

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЯКИМОВА НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА



УДК 330.16:331.5:330.342.24 (043.3)

**ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ
В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.07 - демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Вінниця – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Шаульська Лариса Володимирівна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри економіки підприємства.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Безтелесна Людмила Іванівна,
Національний університет водного
господарства та природокористування,
професор кафедри менеджменту;

доктор економічних наук, професор
Петрова Ірина Леонідівна,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
завідувач кафедри маркетингу
та поведінкової економіки;

доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Центральноукраїнський національний
технічний університет,
завідувач кафедри економіки та підприємництва.

Захист дисертації відбудеться «13» травня 2021 року о 10⁰⁰ на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету імені Василя Стуса за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Автореферат розісланий «12» квітня 2021 року.

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради



М.В. Савченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Нова економіка, що є перспективою розвитку України, потребує принципово нових підходів до регулювання всіх сфер суспільного життя. Модернізація ринку праці – це процес, який у зазначеному контексті є об’єктом впливу державної політики, соціальних інститутів, ринкової кон’юнктури та індивідуальних траєкторій його суб’єктів. Акцент на індивідуальні суб’єктивні чинники вибору суб’єктами ринку праці життєвих, освітньо-професійних, економічних траєкторій є предметом аналізу поведінкової парадигми нової економіки, яка пропонує релевантний її атрибутам науковий інструментарій. Саме поведінкова економічна теорія спрямована на осмислення раціональних та ірраціональних, продуктивних та непродуктивних феноменів ринкової поведінки.

Згідно з основними теоріями поведінкової економіки, вибір моделі поведінки суб’єктами ринку праці є результатом комбінації ситуативних, когнітивних, економічних, освітніх чинників впливу, що характеризуються неоднорідністю, нестабільністю та нерівністю особистих переваг, асиметричністю інформації, прийняттям факту ірраціонального в економічній поведінці суб’єкта, когнітивними упередженнями. У цьому контексті актуальним науковим завданням є розвиток поведінкових засад забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці та економічної системи в цілому, що є співзвучним людиноцентричній моделі нової економіки. Конструктивний характер поведінкової доктрини забезпечується використанням інструментарію, який забезпечує прогнозовані результати навіть за умов невизначеності, нестабільності, асиметричності інформації, просторово-часової мінливості, оскільки спирається на нові підходи до обґрунтування мотиваційної природи людини.

Ринок праці, його регулювання, перспективи розвитку в новій економіці є предметом досліджень В. Антонюк, К. Безгіна, Л. Безтелесної, А. Берлі (A. Berle), Т. Веблена (T. Veblen), О. Вільямсона (O. Williamson), Е. Гансена (A. Hansen), В. Гейця, Дж. К. Гелбрейта (J. K. Galbraith), А. Гіршмана (A. Hirschman), О. Грішної, О. Дороніної, Р. Еренберга (R. Ehrenberg), Л. Ільїч, Дж.М. Кейнса (J. M. Keynes), С. Козловського, А. Колота, Р. Коуза (R. Coase), П. Кругмана (P. Krugman), Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, А. Маршалла (A. Marshall), Г. Мінза (G. Means), О. Новікової, Д. Норта (D. North), Ф. Найта (F. Knight), В. Онікієнка, І. Петрової, Д. Рікардо (D. Ricardo), Дж. Робінсон (J. Robinson), У. Садової, Л. Семів, М. Семікіної, Ж.-Б. Сея (J.-B. Say), А. Сміта (A. Smith), Дж. Стіглера (G. Stigler), Е. Тоффлера (A. Toffler), М. Фрідмана (M. Friedman), Л. Шаульської, Й. Шумпетера (J. Schumpeter) та ін. Основу дослідження становить теорія економічної поведінки, яка була закладена такими вченими, як: Дж. Акерлоф (G. Akerlof), М. Армстронг (M. Armstrong), Г. Беккер (G. Becker), П. Блау (P. Blau), М. Вебер (M. Weber), К. Гілл (C. Hill), Д. Канеман (D. Kahneman), Дж. Катона (G. Katona), Дж. Коулман (J. Coleman), Т. Парсонс (T. Parsons), Л. Роббінс (L. Robbins), Г. Саймон (H. Simon), Р. Талер (R. Thaler), Г. Тард (G. Tarde), А. Тверські

(А. Tversky), Ю. Фама (E. Fama), Р. Флоріда (R. Florida), А. Фюрнхем (A. Furnham) та ін.

Дослідження, яке використовує концепції поведінкової економіки в системі регулювання ринку праці, є новим. Його затребуваність визначається, по-перше, доведеною ефективністю використання поведінкового інструментарію в маркетинговій діяльності, на рівні HR-менеджменту, по-друге, потребує оновлення традиційних підходів, результативність яких є недостатньою. Ідея дослідження полягає у забезпеченні розвитку ринку праці в поведінковій парадигмі нової економіки, що потребує розробки нового набору дієвих інструментів та методів, спрямованих на ідентифікацію та регулювання поведінки суб'єктів ринку праці, що має стати базою забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці з урахуванням суб'єктивних чинників впливу на вибір життєвих та освітньо-професійних траєкторій. Науково-теоретична та практична значущість зазначених проблем зумовила вибір теми, цільову спрямованість дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційної роботи пов'язана з науково-дослідними роботами, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, зокрема з науково-дослідними роботами відділу соціальних проблем ринку праці: «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (номер державної реєстрації 0112U006751, 2013–2015 рр.), у межах якої здобувачем досліджено моделі розвитку інституційного забезпечення ринку праці в умовах інноваційних змін, розроблено напрями регулювання структурних трансформацій інфраструктури ринку праці в умовах інноваційних змін, запропоновано механізм активізації інноваційного компонента взаємодії ринку праці та освітньої системи; «Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку в Україні» (номер державної реєстрації 0116U007185, 2016 р.), в рамках якої визначено інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості, досліджено соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості, виокремлено основні напрями та механізми розвитку інноваційних видів зайнятості, розроблено стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу зайнятості в Україні; «Конкурентоспроможність робочої сили: методологія та практика оцінювання» (номер державної реєстрації 0115U004583, 2016–2018 рр.), у межах якої розроблено механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, виокремлено пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, запропоновано стратегічні напрями удосконалення політики підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Дисертацію також виконано відповідно до тематики наукових досліджень кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса: «Інтегрований розвиток територій: кадрова, маркетингова та інноваційна складові» (номер державної реєстрації 0117U006342, 2017–2020 рр.), в рамках якої запропоновано методологію

визначення поведінкових моделей суб'єктів ринку праці та забезпечення їх моніторингу в системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики, а також розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки; «Методологія конвергентного менеджменту інноваційного розвитку регіональних економічних систем» (номер державної реєстрації 0117U004138, 2017–2021 рр.), в межах якої визначено концептуальні засади державної та регіональної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, виокремлено напрями та складові інституційного забезпечення їх регулювання.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування та розробка теоретико-методологічного забезпечення, науково-методичних основ і практичних рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Відповідно до мети в роботі було поставлено і вирішено такі задачі:

уточнити понятійно-термінологічний апарат дослідження економічної поведінки людини;

визначити сутність та характеристики поведінки суб'єктів ринку праці;

систематизувати наукові підходи до визначення особливостей нової економіки та окреслити її вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

ідентифікувати та проаналізувати систему чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці;

дослідити когнітивні засади коректності та раціональності поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

проаналізувати освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей;

виявити інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи;

оцінити можливості, обмеження і загрози ринку праці України у контексті формування трудового потенціалу нової якості;

виокремити галузевий контекст прогресивного типу поведінкової моделі працівника;

розробити механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці;

удосконалити інституційне регулювання поведінки суб'єктів ринку праці;

провести моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці;

запропонувати поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці;

обґрунтувати стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці;

сформувати алгоритм моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як основи інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики.

Об'єктом дослідження є процеси формування та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Предмет дослідження – теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, нової економіки, поведінкової економіки, менеджменту, управління персоналом. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: *теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції* – для визначення сутності поняття «поведінкові моделі суб'єктів ринку праці»; *структурно-логічного аналізу* – для побудови логіки та структури дослідження, розробки механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки; *системного аналізу* – для удосконалення напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів; *монографічний метод* – для визначення показників та індикаторів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці; *статистичні методи: статистичного аналізу* – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан та проблеми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; *когнітивне моделювання, ланцюги Маркова* – для моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці; *методи соціологічного дослідження* (анкетування, інтерв'ю) – для поглибленого аналізу та удосконалення змісту поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як інструменту забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці; *графічний* – для наочного подання положень дисертації.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні матеріали та документи міжнародних організацій щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості (Світового банку, Організації економічного співробітництва та розвитку, Всесвітнього економічного форуму), офіційні видання, тематичні збірники й довідники Державної служби статистики України, Євростату, Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, наукові монографії та статті, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань, результати власних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методологічних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. Основні наукові результати полягають у такому:

вперше:

виокремлено новий напрям наукового дослідження, що охоплює розробку *концептуальних положень парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на рівні індивідів, домогосподарств, в корпоративній сфері та у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики*, заснованої на еволюційній зміні чинників економічного розвитку, ключовим з яких визначено потенціал людини та її поведінку; обґрунтування *методологічного апарату ідентифікації поведінкових моделей суб'єктів ринку*

праці як основи поширення найбільш продуктивних моделей поведінки, що передбачає оновлення політики, принципів, інструментів регулювання в процесі заміщення традиційних підходів поведінковими; визначення *напрямів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці*, що створюють передумови для забезпечення високої якості формування ресурсів праці, підвищення рівня їх кваліфікації, професійних навичок, забезпечення високого рівня мобільності, інноваційності та адаптованості суб'єктів ринку праці;

сформовано концепцію дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, в межах якої, по-перше, обґрунтовано введення до наукового обігу та визначення змісту економічної категорії *«поведінкові моделі суб'єктів ринку праці»*, що визначається як певний набір дій, індивідуальний тип реакції на зовнішні та внутрішні подразники соціально-економічного змісту, що в сукупності формують спосіб життя та впливають на вибір статусу в сфері зайнятості, її характер та інші ознаки (економічна активність/неактивність, повна/часткова зайнятість, підприємець/найманий працівник, інтенсивність економічної активності, вибір сфери та змісту діяльності, вибір певного напрямку освіти тощо); по-друге, *визначено та систематизовано типові риси сучасного суб'єкту ринку праці в новій економіці* з урахуванням гендерних та вікових характеристик, рівня професійної освіти, можливостей працевлаштування, широти сфери застосування праці, альтернатив в сфері трудової зайнятості для більш вигідного використання праці, можливостей для зайнятості на умовах фрілансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці тощо; по-третє, доведено, що запровадження розробленої концепції сприяє *переходу від патерналістської державної політики до державної політики «м'якого підштовхування»* на основі застосування інструментарію поведінкової економіки, що дозволить формувати продуктивні моделі поведінки суб'єктів ринку праці та підвищити рівень їх мотивації за рахунок забезпечення «суб'єкт-суб'єктних» відносин задля досягнення максимальної соціально-економічної вигоди для суб'єктів ринку праці та суспільного добробуту;

розроблено *механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки*, який методологічно базується на принципах, методах, правилах та інструментах управління моделями поведінки на макро-, мікрорівнях та на рівні домогосподарств й особистості; базовими передумовами ефективності запропонованого механізму є урахування державно-правових факторів, стану ринкової кон'юнктури, наявності резервів праці необхідної кваліфікації, стратегій роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці, цільових орієнтирів індивідів; цільовим спрямуванням є зростання якості життя населення на основі створення нових моделей мотивації, що будуть спонукати індивідів до ефективної та високопродуктивної праці та сприятимуть досягненню поставлених цілей управління при мінімізації витрат на основі використання стійких цілей індивідів;

запропоновано науково-методичні засади *моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці* у формі алгоритму визначення, класифікації та

регулювання типових моделей поведінки на ринку праці; реалізація алгоритму передбачає таку послідовність дій: проведення дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою виявлення їх видів та типів, визначення чинників впливу на їх формування та розвиток; групування чинників, що найбільш істотно впливають на формування та розвиток поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; виділення факторів, які визначають особливості поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, та характерних ознак, що їм притаманні; виявлення та систематизація критеріїв віднесення до певного типу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; розробка методичних основ створення комплексної системи оцінки наявних на ринку праці поведінкових моделей його суб'єктів; аналіз поточної ситуації на ринку праці та прогнозування її розвитку у короткостроковій і довгостроковій перспективі для своєчасного виявлення та коригування існуючих поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; забезпечення передумов для стимулювання розвитку та поширення ефективних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; моніторинг змін типів та видів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою своєчасного виявлення, ідентифікації та підтримки з боку держави та бізнесу;

удосконалено:

модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці на основі, по-перше, ідентифікації кола традиційних та сучасних соціальних інститутів, що формують поле регулювання поведінки в новій економіці; по-друге, встановлення потреб трансформації класичних соціальних інститутів на підставі аналізу їх дисфункцій та визначення напрямів модернізації їх внутрішньої структури та характеру регулюючого впливу; по-третє, обґрунтування релевантного новій економіці переліку принципів та інструментів регулюючого впливу інституту освіти та суміжних сфер в контексті формування конкурентоспроможних компетентностей суб'єктів ринку праці;

методологічний підхід до визначення ролі держави як суб'єкту ринку праці в новій економіці та на цій основі запропоновано актуальний комплекс напрямів державної політики, що базується на поведінкових інструментах; обґрунтовано систему факторів, що діють з боку роботодавця (підприємства), в контексті узгодження інтересів суб'єктів корпоративної політики та факторів, що діють з боку індивіда (індивідуальні цілі, цінності та очікування);

теоретичні та прикладні засади дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, що базуються на виокремленні поведінкової моделі працівника, роботодавця, безробітного, непрацюючого, самозайнятого та моделі зайнятого у домашньому господарстві; виокремлено специфіку поведінкових моделей в залежності від характеру трудових відносин (традиційні, фрілансові, тіньові та комбіновані); визначено типові ознаки поведінкових моделей на основі виокремлення культурно-ментальних чинників їх формування та трансформації;

типологізацію поведінкових моделей суб'єктів ринку праці за базовим поведінковим індикатором «характер сприйняття індивідом суспільної

динаміки», результатом є виокремлення адаптивних, традиційних і протестних поведінкових моделей, обґрунтування пріоритетної продуктивної ролі адаптивних поведінкових моделей та ініціативно-підприємливого типу поведінки, що відповідає суб'єктній парадигмі відносин;

класифікацію економічних індикаторів трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що дозволяє спрогнозувати відхилення від раціональної моделі поведінки, визначити можливі результати (позитивні чи негативні) такої поведінки, оцінити рівень її стійкості та ймовірності трансформації в майбутньому, здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою поширення оптимальних моделей поведінки;

дістали подальшого розвитку:

теоретичні та прикладні засади удосконалення процесу прийняття рішень суб'єктами ринку праці стосовно вибору типу або моделі поведінки на різних етапах реалізації індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, що базуються на визнанні помилкової природи масових (типових) дій, яка обумовлена проявом когнітивних упереджень; з метою мінімізації ризиків і втрат в ході ринкової взаємодії виокремлено та систематизовано когнітивні упередження в контексті чинників впливу на поведінку суб'єктів ринку праці (урахування зовнішнього впливу, власного досвіду; оцінка ризику втрати доходу; балансування між раціональністю та ірраціональністю при прийнятті рішень; якість інформації; некоректне сприйняття тривалості вирішення певних завдань); запропоновано напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) рішень, які передбачають свідоме застосування когнітивного інструментарію та апарату логічного причинно-наслідкового аналізу, що дозволяє уникнути поширених помилкових припущень та спрощень;

напрями забезпечення конкурентоспроможності різних категорій акторів національного ринку праці в умовах трансформації їх поведінкових моделей; впровадження результату дозволить вдосконалити нормативно-правову базу щодо регламентації трудових відносин, сформувати ефективну систему прогнозування потреби національної економіки в працівниках з урахуванням змін в структурі зайнятості, своєчасно оновлювати й розвивати механізми та інструменти виявлення поточних і перспективних потреб ринку праці, що має забезпечити високий рівень конкурентоспроможності економіки та можливостей для інноваційного розвитку суспільства;

обґрунтування пріоритетної ролі інноваційних джерел індивідуального та національного рівня економічного зростання через побудову механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, основною метою якого є сприяння ефективному залученню населення країни до інноваційних видів зайнятості, створення сприятливих умов для всебічного розвитку та відтворення потенціалу особистості, а також задоволення нагальних потреб індивідів, формування передумов для раціонального використання вільного часу, формування трудового потенціалу суспільства, що відповідає вимогам сучасності;

комплексний механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, специфікою якого є: по-перше, двовимірність побудови механізму як процесу і як управлінської системи; по-друге, цільова спрямованість на традиційні та специфічні групи населення через їх охоплення дієвими методами підвищення конкурентоспроможності; по-третє, диверсифікованість ресурсного забезпечення та джерел фінансування; системний характер представленого механізму забезпечує можливість його використання в контексті оцінювання рівня конкурентоспроможності робочої сили в сучасних економічних реаліях;

теоретико-методологічні основи дослідження напрямів посилення взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом розробки механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи з урахуванням перспектив трансформаційних змін, що зумовлено необхідністю підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки в контексті змін у професійно-кваліфікаційній структурі працівників, у змісті та характері праці; запропонований механізм сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці через урахування в освітній діяльності потреб економіки в умовах переходу до високотехнологічної структури виробництва, сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей, врахування прогресивних технологій, запровадження інновацій;

механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, особливістю якого є: сприяння збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, урахування інтересів всіх його суб'єктів, обґрунтування цілей, принципів, функцій та завдань побудови механізму, виокремлення чинників та суб'єктів прямого й опосередкованого впливу на структурні трансформації; реалізація розробленого механізму забезпечує можливість його використання в контексті підвищення конкурентоспроможності та збалансованості національного ринку праці, продуктивного використання людських ресурсів, а також у напрямі ефективної особистісної та освітньо-професійної самореалізації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення і висновки, наведені в дисертації, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме реалізації запропонованих напрямів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Отримані наукові результати впроваджено на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємств:

на державному рівні: у діяльності Державної служби зайнятості (Центрального апарату) при розробці проєкту Концепції професійного навчання безробітних (довідка № ДЦ-13-8745/0/6-16 від 26.12.2016 р.) – пропозиції до проєкту Концепції професійного навчання безробітних; Міністерства соціальної політики при підготовці Постанови КМУ «Про внесення змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, затверджених Постановою КМУ від 16 грудня 2015 р. № 1060» (довідка № 23696/0/2-17/24 від 07.12.2017 р.) –

рекомендації та пропозиції щодо регулювання діяльності суб'єктів господарювання, що надають послуги з працевлаштування; Федерації роботодавців України при підготовці звіту за результатами комплексного дослідження на тему «Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва» (довідка № 17-1-586 від 28.12.2017 р.) – пропозиції щодо покращення стану розвитку політичної, економічної, соціальної та екологічної сфер країни, оцінювання переваг, перепон та можливостей створення сприятливого середовища для сталого підприємництва в Україні; ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» Міністерства молоді та спорту України у процесі підготовки проєктів законодавчих документів, що формують молодіжну та соціальну політику держави (довідка №95/01 від 18.04.2018 р.) – пропозиції та рекомендації щодо напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на основі забезпечення професійного розвитку; Управління державних закупівель, договірної роботи та взаємовідносин з державними підприємствами Міністерства юстиції України в поточній аналітичній діяльності, в межах розробки програмних документів (довідка № 17-22.4-21 від 27.01.2021 р.) – визначення факторів, які мають значний вплив на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу, виокремлення на ринку праці поведінкової моделі роботодавця, при реалізації якої суб'єкт ринку праці намагається найбільш ефективно організувати власне виробництво, обмін та розподіл матеріальних і духовних благ з метою одержання найкращих результатів в обраній сфері діяльності, типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, в рамках якої за таким критерієм як характер сприйняття індивідами нових соціально-економічних відносин та умов життєдіяльності виокремлено адаптивні, традиційні та протестні поведінкові моделі;

на регіональному рівні: у діяльності Департаменту економіки і інвестицій Вінницької міської ради в рамках розробки проєктів програми економічного і соціального розвитку, програми розвитку соціального підприємництва та стратегії розвитку міста (довідка № 11-00-004-38883/3 від 27.04.2020 р.) – пропозиції щодо забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів, визначення економічних індикаторів трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, напрями регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; Вінницького обласного центру зайнятості в рамках здійснення заходів з профорієнтації, інформаційних та консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням (довідка №04-06/5019-20 від 28.12.2020 р.) – пропозиції щодо моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики, напрями забезпечення конкурентоспроможності різних категорій акторів національного ринку праці в умовах трансформації їх поведінкових моделей, визначення особливостей трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в умовах нової економіки;

на рівні підприємств: у діяльності ТОВ «ЮНІКСОФТ» в рамках розробки програм підвищення ефективності рекрутингової діяльності (довідка

№ 05012021/3 від 05.01.2021 р.) – пропозиції щодо розробки механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, реалізація якого на рівні підприємства дозволить скоротити витрати на пошук персоналу та його навчання, виокремлення сучасних пріоритетних напрямів побудови освітньої траєкторії працівника та визначення впливу на неї поведінкових чинників, інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, в межах якого виокремлено інститути макrorівня та мікрорівня, які, у свою чергу, поділено на формальні та неформальні; ТОВ «ГРІН КУЛ» в рамках розробки програм підвищення ефективності діяльності з підбору, адаптації та навчання персоналу (довідка № 49 від 28.01.2021 р.) – рекомендації щодо формування державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у напрямі регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця (підприємства), пропозиції щодо розробки та впровадження механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, у якому зроблено акцент на ключовій ролі роботодавця як суб'єкту регулювання.

Результати досліджень також використовуються в навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні дисципліни «Поведінкова економіка», «Ринок праці», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Комунікативний менеджмент», «Соціальна відповідальність», «Соціальне підприємництво і проектування» (довідка № 120/01.1.3-43 від 29.12.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторські розробки теоретичних, науково-методичних та практичних положень щодо створення механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці та розробки концептуальних підходів до формування державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які є результатом власних досліджень здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки та рекомендації дисертації доповідались і отримали схвалення на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях та семінарах: «Територіальні соціально-демографічні особливості України» (м. Київ, 2015 р.), «Economics of Sustainable Development: theoretical approaches and practical recommendations» (Kosice, Slovakia, 2015), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 2016 р.), «Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації» (м. Запоріжжя, 2019 р.), «Сучасні наукові погляди на модернізацію, інноваційні технології та фінансові процеси» (м. Київ, 2020 р.), «Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах» (м. Полтава, 2020 р.), «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії» (м. Переяслав, 2020 р.), «Теорія та практика менеджменту» (м. Луцьк, 2020 р.), «Шляхи розвитку науки в сучасних кризових

умовах» (м. Дніпро, 2020 р.), «Priority Development Fields of the European Research Area» (Riga, Latvia, 2020), «The role of information and technology in the construction of the post-coronavirus world» (Katowice, Poland, 2020).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення у 41 науковій праці загальним обсягом 64,88 д.а., з них особисто автору належить 18,93 д.а., у тому числі у тому числі 3 колективні монографії, 3 статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу (із них 3 – у співавторстві), 22 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України (із них 11 – у співавторстві), 8 публікацій за матеріалами конференцій (із них 3 – у співавторстві), 2 публікації в інших наукових виданнях, 3 свідоцтва про реєстрацію авторського права на твір.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 498 сторінок. Робота містить 28 таблиць, з них 2 таблиці займають 2 повні сторінки, 80 рисунків, з них 13 рисунків займають 13 повних сторінок, 9 додатків на 48 сторінках, список використаних джерел із 408 найменувань на 41 сторінці. Обсяг основного тексту дисертації становить 394 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, показано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, розкрито положення наукової новизни, підтверджено практичне значення та апробацію отриманих результатів.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці»** уточнено понятійно-термінологічний апарат дослідження економічної поведінки людини, визначено сутність та характеристики поведінки суб'єктів ринку праці, систематизовано наукові підходи до визначення особливостей нової економіки та окреслено її вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

На основі теоретичного узагальнення результатів сучасних наукових праць у роботі виокремлено новий напрям наукового дослідження, що зосереджений на розробці концептуальних положень парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на рівні індивідів, домогосподарств, в корпоративній сфері та у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики, в основу якої покладено еволюційні зміни чинників економічного розвитку, а саме потенціалу людини та її поведінки (рис. 1). У рамках запропонованого напрямку удосконалено методологічний апарат ідентифікації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, здійснено їх класифікацію, визначено типові риси сучасного суб'єкту ринку праці в новій економіці, розроблено напрями регулювання моделей поведінки суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки.

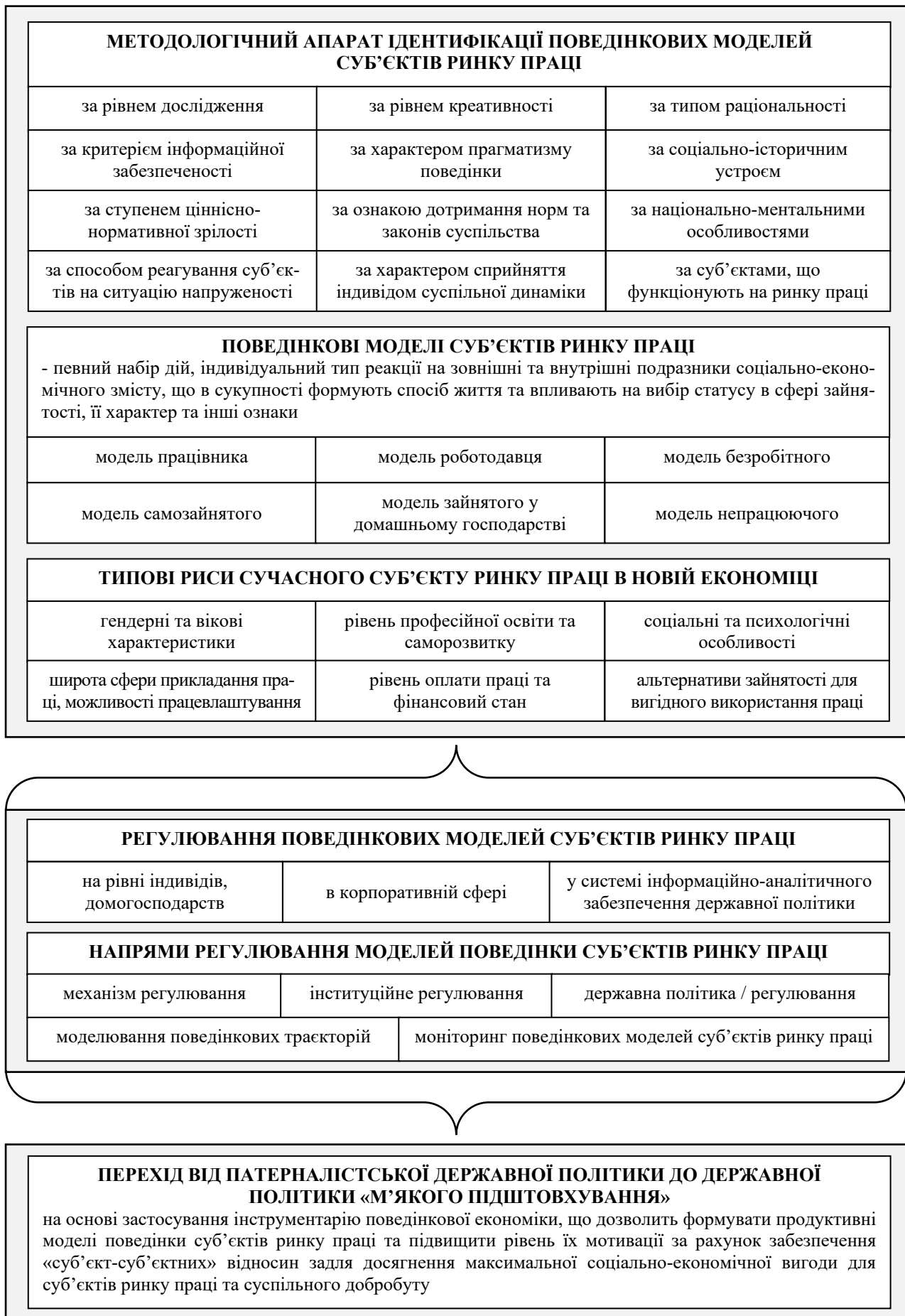


Рис. 1. Концептуальні положення парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Здійснено класифікацію існуючих моделей поведінки людини за економічними школами, узагальнено підходи до дослідження економічної поведінки, систематизовано наукові підходи до визначення поняття «економічна поведінка». Аналіз сучасних визначень та характеристик моделей поведінки індивідів став підставою для типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці за рядом критеріальних підходів: рівнем дослідження (тип поведінки індивідів, малих та великих соціальних груп), соціально-історичним устроєм (ліберально-ринковий, патерналістсько-корпоративний, егалітарно-колективістський тип поведінки), типом раціональності (інструментально-раціональний та ціннісно-раціональний), критерієм інформаційної забезпеченості (раціональний тип поведінки та з обмеженою раціональністю), характером прагматизму поведінки (нормативно-егоїстичний, опортуністичний тип поведінки), рівнем креативності (інноваційний та традиційний тип поведінки), ступенем ціннісно-нормативної зрілості (нормативно-стійкий, нестійкий, маргінальний тип поведінки), ознакою дотримання норм та законів суспільства (легітимний та нелегітимний, легальний та нелегальний (девіантний) тип поведінки), національно-ментальними особливостями (японський, німецький, американський, український тип поведінки), способом реагування суб'єктів на ситуацію напруженості (адаптивний, заповзятливий, протестний, партнерський тип поведінки) та за суб'єктами, що функціонують на ринку праці (поведінка роботодавців (підприємців, власників), працівників, безробітних, самозайнятих). У рамках запропонованої типологізації за базовим поведінковим індикатором «характер сприйняття індивідом суспільної динаміки» виокремлено адаптивні, традиційні й протестні поведінкові моделі, обґрунтовано пріоритетну продуктивну роль адаптивних поведінкових моделей та ініціативно-підприємливого типу поведінки, що відповідає суб'єктній парадигмі відносин та відображає поведінку, орієнтовану на зміни навколишнього середовища та пристосування до нього з метою задоволення власних потреб.

У результаті проведеного дослідження сутності та ключових ознак економічної поведінки обґрунтовано введення до наукового обігу та визначено зміст економічної категорії «поведінкові моделі суб'єктів ринку праці» як певний набір дій, індивідуальний тип реакції на зовнішні та внутрішні подразники соціально-економічного змісту, що в сукупності формують спосіб життя та впливають на вибір статусу в сфері зайнятості, її характер та інші ознаки (економічна активність/неактивність, повна/часткова зайнятість, підприємець/найманий працівник, інтенсивність економічної активності, вибір сфери та змісту діяльності, вибір певного напрямку освіти).

Удосконалено теоретичні та прикладні засади дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, що базуються на виокремленні поведінкової моделі працівника, роботодавця, безробітного, непрацюючого, самозайнятого та моделі зайнятого у домашньому господарстві (рис. 2). Визначено специфіку базових поведінкових моделей роботодавців в залежності від характеру трудових відносин (традиційні, фрілансові, тіньові та комбіновані), працівників – за рівнем задоволеності наявною роботою (повна задоволеність, часткова задоволеність, повна незадоволеність), безробітних – за ступенем

активізації наявних ресурсів для пошуку роботи (активна, пасивна). Виявлено типові ознаки запропонованих поведінкових моделей на основі виокремлення культурно-ментальних чинників їх формування та трансформації.



Рис. 2. Систематизація базових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

У роботі систематизовано наукові підходи до визначення особливостей нової економіки. Здійснено порівняння ключових характеристик традиційної та нової економіки. За результатами проведеного дослідження виокремлено передумови становлення, рушійні сили, причини та умови формування, переваги та недоліки нової економіки. Встановлено, що швидкі зміни в суспільному та економічному житті, які створюють невизначеність і зменшують передбачуваність процесів, глобальна конкуренція та взаємозв'язок бізнесу (фактори, що характеризують нову економіку), мають суттєвий вплив на психологічні особливості людського сприйняття та судження, емоційні та когнітивні чинники поведінки й прийняття економічних рішень суб'єктами ринку праці.

У другому розділі «**Факторно-ситуативне середовище формування базових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці**» ідентифіковано систему чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці, досліджено когнітивні засади коректності та раціональності поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, проаналізовано освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей.

У ході дослідження визначено, що в умовах сучасних трансформацій ринку праці все більш помітними стають зміни у моделях поведінки його суб'єктів. Встановлено, що доцільним є виокремлення таких чинників, які впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці: політико-правові (законодавча, нормативно-правова база функціонування суб'єктів ринку праці), демографічні (вплив статевовікових, подружніх та інших особливостей суб'єктів ринку праці

на їх поведінкові моделі), культурно-етичні (релігійні, субкультурні традиції та установки), соціальні (соціалізація особистості, приналежність до соціального класу), науково-технічні (рівень технічного та технологічного розвитку, ступінь впровадження нових технологій), територіальні (природно-кліматичні умови, природно-ресурсний потенціал, соціальна інфраструктура), інституційні (система інститутів, каналів, способів та засобів комунікації формального та неформального характеру, що забезпечують організованість взаємодії індивідів та їх груп), освітні (рівень освіченості, можливість та умови отримання освіти, забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання), когнітивні (попередній досвід, тип особистості, мотивація до певної моделі поведінки, склад характеру, переконання), економічні (рівень доходу, темп інфляції, фіскальна та бюджетна політика).

Проведений аналіз дозволив здійснити класифікацію економічних індикаторів трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (рис. 3), яка є основою для прогнозування відхилень від раціональної моделі поведінки, визначення можливих результатів такої поведінки, оцінки рівня її стійкості та ймовірності трансформації в майбутньому, що надає можливості здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою поширення оптимальних моделей поведінки. Встановлено, що у сучасних умовах для працівників при здійсненні вибору типу поведінки пріоритетним є орієнтація на отримання високих доходів (заробітна плата), покращення умов праці, забезпечення професійного росту, свободу вибору професії, місця роботи; для підприємства – отримання високих доходів (прибуток), підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок інтенсифікації праці; для держави – сприяння стійкому економічному зростанню, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, забезпечення високого життєвого рівня населення.

Уточнено когнітивні засади коректності та раціональності процесу прийняття рішень суб'єктами ринку праці стосовно вибору типу або моделі поведінки на різних етапах реалізації індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, що базуються на визнанні помилкової природи масових (типових) дій, яка обумовлена проявом когнітивних упереджень, що систематизовано в контексті чинників впливу на поведінку суб'єктів ринку праці (урахування зовнішнього впливу, власного досвіду; оцінка ризику втрати доходу; балансування між раціональністю та ірраціональністю при прийнятті рішень; якість інформації; некоректне сприйняття тривалості вирішення певних завдань). Запропонована систематизація дозволила сформулювати напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) рішень з використанням когнітивного інструментарію та апарату логічного причинно-наслідкового аналізу, що класифіковані за п'ятьма компонентами: вибір, раціональність, існування переваг і обмежень, процес оцінювання, інформація. Впровадження розроблених напрямів дозволить мінімізувати ризики та втрати в ході ринкової взаємодії, удосконалити процес прийняття рішень суб'єктами ринку праці щодо вибору типу або моделі поведінки та уникнути поширених помилкових припущень та спрощень.

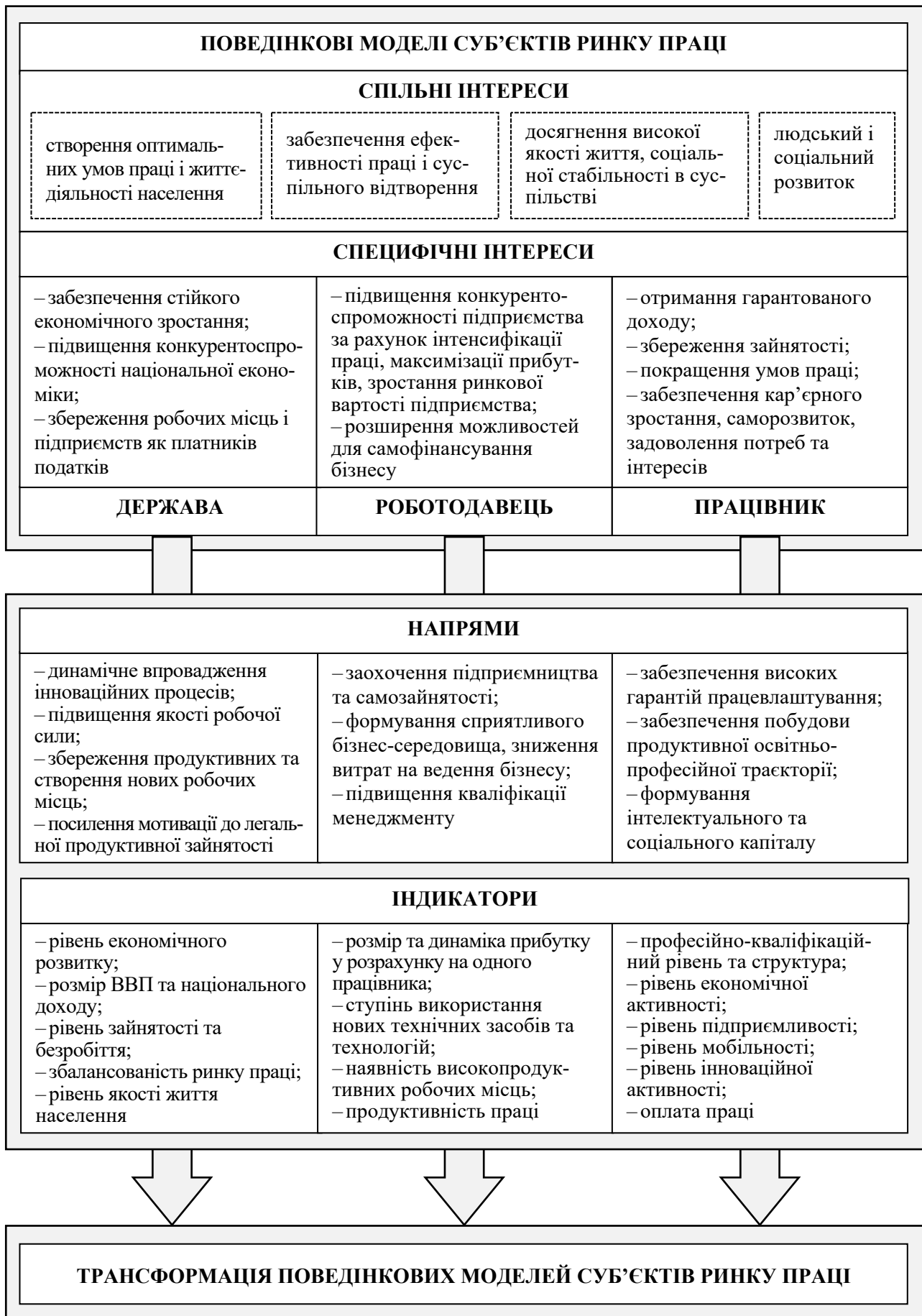


Рис. 3. Економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

У роботі досліджено освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей. Визначено, що ключовими аспектами, на які орієнтується індивід при побудові освітньої траєкторії, є: бажання швидкого входження на ринок праці, поширення практики опанування прибуткових професій без значних матеріальних та часових витрат на навчання, збільшення освітніх можливостей через запровадження дистанційного формату навчання закордонними та вітчизняними закладами освіти. Підтверджено гіпотезу про залежність вибору поведінкових моделей від наявного у індивіда освітнього потенціалу. Ідентифікація та регулювання такої залежності прискорює ефективне пристосування індивідів до мінливих умов функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг, а також дозволяє ефективно вибудовувати та коригувати їх життєві та освітньо-професійні траєкторії в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних, освітніх та інших трендів.

У третьому розділі «Стан та перспективи розвитку високотехнологічних та креативних кластерів економіки України» визначено інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи, проведено оцінку можливостей, обмежень і загроз ринку праці України у контексті формування трудового потенціалу нової якості, виокремлено галузевий контекст прогресивного типу поведінкової моделі працівника.

На основі проведеного дослідження стану та перспектив розвитку високотехнологічних і креативних кластерів економіки України виокремлено інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи. Визначено, що реалізація базових чинників забезпечення конкурентоспроможності країн в умовах глобалізації передбачає, перш за все, макроекономічну стабілізацію, сприяння розвитку інфраструктури, забезпечення інституційних засад сталого економічного розвитку, поліпшення якості життя населення. За результатами міжнародних порівнянь рейтингу конкурентоспроможності національних економік доведено існування в Україні значних недоліків в інституційній сфері (захист прав власності, інтелектуальної власності, ефективність державної політики), а також забезпеченні розвитку інфраструктури.

Встановлено, що в умовах розвитку високотехнологічних та креативних кластерів національної економіки суттєво змінюються взаємовідносини між державою та роботодавцем, роботодавцем та працівником, державою та безробітними, державою та працюючим населенням. У ході комплексного дослідження створення сприятливого середовища для сталого підприємництва визначено, що підприємницька культура є важливим чинником розвитку суспільства, головним двигуном економічного розвитку та реалізується через поведінкову модель роботодавця.

Систематизовано фактори впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а саме роботодавців, в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу. Виявлено, що дотримання правил і норм діяльності

підприємств, забезпечення внутрішньофірмових та міжфірмових комунікаційних зв'язків є одним з пріоритетних елементів формування сприятливого бізнес-середовища у країні, а підтримка підприємництва, інновацій, креативності є підґрунтям створення сприятливих умов для життєздатних підприємств. Обґрунтовано, що для поширення поведінкової моделі роботодавця доцільним є впровадження заходів зі стимулювання та підтримки розвитку підприємницьких навичок, інноваційного потенціалу та інтернаціоналізації.

З'ясовано, що структурні зрушення, які відбуваються в сучасній економіці, характеризуються: збільшенням частки високотехнологічних виробництв, виникненням нових технологічних процесів, використанням нової техніки, нових видів сировини та виробництвом нових видів продукції, зниженням частки виробничого сектору й зростанням сектору послуг, що формують стратегічні сектори національної економіки та є основними причинами глобальних змін в структурі зайнятості на ринку праці. Доведено, що структурні зрушення в національній економіці зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості – інноваційної, яка характеризується зміною соціальної сутності праці, соціально-трудових відносин, типів та форм зайнятості, трансформації її структури тощо. Проведений аналіз свідчить про існування значного потенціалу інноваційного розвитку, в той час як можливості реалізації економічних передумов розвитку інноваційних видів діяльності та зайнятості обмежені в силу існування певних ризиків, що пов'язані з невисокою ефективністю національної інноваційної системи, обмеженими можливостями фінансування науки та розвитку інфраструктури інноваційного розвитку.

У ході дослідження підтверджено гіпотезу щодо посилення тенденцій глобалізації світового економічного простору, що супроводжується впровадженням нових технологій та обумовлює прискорення глибинних трансформацій ринку праці. Обґрунтовано та оцінено трансформаційні зміни у сфері зайнятості та праці, які обумовлено переходом до цифрової економіки. Визначено, що пріоритетною є якісна трансформація робочих місць та трудових відносин, що базується на взаємодії роботодавців та найманих працівників з використанням високих технологій та інформаційних мереж, а у перспективі – трансформація суспільних відносин та механізмів людського розвитку.

Виявлено можливості, обмеження і загрози українського ринку праці у контексті формування трудового потенціалу нової якості. Виокремлено чинники, які негативно впливають на якісні та кількісні показники трудового потенціалу. Здійснено оцінку додаткових переваг на ринку праці для працівників, що володіють просунутими цифровими навичками, а також визначено рівень затребуваності таких фахівців на ринку праці. Встановлено, що закономірним для високотехнологічних та креативних кластерів економіки стає зростання попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, що не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності та здатні реалізовувати

технологічні, організаційні, соціальні та наукові інновації. Доведено, що найбільшою мірою вказаним рисам професіоналів відповідають окремі професії ІТ-сектору, що пов'язані з виконання творчих, інноваційних, креативних функцій.

Визначено та систематизовано ключові ознаки прогресивного типу поведінкової моделі працівника у галузевому контексті (на прикладі ІТ-сфери) з урахуванням гендерних та вікових характеристик, рівня професійної освіти, можливостей працевлаштування, широти сфери застосування праці, альтернатив в сфері трудової зайнятості для більш вигідного використання праці, можливостей для зайнятості на умовах фрілансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці тощо (рис. 4).

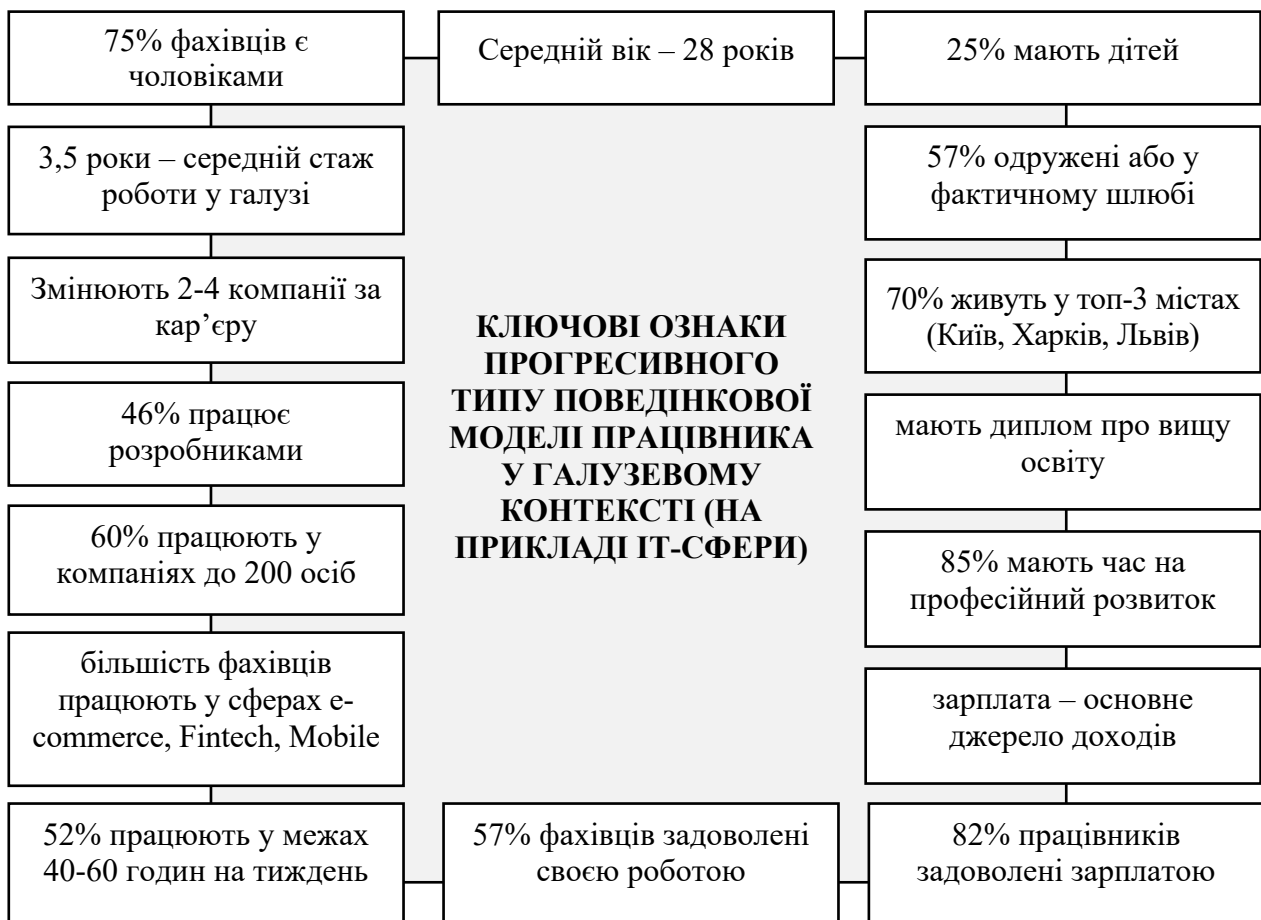


Рис. 4. Ключові ознаки прогресивного типу поведінкової моделі працівника у галузевому контексті (на прикладі ІТ-сфери)

Серед найважливіших ділових та особистісних рис прогресивного типу поведінкової моделі працівника виокремлено: здатність до чіткої постановки завдання; використання творчих, креативних, нестандартних підходів до розв'язання проблеми, наявність професійної компетентності; зацікавленість у професійному та особистісному саморозвитку; готовність до ризику при впровадженні нововведень; новаторський характер праці. Серед базових соціальних компетенцій працівників вказаного типу визначено інтелектуальні та творчі здібності, ініціативність, комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність до ризику, відповідальність, психологічна стійкість тощо.

Враховуючи те, що домінуючою формою праці у рамках інноваційної зайнятості є інтелектуальна праця, встановлено, що працівники прогресивного типу повинні мати навички використання складної інтелектуальної техніки, володіння сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, самовдосконалення та саморозвитку, адаптивності до нововведень та трудової мобільності.

У четвертому розділі «Модернізація системи регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці» розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки, удосконалено інституційне регулювання поведінки суб'єктів ринку праці, здійснено моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці.

З метою забезпечення зростання якості життя населення на основі створення нових моделей мотивації, що спонукатимуть індивідів до ефективної та високопродуктивної праці, сприятимуть досягненню поставлених цілей управління при мінімізації витрат на основі використання стійких цілей індивідів, розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки, методологічною базою якого є принципи, методи, правила та інструменти управління моделями поведінки на макро-, мікрорівнях та на рівні домогосподарств й особистості (рис. 5). Особливість механізму проявляється в тому, що його застосування вимагає активної та організованої діяльності його суб'єктів для досягнення цілей розвитку економіки.

Визначено, що важливою передумовою ефективного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці через відповідний механізм є включення до нього таких пріоритетних інструментів: нормативно-правових, соціально-економічних, фінансово-кредитних та інституційно-організаційних, що дає змогу визначати інтенсивність впливу на моделі поведінки суб'єктів ринку праці. Ефективність сформованого механізму забезпечується урахуванням при його реалізації державно-правових факторів, стану ринкової кон'юнктури, наявності резервів праці необхідної кваліфікації, стратегій роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці, цільових орієнтирів індивідів.

На основі проведеного дослідження обґрунтовано модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці (рис. 6). Визначено традиційні та сучасні соціальні інститути, що формують поле регулювання поведінки індивідів в новій економіці. Виокремлено інститути макrorівня та мікрорівня, які поділено на формальні та неформальні. До формальних інститутів макrorівня віднесено інститути трудового законодавства, влади, власності, освіти, науки, охорони здоров'я, ринку праці, оплати праці, зайнятості населення, соціального захисту, соціального страхування, державно-приватного партнерства, підвищення кваліфікації та профспілкові організації, а до неформальних інститутів макrorівня – сім'я, соціальне оточення, суспільні погляди, мораль, цінності, традиції, релігія, культура, засоби масової інформації.

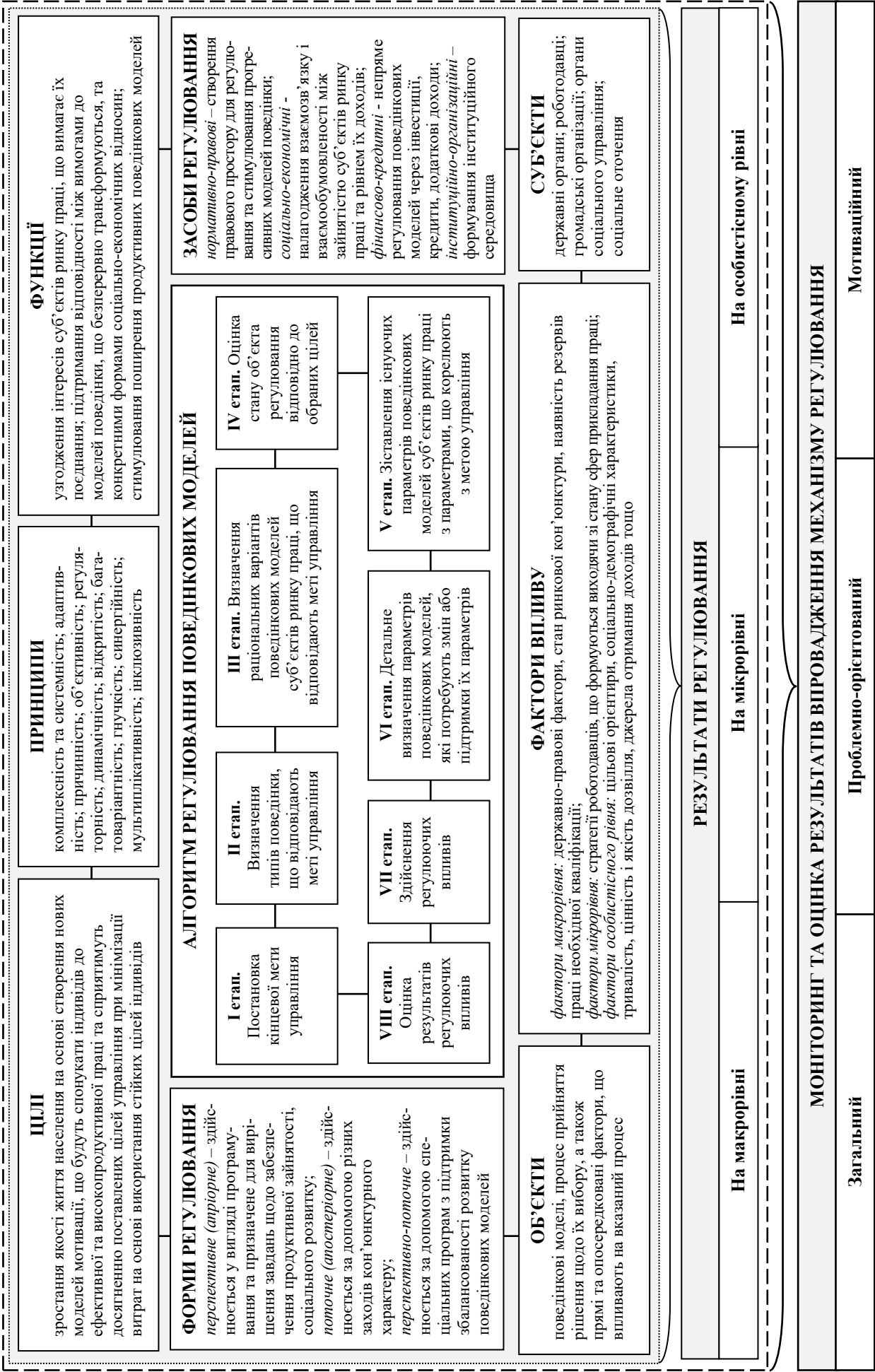


Рис. 5. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці

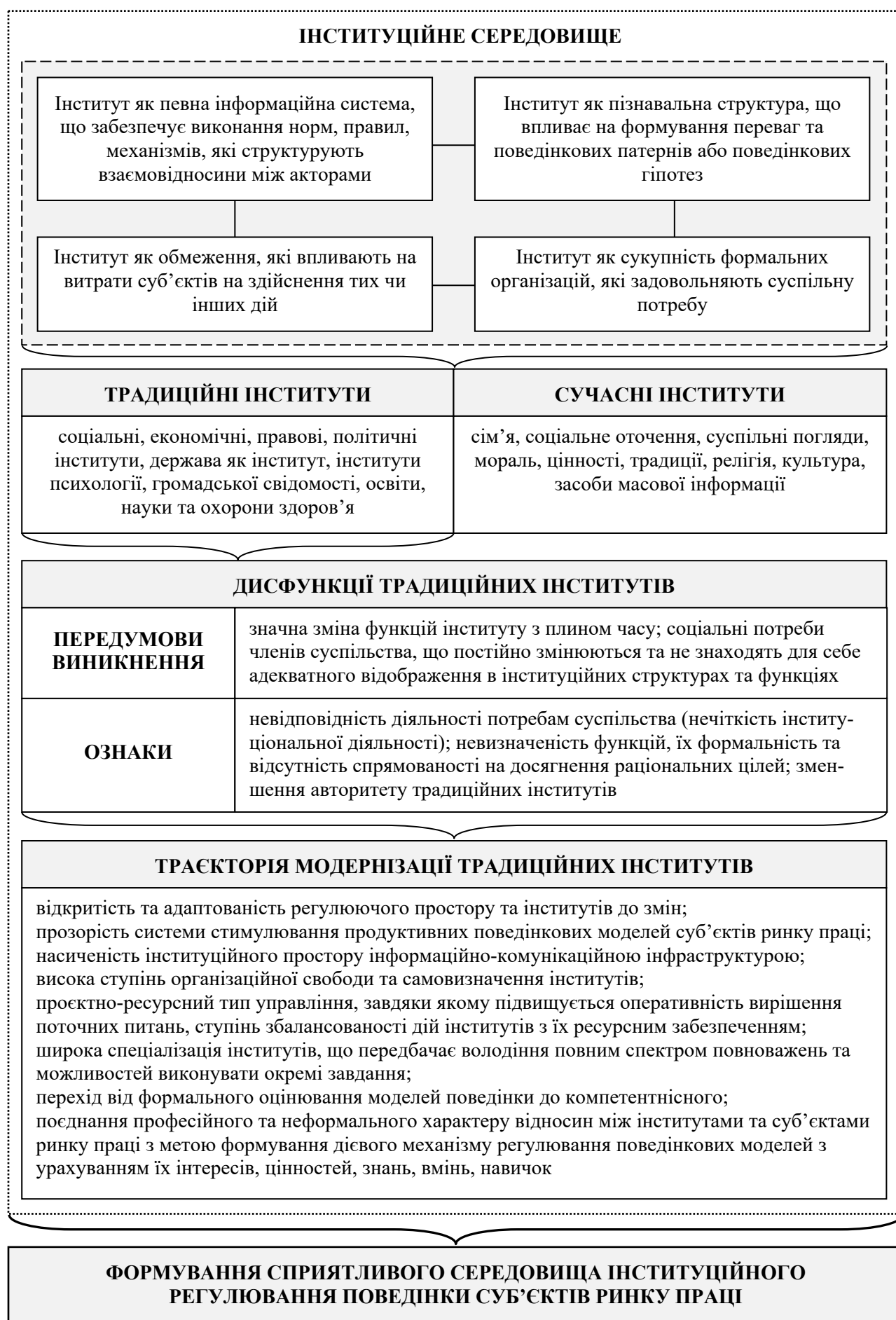


Рис. 6. Модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці

На підставі аналізу функцій та дисфункцій інститутів (соціальних, економічних, правових, політичних інститутів, держави як інституту, інститутів психології, громадської свідомості, освіти, науки та охорони здоров'я), доведено, що їх структура, зміст діяльності та функції повинні постійно змінюватися, коригуватися, в залежності від соціально-економічної стратегії суспільного розвитку, інтересів держави, галузі, регіону, підприємства (роботодавця) та самого індивіда, а також від рівня ефективності управлінського впливу з метою досягнення конкретних практичних результатів.

Проведено узагальнення напрямів та принципів модернізації внутрішньої структури та характеру регулюючого впливу, що будуть доречними та типовими при трансформації класичних соціальних інститутів, які впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці: відкритість та адаптованість регулюючого простору та інститутів до змін; висока ступінь організаційної свободи та самовизначення інститутів; проєктно-ресурсний тип управління; широка спеціалізація інститутів; насиченість інституційного простору інформаційно-комунікаційною інфраструктурою; перехід від формального оцінювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці до компетентнісного; прозорість системи стимулювання затребуваних у суспільстві поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; поєднання професійного та неформального характеру відносин між інститутами та суб'єктами ринку праці з метою формування дієвого механізму регулювання їх поведінкових моделей.

Встановлено, що відновлення функцій інститутів освіти, науки та охорони здоров'я потребує не тільки законодавчих змін, а й системних, обґрунтованих дій, які мають певний алгоритм поступового їх впровадження та реалізації, що визначають траєкторію та механізм модернізації внутрішньої структури зазначених інститутів. Механізм відновлення управління та подолання дисфункцій інституту освіти та суміжних сфер включає в себе такі структурні елементи: виокремлення мети трансформації, релевантного новій економіці переліку принципів, функцій та інструментів регулюючого впливу, визначення витрат на функціонування, рівня готовності до змін, стійкості до зовнішніх впливів у контексті формування конкурентоспроможних компетентностей суб'єктів ринку праці, що відображає основні змістовні пропозиції щодо розвитку інституту освіти та науки.

У роботі запропоновано науково-методичний підхід до ідентифікації типових поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці через когнітивне моделювання та побудову кінцевих ланцюгів Маркова регулярного типу процесу варіативного розподілу суб'єктів ринку праці за їх станами, що є основою для ймовірнісного прогнозування інтенсивності та напрямів майбутніх траєкторій, співставлення яких з потребами економіки окреслює напрями їх регулювання в контексті поведінкової парадигми нової економіки. На цій основі здійснено аналіз ймовірності переходу до певних моделей поведінки, зокрема, перехід від моделі зайнятого до моделі самозайнятого, або безробітного. Досліджуючи подібні моделі поведінки, з урахуванням індивідуальних цілей, цінностей та очікувань, економічної, соціальної та

демографічної ситуації, кон'юнктури ринку праці, можна спрогнозувати, що суб'єкт, приймаючи в точці переходу те чи інше рішення про майбутню зміну стану на ринку праці, може з певною вірогідністю розуміти, які можливості та перспективи його чекають. Отримані поведінкові траєкторії можуть розглядатися як соціальний прогноз щодо можливого перерозподілу контингенту на множині станів ринку праці при збереженні тієї інтенсивності переміщення, яка склалася на національному ринку за останні роки.

У п'ятому розділі «Розвиток ринку праці в поведінковій парадигмі нової економіки» запропоновано поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці, обґрунтовано стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці, розроблено алгоритм моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як основи інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики.

З метою удосконалення державної політики запропоновано методологічний підхід до визначення ролі держави як суб'єкту ринку праці в новій економіці. Розроблено актуальний комплекс напрямів державного регулювання ринку праці, що базується на поведінкових інструментах, та визначено систему факторів, що діють з боку роботодавця (підприємства) та з боку індивіда (індивідуальні цілі, цінності, очікування тощо) (рис. 7). При розробці напрямів враховано очікувані ризики від реалізації системи впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, що складається з мотиваційного комплексу та інструментів впливу, а також запропоновано варіативні моделі інституціоналізації регулювання поведінки суб'єктів ринку праці.

На основі проведеного дослідження сформовано напрями забезпечення конкурентоспроможності різних категорій акторів національного ринку праці в умовах трансформації їх поведінкових моделей, що дозволяє вдосконалити законодавчу базу регламентації трудових відносин, розробити ефективну систему прогнозування потреби економіки в працівниках, оновлювати механізми та інструменти виявлення поточних і перспективних потреб ринку праці.

У рамках запропонованих напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці розроблено комплексний механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, основною метою реалізації якого є забезпечення продуктивної зайнятості населення, соціального розвитку та зниження витрат, формування структурно збалансованої сфери зайнятості, що сприятиме забезпеченню високого рівня затребуваності робочої сили на ринку праці. Комплексний підхід до вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили сприятиме реалізації прав і свобод населення у сфері формування та використання трудового потенціалу, забезпеченню продуктивної зайнятості, створенню умов для поєднання трудової та соціальної діяльності, а також розробці напрямів ефективного використання творчого потенціалу населення.

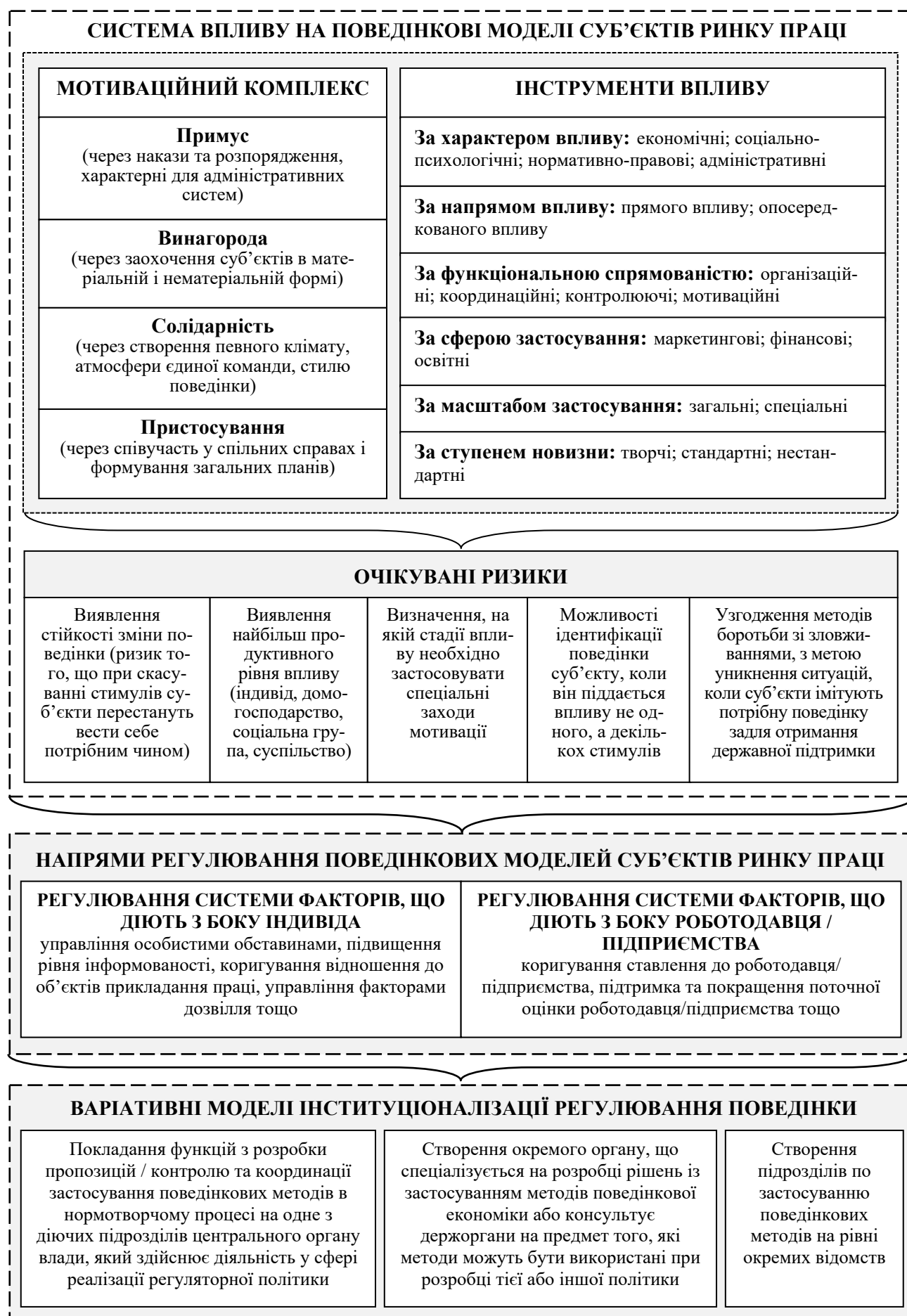


Рис. 7. Поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці

У дослідженні побудовано механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, у якому здійснено акцент на пріоритетній ролі інноваційних джерел індивідуального та національного рівня економічного зростання. Провідною ідеєю механізму є урахування інтересів всіх його суб'єктів, розробка та реалізація спільних програм щодо забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості з метою забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення та всебічного розвитку особистості, реалізація якої сприятиме впровадженню дієвих інструментів забезпечення розвитку інноваційних форм та видів зайнятості.

Запропоновано механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, що включає в себе такі структурні елементи: мету, принципи (загальні та специфічні), завдання, функції, суб'єкти впливу (прямого та опосередкованого впливу), чинники впливу (екзогенні та ендегенні), основні пріоритетні напрями трансформації ринку праці, результати трансформації ринку праці на інноваційних засадах (на локальному, регіональному та національному рівні) (рис. 8). Регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах спрямоване на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці, реалізацію права людини на гідну працю та вільний вибір.

У межах сформованих напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці розроблено механізм активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи з метою уточнення теоретико-методологічних основ дослідження напрямів посилення взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Запропонований механізм враховує перспективи трансформаційних змін, що зумовлюють необхідність підвищення якості ресурсів праці, реалізація якого передбачає узгодження інтересів держави, роботодавців, розробку та реалізацію комплексних програм соціального супроводження економічних перетворень.

У роботі обґрунтовано науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що базуються на визначенні мети, принципів, функцій, методів, інформаційного забезпечення, критеріїв ефективності та представлені у формі алгоритму визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки на ринку праці, реалізація якого передбачає проведення дослідження поведінкових моделей, визначення їх видів та типів, виявлення та систематизацію критеріїв віднесення до певного типу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, створення комплексної системи оцінки наявних на ринку праці моделей поведінки його суб'єктів, стимулювання розвитку та поширення ефективних поведінкових моделей, визначення змін їх типів та видів з метою своєчасного виявлення, ідентифікації, стимулювання розвитку та поширення ефективних типів поведінки, а також їх адаптації до умов зовнішнього середовища та підтримки з боку держави та бізнесу, що реалізується за допомогою впровадження державної політики «м'якого підштовхування» (рис. 9).

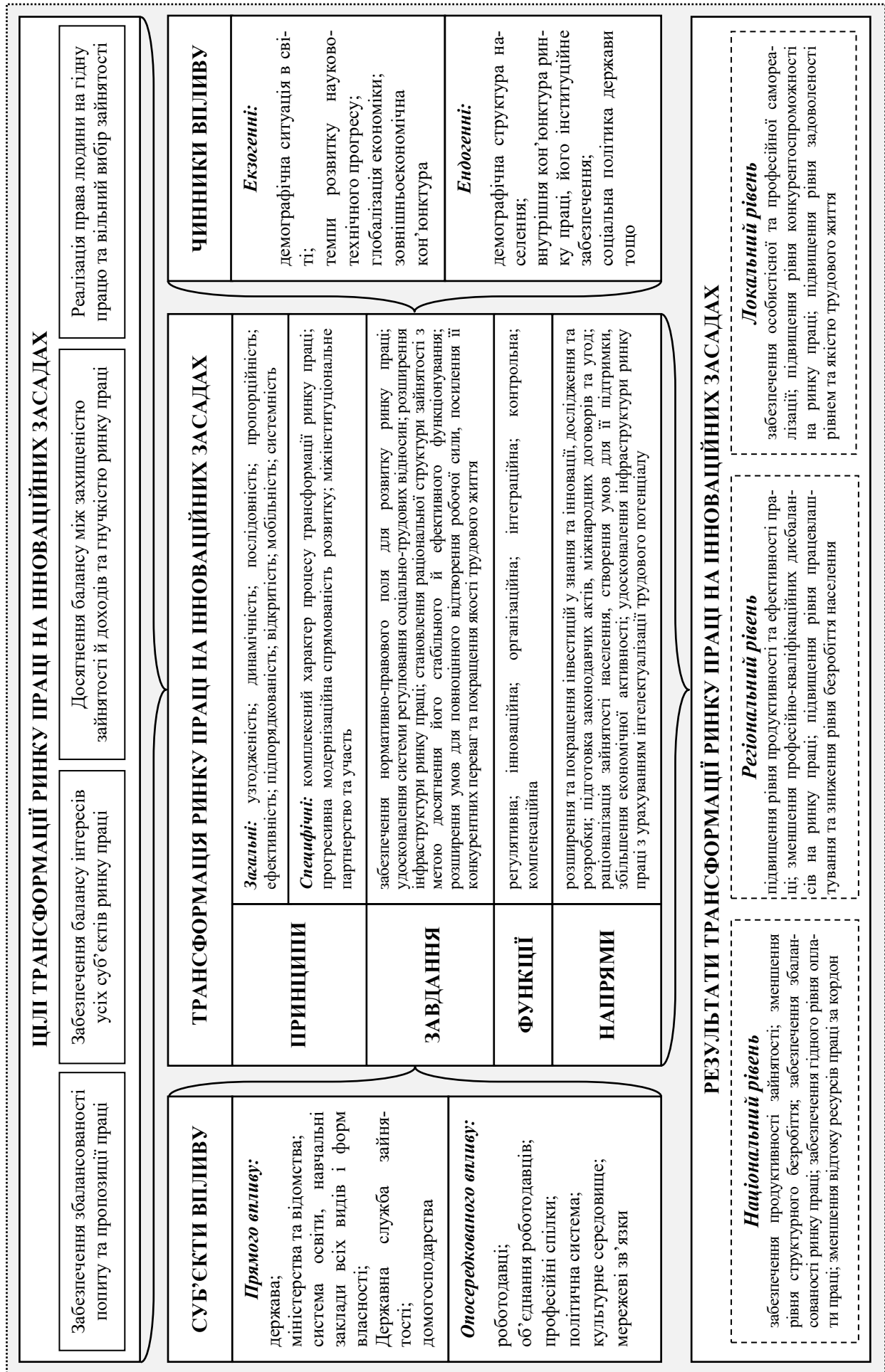
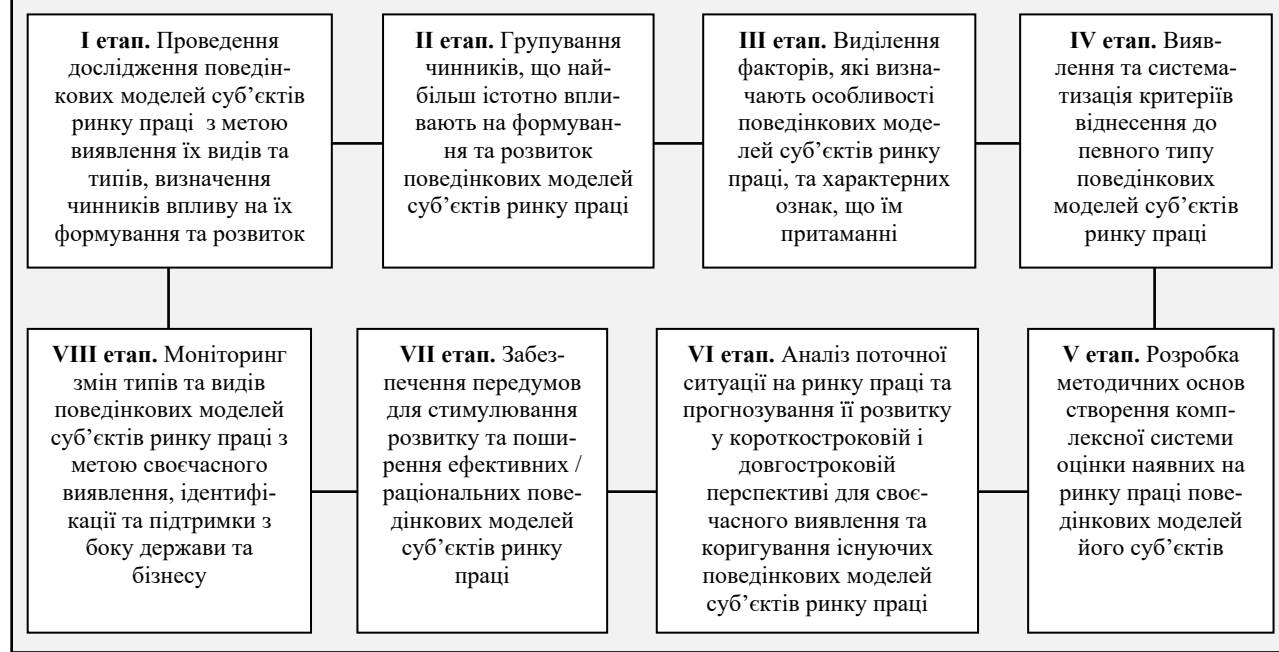


Рис. 8. Механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах

МЕТА	обстеження процесів на ринку праці, дослідження поведінкових моделей його суб'єктів, виявлення позитивних та негативних тенденцій, подолання інформаційної асиметрії
ПРИНЦИПИ	об'єктивність та неупередженість; системність і комплексність; порівнянність і прогностичність результатів; багатокритеріальний характер оцінювання; інформативність показників
ФУНКЦІЇ	оцінювальна (кваліметрична); контрольно-спостережна; інформаційна; прогностична; управлінська
МЕТОДИ	соціологічні (анкетування, опитування); економіко-математичні (статистичний, кореляційний аналіз, метод експертних оцінок); спеціальні (фактологічний аналіз, моделювання, прогнозування)
ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	інформація Державного комітету статистики, Державної служби зайнятості, державних науково-дослідних установ, дані соціологічних досліджень, статистичних опитувань

АЛГОРИТМ ВИЗНАЧЕННЯ, КЛАСИФІКАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ТИПОВИХ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ



КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	соціальна ефективність (ступінь відповідності поставленим цілям, витрати часу, складність організації); економічна ефективність (ступінь впливу змін на економічне зростання, на розвиток економічних підсистем тощо)
РЕЗУЛЬТАТ	формування комплексної системи визначення змін типів та видів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, їх адаптації до умов зовнішнього середовища, що передбачає розробку механізму змін типів та видів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, який реалізується за допомогою впровадження державної політики «м'якого підштовхування»

Рис. 9. Науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Доведено, що впровадження сформованих теоретико-методологічних та науково-практичних рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці сприятиме переходу від патерналістської державної політики до державної політики «м'якого підштовхування», що реалізується через використання інструментарію поведінкової економіки та дозволяє сформувати продуктивні поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, підвищити рівень їх мотивації через забезпечення «суб'єкт-суб'єктних» відносин з метою досягнення максимальної соціально-економічної вигоди для суб'єктів ринку праці та суспільного добробуту.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження вирішено важливе науково-практичне завдання обґрунтування та розробки теоретико-методологічного забезпечення, науково-методичних основ і практичних рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. Основні висновки дослідження полягають у такому.

1. Виокремлено новий напрям наукового дослідження, що дозволив розробити концептуальні положення парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на рівні індивідів, домогосподарств, в корпоративній сфері та у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики. У рамках запропонованого напрямку обґрунтовано методологічний апарат ідентифікації моделей поведінки та зміст політики, принципів, методів та інструментів регулювання з урахуванням поведінкової парадигми нової економіки, що є основою для поширення найбільш продуктивних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

2. У результаті узагальнення теоретичних положень сучасних наукових праць здійснено типологізацію поведінкових моделей суб'єктів ринку праці та виокремлено адаптивні, традиційні та протестні поведінкові моделі за таким критерієм як характер сприйняття індивідом суспільної динаміки. Проведене дослідження підтверджує актуальність і затребуваність ініціативно-підприємливого типу поведінки, що відповідає потребам сучасної економічної підсистеми суспільства та відображає поведінку, орієнтовану на зміни навколишнього середовища та пристосування до нього з метою задоволення власних потреб.

3. На основі аналізу сучасних визначень та характеристик економічної поведінки удосконалено понятійно-термінологічний апарат дослідження через обґрунтування введення до наукового обігу та визначення змісту економічної категорії «поведінкові моделі суб'єктів ринку праці» як певного набору дій, індивідуального типу реакції на зовнішні та внутрішні подразники соціально-економічного змісту, що в сукупності формують спосіб життя та впливають на вибір статусу в сфері зайнятості, її характер та інші ознаки. Запропонований термінологічний апарат дозволив уточнити теоретичні та прикладні засади дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці та виокремити на ринку праці поведінкові моделі працівника, роботодавця,

безробітного, непрацюючого, самозайнятого та зайнятого у домашньому господарстві.

4. Запропоновано систему чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці, а саме: політико-правові, демографічні, культурно-етичні, соціальні, науково-технічні, територіальні, інституційні, освітні, когнітивні, економічні. Систематизовані економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці розширили можливості для прогнозування відхилення від раціональної моделі поведінки, визначення можливих результатів такої поведінки, оцінки рівня її стійкості та ймовірності трансформації в майбутньому, здійснення впливу на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці та коригування їх з метою поширення оптимальних моделей поведінки.

5. Обґрунтовано когнітивні засади коректності та раціональності процесу прийняття рішень суб'єктами ринку праці стосовно вибору типу або моделі поведінки на різних етапах реалізації індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, що базуються на визнанні помилкової природи масових (типових) дій та обумовлені проявом когнітивних упереджень, які систематизовано в контексті чинників впливу на поведінку суб'єктів ринку праці. Запропонована систематизація дозволила сформувати напрями підвищення точності, коректності, обґрунтованості рішень суб'єктів ринку праці, що сприятиме мінімізації ризиків та втрат в ході ринкової взаємодії, а також уникненню поширених помилкових припущень.

6. Проведено дослідження стану та перспектив розвитку високотехнологічних та креативних кластерів економіки України, що розкриває інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи, упорядковує можливості, обмеження і загрози українського ринку праці у контексті формування трудового потенціалу нової якості. Визначено та систематизовано ключові ознаки прогресивного типу поведінкової моделі працівника у галузевому контексті (на прикладі ІТ-сфери), що дозволяє використовувати його як еталонну модель для регулювання масових освітньо-професійних траєкторій для більш вигідного використання ресурсів праці, можливостей для зайнятості на умовах фрілансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці.

7. Розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, цільовим спрямуванням якого є зростання якості життя населення на основі створення нових моделей мотивації, що будуть спонукати індивідів до ефективної та високопродуктивної праці та сприятимуть досягненню поставлених цілей управління при мінімізації витрат на основі використання стійких цілей індивідів. Обґрунтовано необхідність врахування державно-правових факторів, стану ринкової кон'юнктури, наявності резервів праці необхідної кваліфікації, стратегій роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці, цільових орієнтирів індивідів на етапі реалізації механізму для забезпечення ефективності його впровадження.

8. Удосконалено модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці на основі ідентифікації традиційних та сучасних соціальних інститутів, що формують поле регулювання поведінки в новій економіці. На

підставі аналізу дисфункцій класичних соціальних інститутів встановлено потребу у визначенні напрямів модернізації їх внутрішньої структури та характеру регулюючого впливу. У роботі обґрунтовано релевантний новій економіці перелік принципів та інструментів регулюючого впливу інституту освіти та суміжних сфер. Запропонована модель інституційного регулювання поведінки сприятиме формуванню конкурентоспроможних компетентностей суб'єктів ринку праці.

9. Запропоновано актуальний комплекс напрямів державної політики щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що базується на поведінкових інструментах. Сформовано систему факторів, що діють з боку роботодавця (підприємства) та з боку індивіда та враховують їх специфічну мотиваційну реакцію на управлінські впливи. Ефективність запропонованих інструментів визначають такі чинники: гнучкість інструментів регулювання, зворотність дії інструмента, відповідність отриманих результатів поставленим цілям, швидкість дії. Реалізація розроблених напрямів забезпечує якість та узгодженість при прийнятті управлінських рішень щодо регулювання моделей поведінки суб'єктів ринку праці.

10. Визначено напрями забезпечення конкурентоспроможності різних категорій акторів національного ринку праці в умовах трансформації їх поведінкових моделей, що дозволить вдосконалити нормативно-правову базу щодо регламентації трудових відносин, сформувати ефективну систему прогнозування потреби національної економіки в працівниках з урахуванням змін в структурі зайнятості, оперативно оновлювати та розвивати інструменти виявлення поточних і перспективних потреб ринку праці.

11. Обґрунтовано механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, особливістю якого є цільове спрямування на охоплення методами підвищення конкурентоспроможності традиційних і специфічних груп населення. В основу побудови даного механізму покладено принцип двовимірності та диверсифікації джерел фінансування, що забезпечує можливість його використання в контексті оцінювання рівня конкурентоспроможності робочої сили в сучасних умовах економічного розвитку.

12. Запропоновано механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, ключовими векторами реалізації якого є удосконалення нормативно-правової та організаційної бази, впровадження дієвих інструментів забезпечення розвитку інноваційних видів та форм зайнятості, постійного моніторингу у сфері зайнятості населення, а також створення державної системи прогнозування потреб у висококваліфікованих кадрах. Удосконалений механізм дозволяє врахувати інтереси всіх його суб'єктів та сприяє ефективному залученню населення до інноваційних видів зайнятості.

13. Розроблено механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, специфікою якого є орієнтація на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці, обґрунтування цілей та завдань побудови моделі, виокремлення чинників та суб'єктів прямого й опосередкованого впливу на структурні трансформації. Реалізація

запропонованого механізму сприяє продуктивному використанню людських ресурсів та забезпеченню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці.

14. Сформовано механізм активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи з урахуванням перспектив трансформаційних змін, необхідності підвищення якості ресурсів праці, що сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників.

15. Обґрунтовано науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у формі алгоритму визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки на ринку праці. Запропонований алгоритм є основою комплексної системи визначення змін типів та видів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою своєчасного виявлення, ідентифікації, стимулювання розвитку та поширення ефективних типів поведінки, а також їх адаптації до умов зовнішнього середовища та підтримки з боку держави та бізнесу.

16. Доведено, що впровадження запропонованого у роботі теоретико-методологічного забезпечення, науково-методичних основ і практичних рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці сприяє переходу від патерналістської державної політики до державної політики «м'якого підштовхування» на основі застосування інструментарію поведінкової економіки, що дозволить формувати продуктивні моделі поведінки суб'єктів ринку праці, підвищити рівень їх мотивації за рахунок забезпечення «суб'єкт-суб'єктних» відносин задля досягнення максимальної соціально-економічної вигоди для суб'єктів ринку праці та суспільного добробуту.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Колективні монографії

1. Якімова Н. С., Марченко І. С. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості (п. 2.5); Якімова Н. С., Звонар В. П., Цимбал О. І. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості (п. 3.2); Якімова Н.С., Кримова М.О. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних видів зайнятості (п. 4.1); Якімова Н. С., Лібанова Е. М., Заяць Т. А., Ільч Л. М., Кримова М. О., Лісогор Л. С. Стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу зайнятості в Україні (п. 4.3). *Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку* (кол. моногр.) / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2016. С. 157–183; С. 219–254; С. 257–279; С. 300–319 (20,74 д.а. / 2,58 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні інституційних чинників розвитку інноваційної зайнятості, дослідженні соціальних ризиків та загроз розвитку інноваційної зайнятості, виокремленні основних напрямів і механізмів розвитку інноваційних видів зайнятості, розробці стратегічних пріоритетів активізації інноваційного потенціалу зайнятості в Україні.*

2. Якимова Н. С. Сутність та характеристики поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (п. 1.13). *Особливості соціально-економічного поступу національної економіки в умовах інформаційно-технологічних викликів: колективна монографія* / За наук. ред. к.е.н., проф. Квасній Л. Г., к.е.н., доц. Татомир І. Л. Трускавець : Посвіт, 2020. С. 119–128 (21,0 д.а. / 0,62 д.а.).

3. Yakymova N., Krymova M., Bei H. Features of the transformation of the labor market of Ukraine in the new economy (p. 2.19). *The role of technology in the socio-economic development of the postquarantine world* / Edited by Magdalena Gawron-Łapuszek, Andrii Karpenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 42. Publishing House of Katowice School of Technology, 2020. P. 328–336 (0,61 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні особливостей трансформації ринку праці України в новій економіці.*

**Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до
Організації економічного співробітництва та розвитку та/або
Європейського Союзу**

4. Yakymova N., Shaulska L. Formation of educational potential of sustainable development. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. Vol.3, №3. P.140–146 (1,12 д.а. / 0,56 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив розвитку освітнього потенціалу як фактору сталого розвитку суспільства та економічної системи.*

5. Yakymova N., Krymova M., Laushkin O. Methodology for identifying innovative types and forms of employment of the population of Ukraine. *Prosopon. European Humanities and Social Studies*. 2017. №20 (3). P.27–41 (0,9 д.а. / 0,3 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у розробці методології визначення інноваційних видів та форм зайнятості населення України.*

6. Yakymova N., Shaulska L., Krymova M. Innovative employment in the structure of the modern labor market. *European journal of transformation studies*. 2020. Vol. 8. №1. P. 79–92 (*Web of Science*) (1,0 д.а. / 0,35 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ролі інноваційної зайнятості в структурі сучасного ринку праці.*

**Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових
видань України**

7. Якимова Н. С., Ільїч Л. М. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні. *Економіка та держава*. 2015. № 8. С. 82–86 (1,08 д.а. / 0,54 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні сучасних технологій профілювання безробітного населення та можливостей їх застосування в Україні.*

8. Якимова Н. С. Моделювання професійно-освітніх траєкторій молоді в аспекті забезпечення її конкурентоспроможності. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2016. №1 (11). С. 183–192 (0,4 д.а.).

9. Якимова Н. С. Напрями реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці України. *Економіка і організація управління*. 2016. №3 (23). С. 347–356 (1,25 д.а.).

10. Якимова Н. С. Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 2(14). С. 267–275 (*Index Copernicus та інші*) (0,78 д.а.).

11. Якимова Н. С., Шаульська Л. В. Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці. *Схід*. 2017. № 2 (148). С. 28–35 (*Index Copernicus та інші*) (0,86 д.а. / 0,43 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних проявів, причин виникнення та наслідків поширення тіньової зайнятості, а також виокремленні напрямів скорочення масштабів тіньової зайнятості.*

12. Якимова Н. С. Забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу в аспекті удосконалення соціальної політики міста. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 1 (43). С. 35–42 (0,93 д.а.).

13. Якимова Н. С., Панченко І. В. Забезпечення відповідності освітнього потенціалу потребам економіки в умовах підвищення ефективності державної соціальної політики. *Економіка і організація управління*. 2018. №1 (29). С. 132–139 (0,62 д.а. / 0,31 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних напрямів забезпечення відповідності освітнього потенціалу потребам економіки в умовах підвищення ефективності державної соціальної політики.*

14. Якимова Н. С., Шаульська Л. В. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті забезпечення ефективності державної соціальної політики. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 1. С. 119–127 (*Index Copernicus та інші*) (1,05 д.а. / 0,52 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті забезпечення ефективності державної соціальної політики.*

15. Якимова Н. С., Орехова Т. В., Марценюк О. В. Експертне дослідження умов та потенційних загроз для ведення бізнесу у Вінницькій області. *Економіка і організація управління*. 2019. № 4 (36). С. 210–218 (1,04 д.а. / 0,35 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у проведенні аналізу умов та потенційних загроз для ведення бізнесу у Вінницькій області за результатами експертного дослідження.*

16. Якимова Н. С., Кобідзе Н. Н. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 3 (59). С. 44–50 (0,68 д.а. / 0,34 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у розробці механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці.*

17. Якимова Н. С., Шаульська Л. В., Дороніна О. А. Забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості з урахуванням поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Вісник КНУТД. Серія Економічні науки*. 2019. № 6 (141). С. 156–165 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні інноваційних видів зайнятості з урахуванням поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.*

18. Якімова Н. С. Світова практика функціонування систем страхування по безробіттю в умовах трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 6.1–2 (56). С. 125–131 (*Index Copernicus та інші*) (0,81 д.а.).

19. Якімова Н. С. Економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Підприємництво та інновації*. 2019. Вип. 10. С. 148–153 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

20. Якімова Н. С., Марценюк О. В. Дослідження факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. № 2 (25). URL: http://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/25_2020/51.pdf (*Index Copernicus та інші*) (0,46 д.а. / 0,23 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.*

21. Якімова Н. С. Когнітивні упередження та їх вплив на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. *Галицький економічний вісник*. 2020. Том 63. № 2. С. 118–125 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

22. Якімова Н. С. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 60. Ч. 2. С. 85–89 (*Index Copernicus та інші*) (0,58 д.а.).

23. Якімова Н. С. Підходи до типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2020. Вип. 6 (85). Т. 25. С. 222–226 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а.).

24. Якімова Н. С. Інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Інтелект XXI*. 2020. Вип. 5. С. 84–88 (*Index Copernicus та інші*) (0,58 д.а.).

25. Якімова Н. С., Томчук О. В., Кобідзе Н. Н. Освітня траєкторія людини в XXI столітті: вплив поведінкових чинників. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил*. 2020. № 25. С. 147–152 (*Index Copernicus та інші*) (0,57 д.а. / 0,19 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні впливу поведінкових чинників на освітню траєкторію людини в XXI столітті та дослідженні сучасних трендів ринку онлайн-освіти.*

26. Якімова Н. С. Моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики. *Економіка і організація управління*. 2020. № 3 (39). С. 278–287 (0,73 д.а.).

27. Якімова Н. С., Панченко І. В. Концептуальні засади державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. 22. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-55> (*Index Copernicus та інші*) (0,54 д.а. / 0,27 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.*

28. Якімова Н. С., Кримова М. О. Ключові тренди формування попиту на українському ринку праці; Якімова Н. С., Панченко І. В. Аналіз впливу соціально-економічних та демографічних чинників на поведінкові моделі

суб'єктів ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2020. № 1. С. 34–40; С. 41–46 (1,3 д.а. / 0,65 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у здійсненні аналізу впливу соціально-економічних чинників на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, визначенні ключових трендів формування попиту на українському ринку праці та проблемних характеристик, що є притаманними для цієї сфери.*

Публікації за матеріалами конференцій

29. Якимова Н. С., Кримова М. О. Сучасні тенденції ринку праці в Україні. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 10–11 червня 2016 р., м. Кіровоград. Кіровоград: «Ексклюзив-Систем», 2016. С. 204–207 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ключових трендів розвитку ринку праці в Україні.*

30. Якимова Н. С., Кобідзе Н. Н. Особливості взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг в новій економіці. *Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Національний університет «Запорізька політехніка». 29–30 жовтня 2019 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя: ФОП Мокшанов В. В., 2019. С. 279–281 (0,18 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні особливостей взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг в новій економіці.*

31. Якимова Н. С. Аналіз поведінкових моделей працівників як ключових суб'єктів ринку праці. *Сучасні наукові погляди на модернізацію, інноваційні технології та фінансові процеси*: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. 28 березня 2020 р., м. Київ. К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2020. С. 78–81 (0,23 д.а.).

32. Якимова Н. С. Дослідження сучасних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції: у 8 ч. 16 квітня 2020 р., м. Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 1. С. 62–64 (0,2 д.а.).

33. Якимова Н. С. Тракткування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в сучасних економічних теоріях. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії*: матеріали XXVI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 30 квітня 2020 р., м. Переяслав. Переяслав, 2020. С. 49–51. URL: <http://conferences.neasmo.org.ua/uk/art/5661> (0,31 д.а.).

34. Якимова Н. С. Особливості вибору моделі поведінки суб'єктами ринку праці в новій економіці. *Теорія та практика менеджменту*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. / Відп. ред. проф. Л. Черчик. 13 травня 2020 р., м. Луцьк. Луцьк, 2020. С. 439–440 (0,11 д.а.).

35. Якимова Н. С. Чинники трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в умовах нової економіки. *Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах*: тези доп. І міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 28–29 травня 2020 р., м. Дніпро. Дніпро, 2020. Т.2. С. 584–587 (0,21 д.а.).

36. Yakymova N., Krymova M. Development of educational potential in the context of regulation of behavioral models of labor market actors in the new economy. *Priority Development Fields of the European Research Area: Conference Proceedings of International Scientific Conference*. September 25, 2020, Riga. Riga, Latvia: Baltija Publishing. P. 52–56 (0,3 д.а. / 0,15 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні особливостей розвитку освітнього потенціалу в умовах регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.*

Публікації в інших виданнях

37. Якимова Н. С. Рекомендації щодо оновлення змісту профорієнтаційної діяльності в контексті забезпечення продуктивної зайнятості в Україні. *Кримський економічний вісник*. 2014. № 6 (13). С. 159–161 (0,35 д.а.).

38. Якимова Н. С. Особливості поведінкових моделей безробітних на ринку праці. *Економічні студії*. 2020. Вип. 1 (27). С. 235–238 (*Index Copernicus та інші*) (0,47 д.а.).

Свідоцтва про реєстрацію авторського права на твір

39. Якимова Н. С., Лісогор Л. С., Лібанова Е. М., Ільч Л. М. та ін. Твір наукового характеру «Звіт про науково-дослідну роботу «Інноваційні перспективи структурних трансформацій на ринку праці в умовах модернізації економіки»»: свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 65953 від 08.06.2016 р. Авторські майнові права належать Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України.

40. Якимова Н. С., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Гладун О. М. та ін. Твір наукового характеру «Звіт про науково-дослідну роботу «Інноваційні види зайнятості: перспективи їх розвитку в Україні»»: свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 75700 від 03.01.2018 р. Авторські майнові права належать Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

41. Якимова Н. С., Лісогор Л. С., Лібанова Е. М., Богуш Л. Г. та ін. Твір наукового характеру «Звіт про науково-дослідну роботу «Конкурентоспроможність робочої сили: методологія та практика оцінювання»»: свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 86879 від 15.03.2019 р. Авторські майнові права належать Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

АНОТАЦІЯ

Якимова Н. С. Поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в новій економіці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

Дисертаційну роботу присвячено обґрунтуванню та розробці теоретико-методологічного забезпечення, науково-методичних основ і практичних

рекомендацій щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Уточнено понятійно-термінологічний апарат дослідження економічної поведінки людини. Визначено сутність та характеристики поведінки суб'єктів ринку праці. Систематизовано наукові підходи до визначення нової економіки та окреслено її вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Ідентифіковано та проаналізовано систему чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці. Досліджено когнітивні засади коректності та раціональності поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Проаналізовано освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей. Виявлено інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи. Проведено оцінку можливостей, обмежень і загроз ринку праці України у контексті формування трудового потенціалу нової якості. Виокремлено галузевий контекст прогресивного типу поведінкової моделі працівника. Розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. Удосконалено інституційне регулювання поведінки суб'єктів ринку праці. Здійснено моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці. Запропоновано поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці. Обґрунтовано стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці. Розроблено алгоритм моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як основи інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики.

Ключові слова: економічна поведінка людини, ринок праці, поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, нова економіка, поведінкова економіка, типологізація, економічні індикатори, освітньо-професійна траєкторія, когнітивні упередження, механізм регулювання, інститути, конкурентоспроможність, трансформація, моніторинг, державна політика «м'якого підштовхування».

АННОТАЦИЯ

Якимова Н. С. Поведенческие модели субъектов рынка труда в новой экономике. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет имени Василя Стуса, Винница, 2021.

Диссертационная работа посвящена обоснованию и разработке теоретико-методологического обеспечения, научно-методических основ и практических рекомендаций по регулированию поведенческих моделей субъектов рынка труда в новой экономике.

Уточнен понятийно-терминологический аппарат исследования экономического поведения человека. Определена сущность и характеристики поведения субъектов рынка труда. Систематизированы научные подходы к

определению новой экономики и обозначено ее влияние на формирование поведенческих моделей субъектов рынка труда. Идентифицирована и проанализирована система факторов влияния на тип поведения субъектов рынка труда. Исследованы когнитивные основы корректности и рациональности поведенческих моделей субъектов рынка труда. Проанализирован образовательный потенциал субъектов рынка труда как фактор выбора поведенческих моделей. Выявлены институциональные и цифровые предпосылки трансформации национальной экономической системы. Проведена оценка возможностей, ограничений и угроз рынка труда Украины в контексте формирования трудового потенциала нового качества. Выделен отраслевой контекст прогрессивного типа поведенческой модели работника. Разработан механизм регулирования поведенческих моделей субъектов рынка труда в новой экономике. Усовершенствовано институциональное регулирование поведения субъектов рынка труда. Проведено моделирование поведенческих траекторий субъектов рынка труда. Предложены поведенческие инструменты в системе государственного регулирования рынка труда. Обоснованы стратегические направления обеспечения конкурентоспособности национального рынка труда. Разработан алгоритм мониторинга поведенческих моделей субъектов рынка труда как основы информационно-аналитического обеспечения государственной политики.

Ключевые слова: экономическое поведение человека, рынок труда, поведенческие модели субъектов рынка труда, новая экономика, поведенческая экономика, типологизация, экономические индикаторы, образовательно-профессиональная траектория, когнитивные предубеждения, механизм регулирования, институты, конкурентоспособность, трансформация, мониторинг, государственная политика «мягкого подталкивания».

SUMMARY

Yakymova N. S. Behavioral models of labor market actors in the new economy. – Qualification research work as a manuscript.

Dissertation on the receipt of the scientific degree of doctor of economic sciences on speciality 08.00.07 – Demography, labor economics, social economics and policy. – Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

The dissertation is devoted to the substantiation and development of theoretical and methodological support, scientific and methodological bases and practical recommendations for the regulation of behavioral models of labor market actors in the new economy.

The conceptual and terminological system of research of human economic behavior is specified. The essence and characteristics of the labor market actors' behavior of are determined. Theoretical and applied principles of the study of labor market actors' behavioral models in the new economy, based on the separation of the behavioral model of the employee, employer, unemployed, unemployed, self-employed and employed in the household, have been improved. Scientific approaches

to the new economy definition are systematized and its influence on the formation of labor market actors' behavioral models are outlined.

The system of issues influencing the type of labor market actors' behavior is identified and analyzed. The classification of economic indicators of labor market actors' behavioral models transformation is proposed, which allows prediction of deviations from the rational behavior model, determination possible results (positive or negative) of such behavior, assessing the level of its stability and transformation probability in the future, influencing the existing behavioral models of the labor market subjects, adjusting them in order to spread the optimal patterns of behavior. The cognitive principles of correctness and rationality of labor market actors' behavioral models are studied. The educational potential of labor market actors as a factor in the choice of behavioral models is analyzed.

Institutional and digital preconditions for the transformation of the national economic system are identified. An assessment of opportunities, limitations and threats of the labor market of Ukraine in the context of forming labor potential of a new quality is conducted. The branch context of progressive employee's behavioral model type is singled out. The typical features of modern labor market subject in the new economy are identified and systematized, taking into account gender and age characteristics, level of professional education, employment opportunities, breadth of employment, alternatives in employment for more profitable application of labor, opportunities for freelance employment, comparison of costs and work results.

A mechanism for regulating the behavioral models of labor market actors in the new economy has been developed, which is methodologically based on the principles, methods, rules and tools for managing behavioral models at the macro-, micro- and household and individual levels. Institutional regulation of the labor market actor's behavior has been improved. The modeling of behavioral trajectories of labor market actors is carried out.

Behavioral tools in the system of labor market state regulation are proposed. Strategic directions of ensuring the competitiveness of the national labor market have been formed. The algorithm of monitoring the behavioral models of the labor market actors as a basis for information and analytical support of state policy is substantiated. It is proved that the introduction of the developed concept facilitates the transition from paternalistic state policy to state policy of nudging based on the application of behavioral economics, which will form productive models of behavior of labor market actors and increase their motivation by providing «subject-subject» relations in order to achieve maximum social and economic benefits for the labor market actors and social welfare.

Keywords: human economic behavior, labor market, behavioral models of labor market actors, new economy, behavioral economy, typology, economic indicators, educational and professional trajectory, cognitive bias, regulatory mechanism, institutions, competitiveness, transformation, monitoring, state policy of nudging.

ЯКИМОВА НАТАЛІЯ СЕРГІЇВНА

**ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ
В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.07 - демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 08.04.2021 р.
Формат 60×90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman.
Умов. друк. арк. 1,9.
Тираж 100 прим. Зам. №360.

Віддруковано з оригіналу макету замовника.
Центр оперативного друку «Документ Принт».
ФОП Кушнір Ю.В.
м. Вінниця, вул. Академіка Янгеля, 4, 1-й поверх, оф. 114.
Тел. 067 390 20 88.
