в порівнянні з існуючими процедурами та гарантує високу точність контролю всього персоналу підприємства.

При впровадженні штучного інтелекту у бізнес-процес управління персоналом можуть виникнути як внутрішні, так і зовнішні ризики (табл. 1).

Таблиця 1

Ризики діджиталізації бізнес-процесів управління персоналом

Ризики	Характеристика
Зовнішні ризики діджиталізації:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Переманювання конкурентами ключових працівників 2. Промисловий шпіонаж 3. Природні явища 4. Політична та економічна ситуація у країні
Внутрішні ризики діджиталізації:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зниження продуктивності праці 2. Форс-мажори 3. Технічні перешкоди 4. Нестача знань 5. Переоцінка можливостей підприємства та попиту на продукцію підприємства.

Джерело: складено авторами

Впровадження штучного інтелекту дозволить оптимізувати час та витрати, мінімізувати людський фактор, підвищити обсяги реалізації продукції, знизити собівартість та забезпечити збільшення прибутку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шаховська Н.Б., Угрин – Буковинський Д.І. Аналіз інформаційних систем оброблення даних. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. № 18.С.258-263.
2. Мельник К. Г., Воржакова Ю. П. Ефективне управління персоналом з використанням технології блокчейн – міф чи реальність? Електронний збірник наукових праць «Сучасні підходи до управління підприємством». 2019. С. 27-37. URL: <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/180670> (дата зверення 22.04.2020)
3. Продіус О. І. Теоретично-методичні основи реінжинрингу бізнес-процесів. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2016/No6/79.pdf> (дата зверення 22.04.2020)

Довмат А. В.
*студент ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Лободзинська Т.П.
*к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0001-5518-727X*

КОУЧИНГ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні, коли підприємства та організації працюють в динамічному, конкурентному глобальному середовищі, всі прагнуть стабільності. Проте, глобальне ділове середовище є складним та неоднозначним, що потребує від організацій готовності та уміння ініціювати зміни і керувати ними. Особливо в період перетворень, з боку керівництва важливо сприяти співробітникам у досягненні поставлених цілей, заохочувати розвиток і надавати їм підтримку у вирішенні проблем, пов'язаних зі змінами. Управління персоналом, насамперед, передбачає забезпечення належних умов праці, сприятливого середовища та побудову партнерських відносин на всіх рівнях. При цьому, значна увага приділяється розвитку професійного потенціалу співробітників.

Обмеження та зміни у бізнес-середовищі спонукають керівництво організації розвивати нові знання та навички, уміння застосовувати інтегровані способи мислення в короткі терміни. Сьогодні існує низка практик, використання яких забезпечує надання підтримки та прискорює процес постановки і досягнення пов'язаних з роботою цілей. Одним з таких методів є коучинг.

Варто зазначити, що існує понад 40 визначень коучингу. В результаті порівняльного та контент-аналізу виявлено, що коучинг визначається як регулярний, синергетичний, навчальний і розвиваючий, цілеспрямований процес. Фасилітація є основною його метою. [1] Ранні визначення коучингу були зосереджені на поліпшенні індивідуальної та організаційної роботи, в той час як більш пізні дослідження визначили коучинг як процес, що підкреслює більш тісний зв'язок з навчанням і розвитком. [2]

Цей метод корисний для тих, хто забезпечує прийняття рішень. Коучинг стимулює зменшення рольових конфліктів, пов'язаних з прийняттям рішень, і в той же час, зменшення кількості невдач. По-друге, підвищує самоефективність співробітників. Проте, на сьогодні, коучинг ще не є широко поширеною практикою і не вивчений досконально, але стає все більш популярним у сучасному бізнес-середовищі. Тому, все більша кількість організацій використовують коучинг, як засіб підвищення ефективності роботи, розвитку навичок і можливостей, сприяння розвитку лідерських якостей, а також, управління кар'єрою.

На думку експертів, керівники або топ-менеджмент повинні бути у верхній частині списку тих, хто потребує коучингу. Наступну позицію займають керівники середньої ланки і працівники з високим потенціалом, відповідно. У той же час, експерти підкреслили, що коучинг буде ефективним, якщо співробітники будуть готові до коучингу. [1]

Для керівників і фахівців в області управління персоналом ключовою комунікацією буде обмін організаційними знаннями, отриманими в результаті коучингу, за допомогою передачі знань і створення навчального діалогу. [3]

Важливим є те, що процес коучингу побудований так, щоб підштовхнути на правильне рішення, а не вказати прямо. Не варто плутати це із менторингом і наставництвом, які передбачають безпосередній вплив на рішення. В результаті використання коучингу керівники і менеджери навчаються ефективно управляти своїми емоціями, підтримуючи відповідний рівень впевненості в собі і розвиваючи високий рівень міжособистісних і комунікативних навичок.

Необхідно звернути увагу на переваги використання коучингу для індивідуального та корпоративного розвитку. Головне – отримання нових можливостей для розвитку самосвідомості. Це надзвичайно важливо для менеджерів, особливо в період організаційних змін, коли керівникам часто доводиться покладатися на самих себе у прийнятті рішень. В результаті коучингових сесій люди стають більш відкритими і більш терпимими до різних поглядів, це допомагає організувати відносини всередині організації, засновані на довірі й повазі. Така зміна відносин позитивно позначається на мотивації співробітників і менеджерів до підтримки змін. Коучинг, також, стимулює здатність більш чітко і структурно організовувати процес мислення індивіда. Що стосується організацій, то коучинг забезпечує більшу ясність цілей, кращу узгодженість з роллю в організації, що сприяє зміні стилю управління.

Є також і проблеми в процесі коучингу. Експерти стверджують, що не можна починати процес коучингу, якщо працівник не зацікавлений у ньому [1]. Також, сьогодні не виявлено універсального визнання критеріїв оцінки ефективності коучингу як інтегрованого процесу розвитку лідерських якостей. Саме тому, важко пояснити, наскільки ефективним може бути коучинг, адже він неоднорідний та проблематично виміряти його результати.

Отже, коучинг, безсумнівно, допомагає керівникам і співробітникам вищої ланки управління досягати результатів за умови ефективного організаційного навчання і розвитку з використанням комплексного підходу, при якому коучинг знаходиться в контексті та культурі організації, а також, за наявності внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які дозволяють здійснювати навчання. Тому, дана практика потребує більш детального дослідження та вивчення для впровадження на вітчизняних підприємствах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Angelina Roshia, Natalja Lace. The scope of coaching in the context of organizational change. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 2, Article number: 2 (2016)
2. Christopher Bond, Megan Seneque. Conceptualizing coaching as an approach to management and organizational development. *Journal of Management Development*, Vol. 32 Iss: 1 pp. 57 - 72
3. Alison Walker-Fraser, Xifra HRsolutions, Stanhoe, Norfolk. An HR perspective on executive coaching for organisational learning. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Vol. 9, No. 2, August 2011 Page 74

Дученко М. М.
Кандидат економічних наук, доцент
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID 0000-0003-2893-4609

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРІВ В АКТУАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Однією із ключових аспектів діяльності HR-менеджерів є впровадження та підтримка корпоративної культури організації. Корпоративна культура (англ. corporate culture) — це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації [1].

Корпоративна культура охоплює всі аспекти організації: комунікації, організаційні процеси, психологічний клімат в колективі, місію та базові цінності, правила поведінки, традиції, символики, тощо [2].

Метою корпоративної культури є формування такої поведінки персоналу, яка сприяє високій продуктивності роботи та досягненню стратегічних цілей підприємства. Корпоративна культура впливає на все - від продуктивності та моралі до забезпечення персоналом та репутації бренда.

HR менеджер відіграє важливу роль у підтримці сильної корпоративної культури, починаючи з підбору кандидатів, які поділятимуть переконання та корпоративні цінності та будуть успішними у цій культурі. HR також розробляє програми орієнтації, навчання та управління ефективністю персоналу, які окреслюють та підсилюють основні цінності організації та гарантують, що відповідні нагороди та визнання дістаються працівникам, які справді втілюють прийняті в компанії цінності.

В той же час, корпоративна культура не є фіксованим станом - вона розвивається зі зміною демографії, робочих процесів, галузевих тенденцій, нових технологій та інших факторів. Для HR менеджера важливо розуміти коли саме необхідно впроваджувати зміни і якими ці зміни повинні бути. Для цього на регулярній основі він має проводити аналіз та оцінку культури організації, і на цій базі розробляти оптимальні шляхи впровадження необхідних культурних змін, які б відповідали актуальним умовам та цілям організації.

Складовими об'єкта аналізу корпоративної культури можуть бути (узагальнено на основі [3]):

1. *Стиль роботи.* Аналізується щоденний підхід працівників до задач і проектів, взаємодія керівництва зі своїм персоналом. Це може бути висока сфокусованість на одному проекті або навпаки, домінування командної роботи, або навпаки, та інші характеристики.

2. *Демографічна ситуація в компанії.* У великих компаніях одночасно можуть працювати представники чотирьох поколінь. Їх співвідношення суттєво впливає на стан корпоративної культури. Необхідно оцінити, як очікування та потреби кожного покоління формують мінливу організаційну культуру. HR менеджери повинні визначити, чи є їхня сучасна культура на робочому місці актуальною, такою, що відповідає потребам компанії.

3. *Галузеві тенденції.* Культура організації не існує у вакуумі. Тон встановлює керівництво, але на нього впливають різноманітні зовнішні фактори, наприклад, зміна норм на робочому місці, юридичні фактори, тісний ринок

роботи в галузі, дефіцит кваліфікованої робочої сили та інші. Це може викликати потребу змінювати умови праці, впроваджувати гнучкий графік роботи, дистанційну роботу, послаблювати або, навпаки, посилювати контроль за працівниками, тощо.

4. *Нові технології.* Технологія також впливає на культуру організації. В умовах глобального зростання компанії працівникам часто доводиться працювати в різних культурах, географіях та часових поясах. Нові технології допомагають нівелювати ці відмінності, і одночасно, формують нову корпоративну культуру.

5. *Рівень залучення співробітників.* Від рівня залучення працівників залежить ефективність вашої культури. Коли співробітники зайняті, вони, ймовірно, більше пов'язані з місією та цілями організації і більш продуктивні. У випадку низької залученості персоналу необхідно вносити зміни в окремі сфери корпоративної культури. Це може бути як уточнення мети, так і зміна стилю управління.

6. *Місія та основні цінності.* Перегляд цих документів може допомогти компаніям визначити, чи щось змінилось і що саме впливає на організаційну культуру. Зміна стратегії потребує і культурних змін.

Отже, постійно аналізуючи та оцінюючи корпоративну культуру, HR менеджер має на неї безпосередній вплив та може використовувати це як індикатор при залученні робочої сили. Однак, питання щодо методів аналізу різних аспектів корпоративної культури потребують подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. Тернопіль, ТНЕУ. 2014. 288 с.
2. Полянська А.С., Дюк О.М. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. Економіка та управління підприємствами. 2018. №27
3. Liz Alton. 5 Ways HR Impacts Company Culture.
<https://www.adp.com/spark/articles/2017/06/5-ways-hr-impacts-company-culture.aspx>

ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРОГРАМІСТІВ

Актуальність оцінки та аналізу продуктивності праці у ІТ сфері неможливо переоцінити, адже це один із найважливіших економічних показників, що суттєво впливає на прибутковість підприємства. Аналіз та прогнозування ефективності роботи працівників може виконати задачу оптимізації робочого штату, що призведе до росту чистого прибутку. Специфіка роботи програміста полягає в поєднанні в інтелектуальній та творчій складових, тому для отримання дійсних даних щодо продуктивності праці програміста потрібно використовувати не типові методи оцінки продуктивності праці.

Продуктивність праці являє собою показник середньої ефективності працівника в підприємстві за двома напрямками:

- За виробленою кількістю продукції за певний період часу;
- За витратами праці на одиницю продукції.

За рахунок того, що у світі існує безліч професій та працівників, оцінка результату діяльності яких може бути не об'єктивною[1], існує багато методів визначення продуктивності праці. Низький рівень продуктивності праці – найбільш значуща проблема, що перешкоджає конкурентоспроможності українських ІТ-компаній. Актуальність цього питання в умовах кризи тільки зросла[2], що зумовило збільшення фінансування соціальних та економічних програм на стимулювання ефективності роботи працівників ІТсфери.

Керівники компаній почали більше фінансувати програми психологічної допомоги та мотивації працівників, адже інтелектуальна ефективність найбільш тісно пов'язана з психологічним станом програміста. Ще півстоліття тому завдання знаходженню ефективності працівника не викликала нападів мігрені і паніки у керівників або економістів, тому що все було простіше. Працівник закрутив 50 гайок –середній результат, закрутив 150 гайок – гарний результат[3]. Але прийшла революція технологій, і оцінка ефективності праці стала великою проблемою у світі ІТ.

Як сучасні ІТ компанії вирішують цю проблему? Цитата одного з менеджерів української ІТ-компанії: «Ефективність працівника прямо пропорційна його самомотивації»[3]. Відзначається, що у творчих видах діяльності людина значно ефективніша при високій вмотивованості та при повному розумінні значущості його вкладу у проект[4]. Цей метод найбільш пов'язаний з психологічним станом працівника, тому багато закордонних та прогресивних українських компаній наймають психологів для рекомендацій щодо покращення вмотивованості працівників, зближення команди спеціалістів(«Teambuilding»[5]).

Компанія «Levi9»використовує інший підхід[4]. Вони керуються такою методикою: «Чим більш простими абстракціями оперує людина, тим простіше він може вирішувати завдання». Уміння управляти складними абстракціями призводить до приголомшливого ефекту. Для людини, що може використовувати абстрактне спрощення задачі, перестає бути важливим мову програмування, інструменти, підходи, алгоритми. Будь-яка, навіть дуже складна система, для неї не буде представляти ніякої складності, тому що людина вміє

дивитися в корінь задачі, а не на дерево загалом. Ефективність роботи працівника, що вміє будувати для себе та оточуючих точну та просту абстракцію проекту, дуже велика. Такі люди можуть впливати на загальну ефективність праці, що значно збільшує їх значущість в колективі.

В свою чергу «Ехаст» запропонувала оригінальний підхід в вирішенні задач визначення та прогнозування ефективності роботи працівника[8]. Вони вважають: «Працівники, які можуть самостійно генерувати ідеї – найцінніші працівники». Їм не потрібно писати детальних ТЗ, не потрібно скрупульозно пояснювати відмінність одного підходу від іншого, і чому варто вибирати інший шлях, а не той, який вони десь прочитали. Таким чином економічний аналіз щодо підвищення продуктивності праці у ІТ компаніях перейшов у психологічний простір, адже на прикладі багатьох компаній-гігантів, стало зрозуміло, що психологічна вмотивованість може принести багаторазовий стрибок у ефективності роботи програмістів.

Оцінка ефективності праці програмістів є одним з найважливіших показників, що напряму пливає на прибутковість ІТ компанії. Покращення показника ефективності роботи призведе до оптимізації використання бюджету, так як більше 70% всіх витрат компаній складає оплата праці. У майбутньому потрібно дослідити можливості впливу на ефективність працівників при конкуруванні груп працівників між собою, та проаналізувати доцільність впровадження засобів для створення конкуренції у робочому колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нестеренко В.Ю., Токар І.І. - Продуктивність праці та її планування, Х. - 2012Buklib: веб-сайт URL: <https://buklib.net/books/37313/> (дата звернення: 09.04.2020).
2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. Pidruchniki: веб-сайт. URL:https://pidruchniki.com/13560615/ekonomika/pokazniki_metodi_vimiryuvannya_produktyvnosti_pratsi (дата звернення: 09.04.2020).
3. Способы оценки эффективности работника. Habr: веб-сайт. URL: <https://habr.com/ru/post/101906/> (дата звернення: 09.04.2020).
4. About levi9. Levi9: веб-сайт URL: <https://www.levi9.com/about/> (дата звернення: 09.04.2020).
5. Teambuilding. Thebalancecareers: веб-сайт. URL: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-team-building-1918270>(дата звернення: 09.04.2020).
6. Абашина О.В. Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України.Commons. 2016.с. 37-42.

Семенченко Н.В.
д.е.н., професор
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Дужак. В. В.
студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ І ЙОГО РОЛЬ У РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Проведення маркетингових досліджень ринку праці під час формування персоналу підприємства дозволяє забезпечувати потреби підприємства в персоналі своєчасно й ефективно, покращувати його результативність і дозволяє створити привабливий імідж підприємства для потенційних робітників. У сучасній теорії й практиці менеджменту, кадровий маркетинг ще не отримав належного поширення. Однією із головних причин цього є недостатнє висвітлення в наукових працях іноземних і вітчизняних вчених, теоретико-методологічних аспектів цього питання і відсутність адаптації досвіду іноземних компаній на українських підприємствах. Створення максимально привабливого іміджу організації як роботодавця, є головним завданням, на яке спрямований маркетинг персоналу. Мета – забезпечення персоналом в достатній кількості й необхідної якості[1].

Без побудови правильної системи управління трудовим потенціалом робітника, майже неможливо досягти високоефективного управління самим підприємством. Робітникам відіграють важливу роль у діяльності будь якої організації, адже саме завдяки їм і відбувається процес виробництва. Задоволення інтересів робітників, потреб підприємства і суспільства – це основний орієнтир, яким має керуватись управління кадровим маркетингом. Збільшення продуктивності праці співробітників, дозволяє забезпечити ріст обсягів виробництва більш ніж на 25%, а це, в умовах конкуренції, відіграє, часто вирішальну роль не лише для освоєння нових галузей, успіхів у бізнесі та ефективного розвитку, але, іноді й для виживання підприємства на ринку [2, с. 15-16].

Розглядаючи сучасні методи управління маркетингом, можна прослідкувати тенденцію розвитку нової стратегії, яка збільшує роль робітника, а саме його мотивації, вмінь та знань, які дозволяють не лише виконувати свої обов'язки, а й виявляти, аналізувати й усувати проблеми підприємства. Постійний розвиток технологій менеджменту дозволяє використовувати сучасні методи роботи з наявним і потенційним персоналом, задля створення обліку кваліфікацій, та необхідних навичок та якостей майбутніх співробітників. Менеджеру необхідно навчитися проводити постійний аналіз продуктивності праці персоналу, за попередній період, задля створення своєрідних персонал-технологій [3, с. 133].

Під час вибору найкращих технологій управління та розвитку персоналу необхідно зважати на матеріальні ресурси та фінансові можливості підприємства. А визначення і чітко формулювання методики оцінювання продуктивності роботи працівників дозволить її застосувати.

Аналізуючи сучасні організації, зазвичай виділяють такі етапи маркетингу персоналу:

1. Дослідження необхідних джерел інформації.
2. Опис та аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів впливу.
3. Планування заходів з кадрового маркетингу.
4. Їх реалізація[4, с. 14-18].

Проведення аналізу зовнішніх і внутрішніх факторів впливу, є одним з головних етапів. Він дозволяє планувати розвиток співробітників та визначати напрямки розвитку маркетингу персоналу в підприємстві. Даний аналіз розпочинає діяльності організації у сфері маркетингу взагалі. Зовнішніми факторами є науково технічний прогрес, ситуація на ринку праці, розвиток освіти у країні та закордоном, нормативно-законодавча база та її особливості, політика щодо кадрів у конкурентів й соціальні особливості та потреби населення країни. Усі ці фактори необхідно враховувати, навіть попри той факт, що організація не має можливості на них вплинути.

Внутрішні фактори визначають основні напрямки маркетингу персоналу на підприємстві. Організація може здійснювати повний, або частковий контроль над ними. Чинники, що мають значний вплив на розвиток культури маркетингу персоналу залежать від багатьох показників та аспектів. Перш за все це: структура і цілі діяльності підприємства, фінансові ресурси, коротко та довгострокова стратегія розвитку, і, звичайно визначення методів покриття потреб у співробітниках та розвитку їх потенціалу [5, с. 1169].

Виходячи з усього вищесказаного, можна сказати, що маркетинг персоналу це один з основних факторів ефективної діяльності та розвитку організації в умовах сучасної ринкової економіки. Для успішної конкурентної боротьби необхідно максимально використовувати людські ресурси, несучи при цьому незначні фінансові витрати. Зараз, в епоху ринкових відносин, у стратегію та тактику організації необхідно включати цілеспрямовану і комплексну роботу з персоналом. Задля перемоги у боротьбі між роботодавцями на ринку праці, мають узгоджуватися інтереси між підприємством і співробітниками, а планування кадрового забезпечення дасть можливість розвитку виробництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Соломонов Л.А. Введение в маркетинг – системный поход / Л.А. Соломонов // Эксклюзивный маркетинг (приложение к журналу «Практический маркетинг»). – 2006. – №2(53). веб-сайт URL:<http://www.marketing.spb.ru/libmm/mm&strategy.htm>(дата звернення: 11.04.2020)
2. Захаров В. Я. Целевыезадачимаркетингаперсонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. No 11. С. 15–16.
3. Шурупова А.С. Управлениезнаниямикак фактор с оциальноэкономическогоразвития // Креативнаяэкономика. 2013. Том 7 No12 (84). С. 133-143
4. Шурупова А.С. Зарубежныйопытформированияэкономики, основанной на знаниях, и его адаптация к российскимусловиям // ВестникТамбовскогоуниверситета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. No7 (75). С. 14-18

Семенченко Н.В.
д.е.н., професор
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Колесник М.М.
Студент групи КА-73, ІПСА
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, ЛІДЕРСТВО, МОТИВАЦІЯ

Сучасний світ заснований на доступності та відкритості інформації, швидкості її поширення у соціальних мережах та інших ресурсах. В умовах високої конкуренції, компаніям стало дуже важливим створення свого бренду. Бренд - це найпотужніший інструмент для розвитку компанії, саме корпоративна культура, лідерство та мотивація є частинами цього бренду. За результатами досліджень, головною причиною свого успіху 86% компаній світу вважають корпоративну культуру [1]. Корпоративна культура – це модель поведінки в організації, що була сформована в процесі побудови компанії та яка розділяється абсолютною більшістю співробітників. [2]. Складові корпоративної культури показані на рис.1.



Рис.1. Складові корпоративної культури [4].

Але, на нашу думку, це визначення не зовсім розкриває самої сутті поняття. Якщо говорити простішою мовою, то корпоративна культура – це комплексне поняття. Сюди відносяться і побудова робочого процесу, традиції танастрій в колективі, відносини з керівною верхівкою, зовнішній вигляд працівників офісу та ще безліч пунктів. Проте, за основу було б цілком логічним взяти саме психоемоційний стан співробітників, оскільки тільки задоволений працівник зможе принести користь компанії. Якщо взяти до уваги те, що найчастіше корпорації орієнтовані або на продукт (Tesla, Space X), або на клієнта (Amazon), то можна зробити висновок, що в обох випадках неможлива добросовісна співпраця з клієнтом або створення продукту, якому не буде конкурентів на ринку, без щасливих та психологічно стабільних працівників. Саме від їх продуктивності залежить становище компанії, її прибутки та збитки.

Розглянемо наступну складову успішної компанії – лідерство. Лідерство, в психології - процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети [5]. Лідерство, в контексті роботи - це спроможність створювати вплив на індивідуумів та групи людей, щоб схилити їх до роботи над спільною метою [6].

Ці два визначення майже однакові, проте, на нашу думку, в першому визначенні не йдеться про роботу в колективі, де всі мають право голосу та індивідуальне значення, а йдеться саме про керівника, якому безліч як буде досягнута мета, головне, щоб поставлене завдання було виконане. На відміну від першого, у другому визначенні керівник, якому треба виконати те ж завдання має спонукати підлеглих виконати певну роботу, а не змушувати. Отже, вважаємо за доцільне визначити, що лідер – це не лише бездумна видача команд, а й вміння налагодити спілкування з підлеглими так, щоб вони не відчували різниці у посадах. Працівники згодні йти за лідером у випадку, коли він може задовольнити їхні потреби, вказати правильний напрямок діяльності. Влада лідера полягає в здатності до аналізу ситуації, знанні колективу, вмінні вселяти в підлеглих впевненість, здатності ставити себе на їх місце, усвідомленості відповідальності [7].

Останнім аспектом успіху є мотивація. Мотивація представляє собою динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини та змушує виконувати певні дії та завдання для досягнення цілі [8].

Варто зазначити, що робочий процес має приносити радість та насолоду всім працівникам без винятку, тобто, і босам, і решті команди. Необхідно також взяти до уваги, що мотивація – не завжди означає матеріальні блага. Для кожної людини, що працює в тій чи іншій компанії знайдеться «персональна» мотивація. Для когось це, дійсно, можуть бути гроші, для когось робота в дружньому колективі, для когось стабільність, для когось похвала від керівництва чи, навпаки, бути наставником для когось та бачити віддачу від підлеглих.

На основі викладеного, можемо зробити висновок, що поняття корпоративної культури, лідерства та мотивації представляють собою ключові аспекти успішності компанії, досягти яких можливо лише з урахуванням особливостей людської поведінки та цілей компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Как в Google. Почему корпоративная культура важна для бизнеса. *Новоевремя*: [Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/opinion/kak-v-google-pochemu-korporativnaja-kultura-vazhna-dlja-biznesa-197393.html>[дата звернення: 08.04.2020].
2. Корпоративна культура. [Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Корпоративна_культура[дата звернення: 30.03.2020].
3. Корпоративная культура и брендинг. *Учебные материалы для студентов*[Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу:https://studme.org/154423/marketing/korporativnaya_kultura_brending[дата звернення: 28.03.2020].
4. Элементы корпоративной культуры организации. *Віче консалтинг*[Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: <http://viche.com.ua/stati/elementy-korporativnoy-kultury-organizatsii>[дата звернення: 10.04.2020].
5. Лідерство. [Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу:<https://ru.wikipedia.org/wiki/Лидерство>[дата звернення: 29.03.2020].
6. Лідерство і мотивація в команді.*Бібліотека економіста*[Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: <https://library.if.ua/book/66/4917.html>[дата звернення: 28.03.2020].

Телєгіна Д. М.
студент групи УП-71, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Лободзинська Т.П.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0001-5518-727X

КАЛЬКУЛЮВАННЯ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

Результати роботи будь-якого підприємства залежать від існуючої на ньому ефективної системи управління, зокрема, системи управління витратами. Дана система забезпечує економічну самостійність підприємства, його здатність конкурувати та мати стійкий фінансовий стан на ринку.

Розвиток ринкової економіки та продуктивних сил суспільства дав поштовх для виникнення калькуляції як елементу бухгалтерського управлінського обліку. Розвиток виробництва стимулює розвинення та удосконалення прийомів та методів калькулювання.

В економічній літературі поняття «калькуляція» та «калькулювання» часто ототожнюються. Хоча, слід розрізняти ці два поняття, оскільки вони істотно розрізняються за змістом. Під *калькуляцією* слід розуміти документ, в якому зібрані у певній логічній послідовності витрати на виробництво (виготовлення), збут тієї чи іншої продукції (робіт або послуг). Поняття «калькуляція» є невід'ємною складовою частиною більш загального поняття - «калькулювання», що являє собою комплексну систему науково обґрунтованих розрахунків виробничих витрат, пов'язаних з виготовленням продукції (усієї, чи окремих її видів), виконанням робіт або наданням послуг. Головна мета цих розрахунків полягає у визначенні собівартості одиниці калькуляційної сукупності/видів готової продукції, її складових частин, виконаних робіт, наданих послуг. У процесі калькулювання визначається економічна вигідність виробництва. [1]

О. Лишиленко [2] прирівнює методи обліку витрат до методів калькулювання, розглядаючи метод калькулювання (визначення собівартості) як сукупність способів аналітичного обліку витрат на виробництво, а також економічних розрахунків з метою визначення собівартості продукції, робіт, послуг.

Собівартість продукції, як економічна категорія, є грошовим виразом витрат на виробництво та реалізацію продукції. [3]

Вид калькуляції впливає із особливостей її формування. За видом калькуляції поділяють на: – проектно-кошторисні (на нові вироби, разові замовлення); – планові; – нормативні (для оперативного управління); – фактичні. [3] Калькулювання собівартості продукції є невід'ємним і необхідним елементом процесом виробництва. М. Вахрушина [4] групує методи обліку витрат і калькулювання за трьома ознаками, а саме:

1) за об'єктами обліку витрат (попроцесний, попередільний, позазамовний, метод обліку (калькулювання) витрат за функціями – ABC-метод);

2) за повнотою врахованих витрат (калькулювання повної та неповної собівартості);

3) за оперативністю обліку і контролю витрат (облік фактичної собівартості і нормативних витрат).

Калькулювання є основою управління витратами. Система контролю за витратами виробництва забезпечує можливість прийняття своєчасних ефективних управлінських рішень, які впливають на прибутковість підприємства. Сучасні системи калькулювання виконують більше функцій, і роль калькулювання в управлінні витратами суттєво зростає.

Калькуляція потрібна для вирішення низки управлінських питань: – обґрунтування ціни та цінової політики підприємства взагалі; – визначення рентабельності виробів і на цій основі оптимізації товарного асортименту; – обчислення економічної ефективності технічних і організаційних рішень; – аналізу роботи підприємства та його підрозділів. [3]

Отже, процес калькулювання – це не тільки розрахунок виробничих витрат, за його допомогою визначається доцільність виробництва певного виду продукції, оптимізується асортимент, встановлюється оптимальна ціна на продукцію, а також, з'ясовується ефективність оновлення існуючих технологій та оцінюється результативність роботи управлінського персоналу.

Таким чином, використання калькулювання собівартості продукції в системі контролінгу витрат надає можливість за короткий термін отримати необхідні дані для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо можливого коливання ціни та обсягів замовлень, що в свою чергу, надасть можливість постійно контролювати існуючий у підприємства сегмент ринку збуту. [5]

Отже, виходячи з отриманих результатів дослідження, можна зробити висновок, що калькулювання собівартості є одним з основних елементів системи управління не тільки собівартістю продукції, але й виробництвом в цілому. В умовах розвитку ринкової економіки калькулювання є невід'ємним елементом процесу управління витратами. Своєчасне калькулювання лежить в основі оцінювання виконання прийнятого підприємством або його підрозділом плану, і також, є основою трансфертного ціноутворення. Але, головна функція і роль калькулювання як основи управління виробництвом, полягає саме в визначенні економічних і фінансових результатів діяльності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Давидович І. Є. Управління витратами: навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2008. 320 с.
2. Лишиленко О. В. Бухгалтерський управлінський облік: навчальний посібник. — К., Вид-во «Центр навчальної літератури», 2006. 254 с.
3. П.В. Смірнова. Управління витратами: конспект лекцій для студентів, які навчаються за напрямом підготовки 6.030504 «Економіка підприємства», 6.030507 «Маркетинг» для денної та заочної форм навчання. Харків: ФО-П Шейніна О.В., 2016. 96 с.
4. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям – 8-е изд., испр. М. : Издательство «Омега-Л», 2010. 570 с.
5. Маслак О.І. Діагностика фінансового стану в системі контролінгу: тези наукових доповідей Всеукраїнської науково-технічної конференції учених і спеціалістів «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства». Кременчук: 9-10 квітня 2009 р. С. 314-316.

Трофименко О.О.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
0000-0002-2339-0377

Білій В. А.
студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
0000-0001-5815-0421

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВА ІНДЕКСУ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ГЛОБАЛЬНОГО ІНДЕКСУ ІННОВАЦІЙ: ПОКАЗНИКИ ОКРЕМИХ КРАЇН

Глобалізаційні процеси та Четверта промислова революція призвели до структурних зрушень різних економік світу. Ці глобальні зміни, що охопили всю світову господарську систему, викликані прискореним зростанням світового технологічного розвитку, і характеризуються підвищенням швидкості багатьох процесів. Наприклад, якщо раніше швидкість виробництва продукції була швидше за швидкість появи наукових досліджень та техніки, то зараз спостерігаються зворотні тенденції [1]. Саме люди як фактор змін і зростання світових процесів є рушійною силою розвитку не лише економік різних країн, а суспільства в цілому.

Вимірювання рівня розвитку людського капіталу відбувається за допомогою різних індексів, які є відображенням певних показників, і на основі яких складаються рейтинги країн. Серед відомих індексів розвитку країн, які враховують рівень людського капіталу є глобальний індекс інновацій та індекс глобальної конкурентоспроможності.

Індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК) – це інтегральний показник, за допомогою якого оцінюється стан економік 141 країни на які припадає 99% світового ВВП [2]. Він вперше був представлений у 2004 р. і щорічно представлений у звіті Всесвітнього економічного форуму у Давосі [2]. Розробником цього індексу є Хав'єр Сала-і-Мартін, який об'єднав ідеї двох вчених: Джефрі Сакса, який у 2000 р. представив індекс конкурентоспроможного зростання, який був зосереджений на макроекономічному зростанні, і Майкла Портера, який у тому році створив індекс конкурентоспроможності бізнесу, який описував мікроекономічне зростання. ІГК складається з 103 показників, які об'єднані у 12 груп, одна з яких характеризує людський капітал [3].

Глобальний індекс інновацій (ГІІ) – це глобальне дослідження в результаті якого сформовано рейтинг країн світу, що показує розвиток 129 економік, що складає 96,3% світового ВВП [4]. Він був створений у 2007 році Міжнародною бізнес-школою INSEAD, Корнельським університетом і Всесвітньою організацією інтелектуальної власності [4]. ГІІ включає 82 показники, які складаються з 7 груп, одна з яких називається людський капітал і його дослідження [5].

Серед провідних європейських країн - лідерів з високим рівнем розвитку людського капіталу знаходяться Німеччина і Франція. Німеччина відома на весь світ своєю системою охорони здоров'я, а Франція - інноваціями. Саме тому

вважаємо за потрібне проаналізувати їх показники та порівняти з показниками України. Це надасть можливість співставити заходи в цих країнах з їх результатами, та запропонувати ефективні заходи для провадження в Україні.

Людський капітал можна розглядати на різних рівнях: особистому, мікрорівні та макрорівні. Для порівняння України з іншими країнами, необхідно розглянути макроекономічний рівень, тобто інвестиції в освіту, професійну підготовку, оздоровлення та інші складові для розвитку національного багатства країни [6].

За індексом ІГК Україна посідає 85 місце зі 141 країн за результатами всіх показників 2019 року, Німеччина на 7 місці, Франція – 15. Найбільш розвиненою країною за цим рейтингом є Сінгапур. Найвище місце у цьому рейтингу Україна займала у 2015 році – 76 місце. За останні 5 років Україна втратила 9 позицій [3].

Показник людського капіталу за ІГК складається з 3-х компонентів: “Здоров’я”, “Навички” та “Інноваційна здатність”. Україна в 2019 р. займала 101 місце за показником “Здоров’я”, за показником “Навички” - 44 і за показником “Інноваційна здатність” – 60 місце. Позиції України знизилися на 9 позицій за першим показником – 92 місце, 9 позицій за другим показником – 35 місце та покращила позицію у третьому показнику – 61 місце, порівняно з 2018 роком [7].

Зазначимо, що показник “Здоров’я” розраховується як ймовірна середня тривалість життя, яка в Україні на 2019 складала 61 рік [3], а у 2018 – 65 років [7]. Середня тривалість життя у Німеччині на 2019 рік складала 69 років – 30 місце, у Франція 72 роки – 6 місце. Найкращий показник у Швейцарії – 75 років. У показник “Навички” входить декілька складових і Україна на 2019 рік займала наступні місця: “ступінь навчання персоналу” – 65, “якість професійного навчання” – 65, “навички випускників” – 54, “цифрові навички серед активного населення” – 56, “легкість пошуку кваліфікованих співробітників” – 53. В той же час, Німеччина займала 7 місце у складовій “якість професійного навчання”, по всім іншим вона входить до 20-ти країн з найвищими показниками. Франція займає нижчі позиції за цим показником і входить до 50 найкращих країн. У показнику “Інноваційна здатність” входить декілька складових і Україна на 2019 рік займала наступні місця: “наукові публікації” – 50, “патентні заявки” – 62, “витрати на НДДКР” – 67 місце. Німеччина є лідером за цим показником, Франція входила до 5-ти найкращих країн та посідала 3 місце у складовій “легкість пошуку кваліфікованих співробітників”. Такий показник як “витрати на НДДКР” показує яку частину у відсотках до ВВП витрачається на НДДКР: Україна – 0,4%, Німеччина - 2,9%, Франція - 2,2%. В цілому, показники України порівняно з іншими країнами є нижче середнього [3].

За ГІІ Україна займає 47 місце зі 129 країн, Німеччина- 9, Франція - 16, лідер рейтингу – Швейцарія. Найвище місце Україна за цим рейтингом мала у 2018 році – 43 місце. Упродовж останніх 5 років Україна піднялася на 17 пунктів [5].

За показником людського капіталу за ГІІ в 2019 рік Україна посіла 51 місце. Він складається з 3-х компонентів: “Навчання”, “Вища освіта”, “Дослідження і розробки”. Україна в 2019 р. посідала 43 місце у компоненті “Навчання”, за показником “Вища освіта” – 37, за показником “Дослідження і розробки” – 54 місце. Україна порівняно з 2018 роком втратила 7 позицій за першим компонентом, 11 позицій за другим, і 4 позиції у третьому компоненті [8]. Німеччина в 2019 р. займала такі місця : за першим компонентом – 33, за другим – 5, за третім – 7. Франція займає нижчі показники ніж у Німеччині: за

першим компонентом – 32, за другим – 25, за третім – 11. Компонент “Навчання” включає 2 складові і Україна у 2019 р. займала такі місця: “витрати на освіту, у % від ВВП” – 5% і це 48 місце, та “державне фінансування на середню освіту, у % ВВП” – 25,7% і це 23 місце, Німеччина витратила 4,8% від свого ВВП на освіту, а Франція 5.5%. Компонент “Вища освіта” включає також 2 складові і Україна у 2019 р. займала такі місця: “кількість людей з вищою освітою” – 14 місце, що становить 83,4% від всього населення, “випускники в галузі науки і техніки” – 33 місце, що становить 24,2% від всіх випускників. Німеччина має наступні результати – 31 місце, що становить 68,3% та 4 місце, що становить 36%; Франція – 37 місце, що становить 64,4% та 26 місце, що становить 25,6%. Компонент “Дослідження та розробки” включає 2 показники і у 2019 р. Україна займала такі місця: “кількість досліджень” на 1 млн.осіб – 50 місце (1200 досліджень), “валові витрати на дослідження і розробки” – 67 місце, 0,4% ВВП. При цьому другий показник співпадає з показником ІГК. Німеччина займала 12 місце (5100 досліджень) за першою складовою та 8 – за другою, Франція – 18 місце (4400 досліджень) за першою складовою та 20 за другою складовою [5] .

Отже, можна констатувати, що інвестиції у людський капітал стимулюють потужний економічний розвиток країни. Можна прослідкувати, що чим більше уряд країн вкладає в розвиток людського капіталу, тим краще результати від діяльності громадян в цій країні. Недостатня увага до розвитку людського капіталу обмежує можливості сталого зростання. Україна з поміж всіх країн займає місце нижче середнього, на відміну від таких провідних країн, як Франція та Німеччина, які витрачають значні кошти на різноманітні сфери людського життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адекватність стратегії випереджаючого розвитку економіки: веб-сайт. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 02.04.2020)
2. Всесвітній Економічний Форум у Давосі : веб-сайт. URL: https://www.rbc.ua/static/longread/davos_ukr/index.html (дата звернення: 08.04.2020)
3. Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2019 : веб-сайт. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата звернення: 07.04.2020)
4. Глобальний індекс інновацій : веб-сайт. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index/info> (дата звернення: 11.04.2020)
5. Глобальний звіт про інновації 2019 : веб-сайт. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report#> (дата звернення: 28.03.2020)
6. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань : монографія. Київ : КНЕУ, 2007. 420 с.
7. Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2018 : веб-сайт. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf (дата звернення: 02.04.2020)
8. Глобальний звіт про інновації 2018 : веб-сайт. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2018-report#> (дата звернення: 27.03.2020)

Трофименко О.О.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
0000-0002-2339-0377

Кратік С. С.
студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПОКАЗНИКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ У СКЛАДІ СВІТОВИХ ІНДИКАТОРІВ

Людський розвиток – це категорія, що характеризує побудову людського потенціалу, шляхом удосконалення їх життя[1]. Він напряду залежить від рівня освіти, охорони здоров'я, злочинності, корупції, і навіть від стану екології в країні. Саме тому на глобальному рівні аналізують людський розвиток як окремий показник, так і в межах різних макроекономічних індикаторів.

В межах дослідження обрали для аналізу такі світові індикатори як індекс людського розвитку, індекс сприйняття корупції та рейтинг процвітання.

Індекс людського розвитку – це показник, який дає інтегральну оцінку розвитку людини, та допомагає порівняти розвиток соціальної сфери різних країн. Індекс розроблено і введено в обіг у 1990 р. пакистанським економістом Махбубом-уль-Хаком і використовується ООН з 1993 року [2].

При розрахунку індексу людського розвитку враховують такі показники: рівень життя, який визначають як ВВП на душу населення; отримання знань, а саме середня та очікувана тривалість навчання; довголіття, тобто очікувана тривалість життя при народженні [3]. Даний показник спирається на середні статистичні дані, проте при цьому не враховується неоднорідність в доходах у суспільстві.

Україна відноситься до країн з високим рівнем людського розвитку. В 2019 р. вона посіла 88 місце з 189 країн світу[4]. Так, на рис. 1 зображено динаміку індексу людського розвитку в Україні за період 1990-2019 рр.

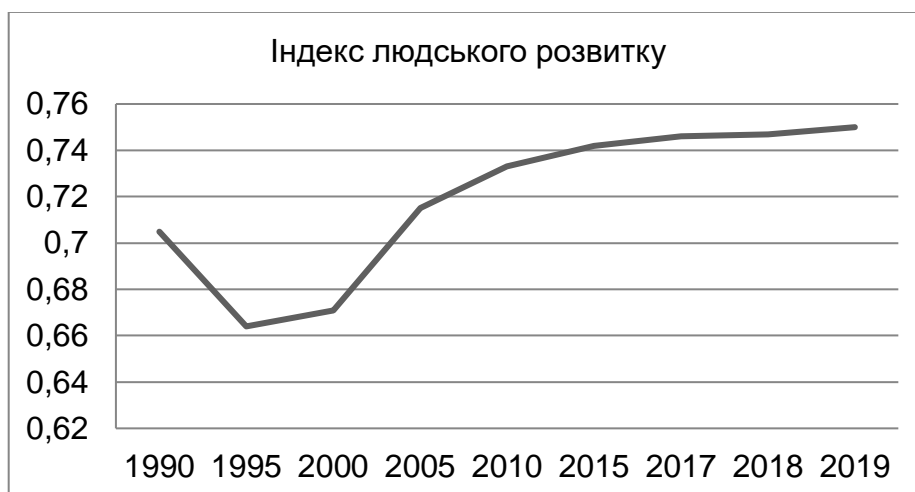


Рис. 1 – Динаміка індексу людського розвитку в Україні
Джерело: розроблено на основі [4]

Як видно з рис. 1 значення за період 2000-2018 рр. індекс збільшився на 11,8%. Якщо аналізувати його складові, то збільшення індексу було спричинене підвищенням очікуваної тривалості життя при народженні (збільшилась на 4,5 років), середньої кількості років навчання (збільшилася на 2 роки), а також очікуваної кількості років навчання (зросла на 1.1 років), а ВВП на душу населення за цей період зріс на 71,3%[4].

Негативним явищем в суспільстві є корупція, а саме корупція в державному секторі. Вона призводить до збільшення дефіциту в бюджеті, наслідком чого є зменшення витрат на освіту та охорону здоров'я. Саме тому для аналізу людського розвитку потрібно також розглянути індекс сприйняття корупції.

Індекс сприйняття корупції – це показник, що розраховується міжнародною антикорупційною організацією Transparency International[5]. Він вимірює не фактичний рівень корупції, а саме її сприйняття підприємцями та аналітиками. Для оцінки корупції використовується 100-бальна шкала: 0 балів означає, що корупція на дуже високому рівні, 100 балів – корупція фактично відсутня.

Як видно з рис. 2 індекс сприйняття корупції в Україні за період 2013-2018 рр. постійно зростав, а в 2019 році знизився на 2 бали і опинився на рівні 2017 року. Це пов'язано з тим, що з 12 рекомендацій, які були надані Transparency International Ukraine на початку 2019 р., було виконано або частково виконано половину з них. Зокрема: скасовано монополію СБУ на прослуховування; скасовано декларування для антикорупціонерів; прийнято новий Закон України «Про публічні закупівлі»; зростає кількість наглядових рад у державних підприємствах тощо [5].

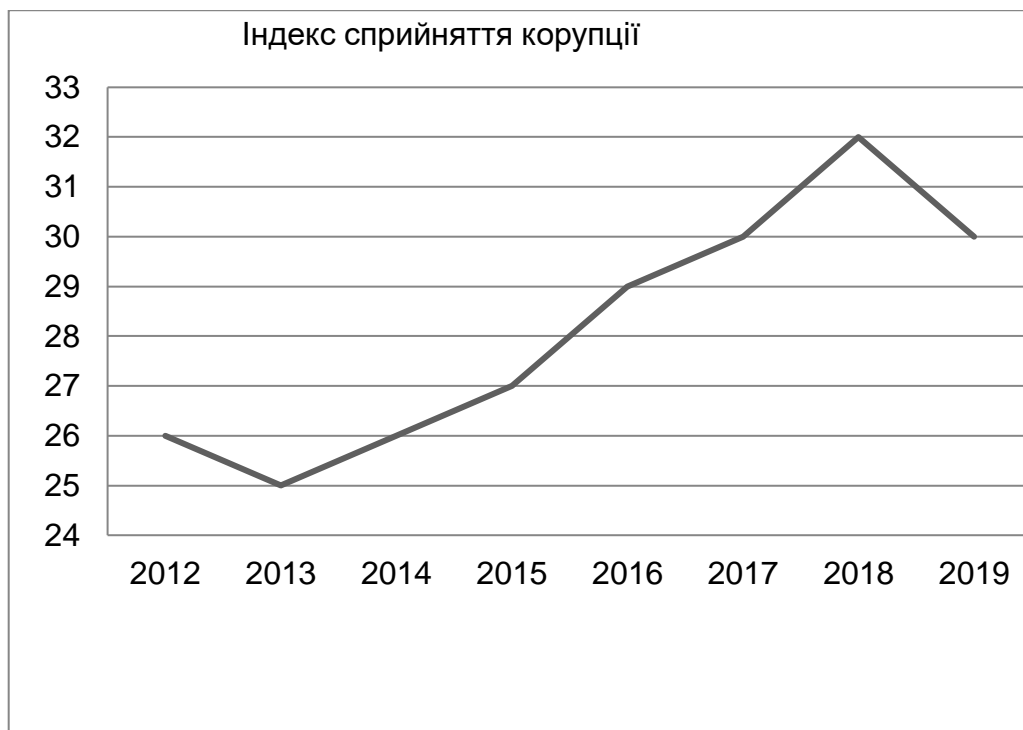


Рис. 2 – Динаміка індексу сприйняття корупції в Україні
Джерело: розроблено на основ [5]

Рейтинг процвітання проводиться аналітичним центром LegatumInstitute. Він враховує такі показники як безпека і охорона, особиста свобода, управління, соціальний капітал, інвестиційне середовище, умови підприємництва, доступ до ринку, економічні якості, умови життя, здоров'я, освіта, навколишнє середовище. Україна станом на 2019 рік посіла 96 місце із 167 країн світу. Найгіршим показником виявився соціальний капітал (148 місце із 167) – аналізує рівень громадянської участі в країні, а найкращим освіта (37 місце із 167) – аналізує результати та якість навчальних закладів, а також навички серед доросло населення [6].

Кожен з цих світових індикаторів аналізує розвиток людського капіталу. Індекс людського розвитку дозволяє порівняти країни спираючись на тривалість життя освіту та розподіл доходів, індекс сприйняття корупції порівнює корупцію, яка також впливає на людський розвиток. Але саме рейтинг процвітання дає змогу всебічно розглянути це питання та порівняти з іншими країнами світу, адже спирається не лише на освіту, тривалість життя чи сприйняття корупції, а також на інвестиційне середовище, доступ до ринку, умови підприємництва тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безтелесна, Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. *Економіка України*. 2009. № 7. С. 4–12.
2. Герасименко Г. В. Особливості міжнародного досвіду вимірювання людського розвитку на субнаціональному рівні. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. №1 с. 11 -23.
2. Єріна А. М. Міжнародні рейтинги: статистичні аспекти обчислення та застосування. *Статистика України*. 2016. С. 66–75.
3. HumanDevelopmentData (1990-2018): веб-сайт. URL:<http://hdr.undp.org/en/data>
4. ІНДЕКС СПРИЙНЯТТЯ КОРУПЦІЇ-2019: веб-сайт. URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2019/?fbclid=IwAR2N3OD0jFYTWpBn4lVH8npGV2rdo4RaKiJ9IM3OT0wv4qXYVmRwJWqoYNw>.
5. THELEGATUMPROSPERITYINDEX™ 2019: веб-сайт. URL:<https://www.prosperity.com/>.

Шевлюга А.А.
*студент гр. УМ-71, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Лободзинська Т.П.
*к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0001-5518-727X*

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ ХХІ СТОЛІТТЯ

Під впливом глобалізаційних процесів кожний окремий бізнес та економіка в цілому переживають стратегічно необхідні метаморфози. На думку фахівців, саме стратегічне управління людськими ресурсами в епоху шостого технологічного укладу є ключовим завданням конкуруючих груп. На противагу детройтській моделі організації бізнесу, новий підхід являє собою таке управління, що неодмінно орієнтується на людський потенціал, має клієнтсько-орієнтований характер, здатний до впровадження гнучкого регулювання і, як наслідок, своєчасних змін.

Як відомо, вперше термін «економіка знань» використав у своїх наукових працях Ф. Махлуп, підкреслюючи роль знань, як драйвера економічного зростання і суспільного розвитку. [1]

Згідно Е.Тоффлера, знання – це те, на чому базується вся економічна система в цілому. З точки зору банального прагматизму, це невідчутний актив, який не відображається на балансах підприємств, проте виявляється у синергічному ефекті від найбільш ефективного використання ресурсів. [2]

Відтак, у створенні та нагромадженні економічного багатства вкотре домінують країни, у складі ВВП яких значну частину питомої ваги складають нематеріальні активи. Враховуючи це, можна стверджувати, що саме генерація знань слугує тригером розвитку. Підтвердженням цієї думки є той факт, що понад 80% інженерів-винахідників, взятих за весь хронологічний ланцюг еволюції людини – наші сучасники, а близько 90% здобутих знань та навичок припадають на останні десятиліття. Так, за рівнем бюджетування технологічностіких секторів топ держав очолюють Японія, Південна Корея, Швеція, Німеччина, Швейцарія й США. Більше того, лише за даними 2018-го року інвестиції у машинобудування зазначені у межах 7 %, в той час як в освіту перевищили 9 %. Світова статистика свідчить про те, що в країн-лідерів більше 25% трудових ресурсів зайнято саме в секторі науки та високих технологій. Наприклад, у США 8% населення приносить у середньому 20% валового внутрішнього продукту, при цьому країна спрямовує на НДКР близько 40% від світових витрат, у зв'язку з цим, близько 70% громадян мають, щонайменше, повноцінну вищу або ж незакінчену вищу освіту.[3]

З вищезазначеного випливає, що без нагромадження знань та інформації про сучасні методи управління, неможливо ефективно використовувати досягнення НТП. Тому, розвиток економіки, яка ґрунтується на знаннях та інформації, є безперервним процесом інвестування, за якого людина набуває найвищої цінності у суспільстві.

Отже, все більше стираються межі між різними сферами, адже, в сукупності, вони призначені діяти як єдине ціле для досягнення спільної мети. Подібний симбіоз, характерний для теперішньої економіки, оскільки, як правило, вона активно використовує і фізико-математичні формули, і філософську методологію, і економічні методи пізнання.

Останнім часом кількість винаходів зростає, як сніговий ком, що і змусило задуматися: які ж мінімально допустимі навички та знання для цієї діяльності необхідні. Відповідь на це питання знайшов ще за часів Радянського Союзу військовий інженер Г. Альтшуллера: описав канони теорії рішень винахідницьких задач. Парадигма теорії, запропонована вченим, актуальна і донині, оскільки переважна більшість технічних проблем у реальності лягає на плечі аж ніяк не геніїв, скоріше, їх вирішення є тривалим процесом перебору можливих варіантів методом спроб та помилок. Згідно тлумачень у його роботах, величезне різноманіття унікальних задач можна звести до обмеженого числа типових технічних протиріч, розв'язання яких вже було кимось знайдено. Висновки його дослідження, а саме 40 типових прийомів усунення технічних протиріч, систематизовано у вигляді таблиць.[4]

Тобто, щоб вирішити поставлену технологічну задачу, не обов'язково бути Томасом Едінсоном. Цю гіпотезу вміло втілює в життя Китай, адже саме тут економіка знань претендує на місце державної стратегії, головним завданням якої проголошено підвищення рівня попиту на знання. Так, кількість китайських студентів у найбільш відомих світових ВНЗ щороку зростає за геометричною прогресією.

Дійсно, інновації та винахідники не народжуються у вакуумі. Їхні бізнес-моделі, товари й цінності відображають культуру та місце, де вони виникають. Наприклад, інтернет-екосистеми Силіконової долини Америки та Китаю докорінно відрізняються. В центрі американської ідеології лежить дитячий технооптимізм, віра, що кожен здатний змінити світ новаторською пропозицією, та доктрина, згідно якої, кожен громадянин може досягти успіху.

Натомість, китайські компанії, замість того, щоб орієнтуватися на місію, перш за все, розглядають ринок, тобто їх кінцева ціль – гроші. Достатньо об'єднати три фактори: культуру, в котрій наслідування сприймається як належне, менталітет дефіциту й готовність освоїти нову галузь – і ми маємо психологічний скелет китайської системи.

Як свідчать інформаційні портали, змагання у сфері штучного інтелекту та ІТ за останні декілька років дещо загостилися, особливо між лідерами ринку. Достатньо згадати китайський проект AlphaGo та його неоднозначні результати. Сьогодні вимагає від підприємців гнучкої політики ведення бізнесу, державної підтримки і синергії людської та машинної праці, зокрема штучного інтелекту. Як стверджують фахівці, електрифікація XXI століття відбувається за таких факторів: надлишку даних, підприємців та спеціалістів в області ШІ. Тому, не дивно, що всесвітні перегони почалися задовго до масового становлення подібного мислення. За оцінками Price Water house Cooper до 2030 року впровадження ШІ добавить 15,7 трлн доларів до світового ВВП, серед яких лише Китай вкладе 7 трлн доларів.[5]

Серед країн з потужною науково-технічною базою слід зазначити Велику Британію, Францію, Канаду, проте, їм не вистачає венчурної системи фінансування та достатньої бази даних для реалізації. У міру накопичення сил та могутності лідерами, ми наближаємося до точки, де подолати їх стає

неможливим, адже сам розвиток та впровадження нейронної мережі спростовує вагомість донині фундаментального ресурсу – дешевої робочої сили.

Згідно з даними, опублікованими Світовим Банком, Україна посіла 88 місце із 139 за індексом людського розвитку, що свідчить про високий рівень освіти та інтелектуального спадку нації.[6]

Нині система української освіти набуває принципово нових форм, реалізація яких визначатиме стан розвитку та імідж, забезпечуватиме культурну спадкоємність і співпрацю з іноземними партнерами.

Таким чином, варто виділити наступні важливі пункти соціально-економічної трансформації у напрямку економіки знань:

- створення сприятливого інвестиційного клімату та заохочення інвестицій;
- розвиток інститутів науки і технологій;
- удосконалення державної політики у сфері освіти;
- створення і підтримка конкурентних умов для усіх економічних агентів з метою заохочення інновацій та зростання продуктивності праці;
- формування трудових ресурсів, адаптованих до мінливих умов ринку;
- формування дієвої нормативно-правової бази у сфері інтелектуальної власності;
- сприяння комерціалізації проектів;
- впровадження механізму державно-приватного партнерства;
- стимулювання гнучкого інституційного середовища, насамперед, у галузі державного управління.

Отже, економіка знань – це економіка, в якій домінуючим фактором є процеси накопичення та використання інтелекту і високих технологій, які, поряд з працею, капіталом і природними ресурсами, забезпечують зростання та конкурентоспроможність системи й соціально-економічну трансформацію суспільства. Управління ж знаннями є процесом, згідно якого організація накопичує багатство, спираючись на професійно-організаційні активи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Старовойт О.В. Економіка знань у стратегії інноваційного розвитку освіти: автореф. дис. канд. філ. наук: 09.00.10 // Старовойт О.В. – К.: Нац. педагог. ун-т ім.М.П.Драгоманова, 2010. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://osvitata.com/osvita-ta-ekonomika/ekonomika-znan-u-strategii-innovatsiyogo-rozvitku-osviti/vsi-storinki.html>
2. Економіка знань [Електронний ресурс] - Режим доступу до журн.: http://www.rusnauka.com/15_DNI_2008/Economics/33052.doc.htm .
3. Економіка знань [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн.: http://refs.co.ua/51401-Ekonomika_znaniy.html.
4. Альштуллер Г.С. Творчество как точная наука / Г.С. Альштуллер.- Москва: Сов.радио, 1979.-176 с.
5. Kai-Fu Lee, AI Superpowers: China, Silicon Valley, and the New World Order, 272, 2019
6. Збереження і розвиток людського капіталу є питанням національної безпеки [Електронний ресурс] - Режим доступу до журн.: <http://www.golos.com.ua/article/315956>

Секція 2.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.

Білій В. А.
*студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
0000-0001-5815-0421*

АКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ І ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Процес глобалізації і міжнародна інтеграція вносять великі зміни у структурні зрушення різних економік світу. Ринок праці, як один з елементів кон'юнктури економіки, змінюється дуже інтенсивно. Ринок праці відображає не лише економічні процеси у державі, а ще й політичні, демографічні і соціальні, такі як: формування робочої сили, її кількість і міграція, її конкурентоспроможність у світі.

На сьогодні найбільшого розвитку у регулюванні ринку праці набуває активна політика зайнятості, яка займає місце пасивної політики (облік безробітних на біржах праці і виплата допомоги по безробіттю). До активної політики відносять [1]:

1. Допомога у пошуку роботи:

Метою програм допомоги у пошуку роботи є підвищення загальної ефективності та якості процесу пошуку певної вакансії. Програма допомоги в пошуку роботи, містить декілька компонентів: а) консультування; б) моніторинг; в) штрафи або санкції, що застосовуються, якщо не виконуються вимоги щодо пошуку роботи.

2. Поліпшення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення її кваліфікації:

Цей тип включає всі програми, спрямовані на покращення навиків людського капіталу. Навчання можна розглядати як «класичну» активну політику на ринку праці, яка являє собою тип програми, який найчастіше реалізується у всьому світі. До цієї програми входить набір навчальних компонентів: а) робоча практика (навчання на роботі); б) навчання базовим навичкам (математика, англійська мова); в) навчання життєвим навичкам (психологічні навички);

3. Підтримка та розвиток самозайнятості населення тобто стимулювання зайнятості у приватному секторі:

Програми заохочення приватного сектору включають всі заходи, спрямовані на створення стимулів, які змінюють поведінку роботодавців та / або працівників щодо зайнятості в приватному секторі. Найвідоміша програма в цій категорії - це субсидування заробітної плати. Мета субсидій - заохотити роботодавців наймати нових працівників або підтримувати робочі місця, які інакше були б втрачені.

Іншим основним видом субсидійованої зайнятості в приватному секторі є допомога з стимулюванням самостійної зайнятості. Безробітні люди, які починають свій власний бізнес, отримують гранти або позики, а іноді і консультативну підтримку на визначений період часу.

4. Стимулювання зайнятості у державному секторі:

Програми працевлаштування в державному секторі зосереджені на безпосередньому створенні та забезпеченні громадських робіт чи інших видах діяльності, що виробляють суспільні блага чи послуги. Ці заходи, як правило, орієнтовані на найбільш незахищених верств населення.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика типів активної політики зайнятості

Критерій \ Назва	Допомога у пошуку роботи	Навчання і перенавчання	Стимулювання приватного сектору	Стимулювання державного сектору
1. Державні витрати	Низькі	Середні/ високі	Високі	Високі
2. Короткочасний ефект	Позитивний	Негативний	Позитивний	Позитивний
3. Довготривалий ефект (за найкращим розкладом)	Позитивний (малий)	Позитивний (великий)	Позитивний (малий)	Нейтральний/ Позитивний (малий)
4. Довготривалий ефект (за найгіршим розкладом)	Негативний (малий)	Негативний (малий)	Негативний	Негативний (великий)
5. Діловий цикл	У будь-який час; (збільшується під час спаду)	У будь-який час; (збільшується під час спаду)	У будь-який час	Під час спаду

Європейський досвід говорить про різні пропорції розподілу витрат на активну і пасивну політику зайнятості. У Франції та Англії витрачається більша кількість грошей саме на пасивні заходи ніж на активні: 74,6 % та 25,4 % відповідно у Франції, і 70,9 % та 29,1 % відповідно у Англії [2]. У скандинавських державах, які є соціально спрямовані, все навпаки: 75% приходиться на активну політику та 25% на пасивну. Україна витрачає 94% видатків на допомогу по безробіттю та на утримання установ, які б контролювали проведення пасивної політики, і лише 6% - на активну [3].

Якщо розглядати європейські країни на рівнем безробіття, то їх можна поділити на 3 групи [4]: перша група – країни з рівнем зайнятості вище 70% (Німеччина, Швеція, Австрія та ін.); друга група – країни з рівнем зайнятості 60-70% (Франція, Литва, Чехія та ін.); третя група – країни з рівнем зайнятості нижче 60%. До останньої групи можна віднести країни пострадянського простору та ті, країни, що останні приєдналися до ЄС (Польща, Словаччина, Угорщина та ін.). Виділяють 3 чинники [4], які пояснюють рівень зайнятості у цих країнах: економічні (недостатньо розвинена кон'юнктура економіки та малі інвестиції у розвиток людського капіталу), політичні (великий рівень корупції, недосконалість правового регулювання, «тінізація» економіки) та ментальні (пов'язані з активністю робочої сили на ринку праці під впливом національного менталітету та свідомості громадян, їх спрямованості).

Якщо говорити про ринок праці країн третьої групи, то можна сказати, що для нього характерне інтенсивна трудова міграція, старіння робочої сили і посилення вікових диспропорцій, невідповідність між попитом і пропозицією на певні професії, високий рівень безробіття серед молоді, слабо розвинута інфраструктура ринку праці, велика різниця між зайнятими в міській і сільській місцевості. Можна стверджувати, що для ці проблеми характерні і для України, яка почала проводити реформи у напрямі ЄС [5].

В Україні за даними Мінфін [6] кількість населення складає 42 млн. осіб., сільського населення 31,1%, міського 68,9%. Рівень зайнятості 62,2% та 68,2% відповідно. Кількість економічно активно сільського населення – 5,6 млн. осіб,

міського –11,6 млн. Але якщо говорити про тінізацію соціально-економічних відносин, то за даними експертів у сільській місцевості частка самозайнятих та безкоштовно працюючих у сільській місцевості – 80%, що на 17,8% більша ніж офіційно зареєстрована. За даними ДССУ [7], в Україні рівень безробіття осіб віком від 15-24 років – 15,4% від усього безробітного населення, що становить 13% від усієї кількості економічно активного населення відповідного віку. Це пояснюється тим, що переважна частина людей до 24 років навчається, проте багато тих, хто закінчив ВНЗ або інший вищий навчальний заклад і не має необхідних професійних навичок, досвіду роботи і є малоконкурентними на ринку праці і не відповідають вимогам роботодавців.

Враховуючи той факт, що 94 % коштів йде на пасивну політику зайнятості, то можемо зробити висновки, що держава займається не зайнятістю, а навпаки безробітними: у випадку звільнення громадянин нашої країни зможе очікувати лише допомогу по безробіттю, а не отримання такого ж робочого місця, де платил б таку ж заробітну плату чи більш конкурентоспроможну. Розглядаючи існуючі проблеми ринку праці, можна сказати що Україна має всі перспективи застосування активної політики зайнятості, оскільки саме активна політика зайнятості зможе частково або повністю вирішити сучасні проблеми на ринку праці, такі як: 1) розвиток самозайнятості, особливо серед молоді, шляхом надання коштів на відкриття власного бізнесу, субсидювання заробітної плати, отримання пільг; 2) підвищення продуктивності і ефективності праці, шляхом покращення процесу навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; 3) детінізації соціально-трудова відносин, шляхом зміни як наприклад, податків ЄСВ, що робила Україна у 2016 році чи надання податкових канікул.

Проблема застосування активної політики зайнятості на шляху входження економіки України у загальноєвропейські економічні процеси, буде приймати все гострішої актуальності. Перспективами подальших досліджень у даному напрямку мають стати питання щодо адаптації активної політики до сучасних умов та середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Active labour market policy: веб-сайт. URL:<http://search.oecd.org/economy/growth/33936463.pdf> (дата звернення: 08.04.2020).
2. Державне управління зайнятості населення регіону: веб-сайт. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/24.pdf (дата звернення: 07.04.2020).
3. Чи можлива в Україні активна політика зайнятості?: веб-сайт. URL: https://lb.ua/blog/zhanna_balabaniuk/377230_chi_mozhliva_ukraini_aktivna_politika.html (дата звернення: 28.03.2020).
4. Активна політика зайнятості в країнах європейського союзу та можливості її застосування в Україні: веб-сайт. URL: <https://msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2015/11/2-4-1-2015-25.pdf> (дата звернення: 01.04.2020).
5. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. 456 с.
6. Рівень безробіття в Україні в 2019 р.: веб-сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2019/> (дата звернення: 09.04.2020).
7. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами: веб-сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_bnsmv_u.htm (дата звернення: 08.04.2020).

Вара Д.О.
студентка гр. УП-81, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТИХ І БЕЗРОБІТНИХ

Якщо враховувати нинішній дефіцит робочих місць на ринку праці, коли попит на певні робочі професії перевищує пропозицію, можна підкреслити актуальність цієї теми, тому що в сучасних умовах жорсткого конкурентного ринку питання зайнятості, безробіття та системи професійної підготовки мають характер стабільності або дисбалансу державної економічної сфери. На сьогоднішній день труднощі, пов'язані з професійною підготовкою робітників, зумовлені фінансовою, а також суспільно-політичною нестабільністю в країні.

Вагомий внесок у вивчення окремих загальних аспектів вдосконалення системи професійної освіти, проблеми її розвитку, сучасного стану зробили П. Анісімов, В. Гусєв, Л. Полак, О. Савельєв, К. Корсак, І. Медведєв, Т. Оболенська, а також А. Кібанов, А. Єгоршин, Ю. Одегов.

Зайнятість – це робота людей, пов'язана із задоволенням власних і соціальних потреб і така, що переважно приносить їм заробіток у грошовій або іншій формі [1]. Безробітні – це кваліфіковані громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають доходу чи іншого легального доходу та перебувають на обліку у державній службі зайнятості як шукачі роботи, готові та можуть розпочати відповідну роботу [1].

У результаті проведення дослідження матеріалів можна виділити, що кількість зайнятого населення в Україні у 2019 році збільшилась, у порівнянні з попереднім роком на 1,33%, а кількість безробітних знизилась на 5,76% [2].

Для покращення економічного стану завдяки регулюванню рівня зайнятості та безробіття держава за підтримки центрів зайнятості створює мережу центрів професійного навчання населення. Головні точки таких центрів діють у Криму, Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Рівненській, Сумській та Харківській областях.

У разі, якщо безробітному не вдається знайти підходящу роботу, йому пропонують пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію. Перепідготовка кадрів — це професійно-технічне чи вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) працівниками або спеціалістами з вищою освітою, які вже здобули початкову професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах [3].

Підвищення кваліфікації персоналу — це професійно-технічне або вище навчання працівників чи спеціалістів з вищою освітою, що дозволяє розширювати та поглиблювати раніше отримані працівниками знання, вміння та практичні навички на рівні потреб сучасного виробництва чи сфери послуг [3].

Підготовка керівників, професіоналів та спеціалістів здійснюється з метою вдосконалення знань, умінь та навичок у межах спеціальності, оволодіння їх новими функціональними обов'язками та робочими характеристиками в умовах розвитку науки і техніки, оволодіння основами

управління, маркетингу, вдосконалення навичок раціональної та ефективної організації праці тощо [4].

Професійна підготовка працівників несе безперервний характер під час їх трудової діяльності з метою поступового розширення та поглиблення знань, умінь та компетенцій працівників відповідно до виробничих вимог. У цих умовах ефективність навчання персоналу залежить від виробничих потреб та глибшого розуміння і залучення роботодавців до вирішення питань професійної підготовки. Виходячи з цього, на організаційно-правовому рівні велике залучення роботодавців стає важливою умовою для забезпечення стабільною і якісною робочою силою [5].

Управління системою професійної підготовки виробничого персоналу здійснюють Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України та інші центральні та місцеві органи виконавчої влади відповідно до їх авторитету. Вони виконують відповідний ряд функцій, такі як: координування роботи щодо організації професійного навчання кадрів на підприємстві, розроблення проектів нормативно-правових актів щодо забезпечення розвитку кадрового потенціалу, аналізування статистичних даних для вдосконалення діяльності організації, організування наукових досліджень щодо підвищення ефективності системи професійного навчання кадрів на виробництві, організування підвищення кваліфікації педагогічних працівників, які залучаються до професійного навчання кадрів на виробництві.

Існує ряд проблем у цій системі: розпад галузевої системи управління народним господарством на початку 90-х років призвів до порушення системи підвищення кваліфікації; скорочення прямих заказів на підготовку кадрів керівників та спеціалістів; недостатнє державне фінансування в системі професійного навчання; слабка матеріально-технічна база навчальних закладів додаткового професійного навчання; перехід від середньострокових програм до короткострокових через брак коштів; низька заробітна плата викладачів [6].

Хотілося б зазначити, що лише регулювання держави не може бути найважливішим чинником у формуванні ринку праці. Так, держава виконує регулюючу функцію, щоб максимально приблизити попит на робочу силу і пропозицію працездатного населення.

Таким чином, для того, щоб державі досягти соціально-економічної стабільності, потрібно вирішити ряд проблем, створити необхідні умови для професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про зайнятість: Закон України від 1 січня 2000 року № 803. *Урядовий кур'єр*. 2010.
2. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 08.04.2020)
3. Професійне навчання і розвиток персоналу підприємства: веб-сайт. URL: <https://www.bestreferat.ru/referat-189803.html> (дата звернення 08.04.2020)
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. КНЕУ, 2002. 351 с.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. «Кондор», 2003. 296 с.
6. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: наукове видання. ХНЕУ, 2005. 220 с.

Веденєєв Є.О.
студент групи БМ-61
Факультет біомедичної інженерії
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ

На сьогодні, в умовах економічної кризи, дуже актуальним є вивчення стану ринку праці через систему макроекономічних показників. Вони відображають характерні особливості соціально-економічних явищ в національній економіці. Слід відмітити, що блок ринку праці є невід'ємною складовою структурних макроекономічних моделей України. Вони дають можливість моделювати процеси в економіці країни в цілому та в її окремих секторах, а також дають змогу моделювати сценарії майбутніх процесів та прогнозувати наслідки заходів державної політики.

Ринок праці відображає перетворення та явища, які відбуваються в суспільстві, саме тому цей ринок є одним із найважливіших елементів ринкової економіки. Він має особливу соціально-економічну значущість.

Основними макроекономічними показниками стану ринку праці є зайнятість та безробіття. Відповідно до класифікації Міжнародної організації праці, усе населення поділяється на зайнятих, безробітних та осіб поза робочою силою.

Зайнятими можна називати тих осіб, які мають вік від 15 до 70 років які виконують оплачувану роботу за наймом на умовах повного або неповного робочого часу. Також зайнятими може бути та категорія людей, яка має роботу, але тимчасово не працює через хворобу чи відпустку. Окрім цього, зайнятою може називатись та людина, яка працює індивідуально, на сімейному підприємстві або в особистому підсобному сільському господарстві.

До безробітних належать особи віком від 15 років і старше, які не мають роботи, але активно шукають її, для чого реєструються в державних або комерційних установах служби зайнятості, готові відразу ж стати до роботи. Безробіття – це соціально-економічне явище, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

Робоча сила – це сума зайнятих і безробітних. Тобто це та частина населення, яка є пропозицією робочої сили.

Особи поза робочою силою (неактивне населення) – це та частина населення, яка не входить до робочої сили.

Існують три таких види безробіття: фрикційне, структурне та циклічне. Фрикційне безробіття з'являється у зв'язку з добровільною зміною працівниками місця роботи.

Фрикційно безробітними можуть бути ті люди, які перебувають в активному пошуку роботи.

Структурне безробіття, на відміну від фрикційного, носить довгочасний характер. Структурний вид безробіття виникає тоді, коли змінюється структура споживчого попиту і технології.

Циклічне безробіття викликається спадом економічного циклу. [1]

Рівень безробіття за повної зайнятості називають природнім рівнем безробіття. В реальному житті рівень безробіття часто перевищує свій природній рівень. Наразі природній рівень безробіття складає 5-6%. [2]

Рівень безробіття визначається за формулою :

$$P_u = \frac{U}{L} \times 100\% \quad (1)$$

Рівень зайнятості визначається за формулою:

$$P_E = \frac{E}{L} \times 100\% \quad (2)$$

де P_u — рівень безробіття, %;

P_E — рівень зайнятості, %;

U — кількість безробітних, млн. чол.;

E — кількість зайнятих.

L — кількість робочої сили, млн. чол.

Може відбуватися перехід працівників зі стану зайнятості у стан безробіття, і навпаки. Саме тому доцільно використовувати коефіцієнти працевлаштування ($k_{пр}$) і звільнення ($k_{зв}$).

$$k_{пр} = \frac{U_{пр}}{U} \quad (3)$$

$$k_{зв} = \frac{E_{зв}}{E} \quad (4)$$

де $U_{пр}$ — кількість працевлаштованих безробітних, млн чол.;

$E_{зв}$ — кількість звільнених працівників, млн чол.

Кількість звільнених і працевлаштованих впливають на рівень безробіття. Якщо рівень безробіття незмінний, тобто ринок праці перебуває у стабільному стані, то кількість працевлаштованих повинна дорівнювати кількості звільнених, ($U_{пр} = E_{зв}$).

Коефіцієнт заміни (k_z) – зіставлення доходів в умовах безробіття та повної зайнятості.

$$k_z = \frac{D_u}{D_E} \quad (5)$$

де D_u — дохід в умовах безробіття;

D_E — дохід в умовах повної зайнятості. [3]

Коефіцієнт заміни зазвичай приймає значення менше одиниці, оскільки доходи в умовах безробіття є дуже низькими.

Отже, для оцінки стану ринку праці використовується певна система показників на основі оцінки зайнятості та безробіття. Але ця система потребує подальшого вивчення та вдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ МАТЕРІАЛІВ:

1. Офіційне інтернет-представництво Міжнародної організації праці. Режим доступу до ресурсу: www.ilo.org [дата звернення: 22.04.2020].
2. Основи економічної теорії: Навч. Посіб. / С.Д. Дзюбик, О.С. Ривак. — 3-тє вид., переробл. і доповн. — К. : Знання, 2014. — 423 с.
3. Макроекономічний аналіз національної економіки: Навч. посіб./ І.Ф. Радіонова, В.І. Усик. — КНЕУ (Кам'янець-Подільський: Аксіома), 2015

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Набуття українцями права на вільне транснаціональне пересування співпало з глибокими змінами в економіці та кризи, що супроводжувалось падінням рівня життя та зростанням безробіття. Це звичайно стимулювало трудову міграцію українських громадян за кордон, яка перетворилася на єдине джерело доходів для багатьох сімей.

Після впровадження демократичних свобод, а саме свободи пересування, транскордонна мобільність громадян України стрімко зростала найвагомніше за рахунок перетинів західних кордонів. У 2013 р., вперше за весь час чисельність українців, що виїхали до Польщі перевищила кількість аналогічних виїздів до Росії, яка досить тривалий час найчастіше відвідувалася громадянами України. Також відбулося зменшення загальної кількості поїздок за кордон з початком кризи, передусім за рахунок перетину кордону Росії: у 2014 р. їх було менше на 30%, ніж у 2013 р. В цей же час, продовжувала зростати кількість виїздів українців до Євросоюзу – 10 млн. в 2014 р., 12 млн. в 2015 р.[1].

Під час впровадження лібералізації отримання візи з ЄС, поступово з часом спрощувалася процедура оформлення віз для громадян України, чисельність шенгенських віз, які видали українцям, зростала. Якщо ще в 2011 р. українцям видали 1,27 млн. шенгенських віз, то в 2013 р. отримали вже 1,56 млн.[2]. Зменшення кількості оформлених шенгенських віз вперше за десятиліття це може пояснювати – громадянам України видали 1,19 млн. у 2015 р. та 1,34 млн. віз у 2014 р.[3]

Угоди про малий прикордонний рух, поліпшують інтенсифікації транскордонного руху українців у напрямку ЄС, які були прийняті з Угорщиною в 2007 р., Польщею і Словаччиною в 2008 р. та Румунією – в 2014 р. Завдяки угодам громадяни, які проживають у прикордонній смузі, можуть без віз проходити певну відстань кордону до сусідніх держав. Так мешканцями 30-кілометрової прикордонної зони здійснювалося близько 66% перетинів кордону з Польщею[4], згідно з даними опитувань міжнародних пасажирів.

За кордоном перебували для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України[5], відповідно до даних дослідження, проведеного у 2014-2015 рр. Також за цими даними більшість трудових мігрантів походить із західних областей країни, серед трудових мігрантів становлять більшість чоловічої статі, серед яких переважають 30-44 років (більше 45%). 35% мігрантів мають вищу освіту, 40% мігрантів мають середню спеціальну або середню освіту. Республіка Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія становлять основні країни для праці серед мігрантів. Близько 80% короткострокових та довгострокових мігрантів з України припадає на ці країни.

Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном – це насамперед будівництво, праця в домашніх господарствах, сфера послуг та сільське господарство.

Еміграційні настрої серед населення зростають під впливом військового конфлікту на Сході країни та потужної економічної кризи. Весною 2015 року було проведено опитування на замовлення МОМ, яке показало, що 9% громадян

працювали або планували знайти роботу за кордоном. У 2011 р. було 6% трудових мігрантів за даними аналогічного дослідження.

Переорієнтація потоків з Росії, на Захід супроводжує збільшення обсягів трудової міграції. Ця тенденція прискорилася в умовах конфлікту на Сході країни. Серед потенційних мігрантів з України частка тих, хто шукає роботу в традиційно східному напрямку, знизилася з 19% у 2011 році до 13% в 2015 р., за даними опитування проведеним від GFK-Україна[6]. Привабливість Польщі зростає з 8% в 2010 р. до 31%[7].

Більшість потенційних трудових мігрантів, що планували короткотермінові виїзди, збирались виїхати до Росії. За результатами дослідження, проведеного у 2014-2015 р., щодо фінансових надходжень від трудової міграції, та їхнього впливу на розвиток України, для потенційних довготермінових мігрантів Росія є другою за значенням країною після Польщі. До міграції вдаються все більш нові соціальні груп, отже за даними цього ж дослідження в структурі трудової міграції з України також відбуваються зміни.

Отже, в умовах євроінтеграції, активізації міжнародної трудової міграції громадян України, значно зростає значення регулювання міграційних процесів, актуалізується завдання формування ефективної та дієвої міграційної політики шляхом призупинення міграційних втрат країни.

З урахуванням погіршення демографічного стану, економічної і політичної кризи, військового конфлікту на Сході країни варто очікувати більшої активізації еміграції, вибуття економічно активного населення за кордон, що потребує глибокого дослідження показників зовнішньої трудової міграції, визначення факторів, причин, наслідків та, відповідно, розробки превентивних заходів у регулюванні означених процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міграційний профіль України 2011-2015. Режим доступу до ресурсу: https://dmsu.gov.ua/assets/files/mig_profil/MP2015.pdf [дата звернення: 10.04.2020].
2. Міграційна безпекова карта України. Режим доступу до ресурсу: <https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/msm-ua.pdf> [дата звернення: 10.04.2020].
3. Statistics by third country – 2015. Режим доступу до ресурсу: <http://www.schengenvisainfo.com/schengen-visa-statistics-third-country-2015> [дата звернення: 10.04.2020].
4. Border traffic and movement of goods and services at the European Union's external border on the territory of Poland in 2013. Режим доступу до ресурсу: <http://rzeszow.stat.gov.pl/en/publications/border-areas/border-traffic-and-movement-of-goods-and-services-at-the-european-unions-external-border-on-the-territory-of-poland-in-2013,2,5.html> [дата звернення: 10.04.2020].
5. Міграція як чинник розвитку в Україні, 2016. Режим доступу до ресурсу: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf [дата звернення: 10.04.2020].
6. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, 2015. Режим доступу до ресурсу: http://iom.org.ua/sites/default/files/pres_kit_gfk_iom2015_ua_fin_3_2.pdf [дата звернення: 10.04.2020].
7. Міграційна безпекова карта України. Режим доступу до ресурсу: <https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/msm-ua.pdf> [дата звернення: 10.04.2020].

Володіна А.А.
студент групи УП-71, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Лободзинська Т.П.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0001-5518-727X

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перехід України до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку передбачає перегляд традиційного відношення до фінансової інформації з усіх точок зору: як з ретроспективи, так і із стратегічного характеру. У сучасних умовах посилення конкуренції ефективність роботи підприємства неможливо уявити без достатньо налагодженої системи управлінського обліку. Для стабільності підприємства на ринку необхідно грамотно та раціонально управляти виробництвом, грошовими потоками та інвестиціями. Наразі стає очевидно, що традиційного бухгалтерського обліку вже недостатньо.

Значну увагу питанню управлінського обліку приділяли такі вітчизняні науковці, як Дмитренко А. В., Лебедик Г. В., Яценко В. В. [1], Довжик О.О [2], Голов С.Ф. [4] та багато інших. Однак, незважаючи на весь обсяг наукових робіт, дане питання потребує систематизації та узагальнення.

Сьогодні управлінський облік на вітчизняних підприємствах ще не сформувався як цілісна система збору, аналізу, консолідації та використання інформації з метою прийняття на її основі оптимальних стратегічних і тактичних рішень. Окрім цього, наразі є відсутньою єдина методична база формування управлінського обліку як системи.

Згідно Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» «управлінський облік - це система обробки та підготовки інформації про діяльність підприємства для внутрішніх користувачів в процесі управління підприємством» [3]. На нашу думку, це визначення не відображає реальної сутності управлінського обліку; адже він, у першу чергу, повинен забезпечувати мінімізацію витрат на виробництво продукції та максимізацію прибутку. Тобто, управлінський облік має відповідати наступним цілям: упорядкування наявної інформації у звітності, потрібної для розроблення стратегічних дій підприємства та прийняття управлінських рішень; децентралізація контролю за обліком витрат та створенням собівартості продукції тощо.

Управлінський облік є складовою бухгалтерського обліку поруч із фінансовим обліком, тому має як схожості, так і відмінності. Схожість цих видів обліку проявляється через елементи методу, єдність вихідної інформації, об'єкти обліку. У той же час виділяють і відмінності між ними, що полягають в меті, регламентації, спрямованості в часі, залежності від виду діяльності, принципах, методології, основних користувачах тощо.

Розроблення управлінського обліку має необхідність врахування переліку чинників, що будуть зумовлені видом діяльності підприємства та мають

першочерговий вплив. Кожне підприємство правомочне розробляти систему управлінського обліку залежно від власних потреб і специфіки роботи.

Для забезпечення ефективного ведення управлінського обліку необхідно:

- Розробити власну методологію, що має включати форми звітності, облікову політику, принципи її ведення, процедури одержання інформації.
- Забезпечити працівників, що будуть займатися управлінським обліком, усіма необхідними матеріалами та інформацією, адже за умови неповноти останньої, даний вид обліку втрачає будь-який сенс.

Однією з найбільш цікавих рис управлінського обліку є його оперативність, що надає можливість аналізувати діяльність підприємства чи не щодня. Зауважимо, що витрати на розробку та ведення облікової системи не мають перевищувати економічну вигоду від її впровадження, саме тому, насамперед варто визначити, яку і наскільки деталізовану інформацію треба відобразити у звітності.

Базовими проблемами українських підприємств при формуванні концепції управлінського обліку є впровадження нових систем обліку витрат та підходів до калькулювання собівартості виробленої продукції. Окрім цього, виділяють наступні проблеми функціонування управлінського обліку:

1. Власне, вибір варіанту побудови системи даного обліку та, як наслідок, робота фінансового відділу над її побудовою.
2. Неостаточна визначеність кваліфікаційних вимог до тих працівників, що будуть займатися постановкою та веденням управлінського обліку.
3. Певні труднощі у функціонуванні системи управлінського обліку.
4. Відсутність продуманої організаційної структури або її низька якість, що буде призводити до невизначеності між виконавцями та користувачами інформації, а як наслідок, спричинить конфлікт даних та неможливість отримувати результати і здійснювати їх контроль.

Важливо зазначити, що відсутність чіткого визначення переліку складників управлінського обліку є ще одним гальмом поширення даного обліку в Україні. Так, за потребою, завдяки управлінському обліку, економіст-бухгалтер вимушений, окрім калькулювання собівартості та обліку витрат, займатися нормативним плануванням, економічним аналізом та підготовкою управлінських рішень.

Вирішення проблем управлінського обліку необхідно проводити і на рівні держави: допомога у розробці єдиної методологічної бази управлінського обліку, що має бути тісно пов'язана із процесами удосконалення корпоративного управління; створення, так званого, «прошарку» кваліфікованих фахівців в управлінському обліку тощо.

Для успішного впровадження системи управлінського обліку на підприємстві необхідно хоча б три базові складники, до яких належать фахівці, спеціальні ресурси (фінансові, інформаційні тощо) та участь у процесі постановки.

Залежно від цілі, створення системи управлінського обліку відбувається в три етапи, на кожному з яких вирішуються специфічні завдання (табл. 1).

Процес впровадження чи удосконалення системи управлінського обліку варто здійснювати поступово та обмірковано, з постійною оцінкою кожної стадії та детальним плануванням наступної, адже, всі понесені на це витрати мають призвести до відчутного ефекту для підприємства. До того ж, однією з обов'язкових умов дієвості системи управлінського обліку є взаємна

узгодженість роботи всіх підрозділів на підприємстві, узгодження та розуміння кожним працівником цілей підприємства, постійна командна робота у напрямку реалізації заданих цілей. Якщо відсутній хоча б один із наведених заходів, то унеможлиблюється функціонування цілісності системи управлінського обліку [4].

Таблиця 1

Створення системи управлінського обліку для конкретних цілей підприємства

№ етапу	Зміст	Дії
1	Формування управлінського рішення облікового завдання або аналіз та опис наявного	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення управлінських завдань та порядку їх розв'язання 2. Встановлення переліку даних, необхідних для вирішення поставлених завдань, системи збору та правил документообігу 3. Встановлення бажаних результатів та відповідальних осіб
2	Узгодження прийнятих рішень із наявними управлінськими рішеннями, обліковою політикою тощо	<ol style="list-style-type: none"> 1. Узгодження даних управлінського обліку із даними фінансового 2. Внесення змін до облікової політики або ж купівля нового програмного забезпечення з відповідними функціями
3	Впровадження облікових технологій	<ol style="list-style-type: none"> 1. Офіційне покладення відповідальності на конкретних працівників за збір та аналіз даних 2. Розробка посадових інструкцій для виконавців

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Важливо звернути увагу, що підприємство у ході своєї діяльності постійно виявляє нові потреби зростання ефективності інформаційного забезпечення, тому час від часу з'являється потреба у пошуку нових шляхів для удосконалення системи управлінського обліку.

Управлінський облік є достатньо ефективним інструментом управління, створює конкурентні переваги в ринковому середовищі шляхом забезпечення підприємства ключовою інформацією. А досвід українських підприємств свідчить про те, що практичне застосування управлінського обліку ще не змогло набути належного поширення у зв'язку з колом проблем, що й залишаються невирішеними.

Перспективи подальшого дослідження полягають в приділенні ще більшої уваги обґрунтованому поетапному процесу підготовки та прийняття управлінських рішень на підприємствах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дмитренко А.В., Лебедик Г.В., Яценко В.В. Роль управлінського обліку та проблеми його впровадження на підприємствах. «Економіка та суспільство», № 13, 2017 р.
2. Довжик О.О. Роль управлінського обліку та проблеми його впровадження на підприємствах / О.О. Довжик // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2012. – № 2. – С. 174–179.
3. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. №996-ХІ (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.
4. Голов С.Ф. Проблеми та перспективи реформування бухгалтерського обліку в Україні / С.Ф. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 11. – С. 15–23.

МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА КРАЇН ЄВРОПИ В УМОВАХ РОЗШИРЕННЯ ЄС

На сучасному етапі в Європейському союзі відсутня єдина політика в галузі регулювання міграційних процесів. В останні роки питання гармонізації міграційної політики все частіше піднімається на форумах ЄС.

Політика регулювання в Європейському Союзі включає в себе наступні напрямки:

- 1) думки урядів щодо рівнів імміграції та еміграції;
- 2) надання доступу в країну висококваліфікованим мігрантам;
- 3) допуск в країну низько кваліфікованих мігрантів;
- 4) возз'єднання сімей;
- 5) інтеграція і натуралізація мігрантів;
- 6) біженці та шукачі притулку;
- 7) мігранти, які не мають належного статусу;
- 8) міграції студентів;
- 9) двосторонні, регіональні та міжнародні ініціативи в галузі міжнародної міграції.

Пріоритетні заходи з регулювання в ЄС:

- 1) недопущення нелегальної міграції та боротьба з нею;
- 2) затвердження державного переліку спеціальностей (вакансій), відповідно до яких має здійснюватися прийом на роботу;
- 3) утримання кваліфікованих фахівців і заохочення до повернення на батьківщину;
- 4) узгодження міграційної політики на наднаціональному і регіональному рівнях;
- 5) адаптаційна політика;
- 6) отримання права на подвійне громадянство та ін.[1]

Основний механізм, який захищає внутрішній ринок праці від мігрантів, включає два перехідних періоди.

Сенс перехідного періоду обумовлюється:

- 1) тимчасовими рамками, що визначають різні умови прийому мігрантів по термінам і по країнам («старі» і «нові» держави - члени Союзу);
- 2) обмеженнями (завчасне отримання дозволу на роботу і оформлення трудових відносин).

Тривалість перехідного періоду і розмір податкових зборів визначається кожною державою.

Франція не поширює умови перехідного періоду на такі країни, як Туніс і Алжир.

Фінляндія, Іспанія і Португалія відмовилися від подальшого дотримання цих обмежень. Німеччина і Австрія продовжували термін їх дії до травня 2019р.

Найбільш важливим заходом державного регулювання міграційними потоками є складання переліку спеціальностей, що дозволяють роботодавцям наймати необхідну робочу силу в третіх країнах без попереднього пошуку в своїй.

Франція підписала з Тунісом перший документ такого роду - розширену міжурядову угоду про узгоджене управління міграційними потоками і солідарному розвитку. Документ також містить у собі положення про реадмісію.

У країнах ЄС важливе місце в державному регулюванні займають механізми адаптації мігрантів. Основне значення в цьому процесі надається мовній підготовці та спеціальним курсам з інтеграції.

У Франції діє «контракт з прийому та інтеграції», що включає лінгвістичну підготовку, вивчення особливостей життя і закріплення за мігрантом «соціального куратора». У Німеччині створена спеціальна «Служба первинної консультації з питань міграції». Всі витрати здійснюються за рахунок держави.[2]

На сучасному етапі в Європейському союзі відсутня єдина політика в галузі регулювання міграційних процесів, тому в останні роки питання гармонізації міграційної політики все частіше піднімається на форумах ЄС.

Головною спільною рисою сучасної міграційної політики в рамках ЄС, крім знищення бар'єрів на шляху міграції всередині ЄС громадян ЄС і громадян інших розвинених країн, є тенденція створення бар'єрів на шляху імміграції та руху всередині ЄС громадян третіх країн, що розвиваються.

Аналіз основних напрямків політики ЄС (охорона кордону ЄС, висилка нелегалів, кримінальне переслідування торговців людьми і підприємців, що використовують рабську працю, заходи проти фіктивних шлюбів, інформаційний обмін та візова політика, захист прав жертв торговців, особливо дітей) виявляє комплексний підхід ЄС до феномену нелегальної імміграції.

Треба віддати належне Євросоюзу, в останні роки багато зусиль докладено для боротьби з «притягаючими факторами», а саме переслідуванню не так жертв трафіку, скільки його організаторів і тих, хто використовує працю іммігрантів незаконно.

Крім того, проблему нелегальної імміграції неможливо вирішити поза загальним розвитком імміграційної політики, а також і простору свободи, безпеки і правосуддя в цілому.

Створення загальних, хоча і мінімальних стандартів, правил і процедур в рамках простору, взаємне визнання судових рішень, гармонізація основ кримінального законодавства держав-членів - всі ці заходи безпосередньо сприяють зміцненню такого важливого напрямку, як протидія нелегальній імміграції.

Все більше зростає значення міжнародного співробітництва в боротьбі з погрозами внутрішньої безпеки.

Взаємодія з країнами, що не входять в Європейський союз, і міжнародними організаціями як частина зовнішньої політики ЄС реалізується в формі різного роду угод, які укладає ЄС, його агентства і відомства, а також держави-члени, спільних оперативних дій, обміну інформацією, освітніх програм.

Відсутність довіри між партнерами по боротьбі з організованою злочинністю, розбіжності з економічних і політичних питань грають на руку кримінальним угрупованням.

Рівна ж відповідальність за побудову загальноєвропейського простору внутрішньої безпеки як головний принцип співпраці здатне принести очікувані результати як найближчим часом, так і в довгостроковій перспективі.

Нові тенденції в розвитку міграційної політики ЄС дає набуття чинності Лісабонського договору.

За новим Договором, вдосконалена процедура прийняття рішень - спільне прийняття рішень (законодавча ініціатива, яка виходить від Комісії,

голосування кваліфікованою більшістю в Раді, повноправна участь Європарламенту) в розглянутій нами області стає стандартною законодавчою процедурою.

Уряди країн Європейського союзу незабаром повинні скоординувати зусилля щодо наступних аспектів:

- удосконалювати не тільки вторинну правову базу в сфері міграційної політики, а й створити первинну;
- розробити спільну політику з надання притулку, гармонізувати національні законодавства в цьому питанні;
- доповнити законодавчу базу в області незаконної міграції і контролювати виконання вже існуючих нормативних актів;
- створити законодавчу базу з питань міждержавного кадрового обміну в рамках ЄС, тому що єдиний європейський ринок передбачає вільну циркуляцію робочої сили. [3]

У травні 2017р. Комісія ЄС представила нові пропозиції проти використання праці нелегальних іммігрантів, охарактеризувавши свою ініціативу як складову частину масованого удару по нелегальній імміграції.

Нове законодавство ґрунтується на трьох головних принципах.

По-перше, вводяться нові адміністративні вимоги, які роботодавці повинні будуть виконати, перш ніж наймати іноземців.

По-друге, передбачається гармонізація процедури розгляду судових позовів проти порушників.

По-третє, в плани Комісії також входить збільшення з 2% до 10% кількості компаній, які піддаються щорічній перевірці на предмет виявлення випадків використання нелегальної праці.

Результати виконання Плану ЄС по боротьбі з трафіком людей свідчать про певні успіхи діяльності держав-членів, які, тим не менш, не змогли кардинальним чином переламати ситуацію.[4]

В даний час ці питання гостро постали перед усіма країнами. Ведуться гарячі дискусії зі створення нових, відповідних ситуації, що змінилася механізмів управління міграцією, в першу чергу законодавчих.

Разом з тим оптимізація міграційної політики в Європі неможлива без вирішення питань, пов'язаних з соціально-психологічної, культурно-мовної адаптацією іммігрантів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жданов І. Наддержавна практика управління міграційними процесами в ЄС // *Влада*. 2017. - №7. - С. 98-102.
2. Кольченко Е. Про деякі аспекти імміграційних процесів а Західній Європі (на прикладі Німеччини та Франції) // *Влада*. - 2017. - №10. - С. 92-97.
3. Триканова С.А. Міграційне право і політика в Європі в контексті глобалізації // *Міграційне право*. - 2017. - №4. - С.25-39.
4. Жданов І. наддержавних практика управління міграційними процесами в ЄС // *Влада*. 2017. - №7. - С. 98-102.

Грищенко Д.В.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ АКТИВНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ

Почнемо з визначення того, як формулюється безробіття економістами, психологами та законодавством. Законодавство України визначає безробітним працездатного громадянина працездатного віку, котрий через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстрований у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, готовий та здатний приступити до неї [1].

Економісти визначають безробіття як соціально-економічне явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП), безробітною є особа, яка хоче і може працювати, але не має робочого місця [2]. Психологи [3;4], розглядаючи явище безробіття, вказують, що це — соціально-економічне явище — не залежне від волі працівника призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися [3].

Активність безробітних на ринку праці – міра самоуправління безробітного населення у трансформації власних зовнішньої та внутрішньої сфер життя у ситуації кризи, яка тягне за собою втрату роботи.

На активність безробітної людини в ситуації втрати роботи впливають зовнішні та внутрішні чинники. До зовнішніх можна віднести: звуження соціального кола контактів, зниження суспільного статусу, втрату фінансового благополуччя тощо; до внутрішніх – зниження ступеня самоповаги, спотворення/деформація набутої системи цінностей, зменшення комунікабельності особистості, підвищення емоційної напруги та апатії, що зростає із строком безробіття, дезорганізації системи саморегуляції поведінки, тенденції до соціальної аутизації особистості безробітного [5].

На прояв складових психологічного стану особи впливає маса показників, з них: криза та стрес, етап розвитку та тривалість безробіття. Ці показники і вся напружена ситуація в цілому, звичайно, мають і свої наслідки: руйнація стабільного психічного самопочуття, невпевненість у собі та власному майбутньому, зниження соціального статусу, посилюється соціальна ізоляція. Також така ситуація може негативно вплинути і на відносини з членами родини безробітного: наприклад, дітей може охопити відчуття самотності, через те, що батьки не приділяють їм увагу (оскільки шукають роботу).

Варто зазначити, що коли людина перебуває у стані безробіття, вона здатна втрачати раніше набуті професійні навички, трудову поведінку, а це в свою чергу створює бар'єри для повернення на ринок праці. Окрім закріплення статусу безробітного і продовження безробіття, це є одним із чинників формування злочинного середовища.

Якщо розглядати найближче оточення людини, то можна виділити вплив чинників на психологічний стан безробітного, котрий здатен впливати на безробіття. Наприклад, місце, де жив та виріс безробітний або клімат у даній місцевості. Відомо, що у країнах з холодним кліматом, де більшу частину часу

переважає хмарна погода – велика кількість самогубств. З іншого боку вплив соціуму населеного пункту на формування або руйнацію моральної стійкості, створення певних стереотипів щодо робочої поведінки. Наприклад, у малих містах відношення людей до кар'єри різниться зі ставленням до роботи жителів мегаполісу.

Деякі дослідники виділяють такі етапи проходження ситуації безробіття(табл.1)[6]:

Таблиця 1

Етапи проходження ситуації безробіття

Етап	Дослідники		
	П.Айзенберг, П.Лазарфельд	Р.Лав'є	Л.Пельцман
1	Початковий шок	Шок, емоційне потрясіння	Стан невизначеності та шок
2	Активний пошук роботи	Несприйняття дійсності, коли безробітний відмовляється вірити те, що з ним трапилось	Суб'єктивне полегшення та конструктивне пристосування до ситуації
3	Песимізм, тривога (якщо етап 2 був не успішним)	Гнів через те, що все так сталося	Зниження спротиву обставинам
4	Адаптація до нового середовища	Депресія, пригнічення, стан близький до повного відчаю; різко знижується вольова регуляція та пошукова активність	Безпомічність, примирення з ситуацією, страх перед зміною ситуації (вихід із зони комфорту)
5	-	Можлива переоцінка цінностей	-

Отже, проаналізувавши різні чинники та підсумувавши фактори, які впливають на безробіття, можна зробити наступні висновки:

Специфічний психологічний стан безробітного формується завдяки деформації певних потреб, дереалізації (втрата відчуття часу та реальності) та звичного порядку дій. Негативні наслідки безробіття на матеріальний та соціальний статус, «я-концепцію», родину, поведінку та фізичну сферу здатні створити певну точку неповернення, після котрої людина у силу психологічних змін, які з нею відбулись, не здатна повертатися до роботи або шукати нову.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803-XII.
2. Мочерний С.В. Основи економічних знань / С.В.Мочерний. — К.: Академія, 2003.— 312 с.
3. Кухар Т.В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості / Т.В.Кухар // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н.Каразіна. — Х., 2007. — № 771. — Вип. 38. — С. 128–132
4. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці: соціологічний аналіз / М.В.Туленков, Г.І.Крутинь // Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. — К., 2004. — 130 с.
5. Корчевна Ольга Володимирівна. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : дис. канд. псих. наук / Корчевна Ольга Володимирівна. — Київ, 2006. — 24 с.
6. Feather N.T. The Psychological Impact of Unemployment / N.T.Feather. — Springer, 1989. — 285 p.

Дергалюк М.О.
к.е.н., ст.викладач
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0002-9244-1625

Скринник К.С.
студентка групи УМ-91, ФММ
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCIDID:0000-0001-7138-4425

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ

Компанії у всьому світі прагнуть автоматизувати рутинні процеси. У наші дні це може бути досягнуто завдяки технології штучного інтелекту, яка дуже активно розвивається кілька останніх років. Ця технологія передбачає підвищення продуктивності та створення нових продуктів та послуг у зовсім різних галузях. Метою цього дослідження є визначення впливу штучного інтелекту на ринок праці.

Існує багато поглядів щодо «автоматизації», але їх можна умовно поділити на дві групи: на тих, хто вважає, що з приходом штучного інтелекту робочих місць майже не залишиться і тих, хто вважає, що мало що зміниться із загальною зайнятістю. Однак, у той самий час як одні роботи зникають, а з'являються нові або просто попередні піддаються значним змінам.

За прогнозами оксфордських вчених Фрея та Осборнадо 2033 року з ймовірністю 99% спеціалісти по телемаркетингу та страхові агенти поступляться своїми місцями програмним роботам, а з 98% ймовірністю – рефері, з 97% - касири, з 96% - шеф-кухарі, з 94% - офіціанти, 91% - екскурсоводи та 89% - пекарі [1].

Вже зараз штучний інтелект замінює роботу журналістів новин та піарників. Наприклад, 30% контенту BloombergNews вже створюється роботом Cyborg. Також він справляється з роботою лікаря, бо алгоритм Watson діагностує рак в 90% випадків, у той час як людина - в 50%. Штучний інтелект Vital у Гонконзі нарівні з 5 членами ради венчурного фонду приймає участь у голосуванні з приводу всіх інвестиційних рішень. Завдяки алгоритму підбору і розстановки гравців бейсбольна команда «Окленд» вистояла перед професіоналами з «Нью Йорк Янкіз» і вперше в Американській вищій лізі одержала 20 перемог поспіль[1].

Проте з'явиться велика кількість нових професій: спеціалісти з емпатії, які будуть навчати чат-ботів як Siri та Alexa реагувати на питання людей із зрозумінням, співчуттям та гумором; спеціалісти з інтерпретації алгоритмів, які будуть знаходити помилки в системі алгоритмів та багато інших.

Дослідження історії технологічних змін демонструють, що в довгостроковій перспективі технології сприяють збільшенню продуктивності населення, зайнятості та економічного багатства, поліпшенню обслуговування клієнтів, проте ці переваги потребують часу.

Технологія штучного інтелекту відіграє важливу роль у наймі та управлінні працівниками: від ретельної перевірки кандидатів до надання допомоги співробітникам у підвищенні їх кваліфікації. Вона може зробити

процес аналізу резюме та оцінки кандидатів простішим, виявивши найпридатніших кандидатів, використовуючи методи машинного навчання, які виходять далеко за рамки простого зіставлення ключових слів. Також штучний інтелект сприяє зростанню професійного розвитку робочої сили завдяки програмам адаптивного навчання, які тестують різні формати та змінюють навчальні курси відповідно до рівня заінтересованості та окремих особливостей співробітників.

Зі слів Дена Шавбела, директора з досліджень в FutureWorkplace: «Кращі таланти не хочуть працювати в компанії, яка не є сучасною і орієнтованою на інновації. Талановитим людям, навіть якщо вони не займаються технічними питаннями, потрібен доступ до передових інструментів»[2].

І навіть якщо більшість фірм ще знаходиться на початковому етапі знайомства с штучним інтелектом, ще більше фірм збираються активно використовувати цю технологію в найближчі кілька років. За дослідженнями Protivity і ESIThoughtLab наразі тільки близько 4% компаній бачить сенс у використанні штучного інтелекту для управління кадрами. Проте цей процент збільшиться до 30% лише за два роки [2].

Однак, хоча такі технології – це потужний інструмент для покращення багатьох аспектів робочої діяльності, вони не всюди зможуть замінити людину.

Штучний інтелект допомагає обробляти величезну кількість інформації, швидко справляється з рутинними завданнями, залишаючи людям вільний час для більш складних процесів, які потребують емоційного інтелекту, креативності та творчих здібностей, а також здатності діяти у надзвичайних ситуаціях. Тобто в технологіях нема нічого загрозливого, штучний інтелект – це як партнер, якому можна делегувати трудомісткі задачі та підвищувати свою ефективність.

Отже, в результаті даного дослідження ми розглянули як розвиток технологій, зокрема штучного інтелекту, вплине на ситуацію, що склалася на ринку праці, зробили висновок, що технології створені, щоб спрощувати нашу роботу, та переконалися, що для людей завжди знайдеться робота. Напрями подальших досліджень полягають у більш конкретному розгляді професій майбутнього та можливих загроз штучного інтелекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Год 2033: Искусственный интеллект и мёртвые профессии. Vc.ru: веб-сайт. URL:<https://vc.ru/future/78287-god-2033-iskusstvennyy-intellekt-i-mertvye-professii> (дата звернення:06.08.2019)
2. What's the Future Impact of AI Technology on the Workplace? Robert Half: веб-сайт. URL: <https://www.roberthalf.com/blog/the-future-of-work/whats-the-future-impact-of-ai-technology-on-the-workplace> (дата звернення:18.02.2020)
3. «Штучний інтелект» змінить ринок праці. M.day.kyiv.ua: веб-сайт. URL:<https://m.day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/shtuchnyy-intelekt-zminyt-rynok-praci> (дата звернення:04.07.2018)

Дзюра О. Ю.
студентка гр. БМ-62
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ Й САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ НА МАКРОРІВНІ

Сучасні загрози економічному зростанню України ставлять нові завдання перед формування структури національної економіки. Без регулювання ринку праці неможливе повноцінне економічне зростання України. Основним недоліком реформування ринку праці в Україні є те, що вони зосереджують зусилля переважно на регулюванні масштабів офіційного безробіття за рахунок сприяння малоефективній зайнятості. Але слід відмітити, що на сьогодні ще досі не створений оптимальний механізм державного регулювання ринку праці на макрорівні[1].

Аналізу проблем узгодження взаємодії ринкових і державних регуляторів на ринку праці присвячено відомі теоретичні дослідження, фундаторами яких є: А.Сміт, Д.Рікардо, А.Пігу, К.Менгер, Ф.Візер, Ж.Б. Сей.

Для початку слід розглянути механізми саморегулювання ринку праці на макрорівні.

Класична модель обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання за рахунок конкуренції. Ця концепція говорить, що коли пропозиція праці перевищує попит на неї, то відбувається загострення конкуренції з боку безробітних. У роботодавців є вибір працівників і вони можуть найняти їх за низькою ставкою зарплати. Коли попит на працю перевищує пропозицію, то посилюється конкуренція між роботодавцями. Тоді право вибору переходить до працівників.

Неокласична модель доводить, що ринок праці діє на основі цінової рівноваги і регулятором ринку є ціна робочої сили. Зарплата регулює попит і пропозицію на працю. Коли попит вищий, ніж пропозиція, то працівники пропонують свої послуги за все більшими ставками зарплати і навпаки. Таким чином регулюється ринок праці.

Монетаристська модель спирається на положення класичної економічної теорії і доводить, що досягнення макроекономічної стабільності можливе лише за наявності вільних ринків без втручання держави, монополій або профспілок. Одне з центральних положень цієї теорії – це обов'язкова наявність «природного безробіття». На думку монетаристів, «вакантні» місця на ринку праці з'являються тільки тоді, коли є зміна у структурі попиту або пропозиції. Окрім всього, монетаристи виступали з критикою соціальної підтримки, говорячи, що через неї лише нарощується рівень безробітних. Також вони вважала, що профспілки тільки заважають ринковому саморегулюванню. Так робітники вимагають вищої зарплати і роботодавці змушені її їм виплачувати, скорочуючи видатки на інвестиції.

Інституціоналістська концепція пояснює характер ринку особливістю динаміки окремих галузей. Інституціоналісти роблять акцент не на макроекономічному аналізі, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей на ринку праці.

Марксисти вважають, що основним регулятором ринку є сама робоча сила.

Кейнсіанська теорія говорить, що фактором регулювання ринку виступає мультиплікатор. Виходячи з цього підходу, обґрунтовувалось, що початкове збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість певної кількості працівників [2].

Регулювання державами ринку праці обумовлено необхідністю впровадження законодавчої бази і створення законодавчих структур, які б контролювали ці процеси. Політика регулювання ринку праці перш за все сформована для повернення висококваліфікованих кадрів з-за кордону і залучення іноземних спеціалістів високих кваліфікацій з відповідними заохоченнями. Розвинені держави з метою зменшення кількості мігрантів встановлюють бар'єри та впроваджують квотування. Для захисту інтересів працівників, що є громадянами держави, створюються кращі умови праці та вища заробітна плата.

Основна мета регулювання ринку праці в Україні – підвищення рівня і якості життя усіх верств населення через стимулювання максимальної самозабезпеченості населення. Якщо ж деяка частина населення все ж є незахищеною – держава має подбати про їх соціальний захист. Така терція притаманна перш за все для високорозвинених країн. Методи досягнення таких цілей є різними для країн, що розвиваються та держав з високим розвитком економіки, адже маючи в декілька разів більший ВВП, ніж країни, що розвиваються, індустриально розвинені держави можуть витратити до 30% ВВП на соціальне забезпечення населення. Тому існує різниця між соціальними стандартами на Заході та в Україні. Для реалізації світових стандартів регулювання ринку праці потрібно працювати на покращення соціально-економічних показників, перш за все ВВП на душу населення [3].

Важливим напрямком вирішення проблем ринку праці та зайнятості є політика держави у сфері економіки. Країна повинна брати в свої руки проблемні та стратегічно важливі галузі господарства і підприємства. Державна підтримка Україною важливих об'єктів дозволить забезпечити тисячі робочих місць для населення і підвищити зайнятість. Отже, можна виділити такі шляхи державного регулювання ринку праці на макрорівні:

- Нарощування людського капіталу високої конкурентоспроможності.
- Залучення іноземних спеціалістів високої кваліфікації.
- Удосконалення законодавчої бази і організаційної діяльності.
- Зміна структури зайнятих на користь висококваліфікованих працівників.
- Захист національних ринків праці шляхом призупинення нелегальної міграції.
- Створення пріоритетних умов праці та її оплати при наймі громадян держави.

Основними напрямками вдосконалення механізмів державного регулювання: створення правових та економічних основ; впровадження науково містких технологій; формування конкурентоздатного людського капіталу; удосконалення законодавчої бази для захисту прав громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ринок праці та безробіття як відображення соціально-економічної ситуації. Т.А. Чупілко. Електронний журнал «Ефективна економіка». Електронний ресурс: <http://www.economy.nayka.com.ua> [дата звернення: 15.04.2020].
2. О.В. Волкова. Ринок праці. Електронний ресурс: <https://pidruchniki.com> [дата звернення: 15.04.2020].
3. Державна служба статистики України. Офіційне-інтернет представництво. <http://www.ukrstat.gov.ua/> [дата звернення: 15.04.2020].

Дужак В. В.
*студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

ОСНОВНІ КОНВЕНЦІЇ МОП ПО РЕГУЛЮВАННЮ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці – надзвичайно важливий і найбільш складний елемент сучасної ринкової економіки. Через його механізм встановлюється рівень оплати та рівень зайнятості. Існує низка процесів, які відбуваються на ринку праці. Такі питання, як зайнятість населення, безробіття, державна політика зайнятості, соціальні гарантії та компенсації будуть актуальні завжди. Розрізняють типи, форми, види, рівні, а також сегменти ринку праці [1. с. 3].

Він є основним елементом економіки будь-якої країни, тому не дивно, що його регулюванням займається, як і кожна окрема держава так і людство загалом. Ще в 1919 році, у Парижі була створена Міжнародна організація праці. Вона діяла як автономна частини Ліги Націй і її головним завданням було покращення умов праці, забезпечення стабільного соціального та економічного розвитку у всьому світі, а також підвищення рівня життя. Вона має унікальну структуру: підприємці, політики та звичайні робітники мають рівні права впливу на діяльність. Щорічно, з часів створення, представники від кожної країни-учасниці збираються на конференцію. Їх головне завдання – це прийняття нових трудових стандартів і норм, які носять назву конвенції, або рекомендації. З 1919 року було прийнято 189 конвенцій, але лише деякі з них здійснили відчутний вплив на світову ситуацію на ринку праці.

Відразу перша конвенція була великою перемогою для робітників, адже було законодавчо встановлено восьмигодинний робочий день. Схожа по суті конвенція була прийнята у 1935 році. У ній було сказано, що встановлення сорока годинного робочого тижня ніяк не вплине на заробітну плату. Якщо працівник відпрацював більше встановленої норми, то ці години оплачуються понаднормово, але це допускається в окремих випадках. Конвенція №2, яка також була прийнята у 1919 році, зобов'язувала створити систему бюро зайнятості, які будуть надавати безкоштовні послуги, та діяти під керівництвом держави [2. с. 204-209].

1948, 87-ма конвенція про свободу асоціації та захист прав на організацію. У ній було встановлено право всіх підприємців і працівників вступати й створювати організацію за своєю волею, без попереднього дозволу. Також встановлювала цілий ряд свобод діяльності асоціацій, без впливу органів державної влади чи керівників підприємства. Конвенція № 88 « Про організацію служби зайнятості». У документі зазначалося, що держава має створити та матеріально забезпечувати спеціальну, безкоштовну службу зайнятості, яка буде організовувати діяльність ринку праці для досягнення максимального рівня зайнятості, та розвитку продуктивних сил. Служба зайнятості повинна мати мережу регіональних представництв і консультативні комітети, завдяки яким працівники та підприємці будуть залучатися до співробітництва. Увесь персонал цієї організації вважається державними службовцями, а уся діяльність забезпечується владою.

Наступного року прийнята, конвенція № 98 про права на організацію та на ведення колективних переговорів. Вона передбачала правовий захист від анти профспілкової дискримінації, захист організацій підприємців і працівників

від взаємного впливу і встановлювала міри по сприянню колективним перемовинам [3, с. 34-127].

У 1958 році була прийнята одна з основних конвенцій у питанні дискримінації. За шість років до цього, МОП конвенцією №100 встановила однакову заробітну плату для жінок і чоловіків за рівноцінну працю. А у сто одинадцятій конвенції закликали до проведення активної національної політики, яка буде направлена на усунення дискримінації під час професійної підготовки робітника, його найму та умов праці незалежно від статі кольору шкіри, раси, політичних поглядів, приналежності до певної релігії, нації чи соціального стану. Вона гарантувала рівність можливостей і ставлення до робітника.

Конвенція 138 встановила мінімальний вік для прийому на роботу. Визначила своєю ціллю викорінення дитячої праці. Мінімальний вік, з якого людина мала можливість влаштуватись на роботу не повинен бути нижчим ніж вік, коли закінчується обов'язкова освіта [4, с. 34-127].

В питанні регулювання заробітної плати найважливішими конвенціями є №95 – про охорону ЗП і № 131 – про мінімальну ЗП. При визначенні мінімальної необхідно враховувати середній рівень заробітної плати по країні, соціальну допомог, загальний рівень життя і різний стан соціальних груп. Також не варто забувати про потребу в економічному розвитку і підтримці високого рівня зайнятості. Конвенція передбачала необхідність спеціальної процедури, яка б контролювала стан оплати праці і не допускала зниження мінімальної заробітної плати при будь-яких умовах [5].

Конвенції Міжнародної організації праці ось уже сто років слугують орієнтиром трудової та соціальної політики більшості країн світу. Не є виключенням і Україна. Ми ратифікували велику кількість актів і конвенцій, навіть зараз деякі з них на черзі прийняття. Аналогічні норми, які прийняті МОП передбачені різними статтями Кодексу законів про працю України. Але є багато не вирішених і досить складних питань. Наприклад, конвенція про мінімальну заробітну плату не ратифікована Україною. Це призводить до її встановлення без врахування міжнародних стандартів. Як наслідок мінімальний рівень зарплати в Україні суттєво нижчий ніж у Європі та за рекомендаціями МОП (стосовно середньої зарплати).

Нашій державі необхідно звернути більше уваги на ратифікацію нових і забезпечення уже чинних конвенцій, адже вони забезпечать максимальний розвиток вітчизняного ринку праці, покращать умови і дозволять підвищити рівень життя в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Костюк Л. Д. Рынок труда: учебное пособие. Москва: МГУПС, 2013. 161 с.
2. Древаль, Ю. Д. Особливості створення та початку діяльності Міжнародної організації праці (до століття проведення першої сесії Міжнародної конференції праці) / Ю. Д. Древаль, Л. М. Лінецький // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. / Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – Харків, 2017. – Вип. 4. – С. 204–209.
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. 1887 с.
4. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост. З. С. Богатыренко. – М. : Дело и сервис, 2007. – 751 с.
5. Конвенция 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm

Єрофєєв А. С.
студент групи PI-81мп, РТФ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Артеменко Л.П.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ТРЕНДИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС

Майбутнє будь-якої країни – це молодь, яка визначає політичні, соціальні, технічні та економічні напрямки розвитку країни. Нестабільність призводить до зміни на ринку праці, що збільшує рівень безробіття. Активною групою населення є молоді люди, оскільки мають невеликий життєвий досвід та кваліфікаційні знання. Відсутність роботи впливає на демографічну ситуацію країни, розумову діяльність молоді, її матеріальне забезпечення та визначає соціальний, психологічний, моральний стан. У молодій людині змінюється ставлення до здобуття освіти. В країні зростає злочинність, рівень алкоголізму та наркоманії серед молоді та збільшується кількість дітей, які залишилися без батьківського піклування. Молода людина шукає роботу поза межами рідної країни.

Вирішення питання безробіття молоді є дуже актуальним не лише для України, але і для Європейського союзу. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді належать громадяни у віці від 14 до 35 років [1], проте згідно з нормативно-правовими актами ЄС до цієї категорії належить населення у віці від 15 до 29 років. В Україні показники молодіжного безробіття утримуються на високому рівні. За даними Державної служби статистики у I кварталі 2017 р. рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 67% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (55,2%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 28,2% [2].

Можна виділити наступні основні причини безробіття молоді в Україні:

світова фінансово-економічна криза, яка розпочалася в 2008 році негативно вплинула на ринок праці в Україні. В цей час відбулося скорочення числа працівників, зростання мобільності робочої сили, збільшення числа зайнятих у тіньовому секторі;

недосконалість програм розвитку молоді, відсутність попиту на деякі спеціальності, різниця між вимогами роботодавців та рівнем підготовки випускників ЗВО, низький рівень взаємодії між університетами та роботодавцями, застарілі навчальні програми;

низькі заробітні плати на початку професійної кар'єри молоді людини, відсутність перспектив розвитку, додаткові витрати роботодавців на навчання молодих кадрів;

трудова міграція. За даними Держстату, тобто тільки офіційно, за два роки з України виїхало понад 1,3 мільйона працівників [3]. Молодь виїжджає за кордон не тільки в пошуках роботи, але й для здобуття освіти. В подальшому багато з них не повертається в Україну, а залишається за її межами;

високий рівень корупції під час конкурсних відборів та розподілу державного замовлення між ЗВО;

зниження робочих місць, у зв'язку з тимчасовою окупацією територій на сході країни.

Дані фактори стримують економічний розвиток України та свідчать про недостатню підтримку молоді з боку держави, роботодавців, закладів вищої освіти, а також про необхідність молоді самостійно вдосконалювати свої професійні навички та вміння. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), у світі нараховується приблизно 74,5 млн. безробітних віком 15–24 років, а показник глобального безробіття молоді досягнув 13,1% (11,9% в 2009 р.), що майже втричі вище від рівня безробіття серед дорослих [4]. За оцінками Світового банку, світовий рівень безробіття серед молоді збільшився з 12,9% у 2015 р. до 13,6% у 2016 р. і не зменшиться в 2017 р. [4]. У світі понад 71 млн. молодих людей були безробітними у 2016 р., а в 2017 р. – 7,9 млн. осіб [4]. В деяких країнах ЄС спостерігаються дуже високі показники порівняно з Україною. Як видно з рис. 1 за рівнем молодіжного безробіття у 2016 р. більше значення з Україною за методологією МОП спостерігається лише в Ірландії, Іспанії, Італії та Хорватії [5]. Найнижчий показник молодіжного безробіття мають країни: Велика Британія, Австрія, Нідерланди та Люксембург.

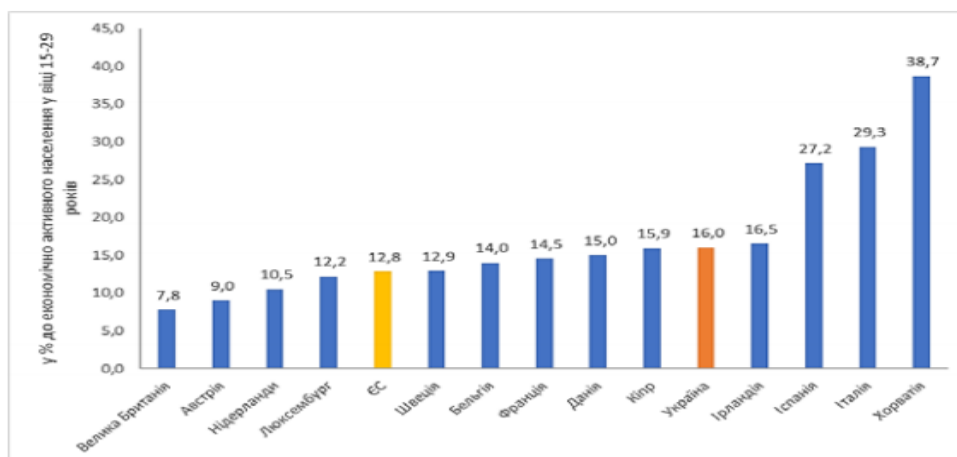


Рис. 1 Рівень безробіття молоді за МОП в Україні та країнах ЄС за 2016 р. [5]

Основними причинами молодіжного безробіття країн ЄС є: економічні кризи, трудова міграція, відсутність практичних навичок та досвіду, відсутність інформування про працевлаштування після закінчення університету, великі витрати на освіту. Упродовж багатьох років у країнах ЄС активно обговорюються питання щодо проблем молодіжного безробіття та шляхів його подолання. У 1997 р. в країнах ЄС формулюється стратегія боротьби з молодіжним безробіттям, яка у 2010 р. схвалена програмою «Молодь в русі», а з 2013 р. схвалена програма «Молодь в дії». Велика кількість ініціатив та проектів з подолання молодіжного безробіття реалізуються у рамках стратегії «Європа 2020», яка схвалена у 2010 р. Вона містить план з розвитку нових можливостей та збільшення кількості робочих місць. Дана стратегія забезпечить подолання молодіжного безробіття.

З метою допомоги молоді знаходити відкриті вакансії у країнах Європейського Союзу Єврокомісією розроблений спеціальний сервіс «Eures» (європейський портал професійної мобільності мережі з укомплектування). Програма «Твоя перша EURES робота» надає доступ до 1,4 млн. вакансій; на

порталі проекту зареєстровано понад 31 тис. потенційних роботодавців [6]. У 2012 р. розроблений пакет проектів «Youth Employment Package», в рамках якого функціонує ініціатива «The Youth Guarantee». Основна ціль даного пакету проектів допомагати молоді віком до 25 років, впродовж чотирьох місяців після закінчення університету. Також, якщо молода людина має статус безробітного, то в рамках пакету проектів надійде пропозиція роботи або продовження навчання незалежно від того чи зареєстрована вона на біржі праці чи ні. З метою подолання молодіжного, міжнародного безробіття, перекваліфікації молоді та на фінансування різних програм стажувань, тренінгів, лекцій та курсів в Європейському союзі планується виділення коштів у розмірі 5 млрд. євро. Проте дана сума незначна для вирішення питання в повному обсязі.

Вибір Україною європейського вектору розвитку та укладання Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої [7] потребує нагальних змін у політиці на вітчизняному ринку праці. Україна повинна врахувати європейський досвід при формуванні молодіжної політики, боротьбі з корупцією, освітньої політики. Проте багато актуальних завдань та програм вже здійснюється в нашій державі. З метою подолання молодіжного безробіття необхідно розробити довготривалу стратегію, деталізувати її положення. Дана стратегія повинна включати заходи, щодо підтримки, як молоді так і роботодавців. Розробити механізм фінансової підтримки роботодавців, які беруть участь у реалізації програми з надання першого робочого місця випускникам ЗВО, ПТНЗ. З метою створення нових робочих місць, збереження уже існуючих робочих місць, їх раціоналізацію розробити механізм надання дотацій та пільг підприємствам. Розвивати інноваційний підхід. А саме сприяти організації молоддю власного бізнесу, реалізації власних стартапів. Саме ефективне вирішення проблеми молодіжного безробіття сприятиме розвитку економіки любої країни, як стабільної розвиненої, квітучої держави.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. Сайт Верховної Ради України URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
2. Дубич К.В. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/72/files/8da2d225-b4b6-438e-b491-46e9faa06bb3.pdf>
3. Трудова міграція: за яких умов українці перестануть тікати з країни [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://24tv.ua/ru/j_ekonomika_budushhego_tag5977
4. Аналітична записка I квартал 2017р. «Молодь на ринку праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805
5. Пономаренко І.В. Аналіз молодіжного ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/136.pdf>
6. Стадник М.М. Актуальні питання молодіжної політики країн ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2015/10/blog-post_20.html?m=1
7. Угода про Асоціацію між Україною з однієї сторони та Європейським Союзом і його державами-членами з іншої сторони [Електронний ресурс] // Верховна Рада України — офіц. веб-сайт. — 2014. — Режим доступу: [http:// comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219](http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219)

Калюк І. В.
*студентка гр.УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

Удовицька Є. А.
*к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0002-6813-2232*

ПОТРЕБА В ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНЦІЯХ НА РИНКУ ПРАЦІ

В умовах сучасного розвитку всіх сфер людського життя ринок праці стрімко змінюється. Його структурні зрушення та видозміни обумовлені трансформаційними процесами в рамках світової економіки, інноваціями суспільства, науково-технічним прогресом. Попитом все більше користуються нові інтернет-професії, а до давно існуючих підвищуються вимоги. Основними такими вимогами і стали цифрові компетенції.

Цифрова компетентність – це глибоке системне поняття, котре охоплює не лише цифрові навички, а цілий набір навичок, знань та поглядів щодо природи та ролі інформаційних технологій, а також можливостей, які вони пропонують у повсякденному контексті. Вона також включає в себе навички критичного і рефлексивного ставлення до наявної інформації та відповідального її використання [1, с. 4].

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСД) розрізняє чотири типи необхідних на робочому місці навичок, пов'язаних із цифровими компетенціями:

- загальні цифрові навички (пов'язані з використанням цифрових технологій у професійних цілях); [2, с. 6]
- навички спеціалістів у галузі цифрових технологій (навички, необхідні для виробництва продуктів інформаційних технологій та надання таких послуг як програмування, створення веб-сторінок, розробка програм, управління мережами); [2, с. 7]
- додаткові цифрові навички (вміння обробляти складну інформацію, спілкуватися з колегами та клієнтами, вирішувати проблеми, планувати та ставити задачі); [2, с. 9]
- фундаментальні навички (досягнення необхідного рівня цифрової грамотності, емоційні та соціальні дані, які дозволяють розвивати всі вищеперераховані навички) [2, с. 11].

У ХХІ столітті в усьому світі рушійною силою економіки став людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей.

У зв'язку із стрімким впровадженням цифрових технологій формування цифрових навичок набуває особливого значення. Цифровізація та багатоформність на сьогодні є головними трендами на загальному ринку праці України. Уміння використовувати цифрові технології в роботі поступово стає необхідним для більшості спеціалізацій та професій, тобто наскрізним або багатоплатформним. Завдяки використанню он-лайн та інших технологій громадяни можуть більш ефективно набувати знань, вмінь та навичок у багатьох інших сферах.

Кількість робочих місць в Україні, що потребують від працівників принаймні базового розуміння інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, стрімко збільшується, а вміння користуватися технологіями стає основною вимогою до персоналу. Створення та виконання національної програми навчання загальним і професійним цифровим компетенціям та знанням є пріоритетним завданням на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки. Також одним з важливих завдань є оновлення державного класифікатора професій, тобто розроблення та затвердження переліку цифрових професій на основі вимог ринку праці, цифрових трендів тощо, з подальшим розробленням відповідної програми їх запровадження у профільних навчальних закладах [3].

Для проведення аналізу розвитку інформаційного суспільства використовуються міжнародні індекси, які відображають стан розвитку інформаційного суспільства. Показники України:

- 52.00 бали зі 100 можливих за відкритістю та оцифрованістю інформації у сфері підприємництва та бізнесу за оцінкою Open Data Barometr станом на 2017 рік [4].
- Networked Readiness Index (Індекс мережевої готовності, який визначає рівень розвитку інформаційно-комунікаційних технологій) – 64 місце із 139 країн станом на 2016 рік [5].
- Global Innovation Index – 47 місце із 129 країн, із рейтингом 37.40 станом на 2019 рік [6].
- ICT Development Index (індекс, який є сукупністю показників, що стосуються доступу до інформаційно-комунікаційних технологій, їх використання та практичних знань населенням) – 79 місце із 176 країн світу станом на 2017 рік [7].

Ця інформація відображає перехідний стан української економіки до діджиталізації. Українській спільноті слід бути готовими до змін, знаходити нові методи роботи та адаптувати старі до використання цифрових технологій. Дослідження компанії Deloitte чітко показують, що одним із нових правил цифрової ери є розширення розуміння робочої сили; необхідно думати про робочі місця в контексті завдань, які можуть бути автоматизованими [8, с. 6].

Питання цифрової компетентності персоналу сьогодні є актуальним для всіх країн світу. На європейському ринку праці тенденція до зростання попиту на працівників із вищими цифровими компетенціями почала проявлятися ще з 2012 року. У вересні 2019 року компанія Burning Glass Technologies провела серію досліджень для «CapitalOne» щодо цифрових навичок, які вимагають роботодавці від працівників, і дійшла таких висновків:

- Більше 8 з 10 робочих місць середньої кваліфікації (82%) потребують цифрових навичок, що на 4% більше, ніж 2014 року. Ці робочі навички потрібні для покращення комунікації з клієнтами та оперативної сторони всіх підприємств.
- Робота з використанням цифрових навичок середньої кваліфікації оплачується вище, ніж робота без використання цифрових навичок середньої кваліфікації: Загалом, професії середньої кваліфікації, які вимагають цифрових навичок, оплачуються в середньому 20 доларами на годину; а ті, хто має вдосконалені цифрові навички, такі як ІТ-мережа або CRM-програмне забезпечення, можуть отримувати зарплатню на рівні понад 28 доларів на годину.

- Цифрові робочі місця середньої кваліфікації складають приблизно 38% від загальної кількості оголошень, але деякі ринки надають більше можливостей, ніж інші. Вивчаючи ТОП-10 мегаполісів, дослідження виявили, що деякі регіони мають більшу частку цих робочих місць, ніж інші, коливаючись від 33% у Сан-Франциско та Вашингтоні до 42% у Х'юстоні.

- Можливості середньої кваліфікації, які не мають цифрових значень, в основному обмежуються роботами з транспортування, будівництва та монтажу / ремонту. А отже, цифрові навички та цифрова грамотність стали мінімальним стандартом для роботи середньої кваліфікації в більшості інших секторів [9].

Підсумками даного дослідження стала ілюстрація потреби в цифрових компетенціях на ринку праці в Україні, необхідності йти в ногу з сучасними інноваційними процесами. Кожній людині сьогодні слід приділити особливу увагу розвитку власного інтелектуального капіталу. Перспективою подальших досліджень є аналіз інструментів впливу на сучасні тенденції ринку праці в світі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Monika Kiss. Digital skills in the EU labour market/ Monika Kiss // European Parliamentary Research Service. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf) [дата звернення: 25.03.2020].
2. Skills for a digital world // oecd digital economy papers No. 250. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expire_s=1584891763&id=id&accname=guest&checksum=CEBF8BB87EAAB79D0793BE44556ADD20. [дата звернення: 24.03.2020]
3. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80> [дата звернення: 24.03.2020]
4. Open Data Barometr // World Wild Web Foundation. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://opendatabarometer.org/country-detail/?_year=2017&indicator=ODB&detail=UKR. [дата звернення: 25.03.2020]
5. Networked Readiness Index // World Economic Forum. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/>.
6. Rankings // Global Innovation Index. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>. [дата звернення: 23.03.2020]
7. ICT Development Index [Електронний ресурс] // ITUdata. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2017/index.html>. [дата звернення: 23.03.2020]
8. Розділ десятий зі звіту Global Human Capital Trends 2017 // Deloitte-Global-Human-Capital-Trends. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2017-10.pdf>. [дата звернення: 24.03.2020]
9. Digital Skills Gap // Burning Glass Technologies. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.burning-glass.com/research-project/digital-skills-gap/>. [дата звернення: 25.03.2020]

Кардаш Є. В.
*студент групи УП -81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський Політехнічний Інститут імені Ігоря Сікорського»*

РИНОК ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Питання українського ринку праці є актуальним, оскільки рівень безробіття в державі критично високий. Ринковий механізм є ключовою ланкою в державній економіці, регулювання якого направлено на запобігання дестабілізації між попитом та пропозицією на ринку праці.

Україна займає друге місце серед найбільших країн Європи, отже регіональна частка ринку праці відіграє дуже важливу роль. Насамперед, цей фактор економіки повинен бути добре відрегульованим, завдяки правильному та доцільному розміщенні продуктивних сил, факторів виробництва.[1]

Кількість загальної чисельності населення неперервно падає, як зазначає Міністерство фінансів України у 2000 році населення України було 48923,2 тисяч осіб, що на 6 мільйонів менше ніж населення у 2019 році. Насамперед пояснюється збільшенням смертності, війни на Донбасі та тим, що велика кількість працездатного населення віком від 16-24 років виїжджають у Європу або Америку за кращим життям. Економічно активного населення скоротилося на 7% (4 мільйони осіб), а рівень безробіття зменшився на 4%, зареєстрованих безробітних, відносно 2009 року було 1126 тисяч осіб, коли на 2019 рік їх стало майже в чотири рази менше – 342 тисячі осіб.[2]

У 2015 році ринок праці України помітно стабілізувався, відносно аналізу Державної служби статистики. З 2016-2018 рік ситуація на вітчизняному ринку змінилася досить поверхнево. Рівень зайнятості підвищився в порівнянні з 2016 роком, але дуже повільно. У 2016 році економічно зайняте населення становило 16,27 мільйонів осіб, що становило 56,7%, коли у 2019 році, у першому півріччі воно становить 16,56 мільйонів осіб, що становить 58,3%. Взагалі, відповідно статистиці на січень-березень 2019 року в Україні, робоча сила у містах займає понад 39,7%, а це близько 12 мільйонів осіб, коли зайняті особи в сільській місцевості займають лише – 18,6%, приблизно 4 мільйонів. Найбільша зайнятість робочої сили спостерігається у столиці (м. Київ) – 65,2%, друге місце займає Харківська та Київська область, у обох по 61%, потім йде Дніпровська – 59,5%. А найнижчий рівень на січень-березень 2019 року зазначається у Хмельницькій – 48,7%, Волинській – 49,9% та Тернопільській області – 50,8%.[3]

Рівень зайнятості населення віком від 15-70 років за регіонами стосовно 2017 року за аналітичною статистикою Державна служба статистики, Вінницька – 55,3%, Волинська – 48,8%, Дніпровська – 58%, Донецька – 49%, Житомирська – 56,4%, Закарпатська – 53,8%, Запорізька – 55,2%, Івано-Франківська – 55%, Київська – 58%, Кіровоградська – 53,3%, Луганська – 54,7%, Львівська – 56,2%, Миколаївська – 56,8%, Одеська – 56,1%, Полтавська – 54%, Рівненська – 55,1%, Сумська – 57,4%, Тернопільська – 51%, Харківська – 60,6%, Херсонська – 56,2%, Хмельницька – 50%, Черкаська – 56,7%, Чернівецька – 56,6%, Чернігівська – 56,1%, м. Київ – 62%.[4]

Донбас – це великий район і значна ланка економіки України, через свої природні запаси та промисловість. Відповідно до Державної служби статистики, у 2014 році зайняте населення у сфері промисловості сягало 3 мільйонів осіб, коли на 2019 рік численність скоротилася на 2,2 мільйони.[4] На це впливають

багато факторів економіки, але анексія Донецького та Луганського регіону – найголовніша. Число зайнятих працездатних осіб у оптовій та роздрібній торгівлі збільшилось на 7%, коли будівництво зменшилось на 4% стосовно 2014 року, по такому ж принципу пішло і сільське, лісове та рибне господарство, там зменшилось на 9%.[6]

Також однією з проблем ринку праці є середня тривалість життя населення, в Україні для чоловіків – 62,7, коли для жінок – 74,8. Для прикладу у Польщі, статистика значно краща. Для чоловіків – 74,5, для жінок – 80, а рекордсмен серед цього фактора є Швеція, там для чоловіків – 79, для жінок – 83. Наочно цифри досить сильно відрізняються, але, що стосовно віку виходу на пенсію, статистика майже однакова.

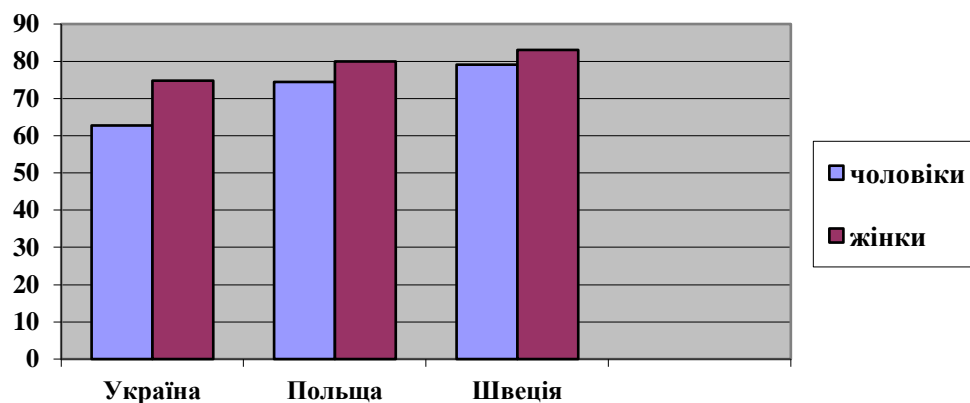


Рис. 1. Середня тривалість життя [5]

Отже, проблематика ринку праці та рівня безробіття в Україні є дуже актуальним в наш час. Дуже багато соціальних та економічних факторів впливають на рушійну силу безробіття. Загалом, тенденція покращується і для впевненого результату потрібні рішучі дії не лише в підприємницькому секторі, а й на законодавчому рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/>
2. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні/ С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі. 2017. № 21. С. 56–69.
3. Швидка Г.Ю. Регіональні особливості ринку праці України/ Г. Ю. Швидка // Проблеми ринку праці. – 2010 – № 1. – С. 160-167.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 54 с.

Коваленко А. О.
Студентка групи БМ-62
Факультет біомедичної інженерії
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Удовицька Є. А.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0002-6813-2232

АНАЛІЗ СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

На сьогодні ринок праці є дуже складним та динамічним елементом ринкової економічної системи країни. Регулюючи процеси формування попиту та пропозиції на робочу силу, ринок праці впливає на зайнятість та безробіття населення країни.

Згідно Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно[1].

Сучасна економічна наука довела, що на стан зайнятості в країні мають безпосередній вплив процентні ставки по кредитах та депозитах, структура державного бюджету та державних витрат, інвестиції суб'єктів підприємництва, співвідношення нагромадження та споживання в домогосподарствах, оподаткування тощо.

Для аналізу стану зайнятості населення в Україні необхідно розглянути цей показник у динаміці за 2005-2019 роки (таблиця 1)[2].

Таблиця 1

Зайнятість населення

	Всього насе-лення	Економічно активне населення	Зайняте насе-лення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстрованих безробітних
2005	46929,5	20481,7	18886,5	1595,2	7,8%	891,9
2006	46646,0	20545,9	19032,2	1513,7	7,4%	784,5
2007	46372,7	20606,2	19189,5	1416,7	6,9%	673,1
2008	46143,7	20675,7	19251,7	1424,0	6,9%	596,0
2009	45962,9	20321,6	18365,0	1956,6	9,6%	693,1
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,8%	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,6%	505,3
2012	45553,0	20393,5	18736,9	1656,6	8,1%	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,7%	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7%	458,6
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5%	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7%	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9%	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1%	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6%	338,2

З наведених даних можна зробити висновок, що з 2005го року йде тенденція на зниження зайнятого населення, за останні 5 років кількість зайнятого населення у віці від 17 до 70 років коливалась в межах 17 мільйонів осіб.

Станом на 2019 рік рівень безробіття становить 8,6%, що є значно менше, ніж показники минулих років. Найбільший рівень безробіття за останні 19 років спостерігався в 2000му році (12,4 %). Головними причинами спаду зайнятості та підвищення безробіття в нашій країні є насамперед погіршення політичної ситуації, часткова окупація Донецької та Луганської областей, анексія Криму.[2]

Слід зазначити, що у 2018р., порівняно з 2017р., у складі безробітних за причинами незайнятості відбулося збільшення питомої ваги осіб, звільнених за власним бажанням, за угодою сторін, звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму, з військової строкової служби та інших. Водночас спостерігалось зменшення частки безробітних вивільнених з економічних причин; не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів; звільнених за станом здоров'я, через оформлення пенсії; тих, що мали сезонний характер роботи, та не зайнятих через виконання домашніх (сімейних) обов'язків.[3]

Дуже цікавим показником, на нашу думку, є розподіл зайнятих за освітою. У 2018р. дві третини неформально зайнятого населення мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту (66,8%), у той час як серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (61,0%). В країнах з подібною економікою набагато більше людей з вищою освітою мають роботу. [2]

Слід звернути увагу на те, що в Україні, в порівнянні з іншими країнами світу, спостерігається найбільша різниця між офіційними даними та даними обстеження. Через політику уряду, яка заважає реструктуризації економіки та вивільненню робочої сили, з'являються неточності в об'єктивній оцінці стану зайнятості населення. До прикладу великий розмір вихідної допомоги, яку має сплатити той, хто надав робоче місце, при вивільненні. В таких умовах роботодавці не мають реальної можливості для звільнень. Тому вони вдаються до інших заходів: неоплачувані відпустки, не виплата зарплати, праця в режимі неповного робочого дня чи тижня. Це є фактично прихованим безробіттям. Таке безробіття не враховується в державному центрі зайнятості, але може бути враховане при опитуваннях робочої сили.

Таким чином, для покращення стану зайнятості населення, урядові та регіональні програми повинні передбачати більш активні заходи щодо якісного розвитку робочої сили та реформування ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про зайнятість населення»Режим доступу до ресурсу:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>[дата звернення: 25.03.2020].
2. Державна служба статистики України. Офіційне-інтернет представництво. Режим доступу до ресурсу:<http://www.ukrstat.gov.ua/>[дата звернення: 16.04.2020].
3. Економічна активність населення України 2018.Статистичний збірник. Державна служба статистики. Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>[дата звернення: 16.04.2020].
4. Ринок праці та безробіття як відображення соціально-економічної ситуації. Т.А. Чупілко. Електронний журнал «Ефективна економіка». [дата звернення: 25.03.2020].: <http://www.economy.nayka.com.ua> [дата звернення: 16.04.2020].

БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ УКРАЇНИ. ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Проблема безробіття була завжди актуальною не лише в Україні, а й в усьому світі. Безробіття призводить до зростання злочинності, кількості хворих, адже знижується якість життя населення. Якщо аналізувати з економічної точки зору, то збільшення безробіття понад його природній рівень призводить до відставання обсягу ВВП.

Варто також розглянути окремо проблему безробіття серед молоді, адже саме вони є рушійною силою в економіці. завдяки своїй мобільності, гнучкості, високому інтелектуальному потенціалу. Як зазначає Борданова Л.С., молодь - найбільш уразлива група, що вступає на ринок праці, оскільки не мають достатнього професійного і соціального досвіду, і через це менш конкурентоспроможні. Більш ранній вихід молоді на ринок праці вже з перших кроків створює настанову на працю, самостійність і ініціативність у трудовому житті, веде до зростання мобільності, але при цьому не можна забувати, що він не дозволяє здобути закінчену середню, середню спеціальну і тим більше вищу освіту, спочатку передбачаючи зниження стартового рівня кваліфікації. Зменшення віку вступу на ринок праці провокує зростання нестабільної зайнятості, високу плинність робочої сили, фрикційне безробіття.[1]

Згідно із статтею 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді України», молодь – це особи віком від 15 до 35 років.[2]

Якщо розглянути структуру безробіття серед різних вікових груп, то можна побачити, що рівень молодіжного безробіття перевищує рівень безробіття серед дорослого населення. Найбільший рівень безробіття спостерігається серед молоді віком від 15 до 24 років (таблиця 1).

Таблиця 1

Динаміка безробітних за віковими групами

Вікові групи	Кількість безробітних по роках, %				
	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 років	22,4	23	17,7	19,7	16,3
25-29 років	11,2	11,7	13,2	11,5	10,3
30-34 роки	9,7	8,9	9,8	9,5	8,1
35-39 років	7,2	8	10,4	9,1	8,3
40-49 років	7,6	7,7	9,0	8,1	9,4
50-59 років	6,3	7,3	8,5	9,2	8,8
60-70 років	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Джерело: розроблено на основі [3]

Порівняно з 2015 роком у 2019 році рівень безробіття знизився. Зокрема у віці 15-24 років кількість безробітних знизилася на 6,1 %, у віці 25-29 років – на 0,9%, у віці 30-34 років – на 1,6% [2]. Але він все ще залишається високим, тому необхідно визначити основні молодіжного безробіття та шляхи їх вирішення.

Основною причиною молодіжного безробіття є занадто великі вимоги роботодавців щодо досвіду та навиків працівників. З іншої сторони молоді працівники не маючи достатнього досвіду також ставлять дуже високі запити. Причиною безробіття виступає і велика кількість працюючих пенсіонерів, які не поступаються місцем молоді. Існують також певні стереотипи серед роботодавців, що молоді працівники гірші за вже досвідчених старших вікових груп, хоча насправді, якщо говорити про навчання, то молодь вчиться набагато швидше і вони є більш гнучкими, що є дуже важливим в сучасному конкурентному середовищі. Причиною також виступає відстороненість держави в питаннях молодіжного безробіття. Найважливішим посередником та партнером щодо працевлаштування на молодіжному ринку праці в сучасних умовах має стати держава, оскільки в умовах економічної кризи, що загострила стан ринку праці та його молодіжного сегмента, решта суб'єктів працевлаштування одноосібно не спроможні ефективно вирішити проблему забезпечення молоді робочими місцями[1]. Зокрема це стосується не регулювання відносин між бізнесом на освітньою сферою. Це призводить до того що освітні заклади не формують в студентах необхідні професійні навички, які вимагає сучасний ринок праці.

Основними шляхами подолання проблеми молодіжного безробіття є:

1. Встановити зв'язок між освітньою сферою та бізнесом. Встановити такі освітні програми, які відповідають сучасному ринку праці;
2. Розвивати підприємницькі навички серед молоді;
3. Забезпечити студентів стажуванням;
4. Впровадити певні пільги для роботодавців, які залучають молодь до роботи;
5. Формувати державне замовлення

Отже проблема безробіття серед молоді потребує якнайшвидшого вирішення, адже це є необхідною умовою подальшого економічного зростання країни. Це повинні бути спільні дії як зі сторони держави та роботодавця, так і безумовно зі сторони молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борданова Л.С. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. Л.С.Борданова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/23038/209-211.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
3. Демографічна та соціальна статистика: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ПОДАТКОВА РЕФОРМА ДЛЯ ФОП У КОНТЕКСТІ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ 2019 РОКУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ

Сучасна податкова система України зберігає низку суттєвих недоліків, які є системними. Особливо ці недоліки помітно на фоні малого та середнього бізнесу, що в свою чергу також впливає на ринок праці. В економіці України з'явилися таке явище як спрямування на перехід до ринкових відносин, де управління господарчими процесами вимагає активного використання інструментів фінансового механізму, які включають податки. Податкова політика України має бути спрямована на розширення бази оподаткування, запровадження системи економічних заходів з метою детінізації української економіки та легалізації доходів юридичних та фізичних осіб.

Питання розвитку податкової системи на сьогодні відносяться до найактуальніших в економічному та соціальному житті України. По-перше, відсутнє стабільне регулювання оподаткування, а діюча нормативно-правова база непрозора та заплутана. По-друге, витрати платників на виконання вимог податкового законодавства лишаються надмірно високими. По-третє, багаторазове оподаткування (оподатковуються дохід, додана вартість, акцизний збір, обов'язкові відрахування до спеціальних фондів), високі ставки деяких податків, переважно фіскальний характер податкової системи створюють несприятливі умови для підприємництва та стримують економічну активність. Це все призводить до того, що люди приховують свій справжній прибуток, що негативно впливає на ринок праці.

Головна ціль реформи – це не визначення розміру податку, це трансформація парадигми податкової системи. Тобто, серйозні зміни в її призначенні, функціях та завданнях. На жаль, під час створенні реформ, які були розраховані на збирання грошей до державної скарбниці, багато хто забуває, що завдяки податкової реформи можна також вирішити багато державних завдань. Наприклад, такі як:

- створити умови для економічного зростання, інвестиційної привабливості та можливості для самореалізації;
- вивести економіку з тіньового сектора, декриміналізувати бізнес;
- ліквідувати базу для корупції в економіці;
- наростити податкову базу і надходження в бюджет через підвищення інвестиційної активності;
- скоротити витрати, як бізнесу, так і держави, з адміністрування податків.[1]

У процесі реформування системи оподаткування в Україні важливою проблемою є не лише рівень податкового тягаря, а й оптимальне поєднання прямих і непрямих податків. Якщо під час економічного спаду зростає роль непрямих податків, що дає можливість закріпити і стабілізувати базу оподаткування, то під час економічного зростання, навпаки, прямі податки набувають домінуючого фіскального впливу [2, с. 159]. Слід зазначити, що в останні роки у вітчизняній системі оподаткування спостерігається тенденція до

збільшення частки непрямих податків, що не відповідає практиці розвинутих країн .

Нині в Україні переважають непрямі податки, оскільки в умовах низького рівня доходів фізичних осіб та неналежного рівня податкової культури неможливо забезпечити переважання у структурі податкової системи прямих податків. Поряд із цим вітчизняні ставки податку на доходи фізичних осіб та податку на прибуток підприємств (18%) є одними з найнижчих в Європі, а це мало б стати важливою передумовою для покращення стану на ринку праці України і наслідками цього стало б: залучення іноземних інвестицій, створення нових робочих місць та підвищення ділової активності.

Розрахунки окремих податків стали заплутаними і незручними як для платників, так і для контролюючих органів. Положення Податкового кодексу не повною мірою вирішують проблему формування вискоелективної податкової системи. Нещодавно у Раді був зареєстрований законопроект № 1210, який передбачає збільшення штрафів для податкових агентів і диференціює розміри відповідальності за несплату податків. Проект вже розкритикувала Федерація роботодавців, а бізнес запропонував його допрацювати.[2].

Незважаючи на те що протягом 2012–2018 рр. Україна поліпшила рейтинг за простотою податкової системи (зі 181-го до 43-го місця), це не покращило становище ринку праці, тому що вітчизняна податкова система залишається складною і несприятливою для ведення бізнесу. На підготовку і подання податкової звітності та сплату податків вітчизняний бізнес вимушений затрачати набагато більше часу (327,5 год.), ніж у країнах ЄС. За цим показником Україна знаходиться на 159-му місці в світі, де середній показник часу на підготовку звітності становить 240 год., у країнах ЄС – 161 год. [3].

Рівень податкового навантаження в Україні оцінюється по-різному. Майже всі експерти, які займаються оцінкою інвестиційного клімату, вважають, що він є несприятливим, оскільки оподаткування реального сектору економіки надто обтяжливе, що в свою чергу також негативно впливає на ситуацію на ринку праці, бо саме оподаткування пригнічує процеси економічного відтворення, а підприємство може працювати рентабельно, як правило, лише за умов приховування своїх доходів від оподаткування. Більшість підприємців також уважає, що сучасна економічна ситуація в нашій країні не сприяє розвитку підприємницької діяльності, що важкий тягар податків призводить до таких негативних наслідків, як зниження ділової активності суб'єктів підприємницької діяльності, тінізація економіки, відтік національних капіталів за кордон. Унаслідок цього знижуються надходження до бюджету, зростає соціальна напруженість у суспільстві. По суті, сьогодні податкова система є однією з головних перешкод ефективному конкурентоспроможному розвитку економіки та ринку праці нашої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Податкова реформа спричинить інвестиційний бум : // – Режим доступу до ресурсу: URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2791891-podatкова-reforma-spricinit-investicijnij-bum.html> [дата звернення: 25.03.2020].
2. Податкова реформа: що потрібно знати про законопроект : // – Режим доступу до ресурсу: URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analitycs/189730_podatкова-reforma-shcho-vazhливо-znati-pro-zakonoproekt--1210 [дата звернення: 25.03.2020].
3. Paying Taxes: Україна стрибнула в рейтингу на 41 позицію. // – Режим доступу до ресурсу: URL: <http://finbalance.com.ua/news/PwC-Ukrana-stribnula-v-reyтинhu-Paying-Taxes-na-41-pozitsiyu> [дата звернення: 25.03.2020].

Лозова В.А.
*Студентка гр. УП 81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський Політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

На сучасному етапі розвитку в Україні існує проблема недосконалості взаємодії системи освіти та ринку праці. За даними державної служби статистики станом на 2019 рік 44% випускників ЗВО працюють не за фахом, 29% працюють за фахом, лише частково пов'язаним з отриманою спеціальністю, і лише 36% працюють за спеціальністю. У ході дослідження Світового Банку чотирьох ключових секторів 4 з 10 фірм повідомили про значний розрив між тими вміннями, якими володіють їхні працівники, і тими, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей[1].

Міжнародний валютний фонд (МВФ) підрахував, що станом на початок 2019 року майже 3 мільйони громадян України виїхали працювати за кордон. Як зазначають у компанії «Research&Branding Group», яка спеціалізується на маркетингових та соціологічних дослідженнях, емігрантські настрої в Україні зараз активно посилюються саме серед молоді. Зокрема, за офіційними статистичними даними, більшість трудових мігрантів з України – це особи віком 20–34 роки [2].

Недосконала нормативно-правова база, щодо регулювання якості та актуальності системи освіти, слабкий потік інвестицій в розробку нових технологій, високий ступінь централізації управління системою освіти та незацікавленість приватного бізнесу у підготовці майбутніх кадрів призводять до проблеми невідповідності між структурою пропозиції робочої сили та структурою попиту на неї.

Якщо проаналізувати зарубіжний досвід то у країнах ЄС відбувається перехід до аналізу потреб у кваліфікаційних кадрах у вузькому масштабі, а саме на регіональному та місцевому рівнях, у разі необхідності навіть на рівні окремого підприємства. У ході такої стратегії поряд із державними установами виникають окремі приватні структури, які займаються необхідними дослідженнями й розробками на основі яких приймаються подальші рішення.

Наприклад, у Великій Британії існують Галузеві Ради з розвитку професійних умінь (SSC), до функцій яких входить розробка рекомендацій з удосконалення програм професійної підготовки спеціалістів, розробка вимог до системи "учнівства", кваліфікаційних стандартів. Роботодавці активно працюють у цих радах, беручи участь у сертифікації кваліфікацій випускників[2]. У Нідерландах організовано Національні організації професійної освіти та навчання (National Bodies - недержавні некомерційні організації), що забезпечують узгодження вимог роботодавців до якості професійної освіти. Вони формуються із представників системи освіти, промисловості, бізнесу та конфедерації профспілок [3].

Варто відзначити наявність співпраці між ринком освітніх послуг та ринком праці у таких країнах як Німеччина, Франція, США, Фінляндія, Болгарія, Іспанія та інші [2].

Наступною проблемою, що стає причиною дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили у якісному аспекті є недосконалість системи

профорієнтації в Україні, адже розуміння наявного спектра професій, їхніх перспектив та нюансів є першим кроком в професійному самовизначенні молодого покоління. В Україні система професійної орієнтації носить загалом формальний характер і проводиться у загальноосвітніх навчальних закладах лише у вигляді предметно-навчальної орієнтації без попереднього інформування учнів про актуальні та затребувані професії. Така ситуація призводить до появи проблем ще на початковому етапі професійного становлення молоді та є однією з причин майбутнього дисбалансу на ринку праці.

Якщо звернутися до зарубіжної практики у даному питанні, то для цієї процедури створюються приватні служби профорієнтації, а потім численні бюро та інститути, які проводять різні заходи та курси пізнання. Загалом терміну «Професійна орієнтація» в прямому перекладі у зарубіжних країнах не існує, в більшості випадків використовується термін «розвиток кар'єри» [4]. Цікавим прикладом є механізм регулювання даного питання у Польщі та Білорусії.

У Польщі в «Класифікації спеціальностей і професій» у 1995 році була введена нова професія – «консультант професій». Реформа освіти в Польщі передбачає наявність у кожній школі консультанта з профорієнтації [4]. Профорієнтаційна робота в Білорусі розпочинається ще в початкових класах. Здійснюється вона з використанням різноманітних психодіагностичних методик (тестів на темперамент, виявлення здібностей, стандартизовані опитувальники на нахили, інтереси тощо). Слід зазначити активне залучення до цього процесу роботодавців, які додатково стимулюються з боку держави [5].

Отже, Україні потрібно використовувати європейський досвід з організації та регулювання механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці. Створювати невеликі приватні структури для організації співпраці між навчальними закладами та роботодавцями, стимулювати останніх брати участь у підготовці майбутніх кадрів, сформувати систему профорієнтації яка не буде мати лише формальний характер. Найголовнішим аспектом має бути орієнтація саме на потреби власного ринку праці у професіях, а не на зарубіжні тенденції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Яценко Л.Д. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи її подолання. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2019. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/pdf> [дата звернення: 15.04.2020]
2. Європейська політика зайнятості, ринок праці, трудова міграція vs Україна: збірник матеріалів, доповідей Круглого столу в рамках проекту «Кафедра Жана Моне «Аналіз та застосування європейського досвіду демократії та належного врядування в Україні»./ *Донецький державний університет управління*. Маріуполь, 2019. 116с.-URL: <https://dsum.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/Zbirnyk.pdf> [дата звернення: 16.04.2020]
3. Досвід зарубіжних країн щодо партнерства у галузі професійної освіти. – URL: <https://studopedia.org/13-126242.html> [дата звернення: 19.04.2020]
4. Сокаль В.А. Особливості проведення профорієнтації в зарубіжних країнах. *Рівненський державний гуманітарний університет*. 2017. № 59. – URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis.64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Ozfm_2017_16_81 [дата звернення: 19.04.2020]
5. Чумак О.В. Механізм регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці. *ДНУ «Інститут освітньої аналітики»*. 2019. – URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5081 [дата звернення: 20.04.2020]

Михієнко А. А.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

Удовицька Є. А.
*к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0002-6813-2232*

КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РИНКУ ПРАЦІ

У сучасному світі все частіше люди зустрічаються з труднощами у пошуках високооплачуваної роботи за фахом. Особливо це стосується молодих людей, які щойно закінчили вищі навчальні заклади та шукають своє перше робоче місце. Проблема виникає з невідповідності компетенцій, якими володіють кандидати на робоче місце та того, що потребує роботодавець. Для того, щоб вирішити цю проблему необхідно визначити джерело виникнення таких розбіжностей та як їх можна вирішити.

Для кращого та глибшого дослідження поставленого питання, спочатку визначимо значення поняття «компетенція». За тлумачним словником це означає добре знатися на чомусь, а також обсяг повноважень певної організації, установи або особи; питання, в яких особа має якісь повноваження, знання, досвід [1]. Поряд з цим поняттям застосовують ще «компетентність». Так Калінін у своїй роботі дав йому наступне визначення «більш широке поняття, яке характеризує і визначає рівень професіоналізму особистості, а її досягнення відбувається через здобуття необхідних компетенцій, що складають мету професійної підготовки фахівця» [2]. Саме ці два поняття є ключовими при підборі кадрів на роботу, які викликають найбільше проблем у молоді.

Сучасний роботодавець потребує перш за все певний набір «soft-skills» навичок. Це так звані «м'які навички», які неможливо оцінити наочно, або продемонструвати. Їх можливо виявити лише у процесі роботи. До таких, що є найбільш затребуваними на сучасному ринку праці, відносяться: навички самоорганізації «self-managment», вміння швидко та ефективно вирішувати проблеми «problem solving skills»; швидко сприймати інформацію та вчитися, а також емоційний інтелект. Розглянемо кожну з них більш детально. Навички самоорганізації включають можливість правильно організувати свій робочий процес, розподіляти час на виконання завдань та вчасно та якісно виконати свою роботу. Вміння швидко та ефективно вирішувати проблеми стануть у нагоді не тільки керівникам, але й усім робітникам. Адаже зараз цінуються такі працівники, які можуть виявити проблему, тверезо оцінити її та вжити відповідних заходів для усунення. Оскільки в наш час в світі невпинно розвивається, компанії вимушені постійно запроваджувати у процес нові технології, для цього для співробітників проводять тренінги та курси для їх розвитку та підвищення кваліфікації. Тому важливо швидко сприймати інформацію та вміти запроваджувати нові знання у роботу. Та не менш важливим є емоційний інтелект, тобто вміння управляти власними емоціями,

вирішувати або, за можливості, уникати конфліктні ситуації, ефективно комунікувати та викликати прихильність людей для успішних переговорів.

Важливою вимогою, щоб потрапити на роботу також є вміння користуватися програмами Microsoft Office, знання іноземної мови на високому рівні та наявність вищої освіти. Ще багато компаній, особливо великі та успішні, шукають фахівців із досвідом роботи, що унеможлиблює молоді, яка щойно закінчила ВНЗ отримати перший досвід праці у передових роботодавців.

Отже, як ми бачимо вищої освіти не достатньо для того, щоб працевлаштуватися. А є ще цілий ряд вимог. Але зараз є велика кількість курсів з ораторського мистецтва, розвитку лідерських навичок та емоційного інтелекту, мистецтва тайм-менеджменту.

Навчальна програма вищих навчальних закладів у більшості випадків включає багато теоретичних дисциплін, які у деяких випадках не відповідають сучасним вимогам ринку праці. Також проблемою є відсутність вміння практично застосовувати набуті знання. Дуже рідко зустрічаються такі навчальні дисципліни, які розвивали б «м'які навички», які так потрібні у сучасних реаліях.

Наслідки цієї невідповідності потреб ринку праці та знаннями, що надають ВНЗ проаналізуємо на основі статистики безробітних за віковими групами (рис.1).

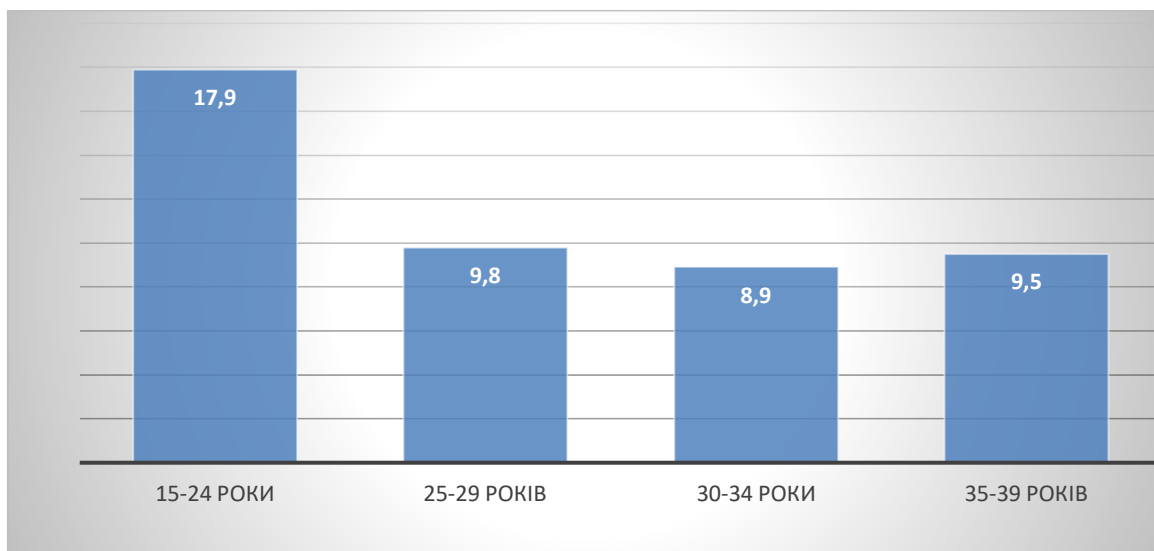


Рис. 1 Кількість безробітних (за методологію МОП) у % до робочої сили відповідного віку у 2018 році (Побудовано автором на основі джерела [3])

Отже, як бачимо найбільше безробітних у співвідношенні до робочої сили у віці від 15 до 24 років. Це пов'язано з тим, що дана вікова група людей не має відповідної освіти, кваліфікаційного рівня, навичок та компетенцій.

У міжнародному звіті Global Competitiveness Report 2019 [2] за розділом «Навички» Україна займає 44 місце з показником 70 балів за 100-бальною шкалою. Також за цим же рейтингом Україна отримала:

- за навичками майбутньої робочої сили 72,6 бали – 26 місце;
- за легкість пошуку кваліфікованих співробітників – 56,7 балів – 53 місце;
- за складом навичок випускників вищих закладів отримала 54,5 балів та посіла 54 місце.

Всього у рейтингу 141 країна. Тож можемо сказати, що в Україні підготовка кваліфікованих працівників вищою освітою знаходиться на середньому рівні.

Також за протягом останніх років відбулося зменшення кількості безробітних за віковою групою 15-24 роки (рис.2), що перш за все пов'язане із загальним зниженням рівня безробіття в Україні, а також деякими зрушеннями у розвитку вищої освіти.

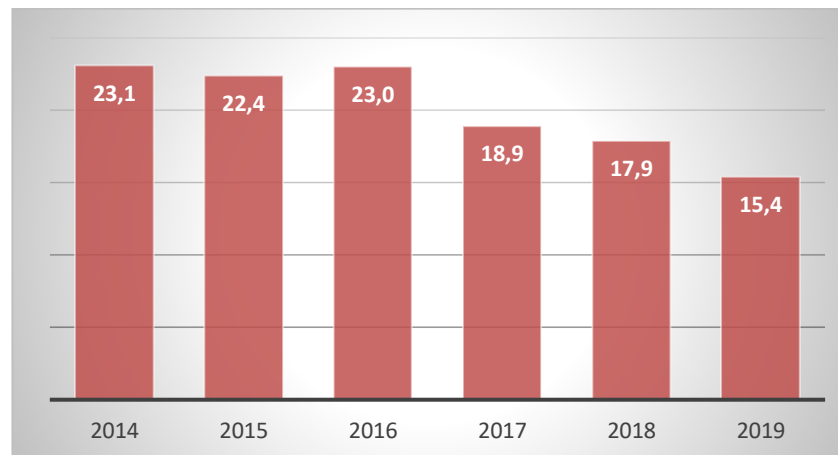


Рис. 2 Рівень безробіття населення віком 15-24 роки у 2014-2019 роках (Побудовано автором на основі джерела [3])

Отже, існує помітна невідповідність між тим, що отримують студенти протягом навчання у ВНЗ та тим, що необхідно мати для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці. Найбільші проблеми виникають через відсутність компетенцій та досвіду у молодих людей. Для того, щоб вирішити цю проблему, вищим навчальним закладам необхідно приділити більшу увагу та сучасним потребам ринку праці, розглянути їх у перспективі та врахувати при розробці навчальної програми. Також пропонуємо включати дисципліни, які б розвивали так звані «soft-skills», які дозволили б студентам розвиватись як особистість, розвинути вміння комунікації та стресостійкості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник (1970—1980). Режим доступу до ресурсу: <http://sum.in.ua/> [дата звернення: 25.03.2020].
2. Калінін В.О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами діалогу культур: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: Теорія та методика професійної освіти. Житомир, 2005.
3. Державна служба статистики України. Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> [дата звернення: 25.03.2020].
4. Klaus Schwab. *The Global Competitiveness Report 2019 (Insight report)*. Режим доступу до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf [дата звернення: 25.03.2020].
5. Лойко В. В. Забезпечення якості формування фахових компетентностей економістів у сучасному українському університеті. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2018. №2. 2018. С.65-70.
6. Сало А. В. Проблеми працевлаштування випускників ВНЗ в Україні. *Бізнесінформ*. 2015. №8. 2015. С.64-69.

Петрович Н.Г.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Удовицька Є. А.
*к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0002-6813-2232*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Трудова міграція – це найбільш масове та поширене явище міграційних потоків в Україні. Вона тягне за собою ряд позитивних та негативних соціальних наслідків як для мігрантів так і для країни в цілому. Сьогодні не залишилося жодної країни, яка б не брала участі у трудовій міграції, але для України характерним є те, що вона набуває неминучості і масового поширення.

Як свідчать дані Державної прикордонної служби України, в період 2002-2018 рр з України емігрували і не повернулись 6,5 млн громадян[1]. Проте цей показник не показує, яку частку становлять трудові мігранти, оскільки враховує не тільки трудову, а й постійну еміграцію за кордон, викликану різними соціально-економічними чинниками.

Державна статистика України враховує лише тих, хто виїжджав з метою працевлаштування хоча б раз за останні 2,5 років і налічує 1,3 млн українців[2]. Але точної статистики щодо кількості мігрантів немає.

Трудова міграція спричиняє негативні економічні наслідки, що погіршує стан конкурентоспроможності на світовому ринку:

- дисбаланс на ринку праці і дефіцит працездатного населення, деградація інфраструктури;
- зниження споживчого попиту;
- відтік інтелектуального капіталу і ,відповідно, зниження рівня наукового потенціалу окремих регіонів та країни в цілому (зазвичай за кордон виїжджають активні перспективні та здібні працівники);
- знецінення вкладених державою коштів в освіту людей, які з університетським дипломом виконують некваліфіковану працю[3];
- дефіцит соціальних фондів та збільшення навантаження на соціальну систему в зв'язку із зменшенням платоспроможних платників податків.

Звертаємо увагу, що трудові мігранти фактично можуть залишитися без пенсій (або це буде лише мінімальний розмір), з приводу того, що держава не отримувала від заробітчанин ні податку на доходи фізосіб, ні Єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду.

Основним з позитивних соціальних наслідків для мігрантів є покращення їхнього доброту, адже основна причина трудової міграції – це високі заробітні плати за кордоном порівняно з нашою країною.

Вітчизняні експерти в численних інтерв'ю СМІ наголошують, що попит на українських працівників в країнах Європи лише зростатиме. За словами Ігара Тишкевича, експерта програми "Міжнародна і внутрішня політика" Українського інституту майбутнього (UIF), роботодавці Польщі, Румунії, Чехії, Угорщині та ін. зацікавлені в офіційних контрактах, а також створюють додаткові умови для перевезення цілих родин[4].

Об'єктивні масштаби міграції можна виміряти обсягом валютних переказів, які більшість трудових мігрантів здійснюють в Україну (рис1) [5]. Це стало важливим елементом фінансової стабільності, а Нацбанк України вже визнав, що трудова міграція стала однією з причин зростання зарплат в Україні[4].

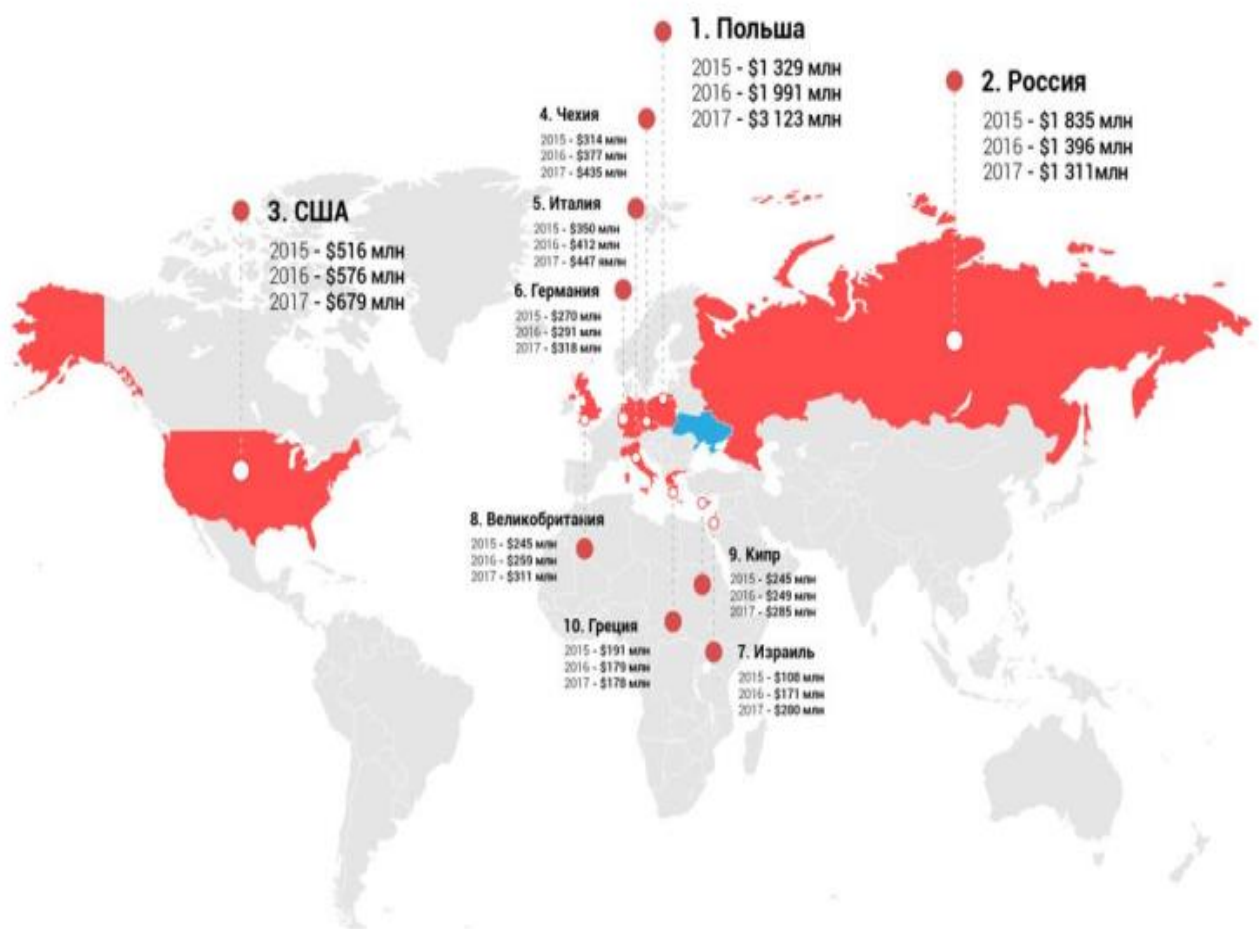


Рис.1. Динаміка грошових переказів 2015-2017рр.[5]

Також вагомим наслідком є покращення інвестиційного клімату в країні та зниження рівня безробіття, зменшення напруги на ринку праці за рахунок зменшення конкуренції серед працівників.

Треба зазначити, що зріс відсоток молоді серед мігрантів, мотивацією яких є отримання практичного міжнародного досвіду і покращення

комунікаційних навичок, адже наявність досвіду роботи закордоном цінується вітчизняними роботодавцями.

Та не зважаючи на це, як для країни так і для мігрантів з'являється ряд негативних соціальних наслідків. Відбуваються зміни в родинних емігрантів, які руйнують їхні сімейні відносини. Батьки, які залишають своїх дітей, виїжджаючи за кордон, хоча і покращують своє фінансове становище, але втрачають можливість виховання своїх дітей. В результаті вони занадто розбещують своїх дітей закордонними переказами і значними кишеньковими витратами. Причому такі діти частіше за своїх однолітків витрачають гроші на алкоголь, розваги та наркотики, вступають в погані компанії і чинять правопорушення. Тоді на державу лягає тягар відповідальності за цих дітей «евросиріт». Виїзд одного з членів сім'ї на довгостроковій основі призводить до розпаду та розлучення сімейної пари.

Наступним негативним наслідком є те, що коли один із членів сім'ї емігрує за кордон на заробітки, то в майбутнього він забирає на постійне місце проживання всю свою сім'ю. Також відбувається деградація особистості, яка пов'язана з тим, що в більшості випадках висококваліфіковані працівники виїжджають за кордон і працюють на малокваліфікованій роботі.

Підводячи підсумки, можна сказати, що не зважаючи на позитивні наслідки трудової міграції, вона завдає удар по соціально-економічному життю населення країни. Міграція руйнує трудові колективи, викликає нестачу робочої сили в регіонах і найгірше те, що немає чіткої статистики щодо кількості мігрантів. Адже не знаючи масштаби даної проблеми, держава не може прийняти відповідні заходи по її ліквідації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна прикордонна служба Україна // – Режим доступу до ресурсу: <http://dpsu.gov.ua/>.[дата звернення: 31.03.2020].
2. Населення та міграції // Державна служба статистики України – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.[дата звернення: 31.03.2020].
3. Ткаліч А., Губа Р. Чи підриває трудова міграція українську економіку. Політична критика. // – Режим доступу до ресурсу: <https://politkrytyka.org/2019/08/27/chy-pidryvaye-trudova-migratsiya-ukrayinsku-ekonomiku/> [дата звернення: 15.04.2020].
4. Негода Т. Український трудовий мігрант: вигода сьогодні і колапс вже завтра. Укрінформ // – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2822268-ukrainskij-trudovij-migrant-vigoda-sogodni-i-kolaps-vze-zavtra.html>. [дата звернення: 12.04.2020].
5. Трудова міграція: В які країни і чому українці їдуть на заробітки. РБК-Україна // – Режим доступу до ресурсу: <https://daily.rbc.ua/ukr/show/trudovaya-migratsiya-kakie-strany-pochemu-1525269435.html>[дата звернення:12.04.2020].

ШЛЯХИ РІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ Й БЕЗРОБІТТЯ СИЛАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ

Сучасний стан економіки вимагає нових шляхів вирішення соціально-економічних проблем. Однією із таких проблем є явище безробіття. Рівень безробіття не тільки показує стан економічної системи, а й ступінь консолідації політичних сил соціуму, що і визначає розвиток, соціальний прогрес та гуманізацію суспільства.

Питання соціального партнерства та соціального діалогу на ринку праці в останні роки активно вивчаються сучасними українськими вченими В.Жуковим, М.Лукашевичем, Ю.Маршавіним, В.Скуратівським

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. [1]

Соціальне партнерство представляє особливу систему відносин, що виникають між найманими робітниками і роботодавцями при посередницькій ролі держави, щодо узгодження економічних інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулюванню соціально-трудових конфліктів.

Найманий робітник - громадянин, що уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем, керівником організації або окремою особою на проведення визначеної роботи відповідно до своїх здібностей, професійних знань, кваліфікації і т.п. [2]

Соціальне партнерство відіграє значну роль у вирішенні проблем соціально-економічного розвитку багатьох розвинених країн та врегулювання конфліктів між найманими працівниками, роботодавцями та державним сектором. Вчені говорять, що на сьогодні перспективи розвитку соціального партнерства в Україні є дуже малі, адже кожна із сторін має різні інтереси і не може їх правильно та оптимально узгодити. [3]

В Україні соціальне підприємство представлене трьома сторонами: підприємцями, профспілками та урядом. Тобто соціальне партнерство можна вважати результатом налагодженої за певний період час взаємодії партнерів, що зумовлений нормативними документами.

Механізм соціального партнерства відбувається в процесі соціального діалогу між партнерами. Це можуть бути спільні консультації, переговори, обмін необхідною інформацією, контроль за виконанням спільних домовленостей тощо.

На сьогодні є потреба в науковій та методологічній підтримці соціального діалогу, адже як свідчить аналіз теорії та практики, процес становлення соціального діалогу відбувається спонтанно і він є досить слабко розвиненим.

З погляду реалізації завдань соціального партнерства цей діалог не може бути повною мірою ефективним через таку низку причин:

1) Відсутність умови для найбільш повного задоволення інтересів профспілок, тому що домовленості, які досягнуті завдяки таким контактам, практично зводяться до забезпечення соціально-трудова інтересів працівників бюджетної сфери.

2) Не розглядається в рамках соціального партнерства конфлікт, що виникає між роботодавцем і працівником.

3) Підприємці можуть бути незацікавленими в формуванні популярної соціально-економічної політики засобом даного діалогу.

Поки що реалізація соціального діалогу у сучасній українській дійсності не є близькою до ідеалу, однак взаємодія і взаємний вплив соціальних партнерів сприяє розвитку цієї системи. Це можна підтвердити такими положеннями:

По-перше, об'єднання роботодавців та профспілок взаємодіють з державою. З'являється додаткова можливість держави впливати на ці суб'єкти.

По-друге, соціальне партнерство сприяє формуванню соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством.

Для активізації процесу взаємовпливу та взаємодії соціальних партнерів потрібно поєднати не тільки економічні, а й політичні засоби, в тому числі політизацію діяльності профспілок та об'єднань роботодавців. Також державна політика соціального партнерства знайшла своє втілення у використанні парламентських механізмів. Це може бути співробітництво з окремими парламентськими групами або створення власних, задля лобювання необхідних законів. Слід відмітити, що в Україні право законодавчої ініціативи у профспілок та організацій роботодавців відсутнє. [4]

У зв'язку з цим, велика відповідальність лежить на провідних об'єднаннях, які добровільно беруть на себе роль координатора дій сторін у межах системи соціального партнерства. Без сумніву, ця роль працює на авторитет даної профспілки, сприяє її вдосконаленню та зміцненню. Прагнення зайняти місце лідера викликає відносини конкуренції профоб'єднань. Така конкуренція не повинна розглядатися як явище негативне. Адже вона сприяє прагненню кожної профспілки якомога краще захищати інтереси своїх членів, допомагає консолідації зусиль дрібних профспілок, відіграє позитивну роль у становленні вільного профспілкового руху в Україні.

Таким чином, формування самостійних і незалежних суб'єктів соціально-трудова відносин дозволяє перейти до укладання угод і колективних договорів, що постають результатом колективних переговорів на різних рівнях: загальнонаціональному, галузевому, територіальному, окремого підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. [Соціальне партнерство](#) // [Юридична енциклопедія](#) : [у 6 т.] / ред. кол. [Ю. С. Шемшученко](#) (відп. ред.) [та ін.] — К. : [Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана](#), 2003. — Т. 5 : П — С. - 736 с
2. Осовий Г. В. Соціально-трудова відносини : питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін. - К. : АПСВ, 2005. - 432 с.
3. Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р. № 2436-III // Посередництво і примирення. / Упоряд. В.М. Руденко. – К.: Основа, 2003. – С. 29 – 31.
4. Соціальні партнери: роботодавці та наймані робітники. Спільність і розходження їхніх інтересів, імовірність конфліктів. Режим доступу до ресурсу: <http://lib-net.com> [дата звернення: 15.04.2020]

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ, ПОВ'ЯЗАНІ З COVID-19

Важко переоцінити роль карантину, що спричинений COVID-19 на світовий ринок праці. Новини на цю тему займають перші сторінки всіх відомих інформаційних видань. Багато країн зачинили кордони, задля утримання хвороби, оголошений надзвичайний стан. Такі галузі, як туризм, готельна та ресторанна справи, сфера адміністративних послуг, промислове виробництво, оптова та роздрібна торгівля постраждали від цього. Інші (онлайн бізнес, служби доставки) – навпаки, досягають розквіту. Десятки тисяч людей по всьому світу залишилися без роботи та можливості забезпечити себе.

Згідно з висновками Міжнародної організації праці (МОП), через пандемію коронавірусу ринок праці переживає найбільший стрес з часів Другої світової війни. Таку міри, як тимчасові повні та часткові закриття підприємств вже торкнулися понад 2,7 мільярда чоловік, що становить близько 80% усієї робочої сили у світі, яка загалом становить 3,3 мільярди. У другому кварталі очікується скорочення 6,7% загального числа робочих годин у всьому світі, що еквівалентно роботі 195 млн чоловік з повною зайнятістю. Найбільше робочі години скоротяться в арабських країнах – 8,1%. Це еквівалентно роботі 5 млн чоловік. На другому місці – Європа (-7,8% робочих годин, 12 млн чоловік), на третьому – Азіатсько-Тихоокеанський регіон (АТР) (-7,2%, 125 млн чоловік)[1].

Експерти МОП повідомляють, що ще майже 1,25 млрд чоловік залучені у сферах, яким загрожує високий рівень скорочення робочої сили або зниження зайнятості. Більша частина займають низькооплачувані посади, тому саме для них наслідки скорочення будуть особливо відчутними. Найменший ризик скорочення загрожує таких сферам, як освіта, охорони здоров'я, комунальні послуги, сільське господарство, державні служби, забезпечення суспільної безпеки. Середня степінь ризику позначена для ринку праці в області будівництва, фінансових та страхових послуг. Тільки в авіаційній індустрії експерти Міжнародної асоціації повітряного транспорту (IATA) очікують скорочення близько 25 млн робочих місць через різке зниження кількості повітряних сполучень на фоні епідемії. В доповіді IATA повідомляється про те, що найбільше робочих місць в індустрії можуть позбутися країни АТР – 11,2 млн, на другому місці Європа – 5,6 млн, на третьому Латинська Америка – 2,9 млн.[2]

В Україні питання з зайнятістю населення стоїть так само гостро, як і в усьому світі. «Ситуація в Україні є складною. Ріст курсу долару ускладнює обслуговування державного боргу України, що загрожує економічними проблемами та може призвести до погіршення стану ринку праці», - повідомляють у службі зайнятості, нагадуючи, що 9 березня ринки світу демонстрували рекордне падіння, початок якого доводиться на 2008 рік, головними причинами чого є зниження цін на нафту та поширення коронавірусу.[3]

Як відзначається, дані показують, що економічна ситуація в Україні погіршилась ще до так званого "чорного понеділка". ВВП у січні 2020 скоротилося на 0,5%, скорочення виробництва було помічено майже у всіх

видах економічної діяльності. «Ще з 2019 року зростають об'єми звільнення робітників: у другому півріччі роботодавці повідомили державну службу зайнятості про заплановане масове скорочення 126 тис. робітників, що на третину більше, ніж у другому півріччі 2018 року», - повідомили у службі.[3] Станом на початок року було понад 338 тис. офіційних безробітних, що складало 8,7% працездатного населення.

За даними Національного Банку України (НБУ), майже у всіх сферах діяльності виріс показник навантаження (описується відношенням кількості резюме до кількості вакансій), за винятком роздрібної торгівлі та фінансів. Кризове становище справ в країні, в тому числі на ринку праці, погіршує те, що негативне економічне глобальне положення змушує вітчизняних робітників, що працювали за кордоном повертатися до України. Це не тільки втрата надходжень від трудових мігрантів із-за кордону, яку НБУ вже оцінює від 500 млн доларів до 1 мільярду[4].

Негативний ефект також в тому, що через “географічний розворот” кожен день кількість трудових мігрантів в Україні росте. Усе це збільшує проблему працевлаштування на ринку праці країни, а також створює проблему для заміщення в платіжному балансі паритетної частини від 12,9 мільярда доларів, отриманих від праці українців за кордоном у 2019 році. Уряд запровадив план виходу зі стану карантину, що передбачає створення 500 тис. робочих місць та кредитна підтримка малого та середнього бізнесу. Член Ради НБУ Віталій Шапран називає можливостями виходу із ситуації, що склалась розумну девальвацію, пом'якшення монетарних умов, кредитні та податкові канікули, фінансування частини державного бюджету із засобів МВФ та інших міжнародних організацій[5].

Як стверджують у своєму докладі МОТ, урядам країн необхідно прийняти комплексі міри для того, щоб не допустити колапсу на ринку праці. Серед них: мінімізація економічних збитків, у тому числі прямим постачанням грошей та адресною допомогою сфер, що постраждали; міри підтримки бізнесу, які дозволили б максимально зберегти робочі місця: зниження податків, розширення соціальних пакетів, стимулювання більш активного переходу на віддалену роботу зі збереженням зайнятості, впровадження системи платних відпусток, забезпечення більш легкого доступу робітників до послуг охорони здоров'я; активізація суспільного діалогу між роботодавцями, державою та співробітниками.

Список використаних джерел

1. Падіння на ринках і коронавірус загрожують ринку праці. VEZHA: веб-сайт URL: <https://vezha.net.ua/suspilstvo/padinnya-na-rinkakh-i-koronavirus-zagrozhuut-rinku-praci/> (дата звернення: 15.03.2020)
2. Вірус відправив у відпустку майже 3 млрд людей. Коммерсант: веб-сайт URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4316513> (дата звернення: 07.04.2020)
3. Служба зайнятості: падіння на ринках і коронавірус погрожують ринку праці. UNN: веб-сайт URL: <https://www.unn.com.ua/ru/news/1857352-sluzhba-zaynyatosti-padinnya-na-rinkakh-i-koronavirus-zagrozhuut-rinku-pratsi> (дата звернення: 12.03.2020)
4. Впливпандемії на ринок праці зараз і в перспективі. УНІАН: веб-сайт URL: <https://www.unian.ua/economics/other/10952501-koronavirus-i-tendenciji-vishchoji-osviti.html> (дата звернення: 10.04.2020)
5. “Чорний тиждень”: падіння на ринках і коронавірус загрожують ринку праці. DCZ: веб-сайт URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/chorny-tyzhden-padinnya-na-rynkah-i-koronavirus-zagrozhuut-rinku-praci> (дата звернення: 12.03.2020)

Спиця А.А.
*студентка гр. УМ-71, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Лободзинська Т. П.
*к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0001-5518-727X*

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ У ПІВДЕННІЙ КОРЕЇ ТА УКРАЇНІ

Економіка знань – вищий етап розвитку постіндустріальної економіки, шлях до збагачення країни. В основі економіки знань лежить перспектива інвестування в інновації та стартапи для подальшого створення продукції з високою часткою доданої вартості. Наразі вважається, що країн, які активно впроваджують економіку знань невелика кількість, проте, вони є найуспішнішими. Серед них: США, Німеччина, Велика Британія, Японія та Південна Корея. Нажаль, в Україні, на сьогодні, ще не впроваджено повну імплементацію економіки знань. Аналіз означеної ситуації у Південній Корей надасть можливість виявити причини і фактори, що заважають нашій країні стрімко розвиватися.

Серед факторів, що сприяли успішному впровадженню економіки знань у Південній Корей, перш за все необхідно зазначити: акцент на інноваціях та підприємстві.

По-перше, Корея всіляко підтримує малий бізнес. Наприклад, термін реєстрації підприємства у Корей є найкоротшим - 5 днів, що сприяє вільному доступу до ведення власного бізнесу та дозволяє втілювати інноваційні ідеї, заради яких створюється підприємство. В Україні без додаткової допомоги юристів строк реєстрації може затягнутися на термін більше тижня. Це не сприяє розвитку економіки знань, адже лише вільний доступ до ведення власного бізнесу дозволяє втілювати інноваційні ідеї та відповідно отримувати високу додану вартість.

По-друге, у Корей активно працює краудфандинг, що є першою і необхідною допомогою підприємцям-початківцям. Наразі, корейською краудфандинговою системою залучено 489 мільйонів доларів США [1].

В Україні існує лише 3 платформи: Na-Starte, «Спільнокошт» та «Куб». Лідируюча Na-Starte в цілому збрала 12 мільйонів гривень на проекти. Для порівняння: корейській платформі Tumbbug вдалося зібрати 1,5 мільйони доларів США [2].

Крім цього, у Корей прийнято рішення про забезпечення осіб або організацій, що займаються просуванням власних стартапів, податковими пільгами. Політика державного бюджету, за якої контролюється уся допомога бізнесу, була впроваджена в Корей у 2013 році, в Україні - у 2017 р. [3].

Ще одним з вирішальних факторів успіху економіки знань Кореї є наявність «чеболів» [1] – південнокорейська форма фінансово-промислових груп, до яких безпосередньо прив'язані концентровані ринки. Такі групи найбільше виокремлюються в просторі досліджень та розробок, адже зацікавлені в інвестуванні у розвиток НТП. Серед «чеболів» можна виділити Samsung, LG, Hyundai. Вони не тільки сприяють росту ВВП, а також є і найбільшими інвесторами у НДДКР. За даними Корейської асоціації промислових технологій, на великі компанії припадає 74% приватних інвестицій в НДДКР [1].

Щодо концентрованих ринків України. Нажаль, в Україні у ТОП найкрупніших компаній [4] входять лише представництва зарубіжних гігантів. Серед суто українських концентрованих ринків – лише ринок вугілля. Очевидно, що інвестиції на цьому ринку, при можливості, будуть спрямовані на промислове виробництво, а не у сферу знань.

Список галузей з найбільшим річним обсягом виробництва [5] в Україні очолюють: вугільна, електроенергетична, чорних та кольорових металів, машин і транспортного обладнання, хімічна та харчова промисловість, що свідчить про індустріальну економіку. В Кореї найрозвинутіші галузі - електроніка, телекомунікації, виробництво автомобілів, що свідчить про постіндустріальну економіку.

На останок, варто зазначити, що освіта Південної Кореї значно випереджає українську. Спираючись на рейтинг [6] держав з найвищою якістю освіти, Корея має показник 80.1, а Україна – 16.6. А одним з критеріїв визначення якості освіти був саме внесок національних інвестицій в освіту. Саме маючи високоякісну освіту є велика вірогідність почерпнути все необхідне від бізнес-інкубаторів та технопарків, що теж активно використовуються корейцями.

Отже, очевидно, що в Україні попереду довгий шлях до повного становлення економіки знань, для подолання якого необхідно надати широких можливостей для розвитку малого та середнього бізнесу, підтримувати та сприяти розвитку краудфандингових платформ, сприяти покращенню інвестиційного клімату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. WorldEconomicForum.(2019). How Korea is transforming into a creative economy. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2015/01/how-korea-is-transforming-into-a-creative-economy/>.
2. TumblrbugOverview. URL: <https://www.crunchbase.com/organization/tumblrbug>.
3. Харьковские Известия. (2019). В бюджет-2019 предлагают заложить дотации и льготы для бизнеса на 1,3 млрд грн. URL: <http://izvestia.kharkov.ua/on-line/25/1277762.html>.
4. wikipedia.org. (2019).Список крупнейших компаний Украины. URL:https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_крупнейших_компаний_Украины.
5. Cia.gov. (2019). Field Listing :: Economy - overview — The World Factbook - Central Intelligence Agency.URL: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/fields/207.html>.
6. Україна ввійшла до ТОП-50 рейтингу держав за якістю вищої освіти. URL:<http://vnz.org.ua/statti/9231-top-50-rejtyng-jakist-vyschoyi-osvity>.

Трофименко О.О.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Вара Д.О.
УП-81, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні тенденції масової міграції кваліфікованих працівників в європейські країни призводять до браку кадрів на українських підприємствах. Саме тому, забезпечення ефективної мотивації персоналу на підприємстві, яка дозволить знизити плинність кадрів та стимулювати розвиток людського капіталу підприємства, є нагальною потребою.

Розвиток персоналу є основним показником розвитку людського капіталу на підприємстві. Наукові дослідники Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу [1], а Шлендер П.Е. трактує його як систему заходів, спрямованих на підтримку здібних до навчання працівників, поширення знань і передового досвіду, навчання молодих кваліфікованих співробітників [2].

Поняття людського потенціалу передбачає наявність комплексу нереалізованих можливостей людини, які можуть стати запорукою його ефективного внеску в конкурентоспроможність організації і розвиток національної економіки, але тільки якщо людина мотивована до цього, бажає брати участь в реалізації цілей організації, брати на себе відповідальність, постійно вчитися і розвиватися, брати участь в розробці і впровадженні передових інновацій, в соціально-економічному житті суспільства в цілому [3]. Саме тому важливо забезпечувати ефективну мотивацію персоналу для досягнення стратегічних та тактичних цілей підприємств, яка включає: забезпечення бажаної індивідуальної та спільної діяльності, належної винагороди, підвищення рівня життя працівників.

Зміст функції мотивації полягає у визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробленні систем винагороди за роботу, що виконується; застосуванні різноманітних форм оплати праці; використанні стимулів ефективної взаємодії працівників у колективах і на підприємстві загалом [4].

Існують такі види мотивації персоналу: матеріальна, моральна, адміністративна.

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках.

Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості та приналежності до підприємства, відданості колективу, відчуття своєї значущості на підприємстві.

Адміністративна мотивація заснована на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного

покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарних заохочень [5].

Ефективна мотивація професійного розвитку персоналу позитивно впливає на результати діяльності підприємства завдяки виявленню і продуктивному застосуванню професійного потенціалу працівників, підвищенню якісного складу персоналу підприємства, створенню системи самоосвіти, скорочення загальних витрат на пошук висококваліфікованої робочої сили за рахунок спланованої, послідовної та активної політики на ринку праці.

Розглянемо методи мотивації персоналу в світових компаніях. Так, навчальні стратегії використовують Google, консалтингові компанії-роботодавці KPMG, Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers і Deloitte. В компаніях активно стимулюють навчання та стажування за кордоном, залучають фахівців, підвищують рівень кваліфікації персоналу, що мотивує працівників ефективно працювати та розвиватися.

Одним з досить ефективних методів стимулювання (це стосується, в основному, магазинів) є видача співробітникам дисконтних карт на придбання товару цього магазину. Дану форму мотивації використовують великі торгові мережі, такі як Adidas, Reebok, GloriaJeans, Л'єтуаль.

Багатьом працівникам важливо надавати можливість гнучкого графіка роботи. Це система планування робочого часу, згідно з яким співробітники повинні відпрацювати на тиждень певну кількість годин. При цьому вони самостійно розподіляють свій робочий час, узгодивши попередньо з керівником свій графік. Така система мотивації характерна для багатьох французьких компаній [6].

Є ще один спосіб мотивації, який притаманний інноваційним компаніям - принцип індивідуального підходу. Наприклад, для молодих співробітників важлива участь в житті колективу, участь в спортивних заходах, для старших - визнання статусу, жінкам часто надають оплачуване відвідування косметичного салону, чоловікам - тренажерного залу. При цьому керівник та менеджер з персоналу має розвивати свій власний емоційний інтелект, щоб персонал підприємства усвідомлював свою важливість, визнання і затребуваність в компанії.

Отже, в сучасних умовах важливо застосовувати комплексний підхід до мотивації персоналу з врахуванням потреб кожного працівника та стимулювати розвиток його компетенцій, що дозволить в сукупності збільшити людський капітал підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Р.Марр, Г.Шмідт Управління персоналом в умовах соціальної ринкової економіки: Видавництво МДУ, 1997. 480 с. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5211037448.html> (дата звернення 23.03.2020)
2. П.Е Шлендер Управління персоналом: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 320 с.
3. С.Ю. Трапідин. Мотивація персоналу в сучасній організації: навч. посіб. ТОВ «Книжковий Дім», 2007. 240 с. URL: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/motivatsiya-personala-pozitsii-kontseptsii.html> (дата звернення: 23.03.2020)
4. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень, 2008. 50 с.
5. Види і методи мотивації трудової діяльності: веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/84341/ekonomika/vidi_metodi_motivatsiyi_trudovoyi_diyalnosti (дата звернення 23.03.2020)
6. Л.О. Гаврилова Методи організаційного стимулювання праці персоналу, 2015. 76 с.

Трофименко О.О.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Кардаш Є.В.
студент УП-81, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ІНВЕСТИЦІЇ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В умовах ринкової економіки конкуренція на ринку праці зростає, вимоги до вмінь та необхідних навичок для різних професій збільшуються. Розвиток нових вимог до компетенції фахівців обумовлюється розвитком ІТ-технологій, швидкозмінністю зовнішнього середовища діяльності компаній, важливістю швидкого реагування на зміни. Саме тому, всебічний розвиток людини є першочерговим завданням не тільки окремого індивіда, а й підприємств та країни. Для підтримки конкурентоспроможності на світовому ринку компанії впроваджують системи навчання та розвитку людського капіталу для своїх працівників.

Інвестиції в людський капітал – це всі вкладення в розвиток трудових ресурсів, які пов'язані з суттєвими витратами та призводять до позитивних змін окремих його складових або до рівномірного розвитку складових людського капіталу на усіх рівнях, що сприяє вдосконаленню інтелектуального та професійного зростання індивіда та зростанню національного доходу (або доходу підприємства)[1].

Інвестиції в людський капітал можна поділити на такі види[2]:

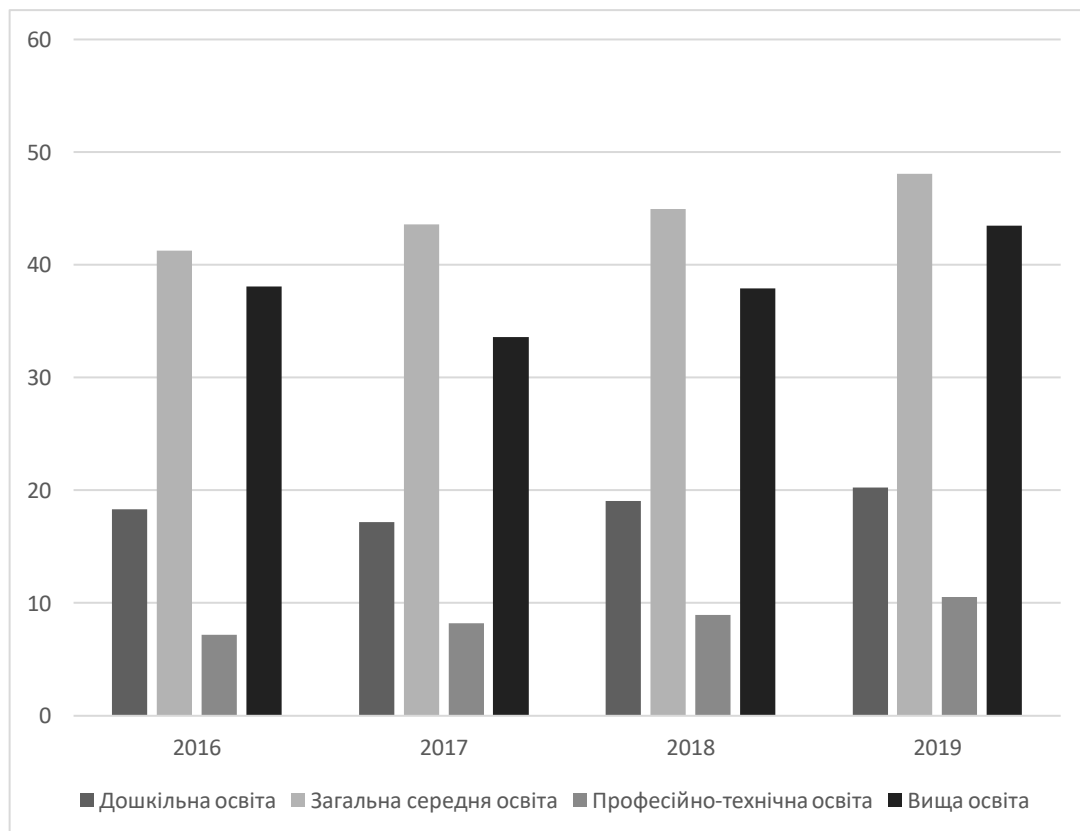
1. Інвестиції в освіту (спеціальні курси, загальна, формальна, професійна освіта, спеціалізована підготовка за місцем роботи, підготовчі курси тощо).
2. Інвестиції в охорону здоров'я (медичне обслуговування та страхування працівників, здорове харчування, дбайливе ставлення до гігієни та організації робочого місця).
3. Інвестиції у соціальну мобільність працівників (можливість мігрувати з місць відносно малого середнього рівня оплати праці до більшого).
4. інвестиції у морально-культурний розвиток людини (культура охоплює всі ланки життя населення, це вже невід'ємна частина життя, вона тісно пов'язана з моральністю та відношенням одне до одного).
5. Інвестиції у вітальний капітал – це сукупність витрат, понесених батьками щодо власного здоров'я (фізичного та психологічного), які були спадково отримані та набуті в результаті витрат самої людини і суспільства, властивості й тип характеру, закладені в людині таланти, та передані дитині в майбутньому при народженні.

Витрати на розвиток освіти персоналу напряму відображаються на соціальних, виробничих та фінансових показниках. Це одна з основних напрямів інвестицій у людський капітал, тому що саме він відповідає за вивчення професійних та необхідних навичок для продуктивної праці робітників і формує

запас кваліфікованих працівників. Капіталовкладення у вищу та професійно-технічну освіту забезпечує підприємства спеціалістами та сприяє зростанню продуктивності праці. Головним завданням освіти на сьогоднішній день – створити оригінальну, творчу та креативну людину, діяльність якої буде розповсюджена на всі сфери соціального розвитку особистості.

Інвестиції в освіту є важливим фактором формування людського капіталу. Як зазначає кандидат економічних наук Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ О.В.Левчук, «освіта є основою формування людського капіталу, а інвестиції в освіту – джерело майбутнього прибутку. Освіта відіграє вирішальну роль у розвитку людського капіталу, оскільки попереджає його моральне старіння та стимулює збагачення за рахунок освоєння нових знань, підвищення кваліфікації, умінь відповідно до викликів наукового прогресу»[3].

Наведемо склад і структура видатків Державного бюджету України в освіту за 2016-2019 рр.(млрд. грн.)[4] на рис. 1.



*Рис. 1. Видатки Державного бюджету України в освіту за 2016 - 2019 рр.
Джерело [4]*

Дошкільна освіта за 4 роки зросла на 10,5%, середня освіта – на 16,6%, професійно-технічна освіта зросла на 18,3%, а вища освіта зросла на 14,1%. Отже, найбільший рівень видатків саме у професійно-технічну освіту. Це означає, що держава зосереджує інвестиції в підготовку кваліфікованих працівників та спеціалістів. Ці заходи корисні для ринку праці країни, тому що це забезпечить запас спеціалістів та покращить ситуацію зайнятості людей.

За останній рік, на державному рівні було витрачено на освіту близько 128 млрд. грн., що на 7% більше ніж минулого року. Приріст інвестицій в освітню галузь збільшився на 13,3% в період з 2016 року по 2019 рік. Державні видатки на освітню галузь займають перше місце капіталовкладень від держави у розвиток людського ресурсу[5].

Отже, можна зробити висновки, що відбувається достатньо чималий постійний приріст, який відбувається протягом останніх 4 років, що свідчить про невпинний розвиток населення України та забезпечення підприємств кваліфікованими спеціалістами.

Загалом, теорія концепції людського капіталу зводиться на тому, що в центрі уваги інвестиційної політики є людина, яка виступає найбільшою цінністю для підприємства. Саме тому, систему управління організацією повинна бути спрямована на розвиток, набуття нових навичок та здібностей з метою максимального використання в процесі роботи та максимізації продуктивності праці. Інвестування в освіту відіграє найважливіше значення для кожної організації, капіталовкладення у розвиток працівників на підприємстві вигідні особливо для інвесторів, тому що у разі підвищення професійного рівня працівників, вони отримають заробітною плати і в той же час підвищується їхнє залучення у роботу та продуктивність.

Отже, інвестиції в освіту відіграють важливу роль серед всіх факторів покращення та зростання людського капіталу на всіх етапах розвитку людини, як особистості, так і на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кременчук Г. Л., *Інвестиції в людський капітал ті їх особливості*: матеріали Міжнар. наук. конф., м. Одеса, 19-20 лист. 2016 р.
2. Сахненко О. І. Основні види інвестицій в людський капітал. Національна академія Національної гвардії України, м. Харків. 2015 р.
3. Левчук О.В. Інвестиції в людський капітал як визначальний фактор розвитку сучасної економіки[Електронний ресурс]/О.В.Левчук. - Ефективна економіка:[Електронне фахове видання]. - Режим доступу:<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1712>
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Філіпчук Л. А. Бюджет освіти та науки. Офіційний сайт аналітичного центру CEDOS. 2019. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/biudzhet-osvity-ta-nauky-2019>

Тульчинська С.О.
д.е.н., професор
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
0000-0002-1409-3848

Солосіч О.С.
студент групи УЕ-61, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ПРИНЦИПИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціально-трудові відносини як важлива економічна категорія представляють собою складний комплекс взаємодії трьох основних суб'єктів, а саме найманих працівників, роботодавця та відповідних регуляторних органів, націлений, з одного боку, на пошук збалансованості задоволення інтересів кожної зацікавленої сторони, а з іншого, на досягненні сприятливих умов та підтримці безперервності відтворення робочої сили. Виключним положенням у даному випадку володіють підприємства комунальної форми власності, що обумовлено актуальністю питань організації функціонування таких підприємств з боку громадськості та підвищенням інтересом державних структур, що призводить до зацікавленості кожного учасника соціально-трудових відносин у прибутковості функціонування таких організації, зокрема, працівників (забезпечення нормальних умов праці, соціальних потреб та відповідного рівня матеріальної винагороди), роботодавців у особі самих комунальних підприємств (ефективність функціонування таких організацій частково визначається ефективністю праці та рівнем її оплати) та державних структур (прибуткове функціонування комунальних підприємств формує важливу складову бюджетних надходжень місцевого рівня). Більш того, ключова роль прибутковості комунальних підприємств у системі соціально-трудових відносин полягає перш за все у формуванні ними інфраструктурного та соціального середовища для стабільного відтворення робочої сили, забезпечення ними низки первинних потреб сучасного суспільства.

Однак, сучасний стан комунального підприємництва відзначається наявністю цілого комплексу невирішених проблем, починаючи від негативних іміджевих конотацій, закінчуючи складними фінансово-економічними та нормативно-правовими проблемами розвитку[1].

Виходячи з вищевикладеного, система забезпечення прибутковості комунальних підприємств має ряд специфічних особливостей, які мають бути належним чином враховані у основних принципах забезпечення прибутковості таких організацій і можуть містити часткові відмінності від аналогічних принципів забезпечення прибутковості приватних підприємств.

Основні принципи забезпечення прибутковості комунальних підприємств, що враховують важливість зв'язку даного поняття з системою соціально-трудових відносин та її ролі у підтримці соціокультурного розвитку та задоволення ряду інфраструктурних потреб суспільства, подані нижче на рисунку 1.

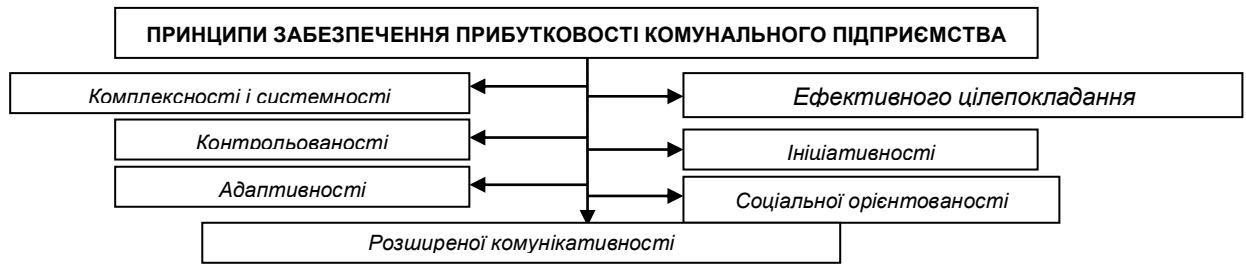


Рис. 1. Принципи забезпечення прибутковості комунальних підприємств

1. *Принцип комплексності та системності*, полягає у застосування системного підходу до аналізу поточної структури та джерел отримання прибутку з метою забезпечення інтегрованості діяльності усіх функціональних ланок підприємства та досягнення відповідного синергетичного ефекту.

2. *Принцип контрольованості*, полягає у забезпеченні безперервного контролю ефективності як виробничих, так і управлінських процесів на підприємстві, з метою елімінації непродуктивних витрат та пошуку потенційних напрямків оптимізації.

3. *Принцип адаптивності*, полягає у розвитку підприємством можливостей ефективного пристосування до негативних проявів зовнішнього середовища, зокрема набуття навичок функціонування у конкурентному середовищі.

4. *Принцип ефективного цілепокладання*, полягає у ідентифікації цільових напрямків розвитку комунального підприємства, їх пріоритезації та послідовному руху у напрямку реалізації таких цілей, що має підкріплюватися відповідними управлінськими рішеннями.

5. *Принцип ініціативності*, полягає у культивуванні індивідуальної ініціативи серед персоналу комунального підприємства та загалом сприянню та мотивуванню будь-яких активних дій у напрямку розвитку організації.

6. *Принцип розширеної комунікативності*, полягає у налагодженні більш широкої комунікації між комунальними підприємствами та основними споживачами їх послуг з метою зміни сформованого у громадськості негативного сприйняття комунальних організацій.

7. *Принцип соціальної орієнтованості*, полягає у формуванні соціально відповідальної політики комунальних підприємств, націленої на найбільш повне задоволення соціальних потреб споживачів та прийняття відповідної політики щодо управління персоналом самих комунальних підприємств.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що питання забезпечення прибуткового функціонування комунальних підприємств є складною управлінською задачею, враховуючи наявність впливових стримуючих факторів, що вимагає розуміння специфічності даного виду організацій та відповідних підходів до підвищення прибутковості, які було систематизовано у вигляді представлених у даному дослідженні принципів забезпечення прибутковості комунальних підприємств як важливого напрямку розвитку соціально-трудова відносин у рамках національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тульчинська С.О., Солосіч О.С. Актуальні проблеми підвищення прибутковості комунальних підприємств як фактору економічної безпеки. *Агроевіт*. 2019. № 22. С. 54—59.

Цимбал А.В.
студент групи УП-71, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: 0000-0002-2729-7591

Лободзинська Т.П.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID 0000-0001-5518-727X

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ОБЛІКУ ВИТРАТ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Обліку витрат належить одне з найважливіших місць в управлінні, прогнозуванні та аналізі наслідків прийнятих управлінських рішень. Для забезпечення конкурентоспроможності на ринках збуту підприємства зорієнтовані як на високу якість продукції та рівень надання послуг, так і на пошук збільшення доходів з одночасною мінімізацією витрат із застосуванням різних методів обліку витрат.

Основними функціями калькулювання собівартості продукції є встановлення витрат на одиницю продукції, врегулювання рівня цих витрат та визначення як прибуткових, так і збиткових моментів у процесі виробництва.

Фінансовий результат діяльності підприємства за певний період залежить від достовірності та повноти відображення витрат. Тому, важливо обрати дійсно оптимально ефективний метод обліку витрат та доходів.

Функціонування підприємства в умовах надзвичайно мінливого середовища і динамічного розвитку суспільства вимагає безперервного удосконалення не лише систем інформаційного забезпечення, основою якого є управлінський облік, а й методів обліку витрат та калькулювання собівартості продукції.

Калькулювання – це процес встановлення собівартості одиниці продукції у грошовому вираженні. П(С)БО 16 є основним нормативним документом, що визначає порядок формування собівартості продукції[1]. Об'єктом витрат, відповідно до цього документу, є продукція, послуги чи певний вид діяльності підприємства, які потребують встановлення та визначення пов'язаних із виробництвом продукції витрат.

Методи обліку витрат – це способи відображення, згрупування та систематизування інформації про витрати, що сформувалися у процесі досягнення поставлених цілей та орієнтовані на досягнення поставленої мети.

Сучасні методи обліку витрат запропоновано розділити на дві групи [2]:

1. традиційні – нормативний, попроцесний, позамовний та попередільний (використовуються у вітчизняному обліку протягом багатьох десятиліть);
2. запозичені – стандарт-кост, директ-кост, таргет-кост, функціонально-вартісний метод та АВС-метод (в Україні стали відомими тільки у 90-х роках, тому наразі застосовуються на підприємствах, орієнтованих на європейські стандарти, іноземні інвестиції та експорт).

Варто зауважити, що даний поділ є достатньо умовним. Адже, наприклад, стандарт-кост та нормативний метод мають багато спільних характеристик.

Відмінність традиційних методів, насамперед, визначається різницею у підходах до виділення об'єкта калькуляції [3].

1. Згідно нормативного методу, витрати обліковуються за встановленими нормами і ще на етапі планування виробництва складається калькуляція собівартості одиниці продукції. Даний метод корисний тим, що надає змогу вести точний аналітичний облік. Також, у разі відхилення нормативних витрат від фактичних, завдяки нормативному методу, можна контролювати загальну собівартість продукції.

2. Попроцесний метод, зазвичай, застосовується у серійному та масовому виробництві з безперервним виробничим циклом. Особливістю даного методу є те, що витрати на виробництво підсумовуються загалом по процесах і потім діляться на кількість виробленої продукції. До того ж, для даного метода характерна відсутність незавершеного виробництва.

3. За позамовним методом усі витрати узагальнюються за конкретними замовленнями, договорами чи партіями. Основна сфера застосування позамовного методу – індивідуальні виробництва із механізованими процесами оброблення матеріалів, де виробляється майже неповторювальна чи рідко повторювальна продукція складних видів (наприклад, літаки, судна і т.п.), також, виробництва щодо випуску дослідних зразків продукції та допоміжні виробництва. Окрім цього, позамовний метод застосовується підприємствами та організаціями з надання послуг та виконання різних робіт.

4. Попередільний метод використовується при масовому виробництві однорідної продукції. Розрахунок середніх витрат на одиницю продукції досить легкий: загальну суму постійних витрат розподіляють на кількість виробленої продукції.

При виборі методу обліку витрат варто керуватися специфікою та спеціалізацією підприємства і виробництва. Розглянемо переваги та недоліки усіх методів обліку витрат (табл. 1)

Серед запозичених методів обліку витрат найбільш поширеними є директ-костинг, ABC-метод та таргет-костинг.

Директ-костинг виник у США під час Великою депресії; наразі його застосовують у країнах з ринковою економікою. Наприклад, у Великобританії цю систему використовують приблизно 52% підприємств, у Канаді – 48%, Швеції – 42%, у США та Японії – по 31% [4]. Термін “директ-костинг” буквально означає облік прямих витрат. Даний метод характеризується підходом обмеженого включення витрат у собівартість за будь-якою ознакою, наприклад: залежність витрат від обсягу виробництва.

Одним із інноваційних методів обліку витрат є ABC-метод (ActivityBasedCosting), розроблений у США і поширився з кінця 80-х років ХХ століття. Його використовують близько 10% компаній США, Європи, Японії та Великої Британії. ABC-метод передбачає групування накладних витрат за основними видами діяльності, а потім розподіл їх між видами продукції, залежно від того, які види діяльності необхідні для виробництва продукції. Даний метод є специфічною технологією, що з просто обліку витрат перетворюється на ефективну технологію управління витратами [4]. Його використовують в галузях з більшою часткою накладних розподілених витрат у собівартості продукції.

Таблиця 1

Переваги та недоліки вітчизняних методів обліку витрат

Методи обліку витрат	Переваги	Недоліки
Нормативний	<ul style="list-style-type: none"> існує можливість поточного оперативного обліку витрат шляхом обліку відхилень від норм внаслідок укрупнення об'єктів зменшується число об'єктів калькулювання контроль за здійсненням режиму економії внаслідок відокремленого обліку змін норм 	<ul style="list-style-type: none"> велика кількість неврахованих витрат зменшення інформаційної функції обліку через відхилення витрат на управління та обслуговування
Попроцесний	<ul style="list-style-type: none"> можливість розрахунку та розподілу рівної кількості затрат на кожний продукт 	<ul style="list-style-type: none"> складність методу через значну кількість процесів та технологій, наявність чи відсутність незавершеного виробництва
Позамовний	<ul style="list-style-type: none"> змога виявити рентабельні замовлення та визначити ціну продажу на майбутнє можливість порівняння витрат по одному й тому ж виробу, виробленому у різні часи 	<ul style="list-style-type: none"> вимагає деталізації даних, тому є достатньо трудомістким собівартість продукції встановлюється після закінчення виробничого циклу, тобто, вплив на витрати неможливий
Попередільний	<ul style="list-style-type: none"> є менш трудомістким, а інформація є більш прозорою розділення накладних витрат за цехами є більш точним 	<ul style="list-style-type: none"> неможливо згуртувати витрати за видами продукції не надає інформації про причини відхилень фактичних значень від нормативних великий обсяг облікових записів

Джерело: складено на основі [3]

Таргет-костинг виник у Японії у 1960-х роках, а подальшого розвитку набув у США 20 років потому. Уперше даний метод ввела в практику корпорація "Тойота" [4]. Таргет-костинг полягає в розрахунку собівартості продукції за раніше встановленою ціною реалізації, що визначається в результаті проведення маркетингових досліджень.

Основною формулою розрахунку ціноутворення згідно даного методу є наступна:

$$\text{Ціна} = \text{Собівартість} + \text{Прибуток}$$

Використання даного методу забезпечує підвищення прозорості використання ресурсів при виробництві, оптимізацію рівня витрат, дозволяє удосконалити структуру витрат та підвищити якість виробленої продукції.

Варто зазначити, що на переважній більшості українських підприємств запозичені методи недостатньо застосовуються. Це пов'язано як і з застарілими традиціями у бухгалтерському обліку, так і з людським фактором, а саме, небажанням втілювати нове та розвиватися.

Доцільно зауважити, що при виборі методу обліку витрат необхідно враховувати декілька факторів, серед яких можна виокремити [5]:

1. організаційну структуру управління виробництвом;
2. номенклатуру продукції, що виробляється;
3. тип виробництва та його основні характеристики (складність, обсяг, характер технологічного процесу);
4. існування незавершеного виробництва;
5. тривалість циклу виробництва.

Підсумовуючи, можна сформулювати такі висновки: серед значної низки методів обліку витрат, необхідно обрати найоптимальніший, враховуючи його специфіку, послідовність у процесах обліку витрат та усі вищенаведені фактори.

Застосування саме запозичених методів обліку витрат на вітчизняних підприємствах вимагає змін у традиційних підходах до калькулювання собівартості продукції, перегляду і розуміння їхнього значення в управлінській діяльності. Тому, проведення подальшого дослідження щодо пошуку оптимальних шляхів введення запозичених методів у вітчизняний облік є доцільним і актуальним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318.
2. Дерій В. А., Куренна О.О., Крикуненко А.С. Витрати і доходи підприємств у системі обліку та контролю : монографія.Тернопіль: ТНЕУ, 2009. 272 с.
3. Онищенко О. В. Методи обліку витрат та калькулювання собівартості продукції: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Економіка і менеджмент. Одеса, 2017. С.153–157.
4. Гайдаржинська О. М., Коверга О.О. Основні методи калькулювання собівартості продукції та різновиди систем обліку витрат. *Економіка і суспільство*. 2018. С. 639-643.
5. Кулинич М. Вибір методу обліку витрат і системи калькулювання та їх вплив на результат діяльності.*Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. С. 127-133.

Шрамко Н.В.
студент гр. УЛ-61, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Пічугіна М.А.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ВПЛИВ CALS-ТЕХНОЛОГІЙ НА РИНОК ПРАЦІ ЛОГІСТІВ

Логістика відіграє ключову роль у діяльності будь-якого підприємства, тому цілком виправданим є факт поступового розширення ринку праці логістів та суміжних спеціальностей в Україні. Паралельно з цим, сам ринок праці зазнає чималих змін підлаштовуючись під нові вимоги економіки. Зокрема, беззаперечним фактом є зростання впливу CALS-технологій як на специфіку управління ланцюгами поставок, так й на формування ринку праці логістів.

Однією з найбільш значущих складових CALS-технологій є концепція CRM (управління відносинами з клієнтами), що стала причиною чималих зрушень у формуванні відносин між підприємством та споживачем. Вміле впровадження CRM може бути для підприємства джерелом багатьох вигод, до яких належать: підвищення конкурентоспроможності; спроможність підприємства втриматись на ринку у кризовій ситуації; скорочення часу обслуговування клієнтів; формування безпосередніх стосунків з клієнтами; зростання коефіцієнта задоволення клієнта; зменшення витрат внаслідок автоматизації деяких процесів тощо [1, с. 6].

Статистика поки що невтішна. Згідно дослідження ринку CRM-систем у 2017 Бітрікс 24 та GFK, 86 % компаній не збираються користуватися CRM [2].

В українському логістичному бізнес-середовищі XRM-системи є відносно молодими. Розвиток XRM-систем необхідний для повноцінного розвитку вітчизняного ринку e-commerce, приріст якого визначається у 30-50 % на рік. Тому скоро цілком ймовірним є формування значного попиту на XRM-розробників на ринку праці логістів в Україні.

Пандемія наочно продемонструвала, наскільки важливим є вміння компаній використовувати інноваційні рішення для збереження стійкості бізнесу в непростих і погано передбачуваних макроекономічних умовах. Наслідком кризових явищ стане зростання вимог до професійних навиків сучасного логіста - це вже не тільки навички щодо оформлення товарно-транспортних документів, комплектації замовлення, зберігання товарів на складі і т.п.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що ринок праці логістів під впливом розповсюдження CALS-технологій скоро зазнає якісних змін. Зокрема, підвищення затребуваності XRM-розробників українськими підприємствами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чухрай Н., Гірна О. Формування ланцюга поставок: питання теорії і практики: Монографія. – Львів: «Інтелект-Захід», 2007. – 237 с.
2. Исследование рынка CRM-систем Украины [Електронний ресурс] <https://www.bitrix24.ua/crmresearch2018/>

Секція 3.

ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.

Борданова Л.С.
к.е.н, старший викладач
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Білій В. А.
студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Успішність промислового підприємства можна визначити та вимірити різними способами. На цей успіх впливає багато чинників та факторів. Одним з таких факторів є досягнення тактичних та стратегічних цілей підприємства. Це можливо лише за умов підвищення конкурентних переваг за рахунок не лише покращення якості продукції, а і за рахунок конкурентоспроможних цін. Це, в свою чергу, вимагає постійного вдосконалення процесів та технологій, що приводить до збільшення продуктивності роботи персоналу. І результативність підприємства стали частіше розглядати через ефективність діяльності його персоналу, оскільки саме робоча сила стає найважливішим фактором зростання поміж інших. Проте, вирішальне значення для загальної ефективності діяльності підприємства має не тільки продуктивність співробітників [1]. Тоді важливим питанням стає ефективність систем оцінювання, які використовуються для оцінки роботи персоналу на промисловому підприємстві. Але на сьогоднішній день не існує методу до визначення ефективності роботи персоналу, що і обумовлює актуальність цього питання.

Нові тенденції та диспропорції на ринку праці, складність самої категорії “визначення ефективності”, відсутність загальноновизнаної методики призводить до невизначеності вибору підходу та методів оцінювання ефективності роботи персоналу на промисловому підприємстві [1].

Різні вчені визначають різні методологічні підходи до визначення та оцінки ефективності роботи персоналу на промисловому підприємстві. Кожний метод оцінює всебічно різні аспекти роботи персоналу за допомогою критеріїв та показників.

Н. Норріс, С.Паррі, Л. Спенсер всі критерії оцінки персоналу поділяють на дві групи: оцінка компетенцій та оцінка результативності. Оцінка компетенцій полягає в тому, що оцінюються персональні здібності, навички, особисті і ділові якості, мотивація до праці, професійні знання самого працівника для визначення його потенціалу, щоб у подальшому збільшити його ефективність. Оцінка результативності полягає в тому, що зіставляється реальні показники роботи працівника з еталонними, до яких прагне компанія і оцінюється сам процес трудової діяльності працівника [2].

А. Фурнхам, Р. Уайт всі критерії для визначення ефективності роботи персоналу поділяють на 4 групи: 1) професійні (досвід, кваліфікація та ін.); 2) ділові (відповідальність, ініціативність та ін.); 3) морально-психологічні (самооцінка, чесність та ін.); 4) специфічні (авторитет, стан здоров'я та ін.). Ці критерії всебічно описують працівника, тому за допомогою них можна визначити

як сильні, так і слабкі сторони працівника, і розвивати саме домінуючі навички та здібності, для збільшення ефективності його роботи [2].

Е. Лессер, С. Климова та А. Чуракова та ін. поділяють всі критерії на якісні, кількісні та комбіновані, які поєднують у собі як якісні, так і кількісні.

Якщо узагальнити всі методологічні підходи, які були зазначені вище, для того щоб адаптувати їх для визначення ефективності роботи персоналу на промисловому підприємстві, то отримуємо наступний алгоритм оцінки: перший етап – зрозуміти, другий – оцінити, третій – скорегувати [3].

Етап “Зрозуміти” передбачає розуміння керівником промислового підприємства, що успіх підприємства – велика праця багатьох, яка на 90% залежить від ефективності роботи персоналу підприємства. Основа роботи з персоналом повинна ґрунтуватися на ідеї, що саме персонал відіграє значну роль в досягненні стратегічних і тактичних цілей, що саме персонал – головний ресурс і фактор зростання підприємства. Розвиток потенціалу людського капіталу – є ключовим фактором збільшення ефективності і продуктивності праці [3].

Етап “Оцінити” передбачає визначення поточного стану промислового підприємства, сильних та слабких сторін як самого персоналу так і систем його оцінки та управління[3]. Слід розуміти, що цей етап – це не тільки процес, а ще й поєднання його з методичним інструментарієм: вибір оптимальних критеріїв оцінки, вибір різноманітних комбінацій показників, визначення градації оцінки, вибір доречного метода оцінки, яке б підходило до діяльності промислового підприємства, порівняння отриманих результатів з стандартом чи еталоном, до якого прагне підприємство та ін.

Етап “Скорегувати” передбачає процес приведення отриманих результатів до тих, які б відповідали достатній ефективності та, які б не суперечили цінностям, притаманні успіху саме цієї компанії.

На практиці ці методи знаходять своє відображення в системі аналізу ключових показників. Називатися ці системи можуть по-різному: KPI (KeyPerformanceIndicators) - ключові показники ефективності, MBO (ManagementbyObjectives) - управління по цілям, BSC (BalancedScorecard) - збалансована система показників. Оскільки на підприємствах лінійний тип організаційної структури, то ці системи всебічно оцінюють одночасно і працівників, і керівників [4].

KPI – система стратегічного управління, яка демонструє, наскільки ефективно компанія досягає ключових цілей бізнесу [5]. Існує велика кількість різноманітних версій системи KPI, тобто вибору різноманітних комбінацій ключових показників, які зосереджуються на таких оцінках: 1)кількість (може означати кількість продажів, кількість виробленої продукції та ін.– практично все, що можна кількісно оцінити та представити у звіті); 2)якість (може означати помилки в роботі, відгуки клієнтів та ін. – практично все, що піддається якісній оцінці); 3)швидкість (час виконання проекту, завдання, час доставки і виготовлення продукції та ін.– практично все, що піддається часовому опису); 4)вартість (витрати на оплату праці на одного працівника, на виготовлення одиниці продукції та ін. – практично все, що піддається розрахунку в грошовому компоненті) [5].

MBO –це стратегічна модель управління, яка спрямована на підвищення ефективності діяльності організації шляхом чіткого визначення цілей як з боку керівництва, так і з боку працівників. Це техніка управління персоналом, де керівники та працівники спільно працюють над постановкою, записом та

моніторингом цілей протягом певного періоду часу. Організаційні цілі та планування здійснюються зверху вниз через організацію та переносяться на особисті цілі для членів організації [6].

BSC –це система стратегічного управління компанією, яка спрямована на підвищення ефективності всіх аспектів діяльності організації, як фінансових так і нефінансових. Це вимірювання та оцінка ефективності роботи персоналу на основі оптимально підібраних показників, для досягнення рівноваги між коротко- та довгостроковими планами компанії, між різноманітними економічними показниками, між факторами як внутрішнього за і зовнішнього середовища [7].

Отже, існує багато методів визначення ефективності роботи персоналу, багато критеріїв, кількісних та якісних показників, на меті яких найточніше виміряти якість роботи персоналу. Багато з них мають прикладний ефект і застосовуються на практиці. Але загальновизнаного методологічного підходу не існує, тому багато керівників повинні застосовувати різні комбінації методів та підходів, виходячи з мети, діяльності промислового підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Оцінювання ефективності персоналу : веб-сайт. URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/jun/4226/zakharchyngsoboli.pdf>(дата звернення: 08.04.2020).
2. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства -: веб-сайт. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2018/9.pdf (дата звернення: 09.04.2020).
- 3.Підходи до оцінки ефективності систем управління : веб-сайт. URL: <https://msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2015/12/2-4-2-2015-21.pdf>(дата звернення: 07.04.2020).
- 4.Оцінка ефективності роботи менеджменту: веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=9392>(дата звернення: 28.03.2020).
- 5MetricsandKeyPerformanceIndicatorsforEmployeeEvaluation: веб-сайт. URL: <https://www.elorus.com/blog/metrics-and-kpis-necessary-to-measure-employee-performance/>(дата звернення: 28.03.2020).
- 6.Management byObjectives: веб-сайт. URL: <https://www.investopedia.com/terms/m/management-by-objectives.asp>(дата звернення: 28.03.2020).
- 7.BSC (BalancedScorecard) andBusinessStudioBSC: веб-сайт. URL: https://www.businessstudio.ru/articles/article/bsc_sbalansirovannaya_sistema_pokazateley_i_busine/(дата звернення: 08.04.2020).

Воржакова Ю. П.
*к. е.н, асистент кафедри менеджменту
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Лис А. С.
*студент гр.УВ-61, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ INDUSTRY 4.0

Одним із головних активів підприємства є співробітники, технічні навички та ділові якості яких є запорукою успіху. У кожній організації є власний послідовний підхід до працевлаштування, навчання та розвитку своїх співробітників, оцінки результатів діяльності, винагороди та кар'єрного підвищення відповідно до професійних вимог. Компанії щорічно оцінюють результати діяльності своїх працівників різних рівнів. Критерії, за якими оцінюються показники якості, компетенцій та дотримання етичних принципів співробітниками, характеризуються відповідно до професійних вимог та умов щорічної атестації.

Впровадження Industry 4.0 призвело до фундаментального перезавантаження усіх сфер суспільного життя, особливо в системі оцінки діяльності персоналу. Для повної і всебічної оцінки необхідно скористатися перевагами і якісних, і кількісних методів. Комбінація цих двох методів краще допомагає оцінити ефект [1]. Найбільше поширення і наукове обґрунтування мають кількісні методи, засновані на методах та процедурах аналізу показників господарської діяльності підприємства. Кількісні методи більше підходять для оцінки причинно-наслідкових зв'язків на основі зареєстрованих кінцевих кількісних результатів[2].

Компаніям слід використовувати послідовну систему шкал/рейтингів для оцінки співробітників, де кожен рейтинг веде за собою певні зміни. Принцип полягає в наступному: 1) оцінка ефективності роботи (за шкалою від 1 до 5, де 5 – найнижчий), від якої залежить сума виплачуваної винагороди; 2) оцінка потенціалу співробітника (за 3-бальною шкалою: високий, середній, низький), від якої залежить потенційне підвищення (поширюється на співробітників рівня менеджер або вище) [3]. Отже, компанії мають оцінювати результати діяльності співробітників на основі індивідуальних цілей на рік та поведінки, продемонстрованої протягом відповідного періоду. За отриманими результатами оцінки діяльності становлюється рішення щодо підвищення та винагороди. Стабільні високі результати сприяють швидшому кар'єрному росту та вищим винагородам, а низькі – призводять до повільного підвищення та відповідних заходів впливу з боку менеджерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мейер М.В. Оцінка ефективності бізнесу. М.: Вид-во "Вершина", 2008
2. Глобальний кодекс корпоративної етики. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/about/3rdparty-code-of-conduct-ukr.pdf> (д.з. 19.04.2020)
3. PwC HR Survey. Дослідження ефективності системи управління персоналом 2019. URL: <https://www.pwc.ru/ru/people-and-organization/assets/saratoga-one-more.pdf> (д. з. 19.04.2020)

Дужак В. В.
студент гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах ринкової економіки для підвищення ефективності бізнесу основними завдання підприємств є планування його ефективного розвитку, накопичення та використання інформації про власні перспективи і можливості, дослідження стану цільових ринків, положення конкурентів та можливостей зростання свого потенціалу.

Управління за цілями (з англ. Management by Objectives, скорочено МВО) – це досить відома концепція, яка є ефективним методом підвищення показників ефективності організації.

Так, МВО – це своєрідна і досить складна система, суть якої полягає в узгодженні цілей на кожному із рівнів управління. Дана концепція управління і термін, введений в бізнес-лексику Пітером Друкером у 1954 році. В основі цієї системи стояли чітко сформульовані цілі компанії і її кожного співробітника, вони ж і являлися і очікуваними результатами, до яких усі прагнули.

Ця концепція була настільки успішною, що вже у 1986 році Джордж С. Оріорне писав, що “більшість компаній у рейтингу Fortune 500 управляють своїми головними підрозділами по цілях” [1].

У 1992 році Каплан і Нортон доповнили і модифікували концепцію. Вони, проаналізувавши результати роботи провідних корпорацій, розробили Систему збалансованих показників. Система включала блоки показників нефінансового і фінансового характеру і оцінювала ступінь виконання задач.

Кожному типу завдань (їх поділяли на 4 групи: ріст і розвиток, внутрішні процеси, фінанси, клієнт) відповідає свій набір показників КРІ (*KeyPerformanceIndicator* - показник досягнення успіху в діяльності), таким чином з'явився ефективний інструмент, що вимірював результативність організації, цілеспрямованість і вирішував питання мотивації.

У працівників кожної ланки виробництва посилюється прагнення до роботи і підвищується бажання досягти поставлених завдань і цілей. Під час першого періоду (місяць, квартал, рік) для співробітників певного відділу чи організації загалом, встановлюються цілі, від досягнення яких залежить заробітна плата.

Зазвичай, цілі встановлюються за принципом SMART: Specific – вони є специфічними для підприємства і повністю зрозумілі як працівникам так і керівництву, Measurable – мають носити кількісний характер, Achievable – реалістичні, їх можливо досягти, Relevant – умисна, чи дійсно її виконання дозволить досягти бажаних результатів, Time-bound – встановлюються чіткі часові рамки[2, с. 34-36].

Цілей не повинно бути дуже багато на кожному рівні управління. Оптимальною кількістю вважається 3-5 основних цілей і від них залежить преміальна частина.

Від інших методів управління по цілях відрізняється поєднанням системного і процесного підходів, включає риси двох методів, так як показує

зв'язок між ефективністю роботи підприємства в цілому і мотивацією співробітників.

Система управління по цілях має велику кількість переваг. Вона забезпечує зворотній зв'язок і можливість оперативної оцінки і коригування діяльності співробітників та підприємства. Дозволяє узгодити цілі на всіх рівнях управління, для досягнення максимального результату, завдяки побудові ієрархії цілей (стратегічні та оперативні).

МВО об'єктивно визначає критерії оцінки праці, які будуть зрозумілі і прийнятні кожному співробітнику. Чіткі часові рамки дозволяють вирішувати завдання організації, просуваючись до результату малими кроками. Покращуються відносини між підлеглими і керівником, бо система мотивує усіх працювати на кінцевий результат. Ще й створюються умови для навчання і наставництва в процесі виконання завдань.

Але, ця концепція має також деякі недоліки. Для розробки системи треба багато часу, зусиль і ресурсів. Цей інструмент передбачає досить великі витрати часу та зусиль, а впровадження і налагодження системи потребує більше часу ніж підтримка її роботи в майбутньому.

Управління за цілями не буде ефективним при підприємстві, з недостатнім рівнем організації управління, де цілі встановлюються від керівників вищого рівня відразу до звичайних співробітників, без залучення менеджерів нижчого рівня. Також її не варто використовувати якщо відсутня система контролю. Інколи, при неправильній постановці завдання не враховують стратегічні цілі компанії, і вся увага зосереджується лише на досягненні короткострокових результатів [3, с. 23].

Серед світових компаній можна виокремити кілька масштабних компаній. Комп'ютерна корпорація Hewlett-Packard використала модель, для створення системи інтегрованих цілей, кожна з яких обговорюється на всіх рівнях управління. Організація використовує письмові плани як частину методу, забезпечуючи, щоб усі цілі та кроки були зрозумілі кожному працівнику, який працює не лише на благо організації, але і для особистого розвитку.

Схожа модель використовується також і в Intel, де менеджери надають підлеглим можливість встановити процеси, які допомагають їм у досягненні поставлених завдань. Як і Hewlett-Packard, Intel також використовує письмову модель. Документ спрощує передачу ключових повідомлень, тобто МВО використовується як фокус для організації.

Хехо створила систему, де керівництво і підлеглі регулярно збираються для постановки цілей та пошуку шляхів вирішення проблем і можливостей. Використання концепції дозволило покращити якість обслуговування клієнтів, а також забезпечила компанії кращий стратегічний контроль [4].

Серед вітчизняних підприємств МВО використовує Райффайзен Банк Аваль, це один із найбільших банків України з іноземним капіталом. Вони використовують цю концепцію для визначення загального вектору, терміном на рік, але без встановлення чітких завдань. Це різні індикатори залучення працівників у роботу, ступінь задоволення клієнтів, а також головні фінансові показники. Протягом року банк намагається знайти найкращі шляхи для досягнення цих показників, у цьому їм допомагає поєднання МВО з схожим методом OKR (цілі і ключові завдання) [5].

Ще одним прикладом є "Вітмарк-Україна" – один із лідерів ринку України у сфері виробництва фруктових соків і пюре. В агросекторі доволі тривалий час існувала проблема мотивації співробітників, тому було вирішено застосувати

МВО і КРІ. Для різних категорій співробітників визначалися різні завдання та показники. Їх кількість також відрізнялася: для рядових співробітників 3-5, а для керівників навіть 7. Від результатів їх виконання залежала премія, яка, в залежності від посад складає від 10 до 70 відсотків постійної зарплати. Також встановлювалися різні терміни виконання задач та отримання премій. Загалом, завдяки застосуванню цієї системи продуктивність праці зросла на 25%, що свідчить про успішне застосування концепції управління за цілями [6].

Отже, концепція управління за цілями – це справді ефективний метод управління, який застосовується у сучасних організаціях. Вона себе зарекомендувала як демократична система, де працівники залучені у процес управління, внаслідок чого підвищується продуктивність та рентабельність самого підприємства. Якщо модель ретельно та правильно продумана, то під час процесу впровадження і використання не виникає суттєвих проблем. Але МВО підходить не для всіх підприємств, на деяких вона може лише призвести до значних витрат. Тому для того щоб її застосовувати потрібно провести дослідження самої організації і залучити фахівців для побудови правильної системи управління по цілях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. .Кубатиева Ф. КРІ - каждому по способностям. веб-сайт URL:<https://www.klerk.ru/boss/articles/163878/> (дата звернення: 27.03.2020)
2. Акбарова С. А. Постановка целей по методике SMARTи как она влияет на мотивацию сотрудников. Сjlloquim journal №2 (26) Historical sciences. Варшава, с. 34-36.
3. Тарелкина Т. Управление по целям // Менеджмент сегодня, №1, 2003, С. 23-32.
4. Management by Objectives – The Definitive Guide: веб-сайт URL: <https://www.cleverism.com/management-by-objectives-guide/> (дата звернення: 27.03.2020)
5. МВО, OKR, PPR: смешивать, но не взбалтывать веб-сайт URL: <https://habr.com/ru/company/raiffeisenbank/blog/352958/> (дата звернення: 27.03.2020)
6. Целесообразность использования системы мотивации на базе КРІ для предприятий агробизнеса : веб-сайт. URL: <https://uteka.ua/publication/agro-4-raschety-s-rabotnikami-68-celesoobraznost-ispolzovaniya-sistemy-motivacii-na-baze-kpi-dlya-predpriyatij-agrobiznesa> (дата звернення: 07.04.2020).

Іляш О. І.
д.е.н., професор
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Довженко Д.В.
студентка групи ЗСБ-81-2М
Приватний вищий навчальний заклад
«Міжнародний університет фінансів»

СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Невід'ємною умовою сталого економічного розвитку та підвищення ефективності праці – є раціональне використання персоналу на підприємстві. Задачею сучасної організації являється внесення прогресивних змін в систему управління та мотивації персоналу. Необхідним є впровадження чіткої системи, яка максимально приносила дохід компанії, при цьому персонал також відчував дію цієї системи та результативніше працював. Персонал і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики розглядається як рушійна сила вирішення проблем, пов'язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу.

Один з важливих аспектів ефективного управління персоналом є дослідження ефективності та результативності персоналу. На прикладі компанії ТОВ «Експрес-Лінія» ми проведемо аналіз ефективності та результативності персоналу на підприємстві.

Ефективність роботи трудових ресурсів на підприємстві залежить від кількох факторів: ефективність використання, складу та структури трудових ресурсів. Лише за умови достатньої забезпеченості необхідними трудовими ресурсами та їхнє доцільне використання, а також високого рівня продуктивності праці – підприємство може досягти максимальної ефективності свого функціоналу. Продуктивність праці є вагомим показником ефективності та інтенсифікації підприємства [2, с. 293]. Основні показники роботи підприємства, такі як: обсяг виробництва продукції, фонд заробітної праці, чисельність працівників, розмір прибутку та рентабельність залежать від рівня продуктивності праці та її позитивної чи негативної динаміки. Результати використання робочого часу на досліджуваному підприємстві, які представлені в табл. 1, свідчать про те, що протягом досліджуваного періоду роботи підприємства спостерігається тенденція до збільшення фонду робочого часу.

Продуктивність праці являється вагомим якісним показником роботи підприємства. Для того, щоб правильно визначити методи щодо покращення продуктивності праці персоналу, необхідно спочатку розрахувати зміну рівня продуктивності праці на підприємстві. Проведений аналіз продуктивності праці представлений у табл. 2.

Таблиця 1.

**Динаміка фонду робочого часу працівників на підприємстві ТОВ
«Експрес-Лінія» за 2017-2019 р.р.**

Показники	Роки			Динаміка, %	Абсолютне відхилення, (+,-)
	2017	2018	2019		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	147307	180654	205492	49,5	58185
Дійсний фонд робочого часу, людино/годин	250749	306180	340632	45,8	89883
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	111	135	152	36,9	41
Середня тривалість робочого дня, год	9	9,02	9,05	100,6	0,05
Кількість відпрацьованих працівниками днів, людино/дні	25276	29972	33950	34,3	8674
Середньорічний фонд робочого часу одного працівника, людино/годин	1995	2003	1978	-0,85	-17
Коефіцієнт використання фонду робочого часу	0,909	0,89	0,913	0,44	0,004

Складено автором на основі звіту про фінансовий стан підприємства ТОВ «Експрес-Лінія» 2017-2019 р.р.

Таблиця 2.

Динаміка продуктивності праці та трудомісткості на ТОВ «Експрес-Лінія» за 2017-2019 р.р.

Показники	Роки			Динаміка, %	Абсолютне відхилення, (+,-)
	2017	2018	2019		
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	147307	180654	205492	49,5	58185
2. Фонд робочого часу, людино/годин	250749	306180	340632	45,8	89883
3. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	111	135	152	36,9	41
4. Продуктивність праці, тис.грн.	1327,0	1338,2	1351,9	1,86	24
5. Трудомісткість, людино/годин	1,7	1,69	1,65	-2,9	-0,05

Складено автором на основі звіту про фінансовий стан підприємства ТОВ «Експрес-Лінія» 2017-2019 р.р.

Крім узагальнюючих показників продуктивності праці розраховують часткові показники продуктивності праці: річну, денну та годинну продуктивність праці на одного працівника. Результати розрахунку вище наведених показників продуктивності праці за 2017-2019 рр. представимо у табл. 3.

Таблиця 3.

Динаміка показників продуктивності праці на ТОВ «Експрес-Лінія» за 2017-2019 р.р.

Показники	Роки			Динаміка, %	Абсолютне відхилення, (+,-)
	2017	2018	2019		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	147307	180654	205492	49,5	58185
Фонд робочого часу, людино-годин	250749	306180	340632	45,8	89883
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	111	135	152	36,9	41
Кількість відпрацьованих працівниками днів, людино/днів	25276	29972	33950	34,3	8674
Фонд робочого часу одного працівника, людино/годин	2259	2268	2241	-0,79	-18
Продуктивність праці, тис.грн.					
- річна	1327,09	1338,1	1351,9	1,87	24
- денна	5,287	5,3099	5,4257	2,623	0,1387
- годинна	0,5874	0,5899	0,6028	2,621	0,0154

Складено автором на основі звіту про фінансовий стан підприємства ТОВ «Експрес-Лінія» 2017-2019 р.р.

Отже, згідно з аналізом продуктивності, слід зауважити, що на підприємстві потрібно більше уваги приділяти своєчасному і повному оновленню основних фондів, оскільки це безпосередньо впливає на всі показники господарської діяльності підприємства, що в свою чергу впливає на дохід підприємства. Особливо актуальними є виявлені під час дослідження недоліки в умовах сучасного науково-технічного прогресу.

За умови сьогоденної швидкоплинної автоматизації та науково-технічного прогресу потрібно розуміти, що разом із цим змінюються також і технології управління людськими ресурсами та стимулювання персоналу є одними з актуальних питань в умовах цифровізації економіки та формування нової системи HR менеджменту [1, с.16].

Для того щоб компанія ТОВ «Експрес-Лінія» могла бути готова до наступаючих тенденцій, їй необхідно для початку зробити низку реформ в департаменті персоналу, щоб можна було переходити до більш глобальних змін. Реформи необхідно розпочинати саме з автоматизації процесів, таких як: облік та аудит персоналу, розрахунок заробітної плати, відбір резюме та проведення он-лайн співбесід, підбір та оцінка персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». – 2005. – Вип.7. – С.291-296
2. Домюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Домюк // Україна: аспекти праці. – 2013. - № 6. – С. 8-19.

Olha Ilyash,
Doctor of Economics, Professor,
National Technical University of Ukraine
“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”
 ORCID ID: 0000-0002-7882-3942

Piyachat Surarangsit,
International Business student,
 WSG University of Economy in Bydgoszcz, Poland

THE WAYS TO EFFECTIVELY MANAGE THE EMPLOYEES’ CONFLICT

A lot of studies have been conducted in this area of conflict management. Employee conflict management method has been considered as appropriate for a particular situation if only it was able to provide effective solution to the problem. There is no one best approach to managing conflict [8, p. 206]. However, the problem solving style or the integrating style of managing conflict as the most appropriate in most situations [5,p. 117].

There are two dimensions of the styles of managing conflicts called the Dual Concern Model which was quite similar to that of Pruitt’s (1983) Model [7, p. 1323]. The first dimension dealt with the degree to which a person would want to satisfy his/ her own concerns. While the other dimension dealt with the degree to which a person attempts to satisfy the concerns of others. These two dimensions were later combined into five distinct styles of handling interpersonal conflict. These five styles were integrating, obliging, dominating, avoiding and compromising. The Dual Model of Rahim is shown on the diagram below (Fig.1).

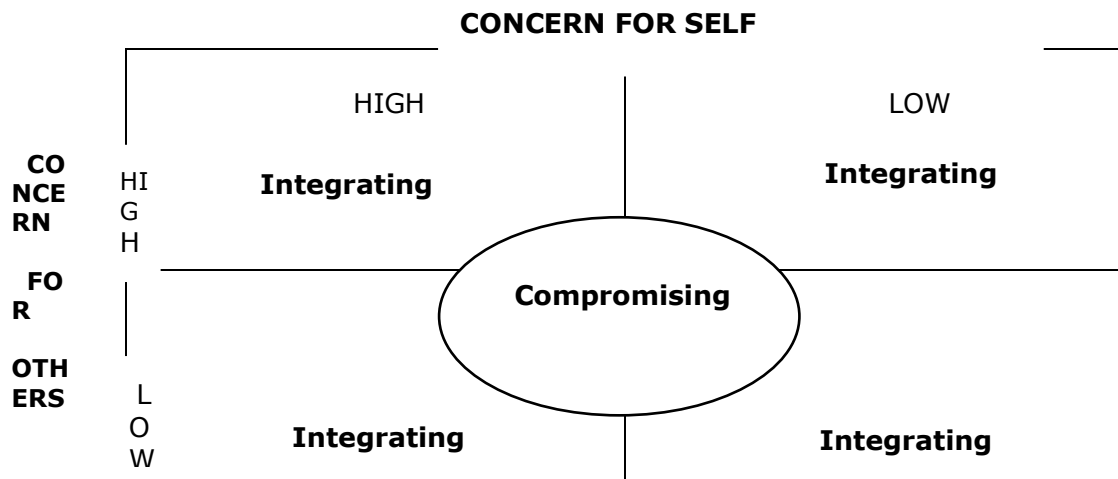


Figure 1. The dual concern of handling interpersonal conflict Model

Effective conflict management involves making vital changes at the macro-level within the organization so that effective conflict could greatly be minimized while increasing substantive conflict. Essential dynamisms in certain areas like leadership, culture and the organization’s structural design influence conflict management in organizations.

The style of leadership could influence employee conflict management. Some institutions may have leaders with particular leadership styles that may

motivate on demotivate conflict management in the institution. Basically, leaders may be either transformational or transitional. Choosing a leadership style that does not suit a particular conflict situation may be compared to putting a square peg in a round hole. The most suitable style of leadership or management to be used could be determined after proper diagnosis has been effectively done [1, p.761].

Effective conflict management is largely influenced positively by an organizational culture that encourages openness and risk taking and also sharing of useful information; a kind of learning where carrot is given instead of a stick to enhance voluntary learning through positive reinforcement [9, p102]. On the other hand, in situations where the kind of culture discourages employees from challenging the status quo, employees may not fully cooperate in the conflict management process and they would keep their opinions to themselves. In such cultures, employees are not able to bring on board their opinions and suggestions during decision making in the organization leading to a large pool of untapped ideas.

Organizations may have structures which may be hierarchical or flat in nature. No one structure could be said to be good or bad but its appropriateness would depend on the situation. The structure of an organization includes the hierarchy, procedures, reward systems and many others. In certain situations, alteration of the structure of the organization may positively or negatively influence the conflict management practices in the organization. The author also suggested that the appropriateness of any structure would depend on the organizational environment. Most organizations responded to conflict and pressure by changing their organizational structures into more flat, decentralized forms [2, p 67].

The organizational policies have a great influence on the conflict management practices of organizations. Some policies in the organization may influence the practices positively or negatively. Some of the policies that positively influence conflict management include policies that are flexible enough and allow employees to participate effectively in the conflict management process. Organizational policies that may influence conflict management negatively include strict rules that do not allow employees to express themselves and actively participate in the conflict management process [3, p. 92].

Conflict management may be influenced by the time and venue chosen. If the venue is not suitable for dealing with conflict, the expected outcome may not be achieved [10, p. 87]. The author further recommended a serene environment and a time when all tempers are down as appropriate in order to achieve a positive response from both parties and generally achieve a successful outcome. Trying to deal with the problem immediately the problem occurs may worsen the situation [1, p.761].

However, conflict management in spite of its importance, still has some challenges. These challenges cut across from the individual level to the organizational level. One of the major challenges of conflict management is that, some of the conflict management styles usually turn out to be time consuming and this may cost the institution so much. Occurrence of some form of errors [6, p. 383]. One of such errors is the probability of solving a wrong problem. The authors further commented that, this error usually occurred when there is lack of proper diagnosis of the problem and where there is inadequate understanding of the nature and cause of the conflict leading to the application of the wrong intervention to the problem.

Another challenge that could be encountered is lack of cooperation on the part of the two parties involved in the conflict. For a conflict management practice to succeed, the parties involved should be willing to take active part in the entire conflict

management process[4, p. 420]. Conflict between or among employee is associated with emotions. When the person handling the conflict does not have the professional skills needed to deal with the problem, he/she may end up worsening the situation. Conflict cannot just be managed by anybody. There are some technicalities required in managing conflicts. Choosing the appropriate conflict management style could be very challenging as suggested by [3, p. 92]. (2007). But managers still need to jump this heddle and manage the problem. When a wrong approach to handling a particular problem is adopted, the end results could be disastrous. It takes a professional to identify and choose the appropriate conflict management style to solve the right problem.

Lastly, handling conflict has to do with the two dimensions of conflicts, namely; affective and substantive conflict. Affective conflict which is also known as relationship conflict deals with incompatibilities relating to interpersonal relationships while substantive conflict also known as task conflict deals with incompatibilities associated with group members. Substantive conflict was considered as good conflict while affective conflict was considered as bad conflict. In managing conflicts, there are some factors that influence conflict management in most institutions in the country.

REFERENCES

1. Cronin, M. A. (2009), Representational Gaps, Information Processing and Conflict in Functionally Diverse Teams. *Academy of Management Review*, Vol. 32 p.761
2. Ducan, R. and Weiss, A. (1979), *Organizational Learning: Implications of Organizational Design*, Greenwich: JAI Press, p67
3. Euwema, C. M., Van de Vliert, E. and Bakker, B. A. (2007), *Substantive and Relational Effectiveness of Organizational Conflict Behavior*, London: Information Age Publishing Incorporation, p92
4. French, W. L., & Bell, C. H., Jr. (1999). *Organization development* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.p420
5. Liker, R. and likert J.G, 1976, new ways of managing conflicts, New York, McGraw Hill, p117
6. Mitroff, I. I., & Featheringham, T. R. (1974). On systemic problem solving and the error of the third kind. *Behavioral Science*, 19, 383–393.
7. Rahim, M. A and Bonoma, T.V, (1979), *Managing orgnsisation conflict: A model of diagnosis and intervention*, *Psychological Reports*, 44, pp 1323-1344
8. Rahim, M. A. (2002), *Towards a Theory of Managing Organizational Conflict*. *The International Journal of Conflict Management*, Vol. 3 p.206
9. Schein, E. H. (1993), *How can Organizations Learn Faster? The Challenge of entering the Green Room*, New York: Sloan Publication Ltd.p.102
10. VanSant, S. (2003), *Wired for Conflict: The Role of Personality in Resolving Differences*. Gainesville, FL: Center for Application of Psychological Type

ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ

Експортну діяльність підприємства можна визначити не тільки як один з видів зовнішньоекономічної діяльності, а й також фактор успіху для розвитку всіх підприємств. Експортна діяльність сприяє розширенню ринків збуту, а також створює більш сприятливе підґрунтя для зміцнення конкурентних позицій підприємства на внутрішніх ринках. Загальний експорт України склав середньою вартістю 3,7 мільярда доларів. В останніх звітах загальний обсяг-експорту в Україні склав 4,2 мільярди доларів і знизився на 14,1% у січні 2020 року [1].

На думку Балик У. О., експорт послуг можна розглядати як дуже перспективний вид діяльності в Україні[2, с. 1]. Значна частка ІТ-підприємств України вже займається даним видом експортної діяльності. Причому держава підтримує цей вид бізнесу, зокрема шляхом певних змін у валютному регулюванні.

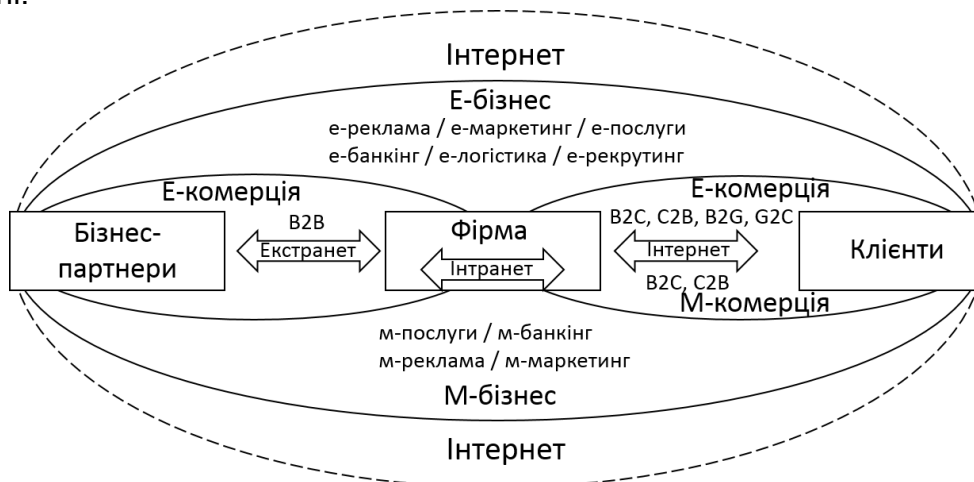


Рис. 1. Структура взаємодії та інформаційно-технологічне середовище електронного бізнесу[2, с. 2].

Інтернет надав громадськості багато цінних інструментів, включаючи абсолютно новий спосіб ведення бізнесу. Електронний бізнес використовує Інтернет для доступу до практично необмеженої пропозиції для клієнтів чи покупців. Розуміння основних особливостей такого підприємства виявляє переваги та дає можливість для подальшого розвитку.

Ключовою особливістю електронного бізнесу є його універсальність. У той час як звичайні підприємства потребують офісу чи магазину, електронний бізнес може працювати без додаткових витрат. Насправді, багато підприємств електронного бізнесу працюють вдома. Це полегшує підприємцям роботу з набагато меншими витратами, ніж традиційні.

Оскільки більшість підприємств електронної комерції діють тільки в Інтернеті, постає питання організації праці на такому підприємстві. Частіше

всього для цього використовуються віртуальні офіси. Це платформа для віртуального функціонування підприємства, що займається електронною комерцією. Він дозволяє власнику зареєструвати своє підприємство, а працівникам виконувати свою роботу з будь-якої точки світу.

Комунікація має вирішальне значення для будь-якого бізнесу, як B2B, так і B2C, але безперервна природа спілкування в Інтернеті робить його ключовою особливістю в електронному бізнесі.

Також електронна комерція має декілька переваг над прямими продажами, а саме: мінімізація собівартості товарів та набуття конкурентних переваг; швидкість укладання та виконання господарських договорів; зменшення часу виходу на нові ринки; доступ до будь-яких ринків; розширений асортимент послуг для покупця.

Проте, попри такий розвиток електронної комерції, багато проблем залишаються невирішеними. Впровадження Закону № 675-VIII «Про електронну комерцію» є нелегким, оскільки більшість підприємств електронної комерції знаходиться в тіні [3]. Отже, контроль за такими підприємствами є складним, то вивести цей бізнес у правове поле є не надто можливим.

Зазначимо, що в Україні поки не врегульовані питання щодо укладення електронних угод між особами. Однак слід врахувати, що можливості щодо експорту послуг обмежені. Перш за все вони стосуються суб'єктного складу. Згідно зі статтями 1, 3, 7 і 8 Закону «Про електронну комерцію» учасниками відносин є суб'єкт господарювання і фізична особа [3].

Першою стадією укладення електронного договору виступає оферта, яка містить в собі намір однієї сторони виконувати свої обов'язки перед другою стороною у разі його укладання, та в ній визначаються істотні умови цього договору. Інформування потенційних партнерів відбувається шляхом направлення електронних повідомлень, тобто листування між сторонами договору. Або розміщення пропозиції про співпрацю в Інтернеті або інших системах. Електронний договір є укладеним, якщо особа, що надіслала цю пропозицію, отримує акцепт (тобто прийняття пропозиції іншою стороною).

Існує певна невирішеність щодо того, як використовувати дані електронні договори як докази в суді. Кожна зі сторін в такому випадку може представити суду свої варіанти договорів. Також складно отримати електронний цифровий підпис для кожного покупця, якщо це просто фізична особа.

Отже, електронна комерція значно полегшує та пришвидшує процес укладення договорів між представниками різних країн, дає можливість розвитку такому напрямку як експорт послуг. Проте правове поле в цій сфері потребує значного вдосконалення. Надалі варто зосередити увагу на вивченні проблем саме в правовому полі, а також на питаннях виведення значної частки підприємств електронної комерції із тіньового сектору ринку та оптимізації діяльності підприємств в цій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. UkraineTotalExports. 2002 – 2020: State Statistics Service of Ukraine [Електронний ресурс] – URL: <https://www.ceicdata.com/en/indicator/ukraine/total-exports>
2. Електронна комерція як елемент системи світового господарства / У. О. Балик, М. В. Колісник, Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2014. № 811. С. 1-13.
3. Закон України Про електронну комерцію. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 45, ст. 410. [Електронний ресурс] – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19>

Калюк І. В.
студентка гр. УП-81, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Борданова Л. С.
к.е.н., старший викладач
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

СОЦІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПОШИРЕННЯ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Сучасність вказує нам на динамічне розширення впливу персоналу, а саме інтелектуального капіталу компанії, на її діяльність. Ефективність роботи працівників має прямий вплив на доходи підприємства. Задля підвищення продуктивності праці важливим чинником є мотивація персоналу. Останнім часом серед різноманітних методів мотивації персоналу значного поширення та вагомості набули саме соціальні методи мотивації праці. Дивлячись на історію світових компаній, засвідчимо, що якісна соціальна мотивація має безпосередній вплив на виконання персоналом поставлених завдань. Даний вид мотивації як засіб управління персоналом в Україні лише починає формуватися. Через недостатню кількість інформації про соціальні методи мотивації та способи їх застосування співробітників постає проблема їх впровадження в економічну діяльність компаній.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, які мають вплив на поведінку людини [1].

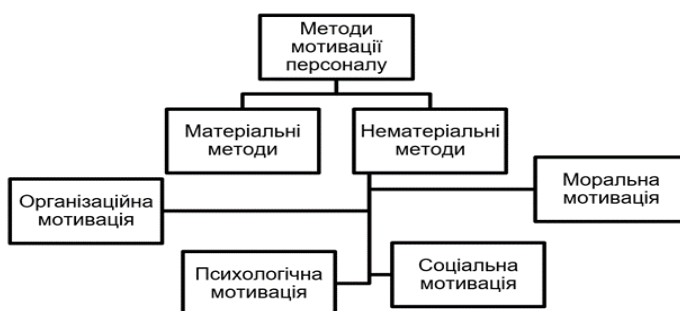


Рис. 1. Класифікація методів мотивації персоналу (складено автором на основі [2])

Теорія мотивації приналежності або соціальна теорія - це переконання, яке засноване на думці про те, що люди бажають належати до групи чи організації. Мотивація приналежності є частиною теорії трьох потреб психолога Девіда Макклелланда, яка припускає, що на поведінку людини впливають три фактори: приналежність, влада та досягнення. З часу розробки теорії керівники та організаційні психологи використовували мотивацію приналежності, щоб

оцінити наскільки якісно співробітники можуть сприяти колективним зусиллям. У деяких умовах вона може спонукати колег до плідного спілкування та розвитку тісних відносин між собою, що веде до почуття спільності [3].

Основними методами соціальної мотивації співробітників підприємства є:

- навчання персоналу новим навичкам – курси та тренінги;
- медичне страхування працівників компанії (іноді і їхніх сімей);
- залучення співробітників до прийняття стратегічно важливих рішень;
- забезпечення транспортом за рахунок компанії;
- оплата дозвілля та відпочинку працівників;
- залучення працівників до участі у культурних програмах – виставки, кіно, театри;
- співпраця керівника з кожним відділом – допомога у подоланні труднощів при виконанні завдань;
- колективні збори з метою презентації результатів роботи кожного відділу компанії;
- колективна благодійна діяльність;
- професійні конкурси – рейтингові таблиці, корпоративні квести, змагання за призи;
- надання можливості кожному працівникові висловити негативні та некомфортні моменти в своїй роботі та отримати допомогу в їх усуненні;
- спільне святкування значимих для компанії дат та підтримка традицій;
- створення в офісі кімнати для відпочинку.

2016 року Міжнародний кадровий портал HeadHunter Україна провів дослідження, яке стосувалось мотивуючих факторів роботи на підприємстві. Гроші явно стали лідером опитування, проте, як виявилось, не лише вони здатні підняти інтерес працюючих до робочих завдань.



Рис. 2. Інструменти мотивації працівників українських компаній (узагальнено автором за джерелом [4])

Як виявилось, роботодавці прислухаються до потреб персоналу в мотивації, видозмінюють та доповнюють програми мотивації своїх підприємств, роблячи акцент не лише на мотивації грошима, а й на її соціальних аспектах.



Рис. 3. Програми мотивації персоналу в українських компаніях (узагальнено автором за джерелом [4])

Отже, українські компанії сьогодні зробили крок назустріч вивченню та обґрунтуванню мотивації працівників. Дослідження показують, що в першу чергу, українців мотивують додаткові виплати, проте частка соціальних факторів зростає. Українські роботодавці, в цілому, відповідають вимогам персоналу, проте соціальну мотивацію надають менше половини компаній. На дану ситуацію слід звернути увагу та переглянути положення щодо мотивації працівників керівникам компаній, оскільки саме добробут та розвиток – одні з основних прагнень людини в рамках забезпечення власного майбутнього. Перспективою подальших досліджень є порівняльний аналіз соціальної мотивації українських та європейських компаній, розробка пропозицій щодо використання міжнародного досвіду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – Київ: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Як мотивувати співробітників: п'ять ефективних способів [Електронний ресурс] // НВ Style. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/style/blogs/jak-motivuvati-spivrobitnikov-pjat-efektivnikh-sposobiv-2461030.html> [дата звернення: 20.03.2020].
3. A Guide to Affiliation Motivation [Електронний ресурс] // Indeed Career Guide. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/a-guide-to-affiliation-motivation> [дата звернення: 21.03.2020].
4. Чт вдохновляет украинцев на рабочие подвиги. Мотивация персонала [Електронний ресурс] // HeadHunter. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://kiev.hh.ua/article/18318> [дата звернення: 17.03.2020].

Кириченко С.О.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Кирдан Д.О.
студентка гр.УЕ-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

МЕНТОРИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Ефективність діяльності компанії залежить від багатьох складових, серед яких особливо важливою є персонал. Підприємці та менеджери прагнуть до збільшення свого прибутку за допомогою вдосконалення професійних навичок своїх співробітників. Щоб продуктивність працівника залишалась стабільно високою, його потрібно стимулювати. Світова практика показує, що матеріальне заохочення немає довготривалого ефекту та вимагає додаткових інструментів.[1] Недостатня мотивація та професіоналізм персоналу може виступати стримуючим фактором для розвитку підприємства.

Менторинг є процесом неформальної передачі знання і психологічної підтримки, що сприймаються як значимі для праці, кар'єри чи професійного розвитку. Даний метод передбачає тривалу неформальну комунікацію між особою, що набула більшого досвіду та знань, і особою, що їх потребує. При цьому у менторинговій діяльності особу наставника прийнято називати ментором, а його учня – менті. Згідно з цим менторинг потрібно розглядати як процес взаємодії і взаємодопомоги між колегами, можливість відкриття нових аспектів методики викладання[2].

Поняття «менторинг» пішло від давньогрецького слова “mentor”. Ментор визначався як мудра та досвідчена особа, до якої приходили з питаннями, за порадами. Він виконував роль радника та духовного наставника водночас. На сьогодні менторинг визначається як наставництво, що поєднує професійну та психологічну допомогу. Головною метою є нативне сприяння людині у прийнятті та реалізації усвідомлених і відповідальних рішень з проблемних питань.

Важливо розділяти «менторинг» та «коучинг», так як ці поняття мають певні відмінності. Яскравою рисою ментора-наставника, на відміну від коуча-наставника, є відсутність програмування особи на конкретний результат, надання чітких вказівок щодо виконання роботи. Він тільки радить і підказує з різною інтенсивністю, що сприяє налагодженню сприятливої атмосфери та настрою співробітників.

Залежно від взаємовідносин між ментором та учнем, виділяють такі типи менторингу:

- Формальний – сплановані програми, що мають визначену мету, в яких досвідчений робітник(бадді)має кілька учнів;
- Природний – більш досвідчений співробітник надає менш досвідченому професійну допомогу та підтримку;
- Менторинг одного рівня – співробітники з однаковим досвідом несвідомо є менторами один для одного;
- Ситуативний – досвідчений співробітник час від часу підтягує іншого в тому, в чому добре розбирається;

- Супервізорний – один робітник виступає строгим спостерігачем для іншого;
- Менторинг за запитом - коли співробітник просить того, хто його навчав, взяти над собою професійне шефство[2].

Даний метод може бути інтегрованим у роботу компанії на будь-якому з етапів роботи працівника: від його працевлаштування до виконання обов'язків керівника. Згідно з аналізом, проведеним компанією Kabbage. Inc, яка нещодавно опитувала понад 200 власників малого бізнесу по всій території США, щоб оцінити важливість менторингу для цієї групи, були зроблені такі висновки, як:

22% малого бізнесу мали наставників, коли вони розпочали свій бізнес;

17% – мають або мають радника, можливо платні відносини за консультації;

63% – не мали професійного керівництва на початку свого бізнесу. 92% власників малого бізнесу погоджуються з тим, що наставники мають прямий вплив на ріст і виживання їх бізнесу;

89% – бажали б мати ментора на етапі започаткування стартапу[3].

Дані статистичні дані підкреслюють потребу малих підприємств у кваліфікованих менторах-наставниках, які можуть налагодити роботу колективу на етапі його формування та надати ґрунтовні поради у веденні бізнесу впродовж перших років. Значимою перевагою менторства є незначні витрати для компанії (ні гонорарів, ні платних програм), так як метод не потребує найму на роботу: ментором та учнем є працівники підприємства. Результатами менторингу є створення зворотного зв'язку та персоналізованого методу навчання працівників, вдосконалення мотиваційних процесів підприємства та зменшення плинності кадрів[2].

З точки зору бізнесу, слід зазначити два факти – інвестиція в менторинг за часом є більшою, ніж інші методи мотивації персоналу, але воно дає прямий результат в уявленні працівника про його професійне оточення. Інша ризикова гіпотеза пов'язана з відсутністю професіоналізму з боку ментора. Існують труднощі у виборі ментора серед працівників підприємства, який повинен володіти експертними знаннями та бути спроможним забезпечити відповідний морально-психологічний клімат у колективі.

Таким чином, про менторинг можна говорити як про ефективну взаємодію ментора і співробітника в цілях мотивації та навчання. За будь-яких змін, як внутрішніх, так і зовнішніх, менторинг дозволить співробітникам максимально швидко адаптуватися до цих змін, знайти шляхи підвищення своєї ефективності в нових умовах, знайти в собі ресурси для відповідності новим умовам, досягнути максимальної самореалізації. Менторинг не замінює навчання та тренінги, але він чудово з ними поєднується і дозволяє максимально використовувати їхній ефект на практиці. Менторинг – це те, що дозволяє співробітникам постійно розвиватися як професійно, так і особистісно відповідно до умов, що їх диктує ринок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дубчак І.В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі. 2004. № 7.
2. Рівний рівному: посібник для менторів – Київ: Інша Освіта, 2015.
3. Harrison K. New Study Reveals Entrepreneurs Need More Mentoring // Forbes Media LLC.: веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/kt8UQ8s>(дата звернення: 15.04.2020)

Кривда О. В.
к.е.н., доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0003-4398-6298

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА ВИКЛИКИ

У західних компаніях кадрова політика завжди була одним з управлінських пріоритетів. Чисельність фахівців кадрових служб в фінансово стійких компаніях становить від 1 до 1,2% від загального числа співробітників підприємства. Поступово таке ставлення до управління персоналом знайшло прихильників і в вітчизняних організаціях, які довгий час страждали від пережитків авторитарного підходу радянської епохи і стереотипів жорстко формалізованого управління в кадрових службах.

В даний час людський капітал розглядається як один з найбільших активів компанії. Постійні інвестиції в розвиток людських ресурсів є вигідними та приносять багато користі та прибутку. Завдяки такому підходу все більше розвивається сфера управління людськими ресурсами, визначаючи цілі, методи та проблеми, з якими стикаються прибуткові організації.

Управління людьми — це безперервне розв'язання проблем, які виникають у системі начальник-підлеглий. Поведінка людини, її почуття та ставлення іноді дуже різні. Це є наслідком різноманітності самих людей, які мають різний досвід, погляди та прагнення, іноді вони також бачать свою роль в організації та роль керівника у досягненні своїх цілей по-різному. Тому управління — це процес планування, організації, керівництва та контролю діяльності членів організації та використання всіх інших її ресурсів для досягнення поставлених цілей.

У літературі можна знайти вирази, подібні до управління людськими ресурсами, такі як управління кадрами, управління людськими ресурсами, human resources та управління персоналом [2].

До елементів процесу управління людськими ресурсами відносять:

- планування людськими ресурсами;
- підбір працівників — рекрутування;
- залучення нових співробітників;
- об'єктивна оцінка індивідуальних показників роботи;
- підготовка працівників;
- нагородження працівників [3].

Умовою ефективного керування працівниками на сучасному підприємстві є розуміння та повага особистості, створення можливостей для самореалізації під час досягнення цілей організації.

Переважає більшість проектів та ініціатив, що здійснюються на підприємствах щодо сфери управління персоналом, реалізуються спеціальними управліннями управління персоналом, які все частіше називаються відділами HumanResources (HR).

Проблеми, що стоять перед відділом кадрів HR на підприємстві XXI століття:

- тісна співпраця з керівництвом на всіх рівнях;

- необхідність надихати та створювати нові HR-рішення в епоху оцифрування;
- консультації та консультування працівників (коучинг);
- введення й імплементація системи оцінювання працівників та вдосконалення системи мотивації працівників;
- турбота про розвиток знань;
- збільшення людських ресурсів та капіталу їх знань;
- поширення організаційної культури;
- підготовка системи звільнень, яка дає можливість безконфліктного звільнення працівників з недостатньою кваліфікацією;
- організація навчання працівників;
- запровадження програми вимірювання результатів, досягнутих окремими працівниками та цілими колективами;
- планування кар'єрних шляхів з урахуванням індивідуальних потреб працівників[4].

Простір управління персоналом мусить виконувати свої завдання на найвищому рівні. Це безпосередньо означає успіх компанії, її ефективність та прибутковість. Основними завданнями, які стоять перед HR-сферою в майбутньому, є наступні:

1. Управління інструментами — до обов'язків персонального відділу належить розробка найкращої особисто-економічної системи. Ця система містить опис усіх функцій працівника та індивідуальні вимоги, організацію часу та місця роботи, інформацію про організаційну культуру та мету, встановлену підприємством. Крім того, вона також включає оцінку потенціалу людського капіталу, системи оплати праці, преміювання, а також правила приймання на роботу та відбору нових працівників. Управління важливими для підприємства інструментами безпосередньо інструктує керівництво та підтримує їх у прийнятті невідкладних рішень.

2. Управління компетентностями — ця функція, у свою чергу, відповідає за добре узгодження людей за певними посадами. Дбайливість та деталізація цієї функції впливає на готовність організації виконувати свої завдання надійно та швидко. Це безпосередньо означає наявність людей з відповідною кваліфікацією та компетенцією на конкретних посадах. Важливими тут можуть бути такі фактори, як знання працівника, досвід, вміння, навички та навіть система цінностей. Вибору відповідних людей допомагає так званий «куб компетентності», що містить змістовний опис елементів розвитку персоналу.

3. Управління змінами — організації все більше усвідомлюють необхідність постійної гнучкості. Сьогоднішнє динамічне середовище вимагає від компаній швидкої реакції, постійних змін та вдосконалення. Відділ кадрів відповідає за планування необхідних комунікаційних заходів за участю працівників — розпочинає впровадження та координує його виконання. Пізніше він керує процесом стабілізації та усуває кризи, що виникають. В даний час багато корпорацій вирішують навчити своїх працівників та підготувати їх до можливих змін навіть у період короткочасного спокою.

4. Управління створенням цінностей — ця сфера базується на кількісній оцінці витрат та результатів роботи, а також на оцінці та поданні її у грошових одиницях [3].

Зовсім недавно відділ кадрів виконував лише сервісну функцію в компанії, забезпечуючи ефективне управління персоналом. Нинішні відділи

управління персоналом розглядаються як бізнес-партнери та, як очікується, поділять відповідальність за досягнення бізнес-цілей компанії.

Розподіл ролей у сфері управлінні персоналом має відбуватися таким чином, що вище керівництво відповідає за стратегічні цілі. Воно формує імідж компанії, встановлює, синхронізує цілі кадрової політики з місією та стратегією компанії.

Діяльність на тактичному рівні реалізується штатними працівниками — відповідно до рівня самостійності при прийнятті рішень. Окрім адміністрування, вони займаються розробкою, впровадженням та застосуванням методів, інструментів та заходів. Крім того, вони надають поради та підтримку у прийнятті рішень лінійними керівниками.

Операційний рівень: лінійні керівники своєчасно приймають рішення та розв'язують проблеми, пов'язані з найманням, звільненням, оцінкою, просуванням та мотивацією працівників.

Підсумовуючи вищезазначене, можна сказати, що роль відділу кадрів значно зросла за останнє десятиліття. Вступивши у XXI століття, управління персоналом вже не можна розглядати як просто кадрову адміністрацію. Паралельно з постійною трансформацією та розвитком традиційних функцій на підприємстві, в цій галузі також відбувається багато змін. Ці зміни можна продовжувати досліджувати у подальшому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Armstrong M. (2012) Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 2th edition. KoganPage, 2012. 756 p.
3. Dessler G. Human Resource Management. PrenticeHall, 2012. 718 p. incolor.
4. McKenna, E. F., & Beech, N. (2014). Human Resource Management: A Concise Analysis . (3rd ed.) <https://discovery.dundee.ac.uk/en/publications/human-resource-management-a-concise-analysis>

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розробка оптимальних методів мотивації працівників є головною проблемою, що спрямована на впровадження найбільш дієвих важелів впливу на персонал. На сьогодні відсутня оптимальна сукупність методів, яка б задовольняла потреби керівників. Існуючі методи потребують дослідження та адаптації до соціально-економічних умов будь якої країни, вивчення особливостей національної економіки, галузевої приналежності підприємств. А також необхідно досліджувати вплив на них факторів як внутрішнього так й зовнішнього середовища підприємства. Тому формування оптимального механізму мотивації персоналу, відповідно до сучасних вимог, вимагає осмислення та розуміння економічних і соціально-психологічних законів, які обумовлюють поведінку людини, і є актуальним в сучасному економічному просторі.

Виходячи із досліджень сьогодення, найкращим стимулом персоналу до ефективної роботи є справедлива оцінка виконаного завдання. Але, якщо оцінювання здійснюється із запізненням, або праця оцінюється за стандартом і не враховуються індивідуальні результати, то мотивація персоналу буде поступово знижуватись. Що стосується премій за особливі досягнення або інші матеріальні винагороди, то їх розміри не повинні бути для колективу таємницею, щоб усі працівники могли переконатися, що ефективна праця, ініціатива, прагнення персоналу принести користь всіляко заохочуються керівництвом підприємства [1].

Американськими вченими проведені дослідження чинників мотивації на промислових підприємствах, підтверджують, що заробітна плата, як засіб мотивації персоналу сьогодні відіграє домінуючу роль. Але цінність праці персоналу залежить від ряду чинників, де перше місце ділять між собою можливості професійного зростання, просування по службі, а також рівень заробітної плати працівника (рис.1)[2,3].



Рис. 1. Аналіз чинників мотивації персоналу)[2,3].

Але варто враховувати, що персонал підприємства – це люди із різними життєвими цінностями та потребами. Тому використання лише системи мотивації матеріальними стимулами не дасть підприємству бажаного результату.

До нематеріальної мотивації відносять цілий комплекс факторів – починаючи з самомотивації працівника й оцінки колегами його заслуг, та закінчуючи внутрішнім кліматом підприємства, можливістю проявити себе в різних аспектах діяльності підприємства, можливістю навчитися чомусь, що також є корисним для самого працівника.

В [3] запропонована класифікація, яка може бути використана в більшості випадків застосування методів мотивації персоналу підприємства. Відповідно до неї, методи мотивації персоналу запропоновано поділити на економічні та нематеріальні, а за індивідуальними та груповими особливостями та сферами дії – на прямі та непрямі. Значення матеріальних стимулів зростає, якщо рівень забезпеченості працівників підприємств низький і, навпаки, знижується в разі істотного перевищення його середніх значень. Найчастіше матеріальні стимули пов'язуються з результатами праці окремого працівника, групи чи організації загалом.

На сьогоднішній день одним із найефективніших способів мотивації персоналу є соцпакет. Наприклад, це може бути організація безкоштовного харчування, медична страховка, оплата транспорту та мобільного зв'язку, пільгові або безкоштовні путівки в санаторії за станом здоров'я, а також можливість підвищити кваліфікацію або пройти навчання за рахунок підприємства [3].

Гроші, безумовно, є могутнім стимулом до праці, однак не варто недооцінювати, що грошовий фактор становить лише 40% всієї системи мотивації, а більшу частину займає нематеріальна мотивація. Також треба враховувати, що грошова мотивація за своєю природою є насичуваною. Людина швидко звикає до нового, більш високого рівня оплати. Тому рівень оплати, що ще вчора мотивував його, незабаром стає звичним і втрачає свою силу.

Таким чином, ефективний механізм мотивації персоналу має поєднувати в собі як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання працівників підприємства. Розробка та запровадження дієвого комплексу заходів мотивації дозволить забезпечити як ефективне зростання продуктивності праці на підприємстві, так і задовольнити особисті потреби персоналу. Це призведе до підвищення лояльності співробітників, посилення конкурентоспроможності на ринку та досягнення поставлених стратегічних цілей підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Климчук А. О. Методи мотивації персоналу на промислових підприємствах / А. О. Климчук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. – Острог : Вид-во НУ«ОА», травень 2016. – № 1(29). – С. 44–47.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.
3. Костюк О. Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу / О. Д. Костюк // Вісник. Серія: Економічні науки. – Х., 2013. – С. 168–172.

Лазоренко Т.В.
к.е.н., доцент
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Коцюбайло М.Р.
студентка групи УЕ-91, ФММ
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Відомо, що успіх компанії на пряму залежить від вміння управляти персоналом. Мотивація та прагнення робітників працювати на благо фірми часто дорівнює нулю при ускладненні вимог праці від роботодавців [1]. Керування людськими ресурсами може або зашкодити підприємству при відсутності навичок управління, або ж навпаки стимулювати розвиток при високому рівні знань та вмінь, розумінні поняття «культура управління»[2].

Кожен власник підприємства прагне досягти лідерства на світовому та вітчизняному ринках, але проблема полягає в тому, що цього можна досягти за умови якісного та кваліфікованого персоналу, його творчості та креативності, рівня його мотивування до нестандартних підходів вирішення нагальних потреб.

Можна помітити, що не багато українських фірм є лідером на світовому ринку, хоча б здавалося, що для цього є всі умови та перспективи. Чому ж так трапляється?

По-перше, на деяких українських підприємствах зберігаються старі підходи до управління, такі як:

- метод «Батога та пряника», з частим використанням «батога» та усунення «пряника» з даного ланцюжка [3];
- відсутність додаткового мотивування персоналу за допомогою системи винагород грошовими преміями або ж призами за гарно виконану роботу;
- небажання здійснювати навчання персоналу, його перекваліфікацію на нові технології виробництва;
- невміння створювати сприятливі умови для спільної діяльності трудових колективів;
- байдужість до їхньої соціально-психологічної зацікавленості у виконанні доручень;
- надання переваги людям старшого віку з мотивацією, ніби вони досвідченіші за молодь, забуваючи про розвиток науково-технічного прогресу.

По-друге, відсутність поняття у роботодавців про культуру управління персоналом перешкоджає досягненню цілей та місії компанії, сповільнює її розвиток [4].

Після окреслення проблем постає питання: «Яких заходів потрібно вжити для здійснення переорієнтації роботодавців на якісний рівень управління?». Для розв'язання даних проблем необхідно впровадити такі інноваційні методи:

- якісний підбір персоналу за чітко визначеними критеріями, які будуть відповідати вимогам фірми, перевірка психічного та емоціонального стану людини;

- проведення оцінки діяльності працівників для аналізу продуктивності їх праці, щоб мати можливість збільшувати заробітну плату для активних співробітників;
- регулярне навчання та перепрофілювання персоналу на вищий рівень виконання завдань із впровадженням нових технологій, можливість стажування за кордоном;
- застосування активної системи винагород, яка буде стимулювати робітників виконувати роботу чітко, якісно та мотивувати їх до пропонування нових ідей або ж заходів, які допоможуть розвитку виробництва;
- надання можливості для кар'єрного росту, тобто набуття потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування [1].

Якщо говорити про створення сприятливих умов праці для співробітників, то потрібно врахувати сьогоденну ситуацію з пандемією. Зараз перед сферою управління стоїть велике випробування, тому що їхнє основне завдання – швидко зреагувати на зміни в сучасному світі, зберегти колектив в оптимальному складі, забезпечити захист життя та здоров'я працівників, максимально переналаштувати бізнес на онлайн режим.

Потрібно розуміти, що початок карантину дав поштовх до розвитку нових професій, відбувається відкриття нових ринків, які потрібно швидко освоювати та займати на них лідерські позиції. Щоб грамотно використати цю можливість, керівник повинен бути багатопрофільним спеціалістом, який вдасться до всіх необхідних заходів, навіть ризикованих, задля першості компанії, що допоможе забезпечити розвиток як фірми, так і працівників, мотивувати їх до якісного виконання праці.

Отже, чим швидше розвиваються технології, тим важливішим стає вміння управління персоналом, адже персонал є рушійною силою в прогресі фірми. Для того, щоб співробітники виконували свої функції якісно, необхідно дбати про рівень їхньої забезпеченості новим обладнанням, можливість постійного підвищення кваліфікації, стажування, створювати сприятливі умови для розвитку праці, впровадити активну систему винагород. Правильне управління людськими ресурсами дає можливість підприємству виходити на нові ринки, розвивати компанію, досягати нових висот. Для підприємств, які лише розпочинають свій шлях або ті, хто планує удосконалити свої навички, необхідно впровадити інноваційні методи управління персоналом для ефективного досягнення цілей та мети організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Касич А. О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства / А. О. Касич, О. А. Бурба. // 16. – 2017. – С. 130-131.
2. Культура управління. Культура менеджера [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://pidruchniki.com/menedzhment/kultura_upravlinny.
3. Батіг і пряник, метод нагород та покарань [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://psychologis.com.ua/knut_i_pryanikzpt_me.htm.
4. Сталінська О. В. Особливості управління персоналом на багатонаціональному підприємстві / О. В. Сталінська. // 14. – 2018. – С. 735–736.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КИТАЇ

Китай – найбільша країна серед тих, що розвиваються, є найбільшим експортером у світі, другою економікою світу за номінальним ВВП, також має найбільші в світі золотовалютні резерви. Китай за останню чверть століття став помітною величиною у світовій політиці й економіці[1]. У країні розвиваються традиційні галузі промисловості — текстильна, вугільна, чорна металургія, фосфорно-фаянсове виробництво, також створені нові галузі — нафтопереробна, газова, хімічна, авіаційна, космічна, електронна, машинобудівна, приладобудівна. Однак між китайськими і передовими зарубіжними підприємствами існує велика різниця не тільки в області техніки і капіталу, але і в галузі управління людськими ресурсами. Логіка розвитку китайських компаній базується на власних особливостях менталітету і традицій[2].

Китайські керівники вміють мотивувати працівників так, щоб ті були зацікавлені не лише у власній вигоді, а й у долі компанії. Менеджери з персоналу приділяють увагу особистості працівника, оцінюють його пріоритети.

У Китаї мотивацію співробітникам компаній піднімають так:

- матеріальні заохочення у вигляді премій, підвищення зарплат — це універсальне заохочення, яке актуально в усьому світі;
- підвищення в посаді — якщо в китайській компанії відкривається вакансія на високу посаду, то керівник перш за все шукає кандидатів на підвищення серед співробітників, а не йде шукати нового працівника;
- подяка — бюджетний, але ефективний спосіб дати зрозуміти співробітникові, що він — цінний кадр;
- також популярний варіант заохочення в китайському суспільстві — надання відгулу. Дослідження показують, що часто співробітник віддасть перевагу взяти день відпочинку, ніж отримати премію;
- для того, щоб працівникам було цікаво, завдання будуються як рівні в комп'ютерних іграх, коли низка завдань призводить до проходження чергового «рівня»[3].

Життєвий ідеал китайців - зовсім не праця сама по собі, а, скоріше неробство, виконане деякого внутрішнього зосередження. Природно, що у Китаї, як свідчить китайська приказка, "ніхто не хоче тягати хворост для спільного вогнища". Іншими словами, поєднання формального виконання життєвих правил із задоволенням - головний секрет китайського світорозуміння, і ключ до нього міститься в посилці про стратегічну природу будь-якої діяльності. Ядром корпоративної організації в Китаї завжди був родинний бізнес. Главу сімейного підприємства не можна вважати менеджером. Він управляє підприємством через своє положення у сім'ї і при цьому володіє майже диктаторськими повноваженнями. Його життєві інтереси мають віддалене відношення до критеріїв економічної ефективності. Оскільки у Китаї прийнято ділити родинне майно між всіма дітьми, сімейні підприємства тут не відрізняються стійкістю і рідко зростають у велику корпорацію. Не культивується

і атмосфера сімейної гармонії серед співробітників. Останні не мають особистих зобов'язань перед своєю компанією і з легкістю змінюють місце роботи[1].

Отже, китайська модель менеджменту може бути охарактеризована як синтез традиційних етнокультурних рис і імпортованих методів управління. У процесі запозичення зарубіжних ідей менеджменту, традиційні риси не відійшли на другий план, а органічно злилися з ними, що привело до появи системи управління тієї, що одержала назву «орієнталістська» модель управління. У сучасний період розвитку міжнародного співробітництва відбувається інтернаціоналізація культури менеджменту, що, в свою чергу, дає можливість для вивчення і застосування управлінського досвіду лідерів соціально-економічного розвитку. Розуміння українськими менеджерами суті орієнталістських моделей менеджменту сприятиме ефективнішому рішенню управлінських задач, а впровадження деяких принципів управління в українських організаціях зробить можливим вдосконалення виробництва. Це і покликана врахувати система вітчизняної менеджмент-освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шавкун І.Г. Специфіка орієнталістської моделі менеджменту // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2006. – №24. – С. 201-208.
2. Микуляк О. Б., Малиновский Д. А. Маркетинговые стратегии развития персонала через призму китайского опыта применения // Молодой ученый. — 2016. — №14. — С. 362-366. — URL <https://moluch.ru/archive/118/32721>.
3. Міжнародна доставка вантажів. Новини. Китайський рецепт мотивації персоналу. - URL https://utec.ua/kyitavskyiy-retsept-motivatsii-personalu/?utm_campaign=CH-506.

THE PROCESS OF EMPLOYER BRANDING

In the conditions of aggravation of competition, cyclicity of economy development and on-going crisis the enterprises need workers who possess exceptional competencies, capable to adapt quickly to changes, can solve existing problems applying unconventional thinking, make effective decisions, work productively in conditions of uncertainty [1]. In the labor market, the demand for such workers far exceeds supply. As most employers offer about the same remuneration, more and more candidates, especially highly qualified ones, are paying attention to the reputation of the company as an employer, along with factors such as the existence of conditions for self-fulfillment, professional and career growth, working conditions, relationships in the team [1].

S. Barrow [2] defines the Employer Brand as the package of functional, economic and psychological benefits provided by employment and identified with the employing company. The main role of the employer brand is to provide a coherent framework for management to simplify and focus priorities, increase productivity and improve recruitment, retention and commitment.

Modern scholars and practitioners view the employer brand as the company's perception of actual and potential employees as well as counterparties. These images and emotions that a business name evokes form what is called an employer brand.

A successful employer brand guarantees a high level of engagement, enhances staff loyalty, reduces staff turnover, increases productivity at the enterprise, and helps reduce staff recruitment costs.

Consider the main stages of forming an employer brand.

Step 1. Definition of HR-strategy of the enterprise.

The HR strategy of an enterprise must be consistent with the mission, values and corporate culture of the enterprise. The strategic plan should be specific, detailed and focused on the task at hand. Forming a strategic plan for the development of an employer brand should clearly present the desired end result.

Step 2. Outline of the target audience.

After developing an employer strategy and value proposition (EVP), you need to determine the target audience. The strategy should be to distinguish the company from the competitors in the minds of the target audience. This can be achieved by using the emotive component of key value management [3].

Step 3. Formation of communication system.

This is where the promotion tools are selected. According to research by the international agency Randstad [4], the vast majority of candidates collect information about their future employer. The main channels of reputation building are: employer review sites; reviews from friends and family; articles on the Internet (except the company website); job search portals; company website; social media company pages. Important promotion tools are corporate social responsibility projects, participation in professional events (exhibitions, conferences).

Given that an increasing number of potential employees of the company belong to generation Y (so-called "millennials") and generation Z, special attention should be paid to the promotion online. Effective tools of communication here are the company pages on Facebook, the channel on You-tube, etc. Active and regular interaction with higher education institutions is also important: attending "OpenDays", participating in job fairs, developing interesting internship programs.

Step 4. Interaction with the candidate for the position in the enterprise.

This stage involves the introduction of the candidate to the company, corporate culture and support during the adaptation period.

Step 5. Investigate the effectiveness of measures to develop a positive employer brand.

The main methods of researching the employer brand are: studying open information published in the media and posted on the Internet; interviewing employees, candidates for vacant positions, partners, etc.; analysis of statistics of applications of candidates for vacant positions; a final interview with dismissed employees; use of the services of recruiting agencies, etc. [1].

Therefore, a strategic resource in modern conditions is the employer brand, and therefore, its formation and use becomes an important task of employers, managers and specialists in personnel management [1] in close collaboration with marketers and PR managers. In order to form a successful employer brand, it is important to systematically inform the target audience about the values and achievements of the company. The areas of further research are to investigate the effectiveness of employer branding tools.

REFERENCES

1. Tsymbalyuk S. O. The Study and Formation of the Employer Brand: Theoretical and Applied Aspects. Problems of economy № 4, 2015, pp. 247- 252.
2. Barrow S., Mosley R. (2006) The employer brand: bringing the best of brand management to people at work, 234 p.
3. Ptashka O., Brand Build Guide. Pokrokovainstruktsiia z pobudovybrendurobotodavtsia [*Step-by-step instructions for building an employer brand*] URL:<https://business.ua/business/7817-brand-build-guide> (Accessed 20 April 2020)
4. Randstad Employer brand research (2019). URL: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/REBR%202019_country%20report_UA_EN-WEB.pdf (Accessed 20 April 2020)

Погребняк А. Ю.
к.е.н., старший викладач,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Фалько М.О.
студент гр. УЕ-91, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Захаров Н.В.
студент гр. УЕ-91, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Протягом кількох останніх місяців COVID-19 поширюється по всьому світу . Вплив пандемії на економіку на макро- та макрорівнях є очевидним. Одним з ключових питань є питання про управління підприємством, а головне з персоналом, який був переведений на віддалену роботу. Але більшість організацій виявились не готовими до швидкої зміни структури управління персоналом та адаптації до нових умов [1].

В умовах пандемії управлінець стає ключовим орієнтиром для персоналу в наданні інформації про розвиток ситуації. Отже, треба проаналізувати ключові посади, а також продумати команду тимчасових заступників на випадок форс-мажору та сфокусувати увагу на найважливіших для компанії проектах [1].

Під впливом COVID-19 персонал стає більш відповідальним за формування роботи компанії на комунікаційному рівні. Таким чином, одним з необхідних елементів є розробка процесу дистанційної роботи. На нашу думку для цього потрібно [2]:

1. Розробити стратегію розвитку фірми на час карантинних заходів. На їх основі створити тактичні, а потім оперативні плани.
2. Змінити місію підприємства на час карантинних заходів та донести інформацію про ці зміни до персоналу.
3. Проаналізувати зовнішнє та внутрішнє середовище організації (можна використати такі методи: порівняння, експертних оцінок, системного аналізу, статистичного і соціологічного досліджень, SWOT аналізу).
4. Виявити слабкі та сильні сторони підприємства або фірми щодо функціонування в умовах епідемії, максимізувати ефект сильних сторін та мінімізувати ефект слабких.
5. Створити плани економічного розвитку, податковий і фінансовий, максимально їх деталізувати (бажано помісячно з урахуванням наслідків карантинних обмежень).
6. Створити плани розвитку підприємства, цехів, відділів, дільниць, бюро, бригад, проектів.
7. Необхідно ввести зміни у методи впливу на працівників, для методу прямого впливу створити нові накази, розпорядження, вказівки, інструкції, положення (вони мають відповідати порядку денному, а саме зважати на епідемію COVID-19), для методу непрямого впливу необхідно створити спокійну атмосферу у колективі, провести інструктаж як з процесу роботи вдома, так і про те як необхідно поводитись за умов епідемії.

8. Організувати процес роботи: забезпечити працівників усією необхідною інформацією та засобами комунікації надати потрібне обладнання, якщо його немає; вибрати робочу задачу та чітко її сформулювати (комунікація між керівництвом і підлеглими через месенджери, сайти тощо);

9. Необхідно змотивувати працівників для роботи вдома або компенсувати незайнятість на даний момент. Якщо працівника буде задіяно він має отримувати заробітну плату, премії, у випадку якщо працівника не звільнено, але у процесі він не зайнятий він має отримувати частину заробітної плати (від 50 до 65%).

10. Роздивитися методи контролю підлеглих. Для кожної посади обрати форму контролю виконання й якість. Також треба забезпечити персонал завданням та встановити строки здачі проектів.

11. Також можна обрати сервіси контролю – це спеціальне програмне забезпечення, яке фіксує дії віддаленого працівника. За допомогою ПЗ управлінець буде слідкувати за тим, що зараз робить працівник. Можна використати наступні сервіси: Kickidler, ActivTrak, Hubstaff, Yaware. TimeTracker, Toggl тощо. Але на такий тотальний контроль персонал може не погодитися, тобто треба обов'язково обговорити цей момент.

12. Скласти правила та розробити правила та норми дистанційної роботи. Потрібно, щоб вони були короткими, лаконічними та зрозумілими.

13. Частину повноважень необхідно передати найбільш відповідальним працівникам, які таким чином будуть контролювати решту робітників, за успішну діяльність на цьому «фронті» мають бути передбачені певні винагороди.

14. Необхідно організувати зворотній зв'язок між підлеглими і керівником, таким чином менеджер буде інформований про прогрес у роботі над проектами, проблемами при виконанні, питаннями з цього приводу, а головне про те чи правильно функціонує створена система та її ефективність.

15. Останнє й найголовніше: треба слідкувати за станом здоров'я персоналу. Вразі захворювання працівника чи працівників треба проконтролювати чи звернулись вони до лікарні та перерозподілити обсяги загальної роботи підрозділу, відділу тощо.

Стратегія управління персоналом в умовах пандемії має бути комплексною й опиратися на розуміння наслідків прийнятих рішень. Треба аналізувати всі можливі ситуації та заздалегідь підготуватися до найскладнішого сценарію[1]. Для цього можна використати такі моделі прийняття управлінських рішень як: науковий, та системної орієнтації, можна використати досвід іноземних колег (підприємств Китаю).

Управлінцю треба проявити конструктивну реакцію до будь-яких змін. Також можна почати міркувати про бізнес-стратегії виходу з кризи.

Отже, управління персоналом в умовах пандемії є складним процесом, адже в таких умовах неможливо бути впевненим у своїх діях через можливість появи нової проблеми на підґрунті основної, складність щодо замовлень. Через це дистанційна управлінська діяльність повинна бути максимально зваженою, вона має враховувати всі ризики, що пов'язані як з епідемією та її наслідками, а також враховувати стан працівників, які не звикли працювати вдома і для них це може стати дійсно складним іспитом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойченко О., Тимченко Н. COVID-19: як зменшити вплив пандемії на співробітників. «Вісник» 2020 URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017006-covid-19-yak-zmenshiti-vpliv-pandemiyi-na-spivrobitnikiv> (дата звернення 16.04.2020)
2. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала. iTeam: веб-сайт. URL: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>

Sofiia Poznakhovska
student, gr. UZ-91mp, FMM
National Technical University of Ukraine
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute
Maryna Pichugina
PhD in Economics, Associate Professor
National Technical University of Ukraine
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute
ORCID ID: 0000-0003-3072-9137

CHALLENGES OF HR MANAGEMENT DURING PANDEMIC

Human resources are the basic of any business, and the competent HR management determines how successfully the crisis would be overcome in an emergency.

The 2020 emergency is the COVID-19 pandemic and the limits set to reduce the incidence. In this situation, the most serious loss for both the state and for each enterprise is the loss of human resources. Such losses affect not only the current state of the economy, but also the pace of development in the future, as with every human life the workforce, new ideas and discoveries are lost.

The pandemic and preventive measures have raised the following challenges for management:

- providing the worker safety in the face of a threat to lives and health;
- preservation of human potential;
- saving jobs;
- protection of workers' rights in unusual conditions;
- maintaining trust between the employer and employees.

Measures to ensure the effectiveness of HR management during unforeseen situations vary depending on the sector. At present, the most vulnerable are business entities operating in the service sector with more than 60% of the country's total employed population in the sector [1].

Services companies that are already experiencing the greatest impact directly from preventive measures:

- tourism and accommodation;
- domestic and international carriers;
- entertainment;
- trade;
- cosmetology services (beauty salons, hairdressers);
- catering.

Relevant response to the situation and timely HR actions give businesses a better chance of returning to normal operations. Due to unforeseen circumstances, the Verkhovna Rada of Ukraine amended the Law of Ukraine "On Vacations" on 17.03.2020 [2], which gave the following possible options for cooperation in quarantine:

1. Leave without saving wages for the entire period of quarantine - it should be noted that such leave is granted only with the consent of the parties and at the initiative of the employee. The employer, in turn, is obliged to report this opportunity to employees, but not to be the initiator. Getting a vacation without saving wages is the employee's right, not his duty. Experience does not affect the possibility of obtaining such leave.

2. Remote (home) work - Article 24 of the Labor Code of Ukraine was supplemented by paragraph 6 after the entry into force of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees Due to Spreading of Coronavirus disease (COVID-2019)" on 30.03.2020, which provides for the written conclusion of such contracts [3, 4].

3. Flexible working time which may provide for fixed hours during which an employee must be present at the workplace and perform his or her duties; this may provide for the division of the working day into parts - Art.60 the Labor Code.

4. Introduction of idle time - at the termination of work, caused by the lack of organizational or technical conditions necessary for the work in force major or other circumstances. - Part 1 of Article 34 of the Labor Code. If the idle time is not the fault of the employee, then the idle time must be paid to employees in accordance with Part 1 of Art. 113 of the Labor Code of Ukraine at the rate of not less than two thirds of the tariff rate fixed to the category (salary).

5. The dismissal of employees in connection with changes in the organization, including the liquidation, reorganization, bankruptcy or re-profiling, reduction of the staff - in accordance with paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code.

If the above measures are not accessible to the enterprise and the employees are mandatory to be on work in the usual mode, the management must introduce the measures that will prevent the spread of the disease: provide personal protective equipment, ensure a distance between employees of at least 1.5-2 m, ensure regular ventilation and disinfection of rooms and all surfaces, etc. Recommendations for preventive measures are available and updated on the official website of the Ministry of Health of Ukraine [5].

A pandemic is a serious danger that affects not only each person individually, but also the behavior of groups, in this case, of collectives. Managers need to understand that managing a pandemic is not identical to managing a normal activity.

The difficulties that can occur in an enterprise during a pandemic are the following:

- Information challenge

Management is not always able to provide its staff with full information on the conditions in which the company operates and the measures that must be taken to ensure its proper functioning; employees can receive the incomplete or distorted information, which in turn creates misunderstandings between management and staff, panic, and even aggression.

- Management challenge:

- Reducing the authority of managers - improper or illiterate actions will call into question the ability of managers to manage an enterprise in the eyes of subordinates and senior management.

- Problematic control - preventive measures affect the supply, provision of certain services, and therefore it also affects the internal performance of the enterprise, which will be different from the planned indicators. Such changes do not fully assess the quality of work of staff and determine exactly what the problem of deviation is, as there may also be poor performance of duties by employees.

- Reduced quality and speed of management - remote work, part-time employees or reduced working hours adversely affect the ability to manage production processes, the pace and quality of information circulation and communication within the enterprise.

- Reduced problem-solving ability - Executives may not see and respond to problems in the absence of the necessary analytics materials and data.

• Psychological challenge - uncertainty of the future, forced by self-isolation and social distance have a negative impact on the mental state of each employee, which leads to a decrease in the quality of work. In relation to the enterprise towards its employees, individuals may experience feelings of insecurity and needlessness.

• Material challenge - in addition to the usual materials to ensure the quality of work, the company must now constantly take care of additional material to protect workers from the spread of the disease: personal protective equipment, distance between employees, organization of transportation to the place of work, etc.

• Financial challenge - due to the general fall in demand for goods and services not essential, the enterprise may experience a decrease in income, but fixed costs are usually not reduced, additional preventive measures appear, and therefore the company may experience financial difficulties that are reflected in the company's employees.

Therefore, the legislation provides some options for the organizations during the quarantine period, managers need to make the right decision in time and put it into effect. However, this does not exclude difficulties. The world has changed and is changing. Other responsibilities and other principles of HR work are required. The business now needs the maximum involvement of HR in all processes. Providing the worker safety, preservation of human potential, protection of workers' rights in unusual conditions, maintaining trust between the employer and employees are the big challenges. If it is not possible to save jobs, then HR need to help leave correctly - so that personnel would like to return and to less harm the employer brand.

REFERENCES

1. OfficialsiteoftheStateStatisticsServiceofUkraine:web-site. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>(Accessed 4 April 2020)
2. Закон України «Про відпустки» №504/96-ВР, поточна редакція від 17.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>(Accessed 10 April 2020)
3. Кодекс законів про працю України, поточна редакція від 02.04.2020. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>(Accessed 14 April 2020)
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>(Accessed 10 April 2020)
5. OfficialsiteoftheMinistryofHealthofUkraine:web-site. URL: <https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>(Accessed 14 April 2020)

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЕКСПРЕС ЛІНІЯ»)

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблематика мотивації праці має важливе значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей будь-якими методами, нереалізовані мрії та сподівання про підвищення рівня життя викликають незадоволення людиною своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції або якості надання послуг, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до певної кризи на ринку праці в цілому [1].

Важливими індикаторами успішного підприємства є висока лояльність персоналу до компанії, активне залучення персоналу, матеріальне та нематеріальне заохочення, що у наслідку призводить до підвищення результативності праці співробітників. На прикладі компанії ТОВ «Експрес-Лінія» розглянемо вплив програм мотивації у контексті підвищення продуктивності та ефективності праці співробітників підприємства, а також зниження плинності персоналу. Дане підприємство функціонує як in-house контактний центр, основним завданням якого є надання телекомунікаційних послуг.

Одним з основних чинників продуктивності праці є матеріальне стимулювання працівників. В той же час, варто враховувати соціальну складову мотивації працівника, оскільки зі збільшенням розміру заробітної плати задоволеність від грошей з часом знижується і на перше місце виступають соціальні та емоційні інтереси працівників. Враховуючи традиційні фінансові методи стимулювання, прийняті в контактному-центрі, саме цілісний та всебічний підхід до системи мотивації на підприємстві рекомендовано для обрання кандидатом саме такої компанії на ринку, або є вирішальним фактором для вже працюючого співробітника продовжити кар'єру саме в цьому підприємстві. Адже, персонал, який незадоволений умовами праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, корпоративною культурою, не буде зацікавлений працювати заради вигоди та добробуту підприємства, що, у свою чергу, призведе до підвищення плинності кадрів та поступової втрати конкурентоспроможності підприємства [2; 4].

Проаналізуємо вплив мотивації на деякі економічні показники підприємства. Так, на основі фінансової звітності ТОВ «Експрес Лінія» за період 2017-2019 р.р. визначили, що в 2019 р. при загальній чисельності у 152 працівники, при прирості працівників порівняно з 2017 р. на 41 особу (або ж на 27% у відсотковому співвідношенні) чистий дохід від реалізації продукції (надання телекомунікаційних послуг) зріс майже на 49,5% і склав 205492 тис. грн. Чинником такого зростання можна вважати активне впровадження у компанію різноманітних систем нематеріальної мотивації на початку 2018 р., а саме:

- Чіткої програми адаптації нового співробітника терміном на 3 місяці (адаптаційні сесії, welcomесемінари, регулярні зворотні зв'язки, закриття

випробувального терміну у форматі oneone, екскурсії до внутрішніх партнерів компанії);

- впровадження обов'язкових курсів тренінгів, розбитих на типи (продуктове навчання, управління діалогами, робота зі скаргами, робота з запереченнями, управління конфліктами, презентація товару та інші);
- впровадження Assessmentcentre з метою створення кадрового резерву за результатами конкурсу, а також задля оцінки компетенцій працівників;
- впровадження корпоративної культури (тематичні п'ятниці, корпоративна футбольна команда та інші спортивні/розважальні секції, дискусійні клуби);
- щотижневі виклики для лідерів продажів/груп.

Саме фокус на задоволенні персоналу та навчанні персоналу відіграв основну роль у розвитку даного підприємства, більше того, сприяв низці переваг у порівнянні з конкурентами не тільки у сфері контактних центрів.

Окрім того, як було зазначено вище, це сприяло зростанню кількості персоналу та його якісній роботі, знизиллоплинність персоналу та сприяло збільшенню лояльності працівників до компанії. Враховуючи й інші фактори, можна констатувати, що збільшення кількості працівників хоч і збільшило фонд заробітної плати, але робота з персоналом дозволила прямо пропорційно збільшити дохід.

Виконання якісних та кількісних KPI є одним з найбільш поширених видів прямої, або «натуральної» мотивації «Експрес Лінії». Це ефективний метод заохочення, тому що співробітники компанії часто працюють за гроші і набагато рідше «за ідею». Варіантів виплат в цьому випадку кілька, в основному всі вони прив'язані до певних показників і нормативів та/або виконання плану з продажу, які демонструє співробітник.

Бонусна сітка ТОВ «Експрес Лінії» передбачає такі показники (на прикладі оператора відділу продажів):

Таблиця 1

Бонусна сітка оператора відділу продажів

Вхідна лінія	Бонус 1	Бонус 2	Бонус 3	Бонус 4	Бонус 5	Бонус 6
За що бонус	Гарантовано	80% плану	100% плану	125% плану	>150% плану	КЛ 100-95%
Молодший фахівець	2,5% з продажів	0,5% з продажів	2% з продажів	0,5% з продажів	0,5% з продажів	x
Фахівець	2,5% з продажів	0,5% з продажів	2% з продажів	0,5% з продажів	0,5% з продажів	1% з продажів
Головний фахівець	0,25% з доходу групи	1750 грнKPI	x	x	x	x

Складено автором на основі бонусної сітки оплат операторів відділу продажів ТОВ «Експрес Лінія» станом на 2019р.

На прикладі Контакт-Центру «Експрес Лінія» система мотивації відіграє одну з найважливіших ролей і безумовно, що для молодих амбітних людей, що традиційно працевлаштовуються в подібні підприємства, є дуже важливою підтримка, можливість росту, справедлива оплата праці, різноманітні активності та можливість проявити себе. Специфіка роботи Контакт-Центру є досить одноманітною, на перший погляд, але у будь-якому разі правильно складена

система мотивації перетворює будь-яку рутинну роботу на місце, куди хочеться приходити знову і знову. Якщо звернути увагу на економічні показники, які висвітлювалися на прикладі даного підприємства, ми бачимо, що саме завдяки налагодженій системі мотивації було покращення для обох зацікавлених сторін: співробітники поступово почали більше заробляти та отримувати задоволення від роботи, а бізнес впевнено зростив свої доходи[3].

Для відповідності до сучасних тенденцій ТОВ «Експрес-Лінія» має зробити декілька кроків у напрямку підходу до системи мотивації з боку Директора підприємства, для того, щоботримати перевагу на ринку праці у конкурентів у сфері контактних центрів. Зміни потребують в системі матеріальної мотивації, удосконалення системи оплати праці за рахунок змін до бонусної частини заробітного фонду працівників, впровадження системи грейдингу, а також використання найкращих практик на підприємствах топового рівня як на ринку України, так і на міжнародному ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. - 2012. - Т. 133: Економічні науки. - С. 65-70.
2. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 728 с.
3. Козак К.Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності / К.Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. - № 1(17). - С. 21-24.
4. Польова В.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності трудової поведінки працівників / В.В. Польова // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/jpdf/eui_2014_1_90.pdf

Трофименко О.О.
к.е.н., доцент,
доценткафедри теоретичної та прикладної економіки,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCIDID: 0000-0002-2339-0377

Золотопер М.А.
студентка гр.СБ-81 М,
Приватний вищий навчальний заклад
«Міжнародний університет фінансів»

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Використання інформаційних технологій набуває важливого значення в процесі управління персоналом підприємства. Одним з основних завдань впровадження ІТ-технологій в процеси управління персоналом є оптимізація управління персоналом на їх основі.

Інформаційні технології – це сукупність методів, виробничих і програмно-технічних засобів, об'єднаних в технологічний ланцюжок, що забезпечує збір, зберігання, обробку, вивід і поширення інформації для зниження трудомісткості процесів використання інформаційних ресурсів, підвищення надійності та оперативності [1].

Впровадження ІТ-технологій в сфері управління персоналом надає нові можливості для ефективного розв'язання основних проблем, що виникають в процесі організаційної діяльності підприємства, що значно поліпшує продуктивність праці та дозволяє отримати якісну, своєчасну та актуальну інформацію на всіх рівнях управління для прийняття своєчасних управлінських рішень.

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом являє собою сукупність єдиної системи класифікації та координації техніко-економічної інформації, систем документації та інформаційних потоків, які використовуються в системі управління персоналом [2]. Оскільки управління персоналом без використання програмних засобів є дуже трудомістким, а отже вимагає більших фінансових та часових затрат використання ІТ-технологій в сфері управління персоналом є економічно вигідним.

Сьогодні ринок ІТ-технологій представлений широким спектром програмного забезпечення в сфері управління персоналом. Воно дозволяє автоматизувати та інтегрувати багато функцій та значень, пов'язаних з забезпеченням управління персоналом на підприємстві, у тому числі:

- облік персональних даних працівника;
- кваліфікації персоналу, плани навчання, атестації;
- облік кадрів (потреба в кадрах, переміщення кадрів, кадровий резерв);
- облік відпусток;
- розрахунок, нарахування і виплата заробітних плат, податків, відрахувань у фонди;
- облік систем заохочень працівників, мотиваційних схем;
- облік робочого часу;

- розрахунок компенсацій, соціальних пільг;
- аналіз завантаженості працівників;
- схеми мотивації працівників, оцінка їх ефективності;
- аналіз витрат на персонал;
- оцінка ефективності процесів управління персоналом;
- аналіз продуктивності праці та виконання KPI (KeyPerformanceIndicators) та інші [4].

В залежності від виду обраного IT-рішення, функції можуть відрізнятися та доповнюватися.

Однією з популярних професійних програм для автоматизації кадрового діловодства та підтримки управління персоналом є програма «ПерсоналПро». Вона дозволяє об'єднати всі кадрові завдання у єдиному інформаційному просторі, що суттєво підвищує ефективність роботи відділів з персоналу. Дану програму можна використовувати на підприємствах різних видів економічної діяльності. Її впровадження дозволяє проводити операції з великою кількістю співробітників, що особливо важливо для ефективної роботи великих підприємств [3].

Програма «1С:Зарплата та управління персоналом 8» створена для автоматизації розрахунку заробітної плати та управління кадровими ресурсами підприємств різних видів економічної діяльності. Програма дозволяє знизити витрати часу та підвищити ефективність роботи підрозділів в цілому або ж окремих працівників, відповідальних за роботу з персоналом (підбір, атестація, оцінка завантаженості та ефективності роботи тощо) та проводити розрахунок виплат заробітної плати та інших нарахунків працівникам. Дана система управління персоналом допомагає комплексно керувати усіма кадровими ресурсами організації.

Програма «ISpro» є багатофункціональним програмним комплексом для оптимізації управління для бюджету та бізнесу класу ERP(EnterpriseResourcePlanning System). Дана програма призначена для автоматизації роботи всіх функціональних підрозділів підприємства, в тому числі, і управління персоналом. Система управління підприємством ISpro складається із взаємопов'язаних підсистем, кожна з яких має відносну самостійність. Це дозволяє обрати потрібну конфігурацію системи відповідно до потреб кожного підприємства, заощаджуючи на тому функціоналі, який не потрібен [5].

Також на ринку IT-послуг в сфері управління персоналом представлений спеціалізований модуль до Microsoft Dynamics ERP, розроблений компанією Inpower, який забезпечує ведення обліку кадрів і розрахунок заробітної плати, відповідно до вимог українського законодавства. Його перевагами вважається комплексний підхід до автоматизації процесів управління персоналом, підтримка складних алгоритмів розрахунку заробітних плат, відповідність законодавству України, реєстрація дій користувачів («аудиторський слід»), об'єднання з системами електронної звітності, підтримка законодавчих змін, платформа Microsoft Dynamics, можливість розташування у хмарі.

Програма кадрового обліку «Кадри Плюс» дає можливість створювати накази, заяви, звіти, інші типові документи, відстежувати рух персоналу і вести облік робочого часу. Також містить інші додаткові функції, які будуть корисні кадровому працівникові. До основних функцій даної програми відносяться такі як: можливість ведення будь-якої кількості організацій в одній програмі; ведення

бази даних співробітників, які працюють за трудовими договорами й договорами ЦПХ; облік робочого часу співробітників; загальний та особисті журнали документів; розрахунок всіх видів стажу; книга обліку руху трудових книжок і додатків до них, а також ведення трудових книжок; експорт будь-яких відомостей про співробітників у формат Microsoft Excel [7].

У вересні 2017 р. на ринку з'явилося українське рішення для ведення обліку на підприємствах малого, середнього бізнесу та в державних установах — MASTER. Його розробник, компанія IT-Enterprise, яка спеціалізувалася на впровадженні лише комплексних ERP-систем для великого бізнесу, представило інтегроване рішення «MASTER:Бухгалтерія». У ньому наявні модулі «Зарплата і кадри». Програма дає можливість ведення особових карток, призначення та переміщення працівників, ведення обліку відпусток та лікарняних. Система забезпечує розрахунок заробітної плати та формує звітність по персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці) [8].

Таким чином, ІТ-технології в управлінні персоналом є одним з основних складових забезпечення ефективності роботи підприємства. Проте найбільше ефективно використовувати їх комплексно з іншими модулями, які дозволяють автоматизувати й інші основні бізнес процеси – фінанси, виробництво тощо. Подальших досліджень потребує економічне обґрунтування та вибір оптимального програмного забезпечення управління персоналом на прикладі конкретного підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біловодська О. А. Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком : монографія. Суми : Університетська книга, 2010. 432 с.
2. Азарова А. О., Лозан Б. О., Ткачук А. П. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 18. Ч. С. 6-9.
3. Офіційний сайт компанії ПЕРСОНАЛ про: веб-сайт. URL: <http://www.personal.bravosoft.org/pro.html>
4. Офіційний сайт компанії 1С:Зарплата і управління персоналом 8 : веб-сайт. URL: https://medias.com.ua/catalog/programni_produkty_1C/Bukhgalteriya-kadry-zarplata/1S_Predpriyatie_8_Zarplata_i_Upravlenie_Personalom_dlya_Ukrainy/?sphrase_id=863
5. Офіційний сайт компанії Ispro: веб-сайт. URL: <https://shop.yt.ua/uk/page/ispro>
6. Офіційний сайт компанії Innoware: веб-сайт. URL: <http://innoware.com/uk/products/moduli-dla-ukraini/iw-kadri-ta-zarplata>
7. Офіційний сайт компанії Кадри Плюс: веб-сайт. URL: https://www.softkey.ua/catalog/business/programma-kadrovogo-ucheta-kadry-plyus/?gclid=CjwKCAjw4LfkBRBDEiwAc2DSiB6cLmibBX1Re-PwMMGjrXIBplUpqB0NgigTlaiDwvz1RI7wRgfhLhoCs_UQAvD_BwE#detail_text
8. Офіційний сайт компанії Softline: веб-сайт. URL: <https://nachasi.com/2017/11/21/mb-alternatyva-1s/>

Чернишов О.П.
студент гр. ДВ-91, ФЕЛ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ ВИНАГОРОДИ У ПІДВИЩЕННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Трудова мотивація за своїм змістом – складне і багатофакторне явище. Її потрібно розглядати як систему компонентів, що являють собою сукупність мотивів внутрішнього і зовнішнього походження, стимулюючих чинників, які спонукають виробничий колектив до активної діяльності для досягнення як особистих, так і цілей підприємства. Високо мотивовані працівники – працівники зацікавлені, а отже, складається ситуація, за якої вони, досягаючи загальних цілей підприємства, задовольняють особисті потреби та свідомо обирають певний тип поведінки. Мотиваційні аспекти пов'язані у найбільшій мірі із очікуванням матеріальної винагороди за виконану роботу. Грошова винагорода серед факторів збільшення продуктивності праці відіграє одну з вирішальних ролей і залишається для більшості працівників достатньо потужним чинником для посилення мотивації[1]. Через обмеженість фінансових можливостей підприємства та короткостроковий характер впливу на продуктивність праці, доцільно проаналізувати нематеріальні види винагороди.

У сучасному конкурентному середовищі нематеріальна винагорода є важливим фактором підвищення продуктивності праці, оскільки дозволяє отримати результат без прямого підвищення заробітної плати працівнику. Варто розглянути види нематеріальної винагороди працівників та її значення для мотивації трудової діяльності працівників підприємства. Безперечним доказом актуальності даного питання є значна кількість наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, присвячених різним аспектам мотивації праці.

В даний час доведено, що правильно розроблена система нематеріальної мотивації забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства шляхом досягнення економічних, соціальних та організаційних цілей[2]. Після аналізу видів нематеріальної винагороди, потрібно вибрати варіанти з найкращим співвідношенням витрат до досягнутого результату.

Розглянемо популярні види нематеріальної винагороди, які довели на практиці свою ефективність.

Один із таких видів нематеріальної винагороди – похвала від адміністрації організації. Якщо керівник звертає увагу не тільки на помилки підлеглих, а й на успішно зроблену роботу, то робітники будуть прагнути не розчаровувати своє керівництво й надалі успішно виконувати роботу. Також, деякі компанії повинні розуміти, що якісні комунікації між керівництвом і робітниками – важлива складова продуктивної праці.

Ще один із видів нематеріальної винагороди – просування по службі. Коли кожний робітник знає, що за гарно виконану роботу можна отримати підвищення - це збільшує продуктивність праці та лояльність до підприємства. Але треба зауважити, що часте просування по службі може викликати проблеми серед колективу і призвести до зниження загальної продуктивності.

Підвищення кваліфікації за рахунок підприємства також є гарним прикладом нематеріальної винагороди. Таке навчання часто поєднують з відпочинком [3]. Під час мотиваційних тренінгів працівники компанії більше

спілкуються між собою неформально, що сприяє зближенню та формуванню відчуття командного духу. Також, навчання підвищує професійний рівень персоналу, що дозволяє удосконалити бізнес-процеси підприємства.

Важливим чинником нематеріальної мотивації є дружній колектив. Невід'ємними компонентами «здорового» середовища для ефективної роботи колективу є правильна субординація, корпоративний етикет і мікроклімат у колективі, наявність відповідного керівника. Співвиконавців пригнічує сама думка про незадовільний стан клімату та взаємоповаги у групі. Соціально-психологічний мікроклімат групи передбачає сукупність внутрішніх умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й всебічному розвитку особистості в групі [4]. Сприятливий психологічний клімат в організації створює комфортні умови для злагодженої командної роботи всього колективу, що є передумовою динамічного розвитку та конкурентоздатності сучасних підприємств. Для організації ефективної роботи у колективі потрібно враховувати мотиви групи людей, а не тільки кожного окремого індивіда.

Отже, в теперішній час компаніям треба обирати такі види нематеріальної винагороди, які дозволять отримати максимальну віддачу від використання наявних трудових ресурсів. Для досягнення високого рівня мотивації працівників підприємства доцільно гармонійно поєднувати засоби матеріальної та нематеріальної винагороди, що мають більш довгостроковий вплив на трудову активність, оскільки пов'язані з потребами більш високого рівня. Розробка системи винагороди, спрямована на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим, дозволить створити сприятливі умови для досягнення цілей організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. О. Д. Дон, І. Ю. Приварникова Нематеріальний складник групової трудової мотивації Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій. – 2016. – Том 24, випуск 7 с. 185-193 URL: http://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fmecon/program_5e4b8a5dc55a3.pdf
2. В. В. Гончар, Н. О. Обухова, Методи нематеріального мотивування персоналу на промислових підприємствах у кризовий період / Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. - Випуск 2(12), Том 3. – с. 125-131.
3. А. В. Переверзєва, Роль нематеріальної мотивації у системі сучасного управління персоналом / Економічний вісник. Менеджмент. - 2013. - №3. - с. 154-157. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2013/3/EV20133_154-161.pdf
4. Погорелов, М. І. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення, Вісн. Нац. техн. ун-ту «ХПІ». Сер. : Техн. прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 22 (995). – С. 105–109.

Шевчук О.А.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Процес забезпечення організаційних перетворень на підприємстві має перманентний характер і пов'язаний зі змінами, що відбуваються у внутрішній структурі виробничо-господарської системи. Для вирішення завдання управління такою структурою, з точки зору автора, необхідно застосовувати методологію процесно-орієнтованого підходу, який дозволяє поєднати цілі підприємства з необхідним для їх досягнення людським капіталом, його динамічними здатностями та компетенціями, що відтворюється у конкретних результатах діяльності.

Підтримуючи точку зору В. С. Анфілатова та А. А. Ємельянова, що управління є складним процесом [1, с. 203-205], на наш погляд, основними перевагами застосування процесно-орієнтованого підходу виступають:

- можливість спостереження за об'єктом управління, що реалізується функцією контролю за його поточним станом в умовах дестабілізуючого впливу зовнішнього середовища;
- можливість керованості об'єкта управління, що призводить до зміни внутрішньої структури;
- наявність мети управління та можливість вибору рішень, що виходить із певної множини допустимих альтернатив;
- наявність критерію ефективності управління, що характеризується ступенем досягнення стратегічної мети функціонування підприємства як виробничо-господарської системи;
- наявність матеріальних, фінансових, трудових ресурсів, які забезпечують реалізацію бізнес-процесів.

Спираючись на вищезазначене, сформулюємо загальне уявлення про систему цілей, які можуть бути досягненні у ході процесно-орієнтованого підходу до управління організаційними перетвореннями на підприємстві.

Визнаючи, в якості основної цілі діяльності підприємств - забезпечення стійкості розвитку, зазначимо, що управління має на меті комплексне вирішення проблеми створення цінності для споживачів через альтернативні варіанти досягнення цілей на основі обґрунтованого використання внутрішніх ресурсів.

Беручи до уваги точку зору Г. Клейнера [2, с. 36], відповідно до якої будь-який об'єкт дослідження може бути представлений як система, зазначимо, що процесно-орієнтований підхід надає можливість описати взаємозв'язки, що виникають в організаційній структурі підприємства. Враховуючи, що процес становить собою взаємопов'язану послідовність дій, що перетворює входи у виходи, а організаційна структура підприємства ґрунтується на стратегічному баченні, яке пов'язує наявний статус підприємства з прогнозованим майбутнім статусом [3], зауважимо, що будь-яка виробничо-господарська система не може забезпечити стійкий економічний розвиток та конкурентні переваги лише за рахунок однієї складової - низької вартості або більшої якості продукції чи обслуговування клієнтів. В основі стійкого економічного розвитку має бути

синергія різних можливостей підприємства, що ґрунтується на динамічних здатностях та компетенціях людського капіталу. Водночас, продуктивність та операційна досконалість, спирається на відповідну організацію і виконання процесів, які мають відображати формальний варіант здійснення підприємницької мети та повинні бути незалежними від конкретної вертикальної (ієрархічної) внутрішньої будови підприємства та призначені для повторного використання.

За таких умов, управління організаційними перетвореннями на основі процесно-орієнтованого підходу становить собою циклічний взаємопов'язаний процес дослідження набору дій, що виконуються для досягнення динамічної стійкості розвитку та враховує інтегрований стратегічний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовищ, які впливають на виробничо-господарську діяльність машинобудівного підприємства.

Спираючись на аналітичне дослідження основних тенденцій у сфері управління бізнес-процесами та враховуючи зміст наявних розробок і рекомендацій щодо застосування процесно-орієнтованого підходу до управління [4], необхідно відмітити проблеми його впровадження на вітчизняних підприємствах, які з точки зору автора, доцільно об'єднати у чотири предметних області:

1) методологічного характеру, що виникають у зв'язку з відсутністю внутрішніх стандартів та методик застосування інструментів моделювання бізнес-процесів;

2) організаційного характеру, що спричинені непорозумінням керівництва потреби впровадження процесно-орієнтованого підходу як ідеології перебудови бізнесу для орієнтації на процеси та неготовністю до значних змін у структурі управління та організаційній структурі підприємства.

3) економічного характеру, що обумовлені потребою ресурсів для мотивації людського капіталу підприємства та надмірними очікуваннями при мінімальних інвестиціях;

4) соціально-психологічного характеру, в основі яких лежить відсутність сприйняття потреби перебудови корпоративної культури у напрямку якості отриманих результатів, небажання керівництва допускати співробітників до управління, супротив зі сторони трудового колективу брати на себе додаткові обов'язки у зв'язку зі збільшення роботи в межах процесів та конфлікт інтересів, обумовлений принципом прозорості процесного управління.

У сукупності, означені проблеми вимагають перегляду наявних поглядів на принципи та моделі управління виробничо-господарською системою та змін її внутрішньої структури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анфилатов В.С. и др. Системный анализ в управлении: Учеб. пособие /В.С. Анфилатов. А.А. Емельянов, А.А. Кукушкин; Под ред. А.А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
2. Клейнер Г. Б. *От теории предприятия к теории стратегического управления.* / Г. Б. Клейнер. // *Российский журнал менеджмента.* – 2003. - №1. – С. 31-56.
3. Шеер А.-В. Моделирование бизнес-процессов. Издание 2-е, переработанное и дополненное. / Август-Вильгельм Шеер [пер. с англ.] Научная редакция канд. техн. наук Каменнова М. С., канд. хим. наук Громов А. И.. – м.: Весть-МетаТехнология, - 2000. – 205 с.
4. Harmon P. The State of Business Process Management 2016 [Электронный ресурс]. – Назва з екрану. – Режим доступу: <http://www.bptrends.com/bpt/wp-content/uploads/2015-BPT-Survey-Report.pdf>

Секція 4.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.

Борданова Л. С.
*к.е.н., старший викладач,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Михієнко А. А.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА РІВНІ ДЕРЖАВИ НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Розвиток персоналу є надзвичайно важливою складовою у процесі ефективного функціонування, досягнення підприємством та економікою країни стратегічних цілей та зростанню ефективності. Вибір правильного напрямку розвитку людського капіталу – розвиток його трудового та інтелектуального потенціалу, підвищення мобільності як професійної, так і соціальної. Розвивати людський капітал, як робочу силу, можна не лише на рівні підприємств, але й на рівні держави. Для цього необхідними заходами є проведення профорієнтації, професійного навчання людей, які знаходяться у пошуку роботи, безробітних.

Визначення сутності поняття «розвиток персоналу» приділило увагу досить багато вчених як вітчизняних, так і зарубіжних: Брич В. Я., Гугул О.Я., Савченко В. А., Веснін В. Р. Черник Л.М. та багато інших. Саме тому важко дати одне визначення цьому поняттю.

Грішнова О.В. розвиток персоналу розглядає як сукупність усіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації, а також як професійну адаптацію, оцінку кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування тощо [1, с. 16].

Проаналізувавши різні наукові роботи, можемо зробити висновки, що розвиток персоналу - це процес підвищення та удосконалення знань та навичок окремої людини з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства, а також підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці.

Центральною структурою в країні, яка займається питаннями працевлаштування безробітних та їх розвитком та навчанням задля підвищення конкурентоспроможності на ринку праці є Державна служба зайнятості (ДСЗ).

Проаналізуємо стан розвитку персоналу на рівні країни за даними цієї служби. Кількість осіб, що звернулись до служби зайнятості та мали статус безробітного зростає з 2016 року до 2019 рік у 1,8 рази. Пройшли професійне навчання у 6 разів більше осіб та у 32 рази більше видано ваучерів на навчання. Дані показники свідчать про ефективність діяльності служби, оскільки обсяги наданих послуг збільшились у значно більше разів. Всього за статистичними даними Державної служби зайнятості у 2019 році отримали послуги 2 119 тис. осіб.

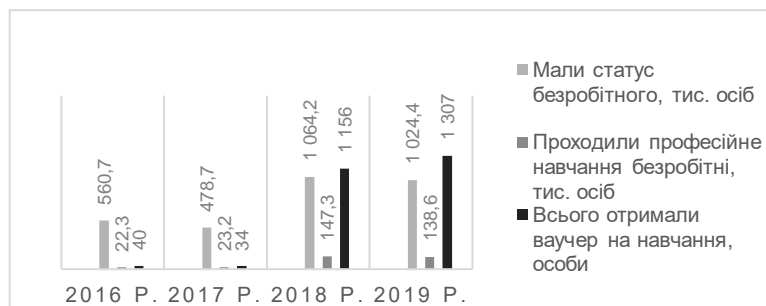


Рис. 1 - Показники діяльності Державної служби зайнятості у 2016-2019 роках (побудовано автором на основі джерела [2])

У сучасному світі виникає багато проблем з працевлаштуванням молоді, особливо таких, хто щойно закінчив вищі навчальні заклади та шукають роботу. Оскільки вони ще не мають необхідного досвіду, або ж їх знання та компетенції не відповідають необхідним. Через це важливо проводити спеціальні заходи для людей цієї вікової групи, що сприятимуть їх працевлаштуванню.

Розглянемо, дані, щодо дій служби зайнятості з допомоги та надання послуг молоді до 35 років у таблиці 1.

Таблиця 1

Надання послуг ДСЗ молоді у віці до 35 років

Показник	2018 рік	2019 рік
Всього отримували послуги	789,2	767,0
Мали статус безробітного	377,0	337,4
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного)	298,4	282,3
Проходили професійне навчання	44,4	39,5
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами	360,6	319,5

Побудовано автором на основі [2].

Майже половина з тих, хто отримав послуги мали статус безробітного. Кількість осіб, що отримали будь-які послуги з профорієнтації та навчання зменшилась, що може бути пов'язано зі зменшенням проблеми працевлаштування молоді.

Також проаналізуємо надання послуг ДСЗ із профорієнтації та навчання за типом місцевості, у якій надавались послуги. Загальна кількість осіб, що отримали послуги від ДСЗ та проживають у місті перевищує більше ніж удвічі кількість проживаючих у сільській місцевості. Це пов'язано, по-перше, з тим, що у містах проживає більша кількість людей. По-друге, люди, що проживають у селах рідше звертаються за допомогою до відповідної служби при пошуку роботи. Також значно відрізняється і кількість тих, хто отримав роботу для двох типів місцевості. Жителі міста знову переважають, що викликано вище перерахованими причинами, а також й тим, що у селах наявний значний брак робочих місць, через що службі зайнятості важко підібрати роботу для людей, які проживають там та бажають працювати.

Дані щодо надання послуг особам у міській та сільській місцевостях

Показник	2018 р.		2019 р.	
	село	місто	село	місто
Отримували послуги, тис. осіб	790,9	1 257,9	824,2	1 292,8
Мали статус безробітного, тис. осіб	455,0	609,2	448,8	575,6
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	319,4	506,7	321,0	505,2
Проходили професійне навчання, тис. осіб	75,1	72,2	73,8	64,8
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	442,2	586,5	433,2	547,9

Побудовано автором на основі [2]

Але незважаючи на все, з 2018 року відбулось зростання загальної кількості наданих послуг для сільської місцевості на 4% та для міст на 3%. У січні-лютому 2020 року 1 233 234 особи отримувало послуги служби зайнятості, з них 132 983 зареєстровано з початку року. Найбільше зареєстрованих з початку року у Дніпропетровській, Харківській та Вінницькій областях: 37 658, 30 928 та 29 338 осіб відповідно. За кількістю тих, хто отримав профорієнтаційні послуги переважають Дніпропетровська область – 49 451 особа, Харківська – 49 130 та Запорізька – 37 364 особи. Чисельність безробітних, що пройшли профорієнтаційне навчання найбільша у Дніпропетровській – 3 470 осіб, Полтавській – 2 937 людей та Харківській областях – 2 883 особи [2].

Отже, розвиток персоналу стосується не тільки окремих підприємств, але й держави в цілому. Серед тих, хто звертається до ДСЗ, безробітні люди займають більше половини загальної кількості. Це пов'язано з тим, що вони не можуть самостійно знайти роботу через невідповідність спеціальності, за якою вони мають освіту, попиту на ринку праці, або відсутності досвіду роботи, що у більшому ступені стосується молоді, яка щойно закінчила навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах. Діяльність такої служби у країні є необхідною для розвитку потенційної робочої сили та їх перекваліфікації. Важливо, щоб з'являлося більше організацій, які б займалися розвитком, навчанням та профорієнтацію населення, щоб знижувати кількість безробітних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А. Грішнова: 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. 390 с.
2. Державний центр зайнятості. Режим доступу до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/> [дата звернення: 21.03.2020].
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Брич В.Я., Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13-16.
5. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте: пер. с англ. – М. : Эксмо, 2006. 432 с.
6. Хміль Ф. І. Управління персоналом/ Ф. І. Хміль : підр. для студентів вищих навчальних закладів.– К.: Академвидав, 2006. 488 с.

Гаврилко В.О.
студентка гр. ДГ-91, ФЕЛ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ НА МОТИВАЦІЮ СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах стрімкого розвитку сьогоденного бізнес-простору все більшу цінність для організацій має компетентний персонал, який проявляє ініціативу й інтерес до процесу та результатів праці. Зараз доволі розповсюдженим стає питання його різноманітності в межах організації, відмінностей не лише у навичках і знаннях, а й у цінностях і переконаннях. Для сучасних керівників новим викликом є поєднання в проектних групах та мотивація працівників різних поколінь.

Мотивація займає провідне місце в структурі поведінки особистості і є одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил, діяльності в цілому. Однак не можливо досліджувати мотивацію працівника у відриві від соціальної реальності. Слід також зазначити, що мотиваційний фактор забезпечує перетворення знань, умінь і навичок в засоби особистісного та професійного зростання, тим самим сприяючи досягненню професійної майстерності [1, с. 90].

Мотивація в будь-якому закладі може розглядатися у двох аспектах: як функція управління, коли мотивація являє собою процес спонукання до діяльності, що можна співвіднести з поняттям «стимулювання»; це мотивування, як сила, що спонукає до дії, коли поняття «мотивація» схожа з значно ширшим поняттям «мотив» і до якого відносяться всі компоненти внутрішнього спонукання до діяльності: потреби, інтереси, цінності, інстинкти, потяги, емоції, ідеали [2, с. 54] Все засвоєне людиною у ранньому віці, всі установки та життєві уроки сприймаються як аксіома – не потребують пояснень і доведень. Такого роду цінності є «базовими». Більшість із них є підсвідомими та непомітними для інших. Надалі представники цілого покоління живуть і діють під їх впливом. Вони стають фундаментом, на якому будується все подальше свідоме життя. Таким чином, «базові цінності» визначають соціальну поведінку в багатьох сферах. Люди, які зростали в одному історичному епосі та стали свідками та учасниками одних й тих же подій, мають схоже світосприйняття й установки. Ось ми вже не схожі на наших батьків і прадідів стосовно життя, в нас інше бачення світу, інше мислення, ми вміємо користуватися новаторськими гаджетами та знаємо, в чому суть Інтернету.

Термін "покоління X, Y, Z" використовується сучасному управлінні персоналом. Згідно досліджень, належність до кожної з цих вікових груп великий вплив має саме на робочі якості людини. Науковці певні, теорія поколінь може відкрити широкі межі для того, щоб залучати персонал та, звісно, керувати ними. Дана теорія виділяє три елементи, або три основні покоління : X, Y та Z.

Для працівників покоління X характерні самостійність та віра в себе. Ці люди пройшли епоху глобальних політичних змін і впровадження технологічних нововведень. Вони здатні альтернативно мислити, навчатися нового, підлаштовуватися, вибирати. Більшість з них почали рано працювати, вони прекрасно знають, що таке труднощі, самостійність і виживання.

Дана категорія людей розраховує тільки на себе, має альтернативну думку, інформованість про те, що відбувається у світі, готовність вибирати та змінюватися має прекрасну освіту, спрямована на досягнення поставлених цілей, вміє вирішувати складні завдання. Співробітники покоління X – «золота» кадрова група. Це жваві та відповідальні люди, які постійно саморозвиваються. Вони розуміють, що вивчення нових технологій та інформації – ключ до їх успіху.

В стимулюванні працівників X величезну роль грає саме матеріальна мотивація. Стрімкий кар'єрний ріст, отримання нових повноважень або обов'язків, вирішення поставлених завдань, виконання виробничого плану — все це повинно бути зазначено не тільки у вигляді похвали або визнання заслуг зі сторони керівництва, але і цілком відчутною матеріальною винагородою. Збільшення заробітної плати або премія обов'язково повинна бути. Люди цього покоління, що працюють, вміють справлятися з незручностями та проблемами, які можуть виникнути у будь-який час. Вони здатні знаходити вихід з тяжких ситуацій і мислити творчо, всебічно[3].

Працівники покоління Y цінують свободу і дуже горді. Це сучасні, вільні та розкуті люди, пристосовані до змін, товариські й позитивні. Час, коли вони дорослішали характеризується періодом потужного прогресу технологій, ці люди легко володіють комп'ютерними технологіями, вільно спілкуються, знають, що таке віртуальний світ. Основні події, що сформували цінності покоління Y : теракти й військові конфлікти; зростання вживання населенням країни, і особливо молоддю, алкоголю і наркотиків; розвиток цифрових технологій, Інтернет.

Співробітник Y буде активно виконувати свою роботу, якщо на підприємстві організована чітка та цікава йому корпоративна культура, виділені місії компанії, цінності, традиції підприємства. Адміністратору важливо не забувати ставити чіткі та ясні задачі, вказуючи на недоліки[4].

Покоління Z вже народилося в цифровому світі. Вони не уявляють себе без смартфонів, знають і вміють набагато більше ніж їх попередники. Це покоління, яке швидкими темпами дорослішає, діти-генії. Вони виховані на інформаційних технологіях, швидко сортують інформацію та орієнтуються в новаторських розробках. Люди, народжені в період з 2003 року і далі, ще дуже юні, щоб показати свої вміння та професійну міць. Технології та цінності змінюються швидкими темпами, на даний момент важко передбачити, що буде в пріоритеті співробітників нового покоління. За даними дослідження компанії MillennialBranding, важливу роль покоління Z будуть відігравати вільне спілкування, сприйняття світу з ентузіазмом. Якості, що переважають у цього покоління будуть виступати прагнення до постійного навчання і самоосвіти, креативність. Прогнозується : покоління, що зростає, буде виявляти цікавість до новаторських технологій та науки, біомедицини, мистецтва, робототехніки.

Переважними напрямками діяльності компанії, в якій працюватимуть діти нової епохи, будуть новаторська діяльність, на першому плані – просування творчості, свободи, незвичайного виконання поставленого завдання. Головна їхня мотивація – можливість працювати в важливих і цікавих проектах, наприклад, з розробки нової вакцини або в створенні унікальних технологій для розв'язання світових проблем. Сьогодні на багатьох підприємствах керівники зіткнулися з проблемою, що у працівників покоління Z на першому плані панує поняття «хочу», а поняття «треба» вони навіть не розглядають. Через «треба» керівнику важко з ними налагодити відносини, щоб виникло взаєморозуміння

треба тільки враховувати їхнє «хочу», в той час як попередні покоління старі звикли, що працівники знають лише «треба». Молоді ж хочуть цікаво проводити час, подорожувати, а також зробити таку кар'єру, за яку не буде соромно.

Виникає питання, як же мотивувати працівників поколінням Z, яке не мотивує гроші? Керівнику в першу чергу необхідно: цілі ставити конкретно, як для дитини; зароблені гроші виплачувати як можна частіше – вони хочуть бачити результат вже і негайно; працювати має бути цікаво: це можуть бути захопливі проекти, велика відповідальність; активно хвалити, бо вони живуть у системі вподобань. Люди покоління Z хочуть виражати свою особистість, відрізнятись від сірої маси. Саме тому важливо дати їм можливість бути унікальним[5].

В дослідженні проілюстровані підходи до управління персоналом підприємства з урахуванням теорії поколінь. Застосування у практиці управління знання особливостей представників різних поколінь, дає змогу вивести комунікації між співробітниками та підлеглими, між компаніями й клієнтами на високий рівень, і головне, ефективніше передбачати поведінку людей. Те, яким буде покоління Z через декілька років залежить від того, яке управлінське підґрунтя буде сформовано зараз, які знання і навички передано. Цінності представників різних поколінь не співпадають, тому, безумовно, будуть ставитись під сумнів принципи та пріоритети попереднього покоління. Потребують подальшого дослідження підходи до вивчення цінностей та глибинних переконань співробітників та їх вплив на результати трудової діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами, статья «Поколение X: почему стоит брать на работу людей старше 40 лет». URL: <https://www.hr-director.ru/pokolenie-x> [дата звернення 15.03.2020]
2. Консалтинговая группа Донских : Мотивация для миллениалов: как работать с поколением Y. URL: <https://donskih.ru/o-kompanii/> [дата звернення 20.03.2020]
3. Л. Калабуха. Калабуха про теорію поколінь x, y, z та покоління z – жах роботодавців. URL: <https://kalabukha.com.ua/pokolinnya-z-y-x-teoriya-pokolin-koho-i-yak-bratyna-robotu/> [дата звернення 18.03.2020]

Дубенець О.Р.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗА ГЕНДЕРОМ

Раніше дискримінація за гендером яскраво виражалась на кожному кроці: жінки не мали права отримувати освіту, водити автомобілі, займатись бізнесом та політикою, виступати у театрах, навіть на побутовому рівні саме чоловік приймав усі важливі рішення. Проте зараз нам здається це таким далеким та неважливим, адже жінки, як і чоловіки, можуть здобувати вищу освіту, брати участь у спортивних змаганнях, водити автомобілі, мають голос на виборах, а іноді навіть виграють їх. Зараз світ, окрім більшості мусульманських країн, захопив рух фемінізму і нам здається що у розвинутих країнах світу, в Україні включно, ми можемо говорити про гендерну нерівність лише у минулому часі, проте хіба це так?

Після проголошення незалежності України наш уряд було визнано демократичним. Демократія передбачає собою повну рівність у правах усіх громадян, незалежно від їх соціального статусу, раси та гендеру також, проте данні міжнародних звітів кажуть, що у нас чи не найгірша ситуація щодо гендерної рівності серед демократичних держав [1]. За законом України статтею 17 “ Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» [2]: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей». Але реальна картина на жаль зовсім інша.

Заробітна плата залежить від вашого рівня освіти, професійних навичок, успіхів на роботі чи все таки від вашої статі? Розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками на квітень 2019 року в Україні становить 26% [3]. Такий великий розрив можна пояснити гендерною сегрегацією ринку праці. Вона буває вертикальна та горизонтальна.

В Україні більш поширеною є вертикальна, коли жінки займають менш престижні, а отже і менш оплачувані роботи. Так жінки найбільш бажанні у сферах обслуговування, краси, виховання дітей, медицини., у той час як чоловікам відчинено двері до юриспруденції, політичної діяльності, робочих спеціальностей, військової сфери. Яскравим прикладом може слугувати гендерний склад Верховної Ради України. У 2019 році , тобто у Верховній Раді ІХ скликання працює 86 або близько 20% депутаток [4]. Варто зазначити, що навіть такий невеликий відсоток є справжнім проривом , адже у попередньому скликанні було 53 або 12,5% жінок, а у Верховній Раді І скликання – всього 3,5% депутаток. Також одним з проявів гендерної нерівності на ринку праці є оцінка зовнішності жінки, як одного з головних критеріїв при наймі. Таким чином кожна 3 вакансія на так звану “жіночу посаду” має такі вимоги як струнка фігура та приваблива зовнішність.

Іншим видом є горизонтальна сегрегація ринку праці. Це різниця оплати праці в одній галузі. Часто жінки , що молодше 30 ти років після проходження співбесіди отримують відмову з аргументом “ Нам не потрібен працівник, що

через півроку піде у декретну відпустку” . Різниця в оплаті праці на одній посаді часто є наслідком традиційно сприйняття чоловіка як годувальника родини. Можливо раніше так і було, але зараз варто взяти до уваги , що лише в Україні 600 тис. дітей живуть у неповних сім'ях і 95 % з них живуть саме з мамою чи бабусею [5]. Аліменти справно платять лише 30 % батьків (якщо за 100% брати випадки, коли батько живий) і при цьому в середньому це 900-2000 грн., чого не вистачає на забезпечення мінімальних потреб дитини [5]. Отже, ми мусимо визнати, що у сучасному світі годувальником сім'ї здебільшого є жінка , адже саме вона забезпечує дитину.

Незважаючи на тенденцію до гендерної рівності у світі все ще існують професії, що є забороненими для жінок. В Україні діяв указ №256, що забороняв жінкам більше 450 професій, таких як особливо небезпечні посади в ливарних, гірничих роботах, видобутку руд, нафти і газу, вугілля, будівництві суден, хімічному виробництві, рубці лісу, в пожежній службі, забої худоби та інше. Указ скасували лише у грудні 2017 року [2].

Отже чоловіки та жінки можуть однаково виконувати як розумову , так і фізичну працю, проте досі показники заробітної плати та престижних посад серед чоловіків значно вище. У американському менеджменті навіть існує термін “скляна скеля”, що означає невидимий і формально ніяк не позначений бар'єр, який обмежує просування жінок по службовій драбині. Чоловіки при цьому просуваються по ній «скляним ескалатором». Законодавство України показує нам майже ідеальну гендерну рівність, хоча у реальності це зовсім не так. Така ситуація не змінить доки ми надалі будемо вважати , що існує жіноча та чоловіча робота . Гендерна нерівність на ринку праці - це не лише про жінок, це також про чоловіків. Не усі чоловіки бажають бути пожежниками, працювати у важкій промисловості та керувати літаками, дехто хоче доглядати за дітьми вдома, допомагати здобувати дошкільну освіта та виконувати багато іншої суто “ жіночої” роботи . Перш за все кожен з нас людина, що має свої бажання та цілі . Економіка не досягне повного розвитку якщо працедавці будуть надалі обирати працівників за статтю , а не професійними та особистісними навичками. Уявіть тільки скільки важливих досліджень та винаходів світ втратив за роки, коли жінка не могла здобувати освіту та працювати? Зараз ми також багато чого втрачаючи лише через стереотипи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гендерний аналіз офіційної допомоги для розвитку в Україні. Базове дослідження 2012-2013 р.- // – Режим доступу до ресурсу: http://www.un.org.ua/images/documents/4466/ODA%20Gender%20Anlysis_Ukr.pdf [дата звернення: 26.03.2020].
2. Конституція України. Стаття 17 “ Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» - // – Режим доступу до ресурсу:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [дата звернення: 25.03.2020].
3. Державна служба статистика України .Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2019 році -// – Режим доступу до ресурсу:http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm [дата звернення: 26.03.2020].
4. Офіційний портал Верховної Ради України // – Режим доступу до ресурсу:<https://rada.gov.ua/> [дата звернення: 25.03.2020].
5. Державна служба статистика України.Діти, жінки та сім'я в Україні 2018 р - // – Режим доступу до ресурсу:http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/DJS_2018_pdf.pdf [дата звернення: 27.03.2020].

Дубенець О.Р.
*студентка гр. УП-81, ФММ,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

За останні роки, згідно з даними Державної служби статистики України, міграційний приріст в Україні набув позитивного значення, а саме 21512 осіб за 2019 рік [1]. Людський капітал значною мірою залежить від тенденцій міграційного приросту країни, тому важливо дослідити їх залежність на прикладі України.

У сучасній міжнародній економіці людський капітал визнано найціннішим ресурсом, що грає більшу роль, ніж природні чи накопичені ресурси, а тому саме від нього найбільше залежить конкурентоспроможність країни на міжнародному ринку, ефективність виробництва та швидкість економічного зростання [2].

Відповідно до визначення, поданого Міжнародною організацією з міграції [2], міграція — це механічні переміщення людей через кордони тих чи інших територій зі зміною місця проживання назавжди, на більш-менш тривалий час або з регулярним поверненням до нього. Ми будемо розглядати саме зовнішню трудову міграцію, тобто переміщення за кордон з метою працевлаштування, адже вона має найбільший вплив на формування людського капіталу країни.

Процес міграції має як позитивні наслідки, так і негативні для обох країн – і країни-реципієнта, і країни-експортера трудових ресурсів. Міграційний приріст населення – різниця між кількістю прибулих на дану територію та кількістю вибулих за її межі [3]. Хоча міграційний приріст України за останні роки є додатним, а саме від 7000 до 2500 осіб за рік протягом останніх п'яти років [1], за офіційними даними на міжнародному ринку праці Україна все одно виступає саме країною-експортером як дешевої робочої сили, так і осіб з вищою освітою, оскільки кількість приїжджених трудових мігрантів з інших країн значно менша, ніж кількість виїжджаючих.

Тому можна виділити наступні основні переваги міграції для України: отримання додаткових доходів у вигляді грошей, що привозять на батьківщину мігранти, так за даними НБУ 2019р. українські трудові мігранти переказали до України більше 12 млрд дол США [4]; обмін досвіду з більш розвинутими країнами, за умови повернення мігранта; врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці.

Недоліками міграції можна назвати такі як: пряма втрата людського капіталу; так званий «відтік мізків»; нелегальна міграція, загроза торгівлі людьми; «старіння нації», оскільки здебільшого виїжджає молодь. Усі негативні наслідки міграції в цілому сприяють депопуляції та деградації .

Згідно з даними Міністерства соціальної політики України у грудні 2018 року на постійній основі за кордоном перебуває 3,2 мільйони громадян України [5]. Проте 3,2 мільйони чоловік – різні люди: серед них є ті, хто живе там постійно, а є ті, котрі приїжджають і від'їжджають. І в цьому рухливому міграційному процесі беруть участь у середньому від 7 до 9 мільйонів чоловік на рік [5]. Проте усі ці цифри лише орієнтовні, оскільки реальну чисельність визначити неможливо з двох причин: останній перепис населення України

відбувся у 2019 році в електронній формі, згідно з яким в Україні проживає 37,3 млн осіб [6], але електронний перепис є неточним, похибка складає близько 3%, а також оцінка не враховує окуповані території та бере до уваги лише наявне населення; більшість українців працюють за кордоном нелегально.

У 2014 році через зовнішню агресію з боку РФ, політичні зміни та нестабільну економічну ситуацію швидкими темпами зросла міграція трудових ресурсів з країни, також рух мігрантів змінився зі сходу (РФ) на захід (Польща, Чехія, Італія, Німеччина). Наразі, через затребуваність висококваліфікованих працівників на заході, все більше українців з вищою освітою стають трудовими мігрантами. Серед офіційних трудових мігрантів з України близько 31 % з них мають повну або незавершену вищу освіту [7]. Тобто Україна має додатній міграційний приріст, але проблемою є виїзд саме висококваліфікованої робочої сили. Через нестачу фінансування науки, медицини та освіти умови праці та рівень заробітної плати поступається більшості країн Європи, а тому українці з вищою освітою обирають працю за кордоном.

Саме інтелектуальна міграція найбільше впливає на якість людського капіталу. Наслідком продовження бездіяльності уряду щодо збільшення фінансування людського капіталу, аби створити умови для праці науковців, лікарів, може стати ще більший економічний занепад України.

Таблиця 1

Дані залежності міграційного приросту в Україні та приватних грошових переказів з-за кордону

Роки	Обсяги приватних грошових переказів в Україну (млн.дол.США)	Обсяги грошових переказів у % до ВВП	Міграційний приріст (Осіб.)
2016	7535	8.1	7846
2017	9264	8.2	11997
2018	11111	8.5	18589
2019	12017	8.8	21512

Джерело: узагальнено автором на основі даних НБУ та МСПУ [4,5].

Головним позитивним наслідком трудової міграції є обсяги приватних грошових переказів в Україну. Хоч і міграційний приріст залишається додатним та лише збільшується, разом з ним ростуть і приватні грошові перекази з-за кордону. Це може свідчити про те, що офіційний міграційний приріст є невірним, а кількість мігрантів значно більша.

Отже більшість українців працюють нелегально. Нелегальна праця за кордоном дуже небезпечна, адже людина може стати жертвою торгівлі людьми, не отримати своєї заробітної плати та необхідної медичної допомоги у нещасному випадку на роботі. Уряд не може змусити людей працевлаштуватись в межах своєї держави, а отже потрібно покращувати умови отримання дозволів для працевлаштування за кордоном та збільшити рівень контролю над нелегальними потоками трудових мігрантів.

Аби зменшити негативні наслідки офіційної міграції країні потрібно впроваджувати політику, що буде направлена на збереження та покращення

людського капіталу. Міжнародні міграції мають об'єктивні передумови, тому суб'єктивні перепони на їхньому шляху, різні адміністративні заборони можуть лише вплинути на обсяг і напрями міграційних рухів, деформувати їх, але не припинити взагалі. Шляхи вирішення даної проблеми можна поділити на системи внутрішніх та зовнішніх заходів.

Аналізуючи усе вищесказане, проблема міграції гостро постала перед Україною. Вона розділилась на дві основних проблеми: неофіційні трудові мігранти та “відтік мізків”. Кожна проблема потребує свого вирішення, а саме: спонукання українців до офіційного працевлаштування, а також створення необхідних умов для можливого розвитку людського капіталу в межах держави.

Проаналізувавши відповіді з соціальних опитувань зазначимо, що дана проблема ще не вичерпала себе і буде актуальною, доки не будуть вжиті необхідні заходи. Держава має забезпечити зростання інвестицій у розвиток власного людського потенціалу, у підготовку та збереження наукових кадрів, використовуючи різні форми стимулювання, зокрема бюджетне фінансування, а також посилити контроль за неофіційними трудовими мігрантами та полегшити умови отримання дозволу для працевлаштування за кордоном.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.04.2020)
2. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток в Україні. – MOM, 2016р.: веб-сайт. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf (дата звернення: 14.04.2020)
3. Державна служба статистики України.Методологічні пояснення: веб-сайт. URL: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/DS/DS0.htm> (дата звернення: 17.04.2020)
4. Офіційне інтернет- представництво Національного банку України : веб-сайт. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19208355> (дата звернення: 14.04.2020)
5. Міністерство соціальної політики України : веб-сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16528.html> (дата звернення: 10.04.2020)
6. Оцінка наявного населення України ,2019 р. : веб-сайт. URL: https://prm.ua/wp-content/uploads/2020/01/Otsinka_nayavnogo_naselennya_Ukrayini.pdf (дата звернення: 04.04.2020)
7. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, 2017р. – Підготовлено GfK Ukraine для MOM: веб-сайт. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/pres_kit_gfk_iom2015_ua_fin_3_2.pdf (дата звернення: 16.04.2020)

Захаркевич Н. П.
кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Голуб М. В.
студентка гр. ПУА-1, ФУЕ,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Сучасна Україна стикається з новими викликами. Реакція на них є важливим фактором конкурентоспроможності та національної безпеки країни. Це не може бути зроблено країною без належного рівня адміністративного потенціалу органів державної влади, професіоналізму державних службовців, нових стандартів і процедур їх роботи, пристосованих до вимог сучасного життя.

Тому зараз, як ніколи раніше, потрібна чітка, вдумлива схема організації роботи з персоналом, спрямована на збагачення їх професійного потенціалу, підвищення моральних професійних якостей апарату як державних органів, так і органів місцевого самоврядування. У зв'язку з цим, проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування та державних органів, скерованих на розвиток політично нейтральної, авторитетної та професійної державної служби стає все більш актуальною.

Визначальним чинником перспективного розвитку кадрового забезпечення є кадрова політика в широкому розумінні, яка включає відтворення кадрового потенціалу державного управління, його зайнятість, правове регулювання трудових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору [1, с. 2].

Необхідність вироблення нової кадрової політики впливає зі змісту завдань, що стоять сьогодні перед державою та державними установами і організаціями. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства і на державному рівні, і на рівні окремої організації, установи [2, с. 50].

Особливість нової державної кадрової політики полягає в тому, що держава та особа виступають як соціальні партнери в професійно-трудої діяльності. Визначальним принципом сучасної кадрової діяльності є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчій самореалізації особистості. Розроблення концептуальних засад державної кадрової політики потребує врахування:

- наукових принципів пізнання соціальних явищ (системність, історизм, соціальна детермінованість);
- критичного осмислення та творчого застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності;
- реального стану кадрового корпусу держави;
- критичного аналізу зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптації в Україні, беручи до уваги традиції та особливості менталітету [3, с. 2].

Розроблення концептуальних засад державної кадрової політики потребує врахування:

- наукових принципів пізнання соціальних явищ;
- критичного осмислення та творчого застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності;
- реального стану кадрового корпусу держави;
- критичного аналізу зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптації в Україні, беручи до уваги традиції та особливості менталітету.

Державній кадровій політиці мають бути притаманні такі сутнісні риси:

- системність, що враховує різні аспекти кадрових питань;
- економічні, соціальні, моральні, соціально-психологічні тощо;
- наукова обґрунтованість та реалістичність врахування потреб суспільства в кадрах, послідовність та етапність вирішення стратегічних кадрових завдань, залучення до професійної діяльності підготовлених фахівців;
- єдність та багаторівневність щодо охоплення всього кадрового потенціалу, кадрових процесів;
- перспективність, що визначає випереджальний характер, враховує соціальний прогрес, зміни характеру праці та управлінських процесів;
- демократичність за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем;
- моральність - виховання в кожному працівникові таких рис, як чесність, упевненість, громадянська відповідальність;
- законодавча забезпеченість.

Саме ці риси, що стають принципами, надають державній кадровій політиці цілісності і сутнісної визначеності, уможливають її вплив на всі кадрові процеси в державі. Розроблення та впровадження науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян [3, с. 3].

Отже, державна кадрова політика є найважливішим фактором зміцнення та збереження соціально-політичної стабільності суспільства та цілісності держави, стратегічним компонентом регуляції життя громадян. Головним чинником державної кадрової політики є створення збалансованої системи управління людським капіталом, яка повинна забезпечити оптимальне використання трудових ресурсів країни.

Слід згадати, що цілі кадрової політики мають визначити сукупність основних понять та положень, які покликані захищати інтереси України в різних галузях національної безпеки держави. Таким чином, реалізація економічних і соціальних перетворень, надання управлінських послуг державним службовцям можливо тільки при наявності ефективної системи роботи з кадрами, яка повинна відповідати стандартам демократичної, правової держави з соціально орієнтованою ринковою економікою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мельник І. М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби: [монографія]. І. М. Мельник. ТНЕУ. 8 с.
2. Дубенко С. Ефективна кадрова політика – ключове завдання посилення дієздатності держави: зб. наук. пр. УАДУ. К.: Видавництво УАДУ, 2000. С. 50
3. Ковбасюк Ю. В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін К.: НАДУ, 2012. 72 с.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТИХ І БЕЗРОБІТНИХ

Професійна підготовка та підвищення кваліфікації – необхідна умова для конкурентоспроможності кожного працівника окремо та підвищення продуктивності праці в цілому. Вимоги до працівників ростуть з кожним днем, змінюються технології, чимало процесів автоматизується. І якщо, колись для, скажімо, пошиття одягу на фабриці було достатньо вміти користуватися механічним устаткуванням, на даний час, необхідно оволодіти навичками керування складнішою технікою. Тому аби користуватися попитом на ринку праці, необхідно підвищувати кваліфікацію.

Держава сприяє розвитку та підтримує напрям професійної підготовки та підвищення кваліфікації, як для безробітних українців, так і для вже працевлаштованих. Мета професійного навчання – покращити професійні навички учня, сформувати сучасне економічне мислення, вміння працювати в нових економічних умовах, що в результаті має призвести до високої продуктивності праці на підприємстві[5].

Одним з активних посередників на ринку праці між роботодавцем та шукачем роботи є Державна служба зайнятості. Якщо центр зайнятості не може надати підходящу роботу безробітному, тоді пропонується пройти професійну підготовку або підвищити кваліфікацію[4].

Підвищення кваліфікацій – звичайна практика серед працівників багатьох сфер (педагогічних працівників, державних службовців, адвокатів). Такі заходи дають можливість розширити та поглибити здобуті професійні знання та навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Згідно з пунктом 3.4 Положення № 127, курси поділяються на виробничо-технічні курси та курси цільового призначення. Працівникам може бути присвоєно вищий кваліфікаційний розряд, у разі успішного закінчення курсів. Строк підвищення кваліфікації устанавлюється з урахуванням мети і складності навчання від 20 до 500 годин[1]. Також однією із форм підвищення кваліфікації є стажування періодом до 10 місяців, яке може проходити як на території України, так і за її межами. Інші форми підвищення кваліфікації – семінари, тренінги, семінари-«практикуми».

Що стосується осіб, які не мають роботи, Міністерством соціальної політики та Міністерством освіти та науки України, видано наказ Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних. У випадку якщо безробітний не впевнений у якій сфері він бажає пройти підготовку, центр зайнятості надає послуги професійної орієнтації. Професійне навчання здійснюється у спеціально виділених центрах – заклади державної служби зайнятості, професійно-технічних та вищих навчальних закладах[1]. Чимало великих підприємств мають свої навчальні центри. Професійне навчання здійснюється у групах або індивідуально, за попередньо затвердженим навчальним планом.

Якщо роботодавець зацікавлений у спеціалістах конкретної галузі, які б володіли необхідними навичками для подальшого працевлаштування, навчання може проводитися безпосередньо у роботодавців за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України. Замовник кадрів має право брати участь у визначенні змісту навчання та кваліфікаційній атестації майбутніх працівників.

Максимальний термін професійного навчання безробітного становить 1 рік. Професійне навчання фінансується та підтримується державою, однак необхідно зауважити, що у разі невиконання навчального плану без поважних причин, яке призводить до відрахування, громадянин зобов'язаний компенсувати центру зайнятості кошти, що були витрачені на навчання безробітного[1].

Однією з наявних проблем на українському ринку праці є дефіцит робочих професій. Причин цьому є декілька, наприклад, падіння престижу робочих професій, недостатнє інформування населення про попит. У професійно-технічних навчальних закладах громадянин має змогу отримати спеціальність з переліку більш ніж 2500 професій, серед яких є лаборанти, машиністи, бджолярі, друкар тощо[2].

Однак існує і ряд проблем у даній сфері, наприклад, недостатнє фінансування в системі професійного навчання, скорочення кількості роботодавців, невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці. Звернемося до досвіду європейських країн, в деяких з них, наприклад, Іспанія, Бельгія, професійне навчання є частиною соціальної політики держави, у інших (Нідерланди, Франція) фінансується за кошти підприємств та платників податків.

Державна підтримка та регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки та стажування грають ключову роль у розвитку спеціалістів та сприяють підвищенню якості виробництва та надання послуг у країні. Завдяки цьому будь-хто може набути бажаної професії. Також варто зазначити, що особи з інвалідністю теж мають змогу отримати фах, адже законом гарантовано створення умови для навчання з урахуванням усіх потреб. Допомога громадянам у професійному розвитку – важливий крок до соціально-економічного розвитку держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних . Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13> [дата звернення: 15.04,2020]
2. Постанова Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-%D0%BF> [дата звернення: 15.04,2020]
3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві»
4. Офіційний сайт державної служби зайнятості. Режим доступу до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/> [дата звернення: 16.04,2020]
5. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> [дата звернення: 16.04,2020]

РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Згідно з визначенням, безробіття – це складне соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не має роботи та, відповідно, заробітку. В Україні це питання є дуже актуальним і наша Батьківщина займає провідні місця в рейтингах по рівню безробіття в Європі[1] (рис.1).

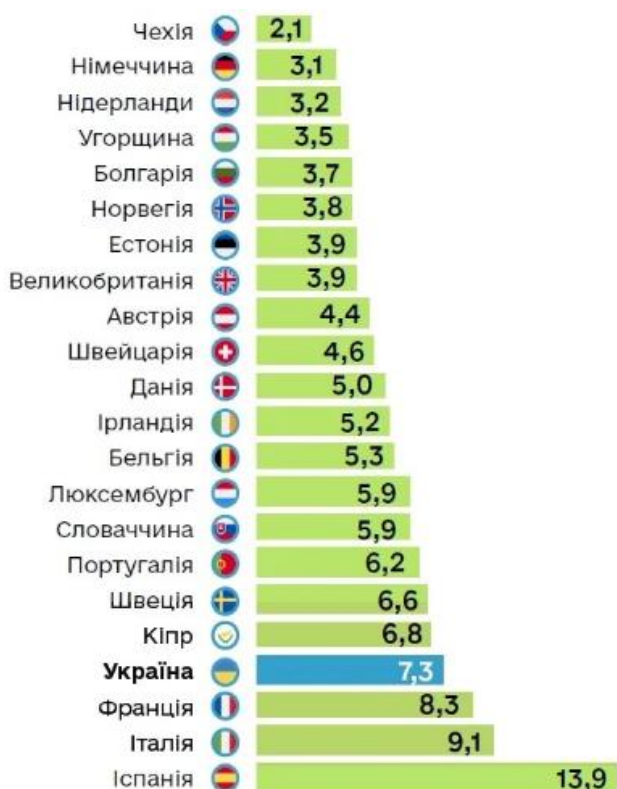


Рис.1 Рівень безробіття в Україні та країнах ЄС, 3 квартал 2019р.

Розберемо «причинно-наслідкові зв'язки» цього, знайомого нам явища. Причин безробіття в країні [3][4](рис.2) декілька.



Рис.2 Рівень безробіття в Україні в період між 2007 по 2019рр.

На нашу думку, одною з головних причин є падіння економіки України в період криз 2008,2014 рр.[6]. Велика кількість підприємств збанкрутіла. Не всі підприємства мали можливість оплачувати вже підвищену на той час мінімальну заробітну плату і тому скорочували штат або ж брали робітників не на всю ставку. Ситуація в країні була не дуже оптимістична. Зростала кількість звільнених, що були незадоволені заробітною платою.

Також слід зазначити проблему працевлаштування молодого населення. Кожен десятий студент вишу – потенційний безробітний[7]. Це жахає. Молодь, майбутнє країни, спеціалісти, на яких держава витрачає кошти, не можуть працевлаштуватись. Згідно статистики найбільше безробітних серед осіб віком від 20 до 25 років. Складається така ситуація – роботодавці хочуть мати кваліфікованих фахівців, а вони в свою чергу хочуть мати пристойну для спеціаліста заробітну плату.

У зв'язку з цим, велика кількість українського економічно активного населення працездатного віку просто виїжджає з країни закордон, у більш розвиненні країни, в пошуках роботи. Згідно статистики Мінсоцполітики, станом на 2019 рік, на постійній основі за кордоном працює 3,2 млн українців, а в окремий період – від 7 до 9 млн осіб[5]. І це попри те, що всього наявного населення в країні 42 млн (враховуючи АР Крим та тимчасово окуповані території Донецької та Луганської області). Країна втрачає робочу силу, трудовий капітал, а працює на іншу країну.

Ріст безробіття є дуже шкідливим для країни. На кожного безробітного країна виділяє кошти-фінансову допомогу. Регулює бюджет. Зменшує фінансування якоїсь галузі і, врешті решт, ці витрати падають на плечі працездатного населення, тому що з нього держава отримує дохід у вигляді податків. Таким чином, можна сказати, що проблема безробіття є питанням нагального характеру і потребує певного вірного вирішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рівень безробіття в Україні залишається одним з найвищих в Європі. Режим доступу до ресурсу: https://zik.ua/news/2020/01/13/riven_bezrobittia_v_ukraini_zalyshaietsia_odnym_z_naivysch_hykh_v_yevropi_954423[дата звернення: 17.04.2020].
2. Ринок праці в Україні. Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf>[дата звернення: 17.04.2020].
3. Рівень безробіття в Україні. Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2019/>[дата звернення: 17.04.2020].
4. Розповіли про причини безробіття в Україні. Режим доступу до ресурсу: <https://vezha.net.ua/economy/rozpovili-pro-prichini-bezrobittya-v-ukrayini/>[дата звернення: 17.04.2020].
5. Український трудовий мігрант: вигода сьогодні і колапс вже завтра. Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2822268-ukrainskij-trudovij-migrant-vigoda-sogodni-i-kolaps-vze-zavtra.html>[дата звернення: 17.04.2020].
6. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>[дата звернення: 17.04.2020].
7. Мінекономіки назвали основну причину безробіття. Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/biz/economics/u-minekonomiki-nazvali-osnovni-prichini-bezrobittya-v-ukrajini-novini-ukrajini-50055087.html>[дата звернення: 17.04.2020].

Склад наукового комітету

I Науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Управління персоналом в інституційній економіці»

Голова наукового комітету:

Гавриш О.А. – д.т.н., професор, декан факультету менеджменту та маркетингу, науковий керівник кафедри міжнародної економіки КПІ ім. Ігоря Сікорського

Співголова наукового комітету:

Крейдич І.М. – д.е.н., професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Члени наукового комітету:

Блакита Г.В. – д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та фінансів підприємства, Київський національний торговельно-економічний університет, лауреат Державної премії в галузі науки і техніки.

Брешко Ю.О. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Іляш О.І. – д. е. н., професор, Проректор з наукової та міжнародної діяльності, Міжнародний університет фінансів

Колосок В.М. – д.е.н., професор, завідувач кафедри транспортного менеджменту і логістики Приазовський державний технічний університет

Лободзинська Т.П. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Семенченко Н.В. – д.е.н., професор, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Шевчук О.А. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Склад організаційного комітету

I Науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Управління персоналом в інституційній економіці»

Голова організаційного комітету:

Гавриш О.А. – д.т.н., професор, декан факультету менеджменту та маркетингу, науковий керівник кафедри міжнародної економіки КПІ ім. Ігоря Сікорського

Співголова організаційного комітету:

Крейдич І.М. – д.е.н., професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Члени оргкомітету:

Дученко М.М. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського,

Єрешко Ю.О. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Лободзинська Т.П. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Павленко Т.В. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Рощина Н.В. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Удовицька Є.А. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Шевчук О.А. – к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Борданова Л.С. – к.е.н., ст.викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Мельничук В.Е. – ст. лаборант кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Мельник В.В. – ст. лаборант кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського