

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЯКИМОВА Наталія Сергіївна

УДК 330.16:331.5:330.342.24 (043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

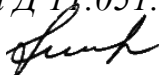
ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати
власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших
авторів мають посилання на
відповідне джерело

 Н.С. Якімова

*Дисертація є ідентичною
іншим примірникам дисертації
В.о. вченого секретаря спеціалізованої
вченої ради Д 11.051.03
д.е.н., доц.  М. В. Савченко*

Науковий консультант:
Шаульська Лариса Володимирівна,
доктор економічних наук, професор

Вінниця – 2021

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.

У роботі 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.

У дослідженні 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.

Аналіз сучасних визначень та характеристик моделей поведінки індивідів є підставою для типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці за рядом критеріальних підходів. У рамках запропонованої типологізації за базовим поведінковим індикатором «характер сприйняття індивідом суспільної динаміки» виокремлено адаптивні, традиційні та протестні

поведінкові моделі та 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.

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; виокремлено специфіку поведінкових моделей в залежності від характеру трудових відносин; визначено типові ознаки поведінкових моделей на основі виокремлення культурно-ментальних чинників її формування та трансформації.

З метою 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, а також 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; запропоновано напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) рішень, які передбачають свідоме застосування когнітивного інструментарію та апарату логічного причинно-наслідкового аналізу, який дозволяє уникнути поширених помилкових припущень та спрощень.

Проведений аналіз дозволив здійснити 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.

На основі проведеного дослідження 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.

У роботі обґрунтовано 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.

З метою удосконалення державної політики запропоновано методологічний підхід до визначення ролі держави як суб'єкту ринку праці в новій економіці. 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).

Сформовано 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.

Розроблено комплексний механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, специфікою якого є цільове спрямування на охоплення методами підвищення конкурентоспроможності всіх категорій громадян (як традиційних, так і специфічних груп населення), диверсифікація джерел фінансування. Системний характер даного механізму забезпечує можливість його використання в контексті оцінювання рівня конкурентоспроможності робочої сили в сучасних економічних реаліях.

У дослідженні обґрунтовано пріоритетну роль інноваційних джерел індивідуального та національного рівня економічного зростання через побудову механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, основною метою якого є забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення й усебічного розвитку особистості, а також задоволення нагальних потреб людей, створення передумов для раціонального використання вільного часу, формування трудового потенціалу суспільства, що відповідає вимогам сучасності.

Запропоновано механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, особливістю 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, виокремлення чинників та суб'єктів прямого й опосередкованого впливу на структурні трансформації,

систематизація очікуваних результатів від реалізації заходів; реалізація розробленої моделі забезпечує можливість її використання в контексті формування професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці, продуктивного використання людських ресурсів, а також у напрямі ефективної особистісної та професійної самореалізації.

Уточнено 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 умовах змін у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці.

У роботі запропоновано науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у формі алгоритму визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки на ринку праці. Доведено, що впровадження запропонованого 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 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.

Ключові слова: поведінкові моделі, суб'єкти 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».

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 paper identifies a new area of research, which include development of conceptual provisions for the regulation of behavioral models of labor market actors paradigm at the level of individuals, households, in the corporate sphere and in the system of information and analytical support of public policy, from which the potential of the person and his behavior is defined.

The study substantiates introduction into scientific circulation and definition of the content of economic category «behavioral models of labor market actors», defined as a set of actions, individual type of response to external and internal incentives of social and economic content, which laid end to end shape lifestyle and influence the position choice in the field of employment, its nature and other features.

The analysis of modern definitions and characteristics of individual behavior models is the basis for the typology of behavioral models of labor market actors on a few criterial approaches. Within the framework of the proposed typology based on behavioral indicator «nature of the individual's perception of social dynamics» were identified adaptive, traditional and protest behavioral models and substantiated the priority productive role of adaptive behavioral models and initiative-entrepreneurial behavior that corresponds to the subjective paradigm, oriented on changing and adapting the environment to meet own needs.

Theoretical and applied principles of behavioral models of labor market actors research in the new economy have been improved based on the separation of the behavioral model of the employee, employer, unemployed, unemployed, self-employed and the model of employed in the household; the specifics of behavioral models depending on the nature of labor relations are singled out; typical features of behavioral models are determined on the basis of isolating cultural and mental factors of its formation and transformation.

In order to improve the decision-making process of labor market actors regarding the choice of type or model of behavior at different stages of individual educational and professional trajectory, based on the recognition of the erroneous nature of mass (typical) actions due to cognitive bias, as well as to minimize risks and losses in the course of market interaction, cognitive biases are singled out and systematized in the context of factors influencing behavior of labor market actors; directions of decision accuracy (correctness, validity) increase which provide conscious application of cognitive tools and the bodies of the logical causal analysis which allows to avoid the widespread erroneous assumptions and simplifications are offered.

The analysis allowed to classify economic indicators of behavioral models of labor market actors transformation which allow to predict deviations from the rational model of behavior, to determine possible results (positive or negative) of such behavior, to assess the level of its stability and probability of transformation in the future, influence behavioral models of labor market actors, as well as to adjust them in order to disseminate optimal patterns of behavior.

Based on the research results mechanism for regulating the behavioral models of labor market actors in the context of the new economy which is methodologically based on the principles, methods, rules and tools for managing patterns of behavior at the macro-, micro- and household and individual levels have been developed. Basic prerequisites for the proposed mechanism effectiveness ensuring are allowing state and legal factors, market conditions, availability of labor reserves of the required qualifications, employers' strategies that are formed based on the

employment conditions, targets of individuals; the goal is to increase the quality of life of population through the creation of new motivation models that will motivate individuals to effective and highly productive labor and contribute to achieving management goals while minimizing costs through the application of sustainable goals of individuals.

The paper substantiates the model of institutional regulation of behavior of labor market actors based on, firstly, identification of a traditional and modern social institutions range that form the field of behavior regulation in the new economy; secondly, establishment of the needs of the transformation of classical social institutions on the basis of the analysis of their dysfunctions and the determination of the directions of modernization of their internal structure and the nature of the regulatory influence; thirdly, substantiation of the list of principles and tools of regulatory influence of the institute of education and related spheres relevant to the new economy in the context of formation of competitive competences of labor market actors.

In order to improve public policy methodological approach to defining the role of state as a subject of labor market in the new economy is proposed. On this basis an up-to-date set of areas of public policy based on behavioral tools is proposed; the system of factors acting on the part of the employer (enterprise) is substantiated in the context of coordination of subjects of corporate policy interests and issues acting on the part of the individual (individual goals, values and expectations).

The directions of ensuring the competitiveness of different categories of the national labor market actors in the conditions of their behavioral models transformation are formed; implementation of the result improve regulatory framework for labor relations, form an effective system for forecasting the employee request of the national economy, considering changes in the employment structure, timely update and develop mechanisms and tools to identify current and future labor market requirements which should ensure high level of economy competitiveness and opportunities for innovative development of society.

A comprehensive mechanism for increasing the competitiveness of the labor force has been developed, the specifics of which are aimed at covering the competitiveness of all categories of citizens (both traditional and specific groups of the population), diversification of funding sources. Systemic nature of this mechanism provides possibility of its application in the context of assessing the level of competitiveness of the workforce in modern economic realities.

The study substantiates the priority role of innovative sources of individual and national level of economic growth by constructing mechanism to ensure the development of innovative employment in Ukraine which main purpose is to confirm effective involvement of the population in innovative employment, favorable conditions for social reproduction and personal development, urgent requests of people, creating conditions for the rational use of free time, formation of the labor potential of society that meets modern requirements.

Mechanism for regulating the process of labor market transformation on an innovative basis is proposed, indirect impact on structural transformations, systematization of expected results from the implementation of measures; implementation of the developed model provides possibility of its application in the context of professional and qualification balance in the labor market formation, productive fulfilment of human resources, as well as in the direction of effective personal and professional self-realization.

Theoretical and methodological bases of research of strengthening directions of labor and educational services market interaction by development of the mechanism of an innovative component of the labor market and educational system interaction activation considering prospects of transformational changes are specified due to the necessity to improve quality of labor resources in modern conditions of economic development in terms of changes in the professional and qualification structure of workers, in the content and nature of work.

The paper proposes scientific and methodological principles of behavioral models of labor market actors monitoring in algorithm form to determine, classify and regulate typical models of behavior in the labor market. It is proved that

application of the proposed theoretical and methodological support, scientific and methodological bases and practical recommendations for the behavioral models of labor market actors adjusting in the new economy facilitates the transition from paternalistic state policy to state policy of nudging, which will form productive models of labor market actors behavior and increase motivation by providing «subject-subject» relations in order to achieve supreme 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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Колективні монографії

1. Якимова Н.С., Марченко І.С. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості (п. 2.5); Якимова Н.С., Звонар В.П., Цимбал О.І. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості (п. 3.2); Якимова Н.С., Кримова М.О. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних видів зайнятості (п. 4.1); Якимова Н.С., Лібанова Е.М., Заяць Т.А., Ільїч 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., Ільч 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-трудова 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. Якимова 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. Якимова 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. Якимова 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. Якимова 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. Якимова 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. Якимова 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. Якимова Н.С. Інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Інтелект ХХІ*. 2020. Вип. 5. С.84–88 (*Index Copernicus та інші*) (0,58 д.а.).

25. Якимова Н.С., Томчук О.В., Кобідзе Н.Н. Освітня траєкторія людини в ХХІ 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 ХХІ столітті та дослідженні сучасних трендів ринку онлайн-освіти.*

26. Якимова 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. Якимова 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. Якимова Н.С., Кримова М.О. Ключові тренди формування попиту на українському ринку праці; Якимова 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. I 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова Н.С., Лісогор Л.С., Лібанова Е.М., Ільїч 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. Якімова 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. Якімова 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.

ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	20
ВСТУП.....	22
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	38
1.1. Понятійно-термінологічний апарат дослідження економічної поведінки людини.....	38
1.2. Сутність та характеристики поведінки суб'єктів ринку праці.....	64
1.3. Нова економіка та її вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.....	81
Висновки по розділу 1.....	101
РОЗДІЛ 2. ФАКТОРНО-СИТУАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ФОРМУВАННЯ БАЗОВИХ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ.....	105
2.1. Система чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці.....	105
2.2. Когнітивні засади коректності та раціональності поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.....	125
2.3. Освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей.....	143
Висновки по розділу 2.....	163
РОЗДІЛ 3. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ТА КРЕАТИВНИХ КЛАСТЕРІВ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	167
3.1. Інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи.....	167
3.2. Ринок праці України: можливості, обмеження і загрози у контексті формування трудового потенціалу нової якості.....	199
3.3. Галузевий контекст прогресивного типу поведінкової моделі працівника.....	231

Висновки по розділу 3.....	256
РОЗДІЛ 4. МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ.....	261
4.1. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.....	261
4.2. Інституційне регулювання поведінки суб'єктів ринку праці.....	279
4.3. Моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці.....	302
Висновки по розділу 4.....	321
РОЗДІЛ 5. РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В ПОВЕДІНКОВІЙ ПАРАДИГМІ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ	325
5.1. Поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці	325
5.2. Стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці	343
5.3. Моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як основа інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики	377
Висновки по розділу 5.....	400
ВИСНОВКИ.....	404
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	410
ДОДАТКИ.....	451

ВСТУП

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. Грішнової, 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. Ріккардо (D. Ricardo), Дж. Робінсон (J. Robinson), У. Садової, Л. Семів, М. Семикіної, 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 (A. 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-трудові відносини», «Комунікативний менеджмент», «Соціальна відповідальність», «Соціальне підприємництво і проєктування» (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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

1.1. Понятійно-термінологічний апарат дослідження економічної поведінки людини

Поведінкова економічна теорія, починаючи із середини ХХ ст., стала одним із ключових дослідницьких підходів. Вона включає сукупність теорій, що описують процес прийняття економічних рішень, зокрема, суб'єктами ринку праці (роботодавцями, працівниками, безробітними, непрацюючими, самозайнятими, зайнятими у домашньому господарстві). У сучасних умовах в економічній теорії з'явилися нові аспекти у системності дослідження економічних процесів і явищ, принципів економічної поведінки. Такі особливості зумовлені тим, що існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці орієнтуються не лише на прагматичні розрахунки та норми раціональної поведінки, а й на психологічні, ментальні, групові характеристики прийняття економічних рішень, які можуть суттєво впливати на результати їх досягнення [94, с. 49].

Що стосується основ сучасної теорії поведінкових моделей, то їй передувало декілька етапів формування, представлених ученими різних напрямів і шкіл економічної думки. Спочатку це були поведінкові моделі індивідів у різних соціальних науках, потім вони виокремилися в економічних дослідженнях неокласичного напрямку та знайшли своє продовження в альтернативних моделях. Це дозволило науковцям поступово розширити уявлення про економічну поведінку окремого індивіда до пояснення поведінки суб'єктів ринкової економіки.

Людиноорієнтована парадигма – це парадигма ХХІ століття. Актуалізація дослідження людиноорієнтованих систем в гуманітарних,

природничих та технічних науках обумовлена, з одного боку, переорієнтацією вектору розвитку, а з іншого, – вивченням людського потенціалу як фактору прогресу. Ціннісні орієнтації до недавнього часу були об’єктом досліджень психологів, соціологів і філософів [5; 10; 16; 25; 49; 63; 64; 72]. В економічній науці вони знайшли відображення у вигляді формування моделей людини. Досліджуючи історію питання, доцільно виокремити та класифікувати моделі людини в розрізі економічних шкіл [6; 43; 44; 83; 110; 124; 133; 164] (рис. 1.1).

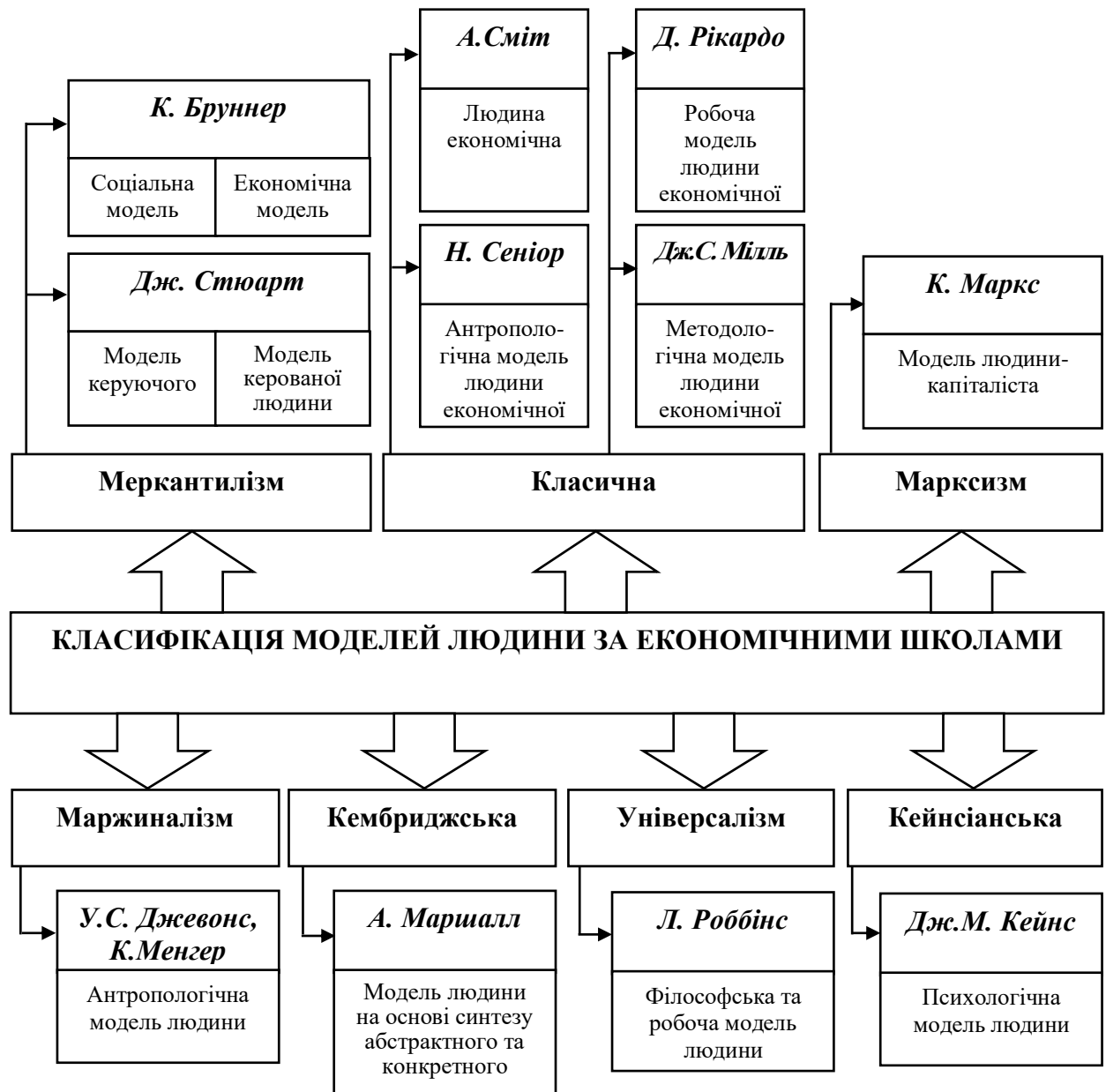


Рис. 1.1. Класифікація моделей людини за економічними школами

Представник меркантилізму К. Бруннер виокремив соціальну (поведінка, що детермінована соціальними цінностями, інститутами, нормами та

правилами поведінки) та економічну (егоїстична поведінка) модель людини. Дж. Стюарт запропонував виділяти модель керуючого (керується суспільними інтересами) та керованої людини (керується егоїстичними інтересами).

Науковці, що представляють класичну економічну школу, акцентували увагу на моделі людини економічної. Так, А. Сміт виокремив людину економічну, якій притаманні наступні характеристики: економічна людина як реальність; прагнення людини до покращення свого положення; схильність до обміну одного предмета на інший [171]. Д. Рікардо розрізняв робочу модель людини економічної – поведінку, що заснована на особливостях та звичках [64]. Н. Сеніор запропонував антропологічну модель людини економічної, що характеризує її як реальність; економічній людині притаманна егоїстична мотивація; прагнення до багатства притаманно людині, але в різній ступені (функціональне визначення раціональності).

Дж. С. Мілль визначив методологічну модель людини економічної, що визначає її як абстракцію (інструменталістське визначення раціональності) [76].

К. Маркс виокремив модель людини-капіталіста, якому притаманні такі ролі: товаровласник; персоніфікація капіталу як самозростаючої вартості; учасник виробничих відносин «капіталіст – найманий працівник»; персоніфікація капіталу-власності та капіталу-функції [42].

Представники економічної школи маржиналізму У. С. Джевонс [124] та К. Менгер [149] запропонували антропологічну модель людини, яка характеризує дії людини, орієнтовані на операціоналізацію задоволень (гедоністичні мотиви поведінки, рахунковий раціоналізм).

Учений А. Маршалл (кембриджська школа) виділив модель людини на основі синтезу абстрактного та конкретного, в основу якої покладено абстрактні закони поведінки на основі оптимізаційних моделей і реалістичний опис господарюючого суб'єкта [146].

Представник економічної школи універсалізму Л. Роббінс виокремив філософську та робочу модель людини, яка представляє собою поведінку

людини, обумовлену її цілями та обмеженими ресурсами, що передбачає альтернативні варіанти [65].

Дж. М. Кейнс запропонував психологічну модель людини, що може бути охарактеризована такими рисами: схильність до споживання зменшується в міру зростання доходу; спонтанність в прийнятті інвестиційних рішень; інтуїтивна оцінка формування очікувань в умовах обмежених знань та інформації [133].

Отже, можна зробити висновок, що сьогодні серед основних моделей людини виокремлюють три найбільш поширених: перша – «людина економічна або *homo economicus*» (А. Маршалл [44], К. Менгер [149], А. Сміт [171], Ф. Хайєк та інші), друга – «людина соціологічна або *homo sociologicus*» (М. Вебер [12; 13], Е. Дюркгейм [20], В. Зомбарт, Т. Парсонс [54; 55] та інші), третій – «людина психологічна або *homo psychologicus*» (психоаналітичний напрям – А. Адлер, Г. Салліван, З. Фрейд, Е. Фромм [82], К. Хорні, К. Юнг, біхевіористичний напрям – Б. Скіннер, Е. Торндайк, Д. Уотсон, гуманістичний напрям – А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, соціотехнічний напрям – К. Левін, Р. Батлер, когнітивна психологія [71] – Д. Канеман [27; 28; 126; 127; 128; 130], А. Тверські [28; 29; 129], Д. Кранц). Отже, економічна поведінка вивчається науковцями, насамперед, з позицій економічної, соціологізованої та психологізованої людини.

По мірі розвитку економічної науки, як і інших суспільних дисциплін, виникали нові погляди на модель людини та її поведінку (рис. 1.2; табл. 1.1). Сама по собі модель виступає інструментом дослідження, елементом використовуваного методу пізнання, припускаючи спрощене уявлення реальної ситуації, фіксацію тільки тих властивостей явища та аспектів реальності, які найбільш значимі для дослідника (або конкретної галузі знання), і абстрагування від інших. Об'єднуючими для всіх підходів є незмінні компоненти моделі людини: 1) мотиви та цілі економічної діяльності людини; 2) ресурси, що використовуються для досягнення цілей; 3) інформація про процеси та явища, що визначає способи використання наявних ресурсів.

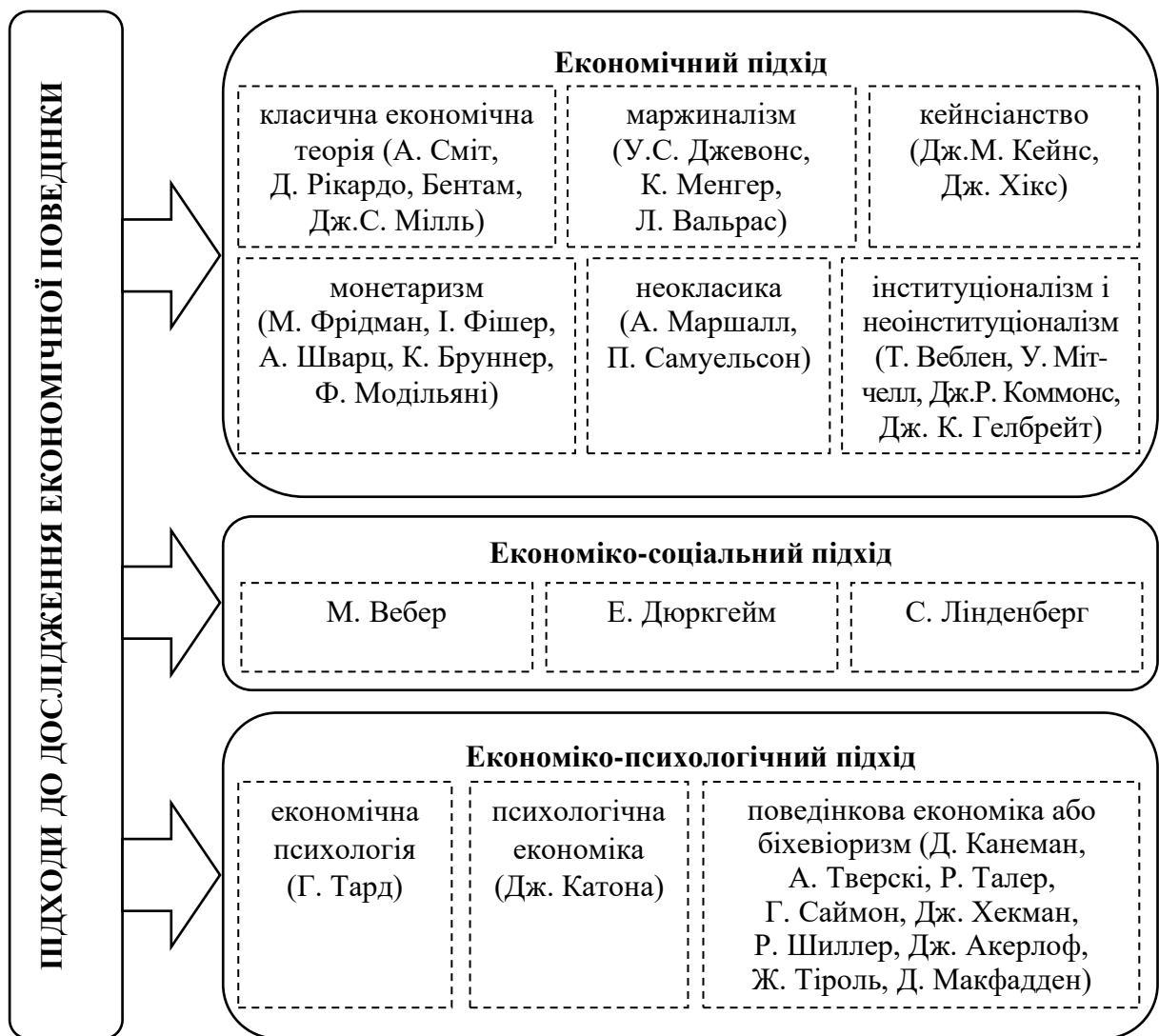


Рис. 1.2. Класифікація підходів до дослідження економічної поведінки [1; 9; 14; 18; 22; 29; 33; 34; 50; 52; 61; 66; 67; 77; 96; 103; 105; 131; 150; 163; 167]

Ключова відмінність сформованих підходів до розуміння та дослідження економічної поведінки полягає в тому, що економічна теорія використовує модель людини для дослідження результатів вибору в економічній сфері, а не самого вибору як процесу, тоді як міждисциплінарні підходи концентруються на внутрішніх складових поведінки: економіко-соціологічний підхід враховує дію громадських інтересів, цінностей та соціальних взаємодій, а економіко-психологічний підхід включає в модель специфічні схильності та психічні властивості індивідів. Міждисциплінарні підходи орієнтовані на пояснення та передбачення поведінки, тоді як економічний підхід прагне вивчити зміни конкретних агрегатних показників економічної поведінки індивідів [21; 35; 41; 51].

Об'єктивно в реальному житті людина здійснює економічні дії в контексті сформованих у суспільстві виробничих, розподільних та соціальних відносин, які задають «правила гри» і систему обмежень, що вносять істотні корективи в її плани та наміри на різних етапах реалізації поставлених цілей. В кінцевому підсумку людина обирає прийнятну для неї модель економічної поведінки з досить обмеженого числа можливостей. Зважуючи вигоди та витрати кожного з варіантів економічної активності, а також оцінюючи свої потенційні та реальні можливості, людина робить економічний вибір.

Таблиця 1.1

Особливості підходів до дослідження економічної поведінки населення

	Економічний підхід	Економіко-соціальний підхід	Економіко-психологічний підхід
Особливості підходу	<p>1. Різне наповнення процесу економічного вибору та поведінки, але переважна більшість науковців єдина в розумінні сутності економічної поведінки як процесу перебору альтернатив з метою вибору оптимального варіанта, в якому мінімізуються витрати та максимізується вигода.</p> <p>2. Прагнення створити модель поведінки, яка максимально була б наближена до реальної поведінки людини в суспільному житті та могла б піддаватися кількісному вираженню.</p> <p>3. Активне використання методів абстрагування, обробки статистичних даних, побудови формалізованих моделей.</p> <p>4. Різне розуміння та співвіднесення характеристик людини: незалежність (індивідуалізм, агрегованість); егоїстичність (ступінь орієнтації на власний інтерес); раціональність (повна, обмежена, ірраціональність); інформованість (доступ до інформації); переваги та обмеження.</p>	<p>1. При побудові моделі поведінки людини враховується вплив соціального та культурного середовища на прийняті ним рішення.</p> <p>2. Існує передумова обмеженої раціональності та мінливості переваг.</p> <p>3. Використання структурно-функціонального підходу, при якому індивід розглядається як виконавець соціальних ролей, що регульований в своїй поведінці дією громадських санкцій та рольових очікувань, і методологічного дуалізму, який передбачає поєднання групових інтересів та переваг індивідів (на противагу методологічному індивідуалізму економічної теорії).</p>	<p>1. Індивід розглядається в комплексі його психологічних і емоційних характеристик, тим самим визнається ірраціональність поведінки.</p> <p>2. Дослідження замість кількісної сторони сконцентровані на вивченні внутрішніх (індивідуально-психологічних) мотивів поведінки, причин відхилення поведінки від оптимальних (раціональних) моделей.</p> <p>3. Уподобання індивіда варіативні (мінливі), формуються в процесі взаємодії між індивідами.</p>

Продовження табл. 1.1

	Економічний підхід	Економіко-соціальний підхід	Економіко-психологічний підхід
Модель людини	Для аналізу поведінки використовується модель економічної людини («homo economicus») та різні її варіації. Найбільшого поширення набула модель REMM (Resour-ceful, Evaluating, Maximizing Man) – «людина винахідлива, оцінююча, максимізуюча користь». Ця модель економічної людини представляє її як константу, що володіє незмінним набором раціонально обраних потреб, завдань, прагнень, і передбачає, що людина з метою отримання корисності з економічних благ і задоволення своїх потреб поводить раціонально та не залежить від соціального оточення.	Для аналізу використовується модель SRSM (Socialized, Role-Playing, Sanctioned Man), запропонована С. Лінденбергом, – це «людина соціалізована, виконуюча ролі, її поведінка санкціонована суспільством». Логіка моделі: суспільство структуровано у вигляді безлічі ролей, що володіють певними характеристиками, і індивіди адаптуються до цих ролей. Знання ролей дозволяє певною мірою передбачати поведінку оточуючих. Але поведінку людини необхідно контролювати, оскільки деякі індивіди можуть відхилятися від виконання ролей. Пізніше С. Лінденбергом була введена друга модель соціальної людини – OSAM (Opinionated, Sensitive, Acting Man) – «людина, що має власну думку, сприйнятлива, діюча». Відповідно до цієї моделі, людина має власне бачення щодо різних сторін оточуючого її світу. Вона сприйнятлива, але діє відповідно до своєї точки зору. При цьому вона не має нічого спільного з економічною людиною, бо у неї відсутні винахідливість та обмеження.	Психологічні змінні додаються до існуючих економічних моделей з метою покращення можливості передбачення цих моделей (психологічна економіка). У поведінковій економіці трансформуються самі моделі.

У порівнянні з підходами інших суспільних наук, підхід економічної науки з позиції домінуючою в ній неокласики найбільш концептуально однорідний та універсальний, оскільки має цілком об'єктивні причини (стабільність переваг, раціональність вибору і вплив ринку), дозволяє абстрагуватися від обліку

неекономічних змінних, здатний ефективно акумулювати прийоми аналізу та досягнення інших дисциплін, забезпечує створення придатних для аналізу та прогнозування описових і математичних моделей поведінки. Оскільки поведінка включає і економічні, і неекономічні (соціальні, психологічні, культурні, громадські) аспекти, складно сконструювати однозначне трактування поняття «економічна поведінка» [53; 68; 70; 108] (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Наукові підходи до визначення поняття «економічна поведінка»

Науковці	Визначення поняття
Вебер М. [13; 14]	Економічна поведінка (дія) – це цивілізований (мирний) спосіб контролю над ресурсами з боку суб'єкта, який, здійснюючи його, суб'єктивно та свідомо орієнтується на отримання вигоди.
Ерроу К. [73]	Економічна поведінка – дії «економічних агентів», тобто учасників господарського процесу, що спрямовані на вибір найбільш вигідних альтернатив.
Уайт Х. [73], Грановеттер М.	Економічна поведінка – особлива соціальна конструкції з безлічі складових, що детермінована всією мережею соціальних відносин.
Кондратьєв М. [39; 40]	Економічна поведінка – «ті дії та поведінкові акти, які реалізують економічний інтерес або опосередковано трансформуються в такий»; «нескінченні ланцюжки актів», які «здійснюються в процесі задоволення людських потреб або спрямовані на створення умов і засобів для їх задоволення ... з урахуванням різних схем мотивації – раціональної, утилітарно-прагматичної, гедоністичної, емоційно-афективної, традиційної, нормативно-імперативної тощо».
Пацула А. [56]	Економічна поведінка суб'єктів (індивідів, груп, колективів, організацій, класів, спільнот, товариств, цивілізацій) представляє собою рухливу сукупність специфічних образів соціальної дії/бездії, що постійно розвиваються, є відтворюваними, орієнтованими та спрямованими на досягнення певних результатів в сфері господарського життя.
Верховін В. [73]	Економічна поведінка – система соціальний дій, «що, по-перше, пов'язані з використанням різноманітних за функціями і призначенням економічних цінностей (ресурсів) та, по-друге, орієнтовані на отримання користі (вигоди, винагороди, прибутку) від їх обігу».
Сухорукова Н. [73]	Економічна поведінка – категорія, що виражає відносини між людьми в процесі суспільної економічної діяльності, які визначаються ступенем відповідності рівня їх економічної культури динаміці соціальних процесів суспільства, опосередковуються системою ціннісних уподобань суб'єктів діяльності та містять безліч типів дій.
Петрушина Т. [58]	Економічна поведінка – сукупність цілераціональних, оптимізуючих або максимізуючих дій індивіда в процесі суспільного виробництва, що пов'язані з вибором найбільш вигідної альтернативи.

Науковці	Визначення поняття
Суїменко Є. [75]	Економічна поведінка – система дій, вчинків, реакцій індивіда, що враховують його світоглядні переконання та виникають на основі раціональності, прагматичної мотивації та установок на рівноцінну взаємну соціально-економічну винагороду.
Красовський Ю. [86]	Економічна поведінка – це поведінка індивідів, що проявляється як раціонально-емоційний результат «Я-вибору» певних дій, вчинків та ліній поведінки з урахуванням власних інтересів.
Полякова Н. [73]	Економічна поведінка – форма активності людини як економічного агенту, тобто його свідомо діяльність в сфері господарювання.

На відміну від соціології, психології, політології, антропології та інших суспільних наук, що пропонують свій погляд на сутність людської (і, зокрема, економічної) поведінки, підхід економічної науки концептуально однорідний і унікальний, оскільки він здатний інтегрувати безліч різноманітних форм людської поведінки. Така його здатність обумовлена використовуваними передумовами (припущеннями): прагнення до максимізації корисності або багатства будь-яким агентом; існування ринків, з неоднаковим ступенем ефективності координуючих дії різних учасників; стабільність переваг (не по відношенню до ринкових товарів або послуг, а до основоположних об'єктів вибору, до фундаментальних аспектів життя людей – здоров'я, самореалізація, престиж тощо) у часі та їх схожість у людей, що належать до різних груп, громад і культур.

Отже, за результатами дослідження підходів до визначення поняття «економічна поведінка», пропонується під економічною поведінкою розуміти форму активності людини, її усвідомлену діяльність у відтворювальній сфері, спрямовану на суб'єктивну оптимізацію результатів (максимізацію очікуваної корисності) внаслідок співвіднесення наявних переваг та обмежених ресурсів з можливими варіантами їх використання.

Виходячи з вищезазначеного, можемо зробити висновок про те, що в історії економічної думки кожний наступний напрям дослідження поведінки економічних суб'єктів доповнював попередні здобутки через розширення аналізу сукупності тих чинників, що впливають на економічну поведінку у

процесі розвитку ринкових економічних відносин та соціальних відносин і зв'язків, притаманних розвитку суб'єктів ринку праці. Розглянемо більш детально існуючі теорії, концепції, моделі та парадокси [94].

Концепції невизначеності та ризику (Ф. Найт, Дж. Кейнс, Л. Мізес) розглядають об'єктивну відсутність повної та достовірної інформації про результати можливих дій. Дж. Кейнс трактував природу невизначеності через майбутнє, що не підлягає пізнанню через те, що певна частина інформації не створена, та вважав, що невизначеність призводить до збільшення циклічних хвиль та є злом для економіки та повинна бути усунена [133]. Натомість, Ф. Найт вважав, що невизначеність означає відсутність розподілення ймовірностей та відповідних результатів. Як економічні наслідки невизначеності вбачав виникнення інститутів, що зменшують ризики від невизначеності та можливість отримання прибутків. Ф. Найт доводив, що невизначеність не треба усувати, бо вона є умовою отримання прибутків [48; 135]. Л. Мізес стверджував, що невизначеність існує як наслідок обмеженості людських можливостей та дає змогу індивіду здійснювати вільний вибір, що є основою для новаторства та прогресу. Науковець також наголошував на тому, що невизначеність не треба усувати через те, що вона є ключовою передумовою існування свободи вибору індивіда [46].

Теорії пошуку інформації, які акцентують увагу на тому, що пошук інформації потребує значних витрат та часу. За таких умов граничні вигоди від отриманої інформації тотожні з граничними витратами на пошук інформації. Засновником вказаної теорії є Дж. Стіглер, що доводить неспроможність однієї з основоположних характеристик конкурентного ринку – повної поінформованості його учасників про умови господарювання на ринку, з якої випливає неспроможність іншої – єдиної ринкової ціни [173]. Зважаючи на постійну динаміку умов господарювання на ринку, а з ними і цін, навіть уже досвідчені суб'єкти вимушені вдаватися до постійного пошуку – збору інформації про наявні на ринку ціни та їх порівняння, що вимагає певних витрат. А тому постає питання доцільності відповідного пошуку та механізмів

його спрощення. Також у багатьох дослідженнях встановлено, що обмеження інформації або неправильне її трактування здатні привести до таких когнітивних упереджень, як помилка інформації, упередженість підтвердження, евристика доступності, ефект формулювання, ефект невизначеності, якоріння тощо.

Теорія очікуваної корисності, що акцентує увагу на тому, що очікувана корисність за умов наявності декількох можливих наслідків від певної дії є сумою корисностей кожного з варіантів наслідків з урахуванням ймовірності цього варіанта відповідно до моделі фон Неймана-Моргенштерна [47; 154]. Теорія Неймана-Моргенштерна є продовженням неокласичної теорії вибору рішень на випадок ризику. Рішення індивіда є результатом вибору найкращої з можливих альтернатив, які в умовах ризику можуть бути охарактеризовані не одним значенням, а ймовірнісним розподілом багатства, який суб'єкт отримує при виборі даного рішення. У теорії визначено, що суб'єкт приймає рішення раціонально, а його вподобання відповідають стандартним неокласичним аксіомам щодо поведінки індивідів. Це означає існування функції корисності, визначеної на множині ймовірнісних розподілів, яка визначає вибір суб'єкта – найкраще для суб'єкта рішення дає найбільше значення функції корисності.

Моделі аномалій теорії очікуваної корисності, які пояснюють залежність очікувань від контексту, ефекту володіння, зміни очікувань в умовах того, що індивіди здатні перебільшувати очікувану корисність та недооцінювати ризики. Так, ефект володіння базується на тому, що коли індивід чимось володіє, відмова від цього відчувається як втрата, а індивіди в цілому уникають втрат [128]. Ефект володіння вважається несумісним зі стандартною економічною теорією, згідно з якою готовність індивідів сплатити за товар має відповідати їх готовності прийняти компенсацію за позбавлення від товару – ця гіпотеза лежить в основі теорії споживання та кривих байдужості. Ефект контексту – це один з аспектів когнітивної психології, що описує вплив факторів навколишнього середовища на сприйняття індивідом стимулу.

Теорія обмеженої раціональності, що запропонована американським вченим Г. Саймоном [166; 168; 170]. Науковець зацентрував увагу на фундаментальних дослідженнях організаційної поведінки та процесів прийняття рішень. Г. Саймон не підтримував ідеї багатьох економічних моделей про гіперраціональність та стверджував, що в реальності не можливо приймати абсолютно раціональні рішення. У своїх роботах вчений наголошував на тому, що агенти обмеженої раціональності відчують певні труднощі при формулюванні та розв'язанні складних проблем, що викликані володінням недосконалою, спотвореною інформацією. Г. Саймон у своїй теорії стверджував, що, коли перед економічними агентами стоїть вибір, вони, через складність ситуації та неможливість розрахувати корисність конкретної можливої події, обирають той чи інший варіант, ґрунтуючись на творчому, неусвідомленому мисленні, а не на правилах оптимізації та раціоналізації [167; 169].

Теорія перспектив була запропонована та розвинена в 1979 р. Д. Канеманом і А. Тверські та докладно викладена в статті «Теорія перспектив: аналіз прийняття рішень в умовах ризику». Дослідники підтвердили гіпотезу, що більшість суб'єктів, коли приймають рішення спираються на інтуїтивні мотиви, а не на раціональні, і що при рівному значенні втрата діє на суб'єкта сильніше, ніж виграш [29]. Теорія перспектив моделює реальні життєві ситуації: вона описує поведінку індивідів, а саме те, яким чином вони оцінюють виграші та втрати в умовах невизначеності, коли кожен крок пов'язаний з ризиком. В теорії перспектив узагальнені результати багаторічних експериментів та емпіричних спостережень і зроблено висновок: суб'єкти уникають ризику в ситуаціях з позитивними наслідками та вважають за краще ризикувати в ситуаціях, коли вірогідність програшу більш висока [129].

Теорія підштовхування, що стала відомою завдяки книзі Р. Талера і К. Санстейна «Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness». Науковці визначили «підштовхування» наступним чином: «Підштовхування –

це будь-який аспект процесу прийняття рішення, який спонукає індивідів змінювати свою поведінку певним чином, не вносячи жодних обмежень в можливості вибору». Р. Талер у своїх дослідженнях також вивчає вплив когнітивних обмежень, що відхиляють суб'єктів від раціональної поведінки. Він виявив систематичні наслідки притаманних індивідам когнітивних упереджень, таких як обмежена раціональність, соціальні переваги та недолік самоконтролю, окреслив їх вплив на прийняття індивідами рішень та на функціонування ринків в цілому [8; 175; 407].

Парадокс Алле. Поведінкова економіка виявила безліч аномалій і описала чимало парадоксів, до яких схильні індивіди. Під час досліджень процесів прийняття рішень французьким економістом М. Алле був виявлений феномен, що відображає неможливість використання теорії максимізації очікуваної корисності в умовах ризику та невизначеності. Парадокс демонструє, що економічний агент вважає раціональним обрання поведінки досягнення абсолютної надійності, а не поведінки отримання максимальної очікуваної корисності [3; 97; 120]. Тобто, парадокс Алле ставить під питання раціональність індивіда та можливість побудови раціональної економічної теорії.

Парадокс Елсберга – це когнітивне упередження, яке описує таку ситуацію, коли складно прийняти рішення через недосконалість, брак інформації або її неоднозначність. Парадокс Елсберга інакше іменується «ефектом неоднозначності» або «нетерпимістю невизначеності», що був виявлений Д. Елсбергом в 1961 р. [110]. Ефект передбачає, що індивіди частіше обирають рішення, для яких відома ймовірність успішності результату, а не рішення, ймовірність успішності результату для яких ще невідома. Одним з пояснень такого вибору може слугувати те, що індивіди використовують евристичне правило для уникнення варіантів, в яких інформація відсутня.

Таким чином, у наведених теоріях розглядаються різні аспекти, які характеризують моделі поведінки суб'єктів ринку праці, які реалізують свої потреби та інтереси у конкретних економічних умовах. Наведені підходи до

визначення поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в економічній теорії та в інших соціальних і поведінкових науках дають можливість визначити головні характеристики функціонування вказаних суб'єктів. Об'єктивні та суб'єктивні умови функціонування суб'єктів ринку праці характеризуються низькою ефективністю використання наявних ресурсів, недостатнім рівнем використання людського і соціального капіталу, низьким рівнем культури господарювання, переважанням матеріальних цінностей над духовними, культурними, соціальними. Сукупність наведених характеристик вимагає обґрунтування необхідності змін у моделях поведінки суб'єктів ринку праці, переходу їх від поведінки, що спрямована на виживання, до ринково орієнтованої поведінки, що будується на засадах раціоналізації споживання та використання ресурсів, максимізації корисності в умовах обмеженості доходів, розвитку людського потенціалу.

Поведінкові формоутворення такі, як поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, існують у багатьох різновидах, що виникають на різних підставах і за різними ознаками і, отже, можливі їх різні типології. Типологізація є певним поглибленням теоретичних аспектів дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Вона дозволяє розкрити різноманіття типів та видів цих моделей, виокремити загальне та особливе, зрозуміти сутність та можливі форми прояву окремих складових поведінкових моделей, виявити тенденції та закономірності їх еволюції, і, як результат, досягнути такого комплексного, системного розуміння цього явища, що є необхідним для регулювання поведінкових моделей та їх коригування у відповідному напрямі [92].

Типологізація як процес пошуку та визначення типів та видів різних реальностей за тими чи іншими ознаками не тільки виконує теоретичні та практичні функції, але й є об'єктивною метою наукового пізнання. Опис розгорнутих типів, підтипів, видів, різновидів соціально-економічної поведінки та надання їм логічної впорядкованості є складним завданням. Це обумовлено, перш за все, нерозробленістю відповідного методологічного інструментарію через відсутність загальноприйнятих принципів такої

типологізації. В економічній науці в даний час відсутня єдина усталена класифікація видів або типів соціально-економічної поведінки, а наявні класифікації, як правило, не мають узагальнюючого характеру та не виходять на рівень масових типологій. Саме тому у даному дослідженні пропонується узагальнення підходів до типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, а також представлено авторське бачення методологічних передумов типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Перш ніж навести авторське представлення типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, проаналізуємо представлені у науковій літературі типології. Вважаємо за необхідне наголосити на продуктивності концептуального підходу М. Вебера [13], в основу якого була покладена побудова та виокремлення типологічних та структурних характеристик економічної дії. Зразок емпіричної типологізації залишив у своїх працях В. Зомбарт, що в процесі дослідження різних історичних моделей господарювання на матеріалі європейської історії не тільки визначив, як господарський дух впливає на зміст та форми економічної поведінки, але й узагальнено описав нескінченну різноманітність видів господарської діяльності індивідів в різні історичні епохи.

Відома концепція підприємництва Й. Шумпетера важлива не тільки з точки зору розвитку самої теорії підприємництва, але й з методологічної позиції розмежування мотивів поведінки ключового господарюючого суб'єкта – підприємця, що дозволяє у межах економічної поведінки виокремити її якісно різні типи, спрямовані на виконання різних функцій в економічній системі. З точки зору пошуку підстав для типологізації поведінкових моделей варто звернути увагу на ідею Й. Шумпетера щодо характеру поведінки господарюючого суб'єкта, який не змінює наявну ситуацію, а тільки пристосовується до неї. По суті, мова йде про адаптивний тип поведінки більшості індивідів [164].

При дослідженні соціально-економічної поведінки Т. Парсонс [55], розвиваючи концепцію дії М. Вебера, наголошував на тому, що дія не

відбувається у соціальному, економічному вакуумі, а протікає в певному культурному, комунікативному середовищі. Як і для М. Вебера, дія у Т. Парсонса може бути інструментальною (раціонально мотивованою), експресивною або моральною. Він запропонував типову схему для характеристики поведінки індивіда. Його система дії означає, по-перше, що вона завжди особиста, своєрідна та неповторна, по-друге, що дія завжди відбувається в певному економічному, соціальному та культурному середовищі, а також завжди обумовлена переліком певних факторів.

Важливу роль у розвитку теорії соціально-економічної поведінки відіграв М. Кондратьєв [39, с. 42–45]. Розглядаючи акти поведінки індивіда як його реакції (відповіді) на ті чи інші потреби, М. Кондратьєв класифікував їх в залежності від характеру різних потреб (як безпосередніх мотивів поведінки). Від виокремлював акти, в основу яких покладено телеологічну (за схемою «для того, щоб»), принципову (за ознакою обов'язку), основну (за типом афекту) та предметну (в силу наслідування) мотивацію. В залежності від ступеня усвідомлення потреб М. Кондратьєв виокремлював свідомі та несвідомі акти. Також він класифікував поведінкові акти за їх функцією – за безпосереднім задоволенням потреб та за створенням умов та засобів задля задоволення цих потреб. За зовнішньою формою актів поведінки вчений виокремлював акти дії (*facere*) та акти утримання від дії, недії (*non-facere*). До *facere* М. Кондратьєв прирівнював як працю (розумову та фізичну), так і розваги. До *non-facere* – акти простого утримання від будь-яких дій (*abstinere*) та акти утримання в усвідомленні завдання та обов'язку терпіння (*pati*). Розглядав він акти людської поведінки і в залежності від спрямованості, конкретних адресатів цих дій.

П. Сорокін також всі вчинки (акти поведінки) індивіда поділяв на дві категорії: «робити щось» та «не робити чогось» [72, с. 52–53, 57–60]. При чому останнє він поділяв на «утримання» (пасивні акти) та «терпіння» (активна форма). Окрім цього, розуміючи суттєву роль типу особистості у сприйнятті та подальшої рефлексії конкретних соціально-економічних умов його існування,

науковець надав класифікацію актів поведінки не за конкретним змістом самого акту, а за характером переживань та психічних процесів, що їх супроводжують. На основі цього критерію П. Сорокін розрізняв дозволено-належні акти (вчинки, що відповідають представленням про належну поведінку, акти здійснення прав та обов'язків, бажана поведінка), рекомендовані акти (що не суперечать уявленню про дозволено-належну поведінку, але перевищують необхідний мінімум доброї, бажаної поведінки, тобто є добровільними актами, що не містять в собі елементи зобов'язання, а є власною ініціативою індивіда робити кращі вчинки), а також заборонені, недозволені акти (що суперечать уявленню індивіда про належну норму поведінки).

Безумовний інтерес для економічної науки представляє типологія пристосування, яка розглянута Р. Мертоном [364, с. 85, 90, 95] у контексті поведінки, що відхиляється від приписаних соціокультурними умовами зразків, стосовно сфери економічної діяльності (виробництво, обмін, розподіл та споживання товарів та послуг в суспільстві конкуренції, у якому багатство займає значне місце). Вивчаючи культурні та соціальні джерела поведінки індивідів в такому суспільстві, він виокремив п'ять форм індивідуального пристосування до цілей та інституціоналізованим засобам їх досягнення: конформність (передбачає прийняття культурних цілей та загальноприйнятих засобів їх досягнення та є найбільш поширеною формою пристосування, що забезпечує стабільність та наступність суспільства), інновація (передбачає певні цілі та, виходячи з них, відторгнення, відступлення від інституційних норм, тобто полягає у використанні інституційно заборонених, але часто ефективних засобів досягнення багатства), ритуалізм (відторгнення культурних цілей, що пов'язані з великим грошовим успіхом та збереження, прийняття традиційних засобів соціальної мобільності), ретрізм (є більш індивідуальним засобом пристосування; ретрісти не визнають цінність успіху та не звертають уваги на встановлені порядки) та заколот (передбачає не тільки відторгнення панівних цілей і засобів їх досягнення, але й заміну їх

новими, видозміненими культурними нормами та більш тісною відповідністю між заслугами та винагородою).

Серед сучасних теорій, що заслуговують на увагу, виокремлено теорію Т. Заславської [23, с. 14–19; 24] про трансформаційну поведінку, трансформаційній активності як сукупності соціально-інновативних дій, які є переважно раціональною відповіддю соціальних акторів на зміну умов їх життєдіяльності, що викликані реформами та призводять до змін базисних соціальних практик. Науковець пропонує використовувати два критерія типологізації трансформаційної поведінки: характер функцій поведінки по відношенню до самих акторів (цілепокладання та мотивація акторів) та характер функцій цієї поведінки по відношенню до суспільства (спрямованість поведінки). За першим критерієм виділено чотири класи стратегій – стратегії досягнення, адаптаційні, регресивні, руйнівні стратегії, а за другим – три: конструктивні, деструктивні та змішані (неоднозначні) стратегії поведінки.

Що стосується інших підходів до типологізації економічної поведінки, дослідники її розрізняють за певними класифікаційними ознаками, наприклад, за складом суб'єкта – індивідуальна, групова та масова; за типом раціональності – раціональна та ірраціональна; за рівнем освіти та життєвими цілями суб'єктів – прагматична, професійна, байдужа; за можливістю управління – керована та некерована; за горизонтом планування – планована (стратегічна, тактична, оперативна) та стихійна; за конкретною сферою докладання зусиль – трудова, фінансова, кредитна, інвестиційна, монетарна; за фазами циклу відтворення – виробнича, розподілу, обміну та споживання; за характером прояву – детермінована та ініціативна; за відношенням до суспільних норм – нормативна, девіантна та делінквентна; за змістом – нова й архаїчна; за ступенем контролю – контрольована й автоматична [62, с. 51].

Узагальнюючи інші представлені у науковій літературі критеріальні підходи до типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, здійснимо їх систематизацію, що представлена на рис. 1.3.

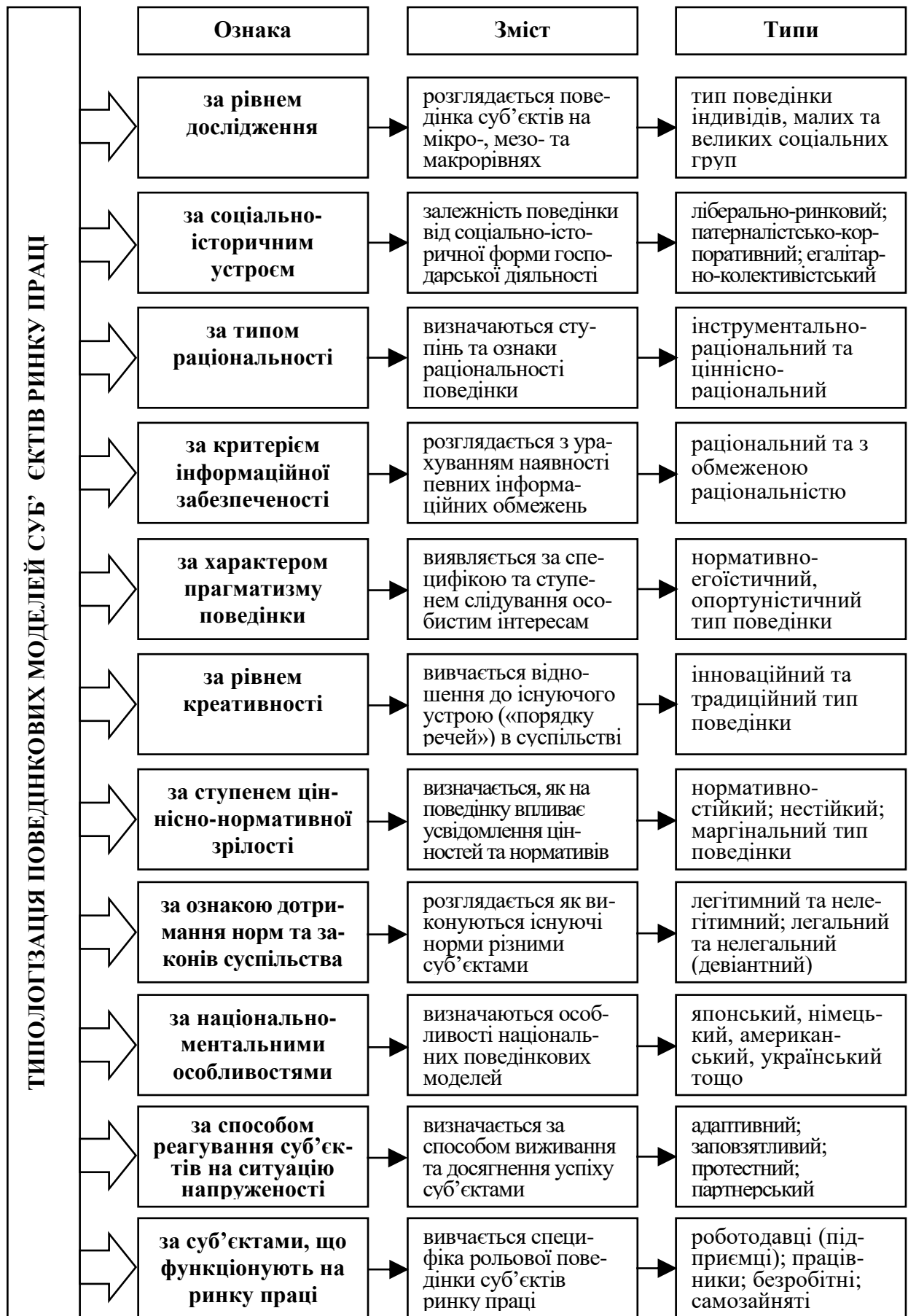


Рис. 1.3. Критеріальні підходи до типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Типологізацію поведінкових моделей суб'єктів ринку праці здійснено:

за рівнем дослідження – розглядається поведінка суб'єктів на мікро-, мезо- та макрорівнях (тип поведінки індивідів, малих та великих соціальних груп);

за соціально-історичним устроєм – залежність поведінки від соціально-історичної форми господарської діяльності (ліберально-ринковий, патерналістсько-корпоративний, егалітарно-колективістський тип поведінки);

за типом раціональності – визначаються ступінь та ознаки раціональності поведінки (інструментально-раціональний та ціннісно-раціональний);

за критерієм інформаційної забезпеченості – розглядається з урахуванням наявності певних інформаційних обмежень (раціональний тип поведінки та з обмеженою раціональністю);

за характером прагматизму поведінки – виявляється за специфікою та ступенем слідування особистим інтересам (нормативно-егоїстичний, опортуністичний тип поведінки);

за рівнем креативності – вивчається відношення до існуючого устрою («порядку речей») в суспільстві (інноваційний та традиційний тип поведінки);

за ступенем ціннісно-нормативної зрілості – визначається, як на поведінку впливає усвідомлення цінностей та нормативів (нормативно-стійкий, нестійкий, маргінальний тип поведінки);

за ознакою дотримання норм та законів суспільства – розглядається як виконуються існуючі норми різними суб'єктами (легітимний та нелегітимний, легальний та нелегальний (девіантний) тип поведінки);

за національно-ментальними особливостями – визначаються особливості національних поведінкових моделей (японський, німецький, американський, український тип поведінки);

за способом реагування суб'єктів на ситуацію напруженості – визначається за способом виживання та досягнення успіху суб'єктами (адаптивний, заповзятливий, протестний, партнерський тип поведінки);

за суб'єктами, що функціонують на ринку праці – вивчається специфіка рольової поведінки суб'єктів ринку праці (поведінка роботодавців (підприємців, власників), працівників, безробітних, самозайнятих).

Безумовно, цей перелік можливих критеріїв типологізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці може бути доповнений іншими підставами. Якщо орієнтуватись на інституціональні зміни, що відбуваються в Україні, то найбільш важливим критерієм типологізації поведінки є характер сприйняття індивідом суспільної динаміки. На основі цього критерію доцільно виокремити адаптивні, традиційні (орієнтоване на попередні норми, стереотипи та принципи поведінки) та протестні поведінкові моделі. Кожен із запропонованих типів може бути активним та пасивним. Так, наприклад, в активно-адаптивному типі поведінки можна виокремити такі підтипи: ініціативно-підприємницький, партнерський, добровільний, вимушений тощо. Також може виникати і аномійний тип поведінки, що зумовлений розпадом системи цінностей, протиріччям між цілями, інтересами, потребами та неможливістю їх реалізації для значної частки населення. Такий тип поведінки може проявлятися у відчуженні індивіда від суспільства, його неспроможності адаптуватися до умов, що змінюються, що неминуче призводить до відчуття апатії, незадоволеності та розчарованості у житті. Тому найбільш актуальними та затребуваними у сучасних умовах є адаптивні поведінкові моделі суб'єктів, що відповідають потребам економічної підсистеми суспільства та відображають поведінку, що орієнтована на зміни навколишнього середовища та пристосування до нього з метою задоволення власних потреб [92].

Проведений аналіз існуючих типологій поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволяє зробити висновок, що типи поведінки не можуть бути достатньо чітко систематизовані, тобто не існує певних алгоритмів, що можуть бути однаково застосовані та будуть адекватно відображати поведінку

суб'єктів в різних часових та просторових проміжках. І зовнішньо суперечливі за своєю сутністю твердження про те, що, з одного боку, в економічній літературі відсутня усталена та розгорнута типологія економічної поведінки, а, з іншого боку, існує достатньо розгалужений та різноманітний спектр типів поведінки, не тільки суперечать один одному, але й, навпаки, підтверджують взаємодоповнюючі аспекти процесу творчого пошуку типологічних характеристик складного соціально-економічного феномену. Неминуче будуть з'являтися нові типології, і теоретичні, і емпіричні, певні типології будуть застарівати через свою неспроможність або внаслідок появи нових, більш конструктивних та поглинаючих їх теорій. Але, незважаючи на всі перепони, економічна наука буде наближатись до розуміння істинної структури та найбільш суттєвих типологічних характеристик поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Саме тому наразі правильно вести діалог стосовно основних методологічних підходів до вирішення подібних питань.

Обґрунтування сутності, принципів, напрямів та закономірностей регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці вимагає розгляду фундаментальних і прикладних засад трансформаційних перетворень у всіх без винятку підсистемах суспільного життя. Зазначені трансформації варто досліджувати на методологічному, теоретичному та прикладному рівнях. Враховуючи вищезазначені аспекти, доцільно запропонувати логіко-структурну схему дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці (рис. 1.4).

На методологічному рівні пропонується узагальнити загальнофілософські підходи до вивчення об'єкта та предмета дослідження, визначити діалектичні аспекти дослідження процесу регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, здійснити логіко-понятійну координацію термінологічного апарату дослідження, виокремити загальнонаукові теоретичні засади дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

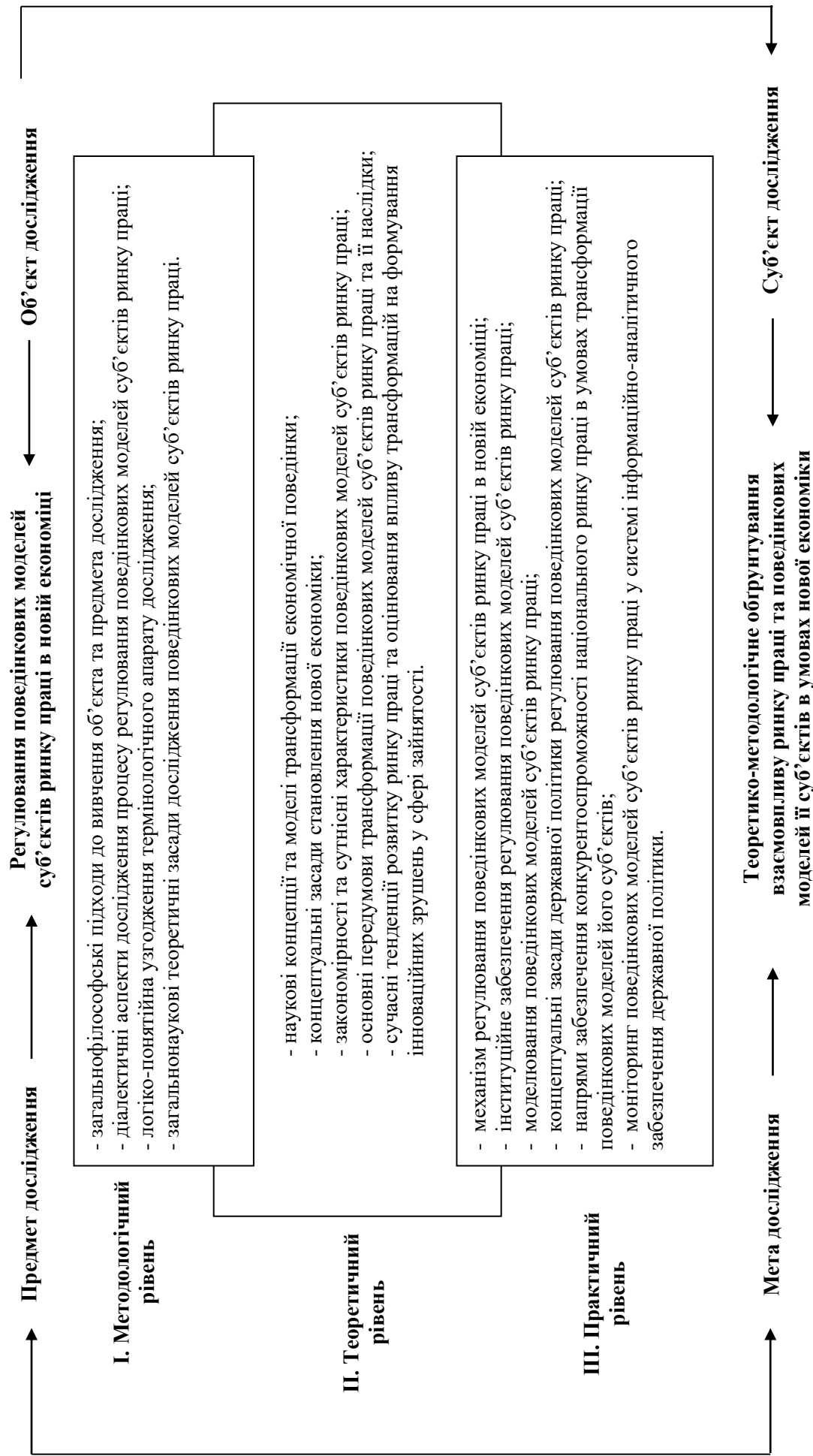


Рис. 1.4. Логіко-структурна схема дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці

На теоретичному рівні пропонується зупинитись на огляді наукових концепцій та моделей трансформації наукові концепції та моделі трансформації економічної поведінки, визначити концептуальні засади становлення нової економіки, узагальнити закономірності та сутнісні характеристики поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, виокремити основні передумови трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці та її наслідки, дослідити сучасні тенденції розвитку ринку праці та оцінювання впливу трансформацій на формування інноваційних зрушень у сфері зайнятості.

Щодо практичного рівня, то він безпосередньо пов'язаний з практикою суспільного життя, а тому спрямований на конструктивну реалізацію теоретичних основ дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. Такий прикладний підхід дозволяє розробити механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, запропонувати інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, здійснити моделювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, обґрунтувати концептуальні засади державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, узагальнити напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів, розробити процедуру моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики.

Актуалізація потреби вивчення поведінкових моделей суб'єктів ринку праці зумовила виокремлення у роботі нового напрямку 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. Концептуальні положення парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці представлені на рис. 1.5.

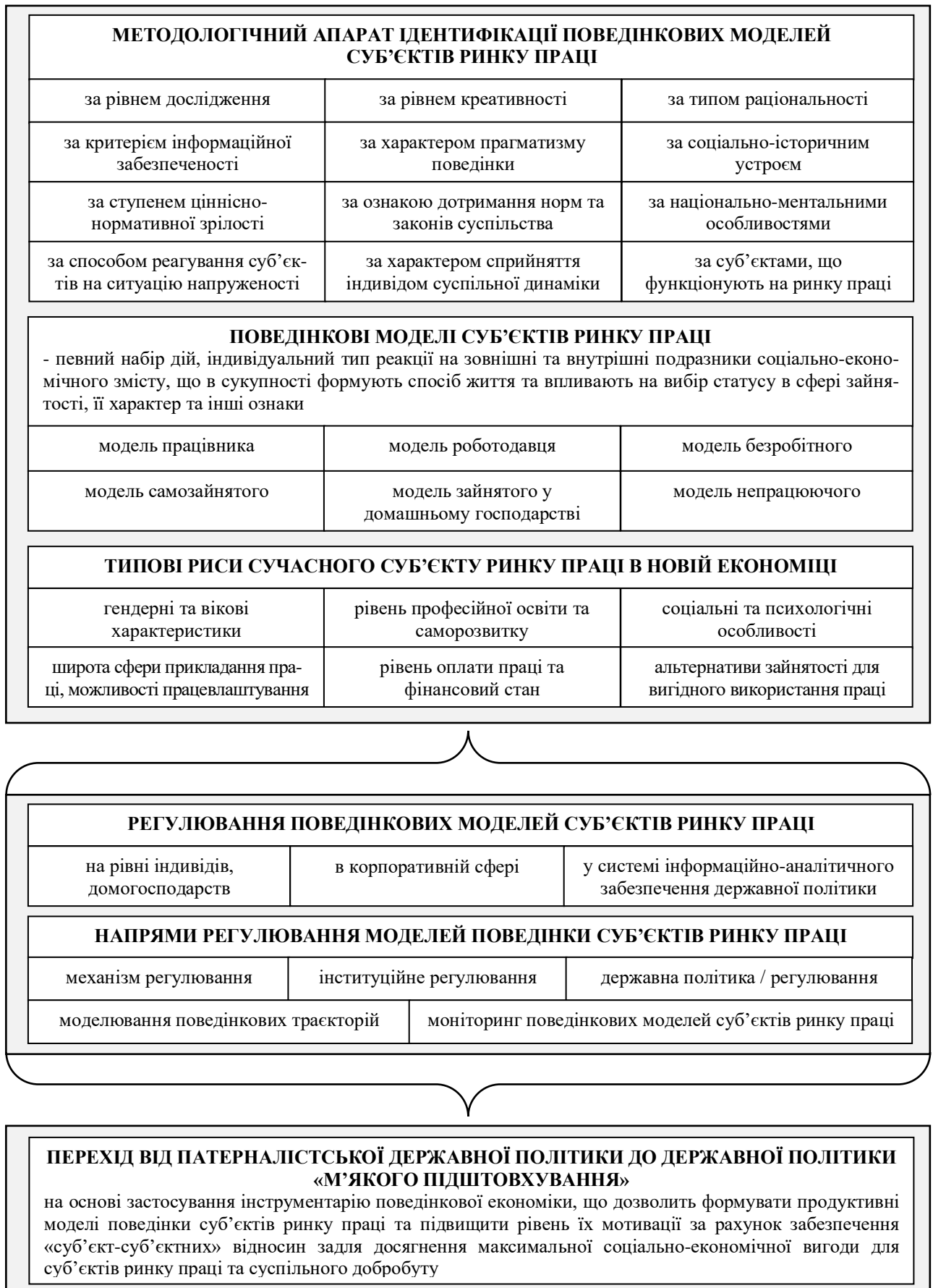


Рис. 1.5. Концептуальні положення парадигми регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

У рамках запропонованого напряму пропонується методологічний апарат ідентифікації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, проводиться класифікація та визначається їх сутність, виокремлюються типові риси сучасного суб'єкту ринку праці в новій економіці, що дозволяє розробити напрями регулювання моделей поведінки суб'єктів ринку праці в контексті нової економіки, які сприятимуть переходу від патерналістської державної політики до державної політики «м'якого підштовхування» на основі застосування інструментарію поведінкової економіки [30; 31; 59; 80; 118; 138; 140; 141; 165]. Зазначений напрям наукового дослідження 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.

Таким чином, трансформаційні процеси в суспільстві та на ринку праці, що відбуваються в умовах нової економіки, ставлять перед сучасною економічною наукою завдання щодо розробки та коригування методологічних підходів до їх вивчення. Ринок праці в сучасному суспільстві є рушійною силою економічного розвитку. У зв'язку з цим традиційні методи впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці необхідно коригувати з урахуванням орієнтирів становлення нової економіки з метою виявлення резервів розвитку та їх активного залучення до відтворювальних процесів.

Формування методологічних основ дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці обумовлює необхідність визначення їх сутності та принципів регулювання. На сьогодні вищезазначені поняття та категорії, що розкривають процесуально-динамічні характери змін, які відбуваються в суспільстві, незважаючи на досить широке їх розповсюдження в науковій літературі, не мають однозначного тлумачення та узгодженості, а, отже, потребують ґрунтового вивчення.

1.2. Сутність та характеристики поведінки суб'єктів ринку праці

Сучасні зміни, що відбуваються на ринку праці, призводять до трансформації поведінкових моделей його суб'єктів, що виражаються в стратегіях економічної поведінки, та визначають вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця кожним суб'єктом на ринку праці. При цьому не завжди державна політика зайнятості враховує існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, в результаті чого з'являється дисбаланс, що пов'язаний, з одного боку, з наявністю незатребуваних робочих місць, а з іншого – з високою потребою в роботі.

За таких умов необхідним є дослідження сучасних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що сприятиме більш ефективному регулюванню процесу зайнятості, створенню умов для оптимального використання трудового потенціалу та ресурсів як з боку держави, так і з боку окремого індивіду.

Перш за все, слід визначити, що поведінкові моделі суб'єктів ринку праці – це соціально-економічне поле застосування всіх наявних ресурсів, а саме: формальних кваліфікацій, інституційно підтверджених компетенцій, неформально набутого досвіду у вигляді знань, вмінь та навичок, а також їх конверсія у відповідні позиції на ринку праці, що призводить до формально не зафіксованому збільшенню та примноженню знань, вмінь та навичок, а у подальшому – коригуванню (або зміні) моделі поведінки [93].

У даному дослідженні *поведінкові моделі суб'єктів ринку праці* визначаються 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).

Трансформація поведінкових моделей суб'єктів ринку праці викликає певні економічні та соціальні наслідки. З одного боку, виникає безліч нових можливостей щодо свідомого професійного самовизначення та становлення особистості з урахуванням її можливостей та кон'юнктури ринку праці, збільшується потенціал для реалізації творчих висококваліфікованих працівників, які підготовлені до ефективного застосування своїх здібностей, досвіду, творчого потенціалу, поширюються інноваційні види та форми зайнятості. З іншого боку, ускладнюється процес адаптації працівників до постійних змін в умовах праці та якості трудового життя працівників, зайнятих у різних сферах економіки, на різних підприємствах та організаціях, посилюються асиметрії в умовах реалізації та використання трудового потенціалу, поширюються нетипові моделі поведінки працівників, які створюють низку соціальних ризиків як для роботодавців, так і для працівників, що потребує розробки інструментарію його регулювання, вдосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації трудових відносин за новими формами зайнятості, створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин [90].

У сучасних умовах постійних трансформацій, що відбуваються на ринку праці, більш поширеними стають нестандартні форми економічної взаємодії, що мають безпосередній вплив на поведінкові моделі всіх суб'єктів ринку праці. У період економічних змін, до яких значна частина населення була не пристосована, існуючі стратегії економічних взаємодій виявилися повністю неефективними, що призвело до формування нових поведінкових моделей для вирішення питання працевлаштування, для пошуку роботи з урахуванням власних можливостей та кон'юнктури ринку праці або для більш ефективної організації власної справи [89].

Сучасні поведінкові моделі суб'єктів ринку праці визначаються з урахуванням гендерних та вікових характеристик, рівня професійної освіти, можливостей працевлаштування (наявність вакансій на ринку праці), наявності широкої сфери застосування праці, наявності альтернатив в сфері трудової

зайнятості для більш вигідного використання праці, існуючих можливостей для зайнятості на умовах фрілансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці тощо [93]. За таких умов доцільним є виокремлення базових моделей поведінки суб'єктів ринку праці: модель працівника, модель безробітного, модель роботодавця, модель непрацюючого, модель самозайнятого та модель зайнятого у домашньому господарстві (рис. 1.6).

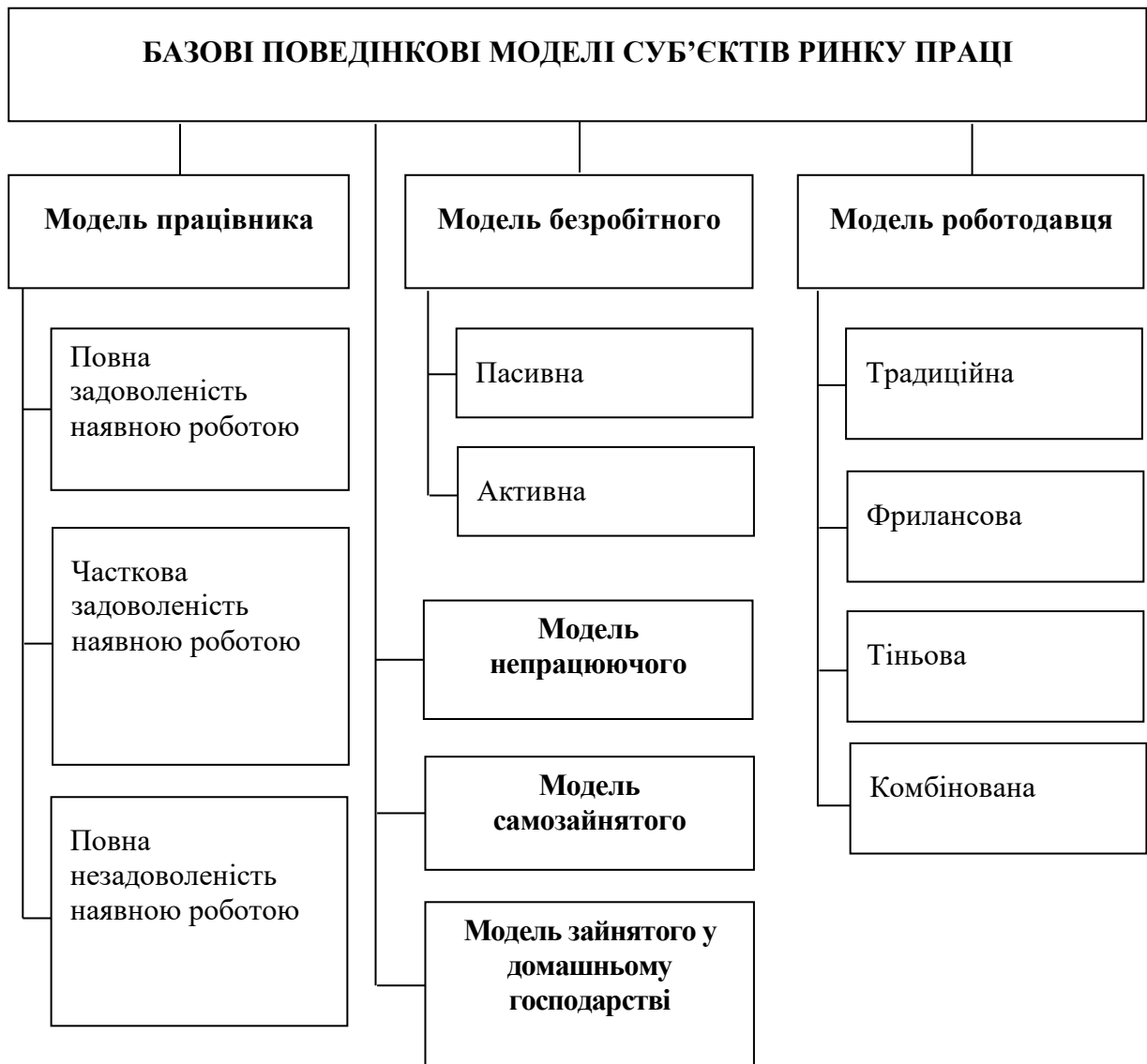


Рис. 1.6. Систематизація базових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Розглянемо більш детально кожну з виокремлених базових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Модель поведінки працівника на ринку праці – це пріоритетна, стійка, особистісно значуща життєва спрямованість індивіда, пов'язана з вибором оптимального для нього положення в сфері оплачуваної зайнятості, що формується виходячи з орієнтації на певний дохід при певній величині трудових витрат. Модель працівника характеризується тим, що, за умов наявності у працівників певного джерела доходів, дана категорія суб'єктів ринку праці є більш пасивною при прийнятті рішень про зміну місця роботи з метою покращення умов та рівня оплати праці, а також є менш схильною до прояву нераціональних моделей поведінки [88].

Працівник на ринку праці має ряд передумов для формування певних поведінкових моделей. Визначимо декілька варіантів базових моделей поведінки працівників, виходячи з рівня його задоволеності своєю роботою (рис. 1.7).

Виходячи з проведеного аналізу, доцільно систематизувати базові поведінкові моделі працівників на ринку праці в умовах повної задоволеності наявною роботою, часткової задоволеності/незадоволеності наявною роботою, повної незадоволеності наявною роботою.

Так, при *повній задоволеності наявною роботою* у працівника не виникає потреби у прояві мобільності та активізації своєї діяльності на ринку праці у напрямі пошуку іншого робочого місця для працевлаштування з більш вигідними умовами та рівнем оплати праці.

Стосовно часткової або повної незадоволеності наявною роботою, слід зазначити, що така поведінкова модель виникає у працівника через різні причини (низький рівень оплати праці, непрестижність наявної посади, неповна зайнятість, незадовільні умови праці, матеріальні та нематеріальні мотиви та інтереси працівника тощо), що призводить до формування та використання працівником декількох моделей поведінки, які здатні викликати переміщення працівника на ринку праці (зміна місця роботи, внутрішньофірмові переміщення, вторинна зайнятість, самозайнятість, безробіття тощо).

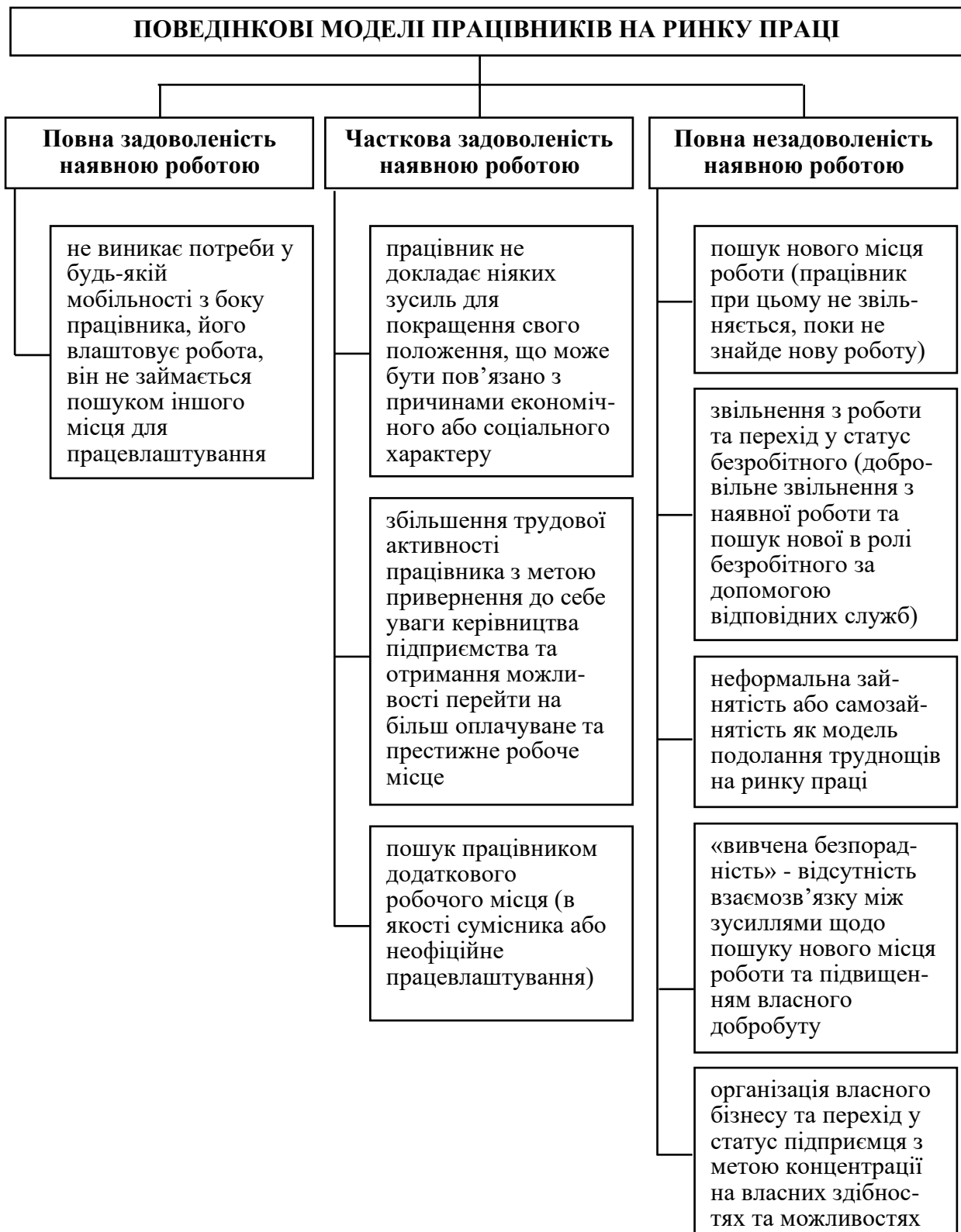


Рис. 1.7. Систематизація базових поведінкових моделей працівників на ринку праці за рівнем задоволеності наявною роботою

При частковій задоволеності/незадоволеності наявною роботою працівникові можуть бути притаманні наступні базові моделі поведінки на ринку праці:

працівник не докладає ніяких зусиль для покращення існуючого положення на ринку праці, тому що залежить від економічних або соціальних обставин (дана модель поведінки зумовлена тим, що часто працівники не можуть кинути роботу в силу своєї звички або зневіри у своїх можливостях знайти більш гідну роботу, що є потужною передумовою збереження надлишкової зайнятості та зниження мобільності потоків на ринку праці);

працівник збільшує трудову активність маючи на меті привернути до себе увагу керівництва підприємства, щоб мати можливість перейти на більш оплачуване та престижне робоче місце (таку поведінкову модель демонструють соціально-активні індивіди, які задля пошуку найбільш прийняттого місця роботи можуть використовувати не тільки свої трудові навички, а й досвід міжособистісного спілкування; такий тип поведінки використовується за наявності на підприємстві можливості ротації кадрів та не має для працівника додаткових ризиків, тому що за будь-яких обставин він не втрачає своє наявне робоче місце);

працівник займається пошуком додаткового робочого місця з метою працевлаштування в якості сумісника або неофіційного працевлаштування (вказана модель поведінки часто зумовлена тим, що індивід незадоволений рівнем оплати праці або частково зайнятий за основним місцем роботи; реалізується така поведінкова модель при неофіційному працевлаштуванні (перевагою якого є отримання більш високого рівня оплати праці, ніж при офіційному працевлаштуванні, можливості припинення таких відносин у будь-який зручний для працівника момент) або при офіційному працевлаштуванні (головною перевагою є законне працевлаштування, більш високий рівень захищеності працівника та дотримання наявного в країні законодавства при організації робочого процесу)) [93].

При повній незадоволеності наявною роботою працівник демонструє такі базові поведінкові моделі:

працівник активно займається пошуком нового місця роботи, але при цьому не звільняється, поки не знайде нову роботу, яка його буде

влаштовувати, що мінімізує його ризики перейти у статус безробітного та зберігає трудові навички та потенціал працівника (така модель поведінки викликає мобільність працівника на ринку праці та активізує його діяльність з пошуку роботи за допомогою офіційних каналів – служби зайнятості, кадрових агенцій, а також з використанням неформальних зв'язків – через рідних та близьких);

працівник звільняється з роботи та переходить у статус безробітного (добровільне звільнення з наявної роботи та пошук нової в ролі безробітного за допомогою служби зайнятості), що пов'язано зі значними ризиками та витратами (втрата існуючої заробітної плати, відсутність легальних джерел отримання коштів для існування, існуюча вірогідність не знайти роботу та перейти до категорії осіб, які перебувають у статусі безробітних тривалий час) та робить зазначену поведінкову модель менш привабливою для працівників;

працівник неофіційно працевлаштовується, при цьому він може залишатись в статусі безробітного та у подальшому займатися пошуком більш підходящої роботи (неформальна зайнятість або самозайнятість як модель подолання труднощів на ринку праці) (вказана поведінкова модель є закономірною реакцією працівника на певні кризові соціально-економічні явища – падіння рівня життя населення, практика тривалих не виплат заробітної плати, поширення практики неформальних відносин між працівником та роботодавцем на ринку праці, та отримала достатньо широке розповсюдження і двояке трактування – з одного боку, індивід вже має дохід та фактично не є безробітним, з іншого боку, в службі зайнятості він все ще має офіційний статус безробітного);

працівник відкриває власний бізнес та переходить у статус підприємця з метою отримання більш високих доходів за допомогою концентрації на власних здібностях та можливостях (дана модель поведінки може виникнути за умов довготривалого безробіття, коли індивід втрачає надію на офіційне працевлаштування, переходить у стан економічної неактивності, при цьому він організовує невеличкий бізнес, що є незареєстрованим, але приносить індивіду

дохід, та, за умов беззбитковості, може бути узаконений і особа перейде у статус підприємця). Можливий такий варіант, коли підприємництво буде збитковим і індивід знову перейде до статусу безробітного, активізуючи тим самим свою діяльність з пошуку роботи. Також індивід може з часом знайти роботу, яка його буде задовольняти, і продовжувати в подальшому займатись незареєстрованою підприємницькою діяльністю, поєднуючи роботу і ведення власного бізнесу;

працівник не відчуває взаємозв'язку між зусиллями щодо пошуку нового місця роботи та підвищенням власного добробуту («вивчена безпорадність»). Крім цього, постійне блокування критичної функції свідомості у працівника через перманентну завантаженість, нестачу ресурсів та рутинізовані практики, створюють замкнуте коло подій, що обмежують його сприйняття оточуючих можливостей, та у подальшому формують особливу субкультуру, яка здатна поширюватися навіть на наступні покоління.

За умов виникнення певних невідповідностей між попитом і пропозицією на ринку праці, між отриманими знаннями, вміннями та навичками індивідів та вимогами роботодавців, що висуваються до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, все частіше на ринку праці виникає таке явище як безробіття. Закцентуємо увагу на тому, що статус безробітного є результатом некоректно вибудованої професійно-освітньої траєкторії [91].

Поведінкові моделі безробітного характеризуються більшим динамізмом, ніж модель працівника. Така тенденція обумовлена тим, що у безробітного немає наявних джерел отримання доходу, тому йому необхідно активізувати свою діяльність у напрямі пошуку роботи для отримання коштів для існування. Зазначена модель ефективно застосовується, коли безробітний не відмовляється від пошуку роботи, а намагається працевлаштуватись або знайти інше джерело доходу. Поведінкові моделі безробітних на ринку праці залежать від значної кількості факторів, які мають прямий або опосередкований вплив на їх формування. Систематизуємо базові моделі

поведінки безробітних за ступенем активізації наявних ресурсів для пошуку роботи (рис. 1.8).

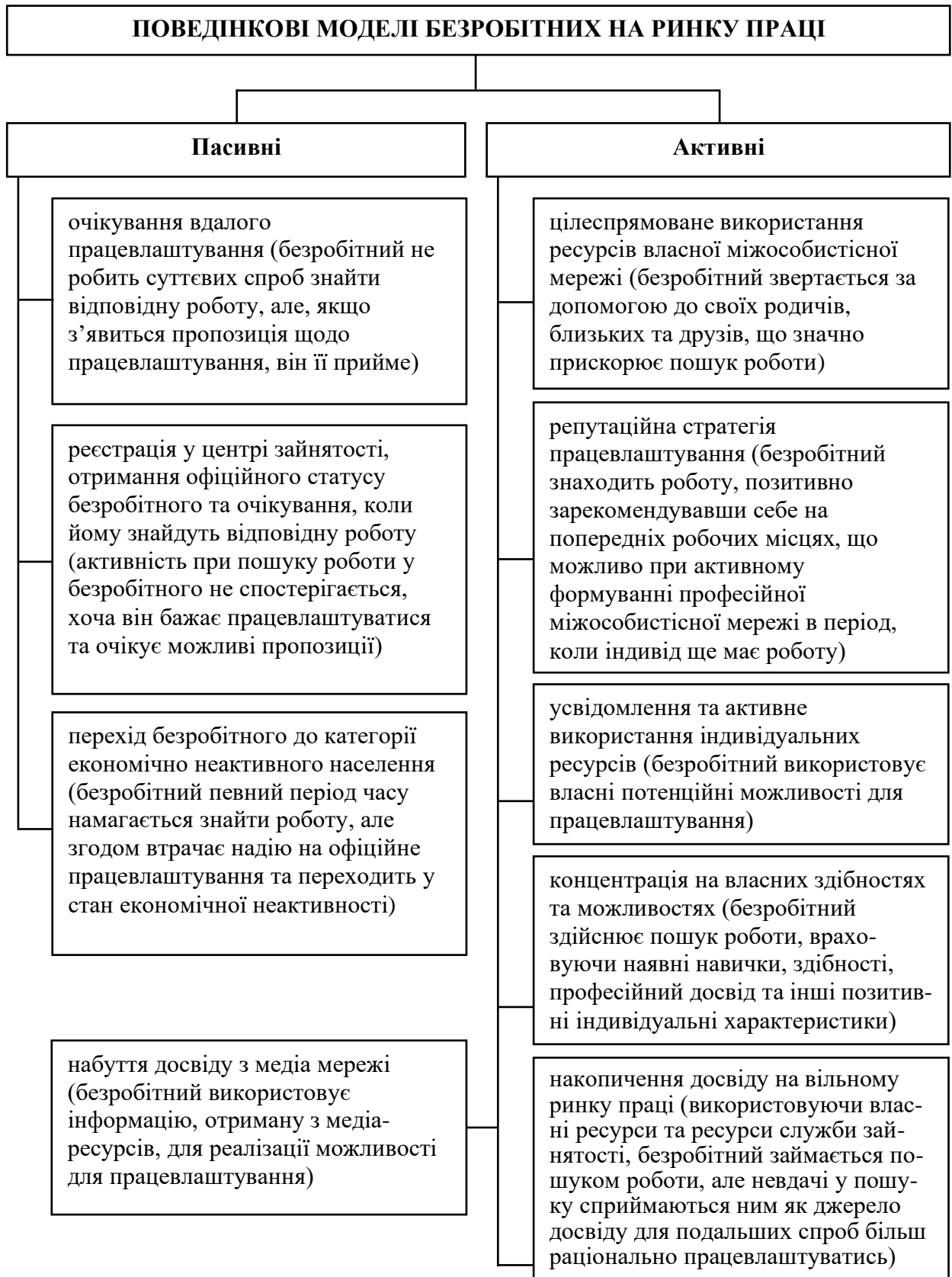


Рис. 1.8. Систематизація базових поведінкових моделей безробітних на ринку праці за ступенем активізації наявних ресурсів для пошуку роботи

Виходячи з проведеного аналізу, слід зазначити, що коли безробітний не відмовляється від пошуку роботи, а намагається працевлаштуватись або знайти інше джерело доходу, то доцільно класифікувати його базові поведінкові моделі на ринку праці за ступенем активізації наявних ресурсів для пошуку роботи на пасивні та активні. Так, висока вірогідність з пасивної моделі безробітного перейти до моделі непрацюючого, а з активної моделі безробітного – до моделі працівника, самозайнятого або зайнятого у домашньому господарстві, та, навіть у подальшому, якщо це буде вигідно, – до моделі роботодавця.

До групи *пасивних моделей* доцільно зарахувати наступні типи поведінки безробітних на ринку праці:

очікування вдалого працевлаштування (таку поведінкову модель демонструють соціально-неактивні індивіди, які не здійснюють суттєвих спроб знайти відповідну роботу, але, якщо з'явиться пропозиція щодо працевлаштування, вони її приймуть), тобто безробітні не здійснюють активних дій задля пошуку найбільш прийняттого місця роботи, а просто чекають, коли їм його запропонують;

реєстрація у центрі зайнятості, отримання офіційного статусу безробітного та очікування, коли йому знайдуть відповідну роботу (дана модель поведінки характеризується тим, що значної активності при пошуку роботи у безробітного не спостерігається, хоча, незважаючи на таку модель поведінки, він бажає знайти прийнятне для себе місце роботи та очікує можливі пропозиції щодо працевлаштування);

перехід безробітного до категорії економічно неактивного населення (вказана поведінкова модель можлива за умов, коли безробітний певний період часу намагається знайти роботу, але згодом втрачає надію на офіційне працевлаштування та переходить у стан економічної неактивності), але не можна виключати такої ситуації, коли індивід через деякий проміжок часу може відновити діяльність з активного пошуку роботи, якщо у цьому виникне нагальна потреба або обставини будуть сприятливо складатись [91].

До групи *активних моделей* доцільно зарахувати більш динамічні типи поведінки безробітних на ринку праці, що відображають цілеспрямовану активізацію усіх наявних ресурсів для власного працевлаштування:

цілеспрямоване використання ресурсів власної міжособистісної мережі (дана модель поведінки зумовлена тим, що безробітний звертається за допомогою до своїх родичів, близьких та друзів, що значно прискорює пошук роботи), але така поведінкова модель не означає, що безробітний відмовляється від реєстрації у центрі зайнятості та отримання офіційного статусу безробітного. Також така модель поведінки може передбачати використання власної міжособистісної мережі задля отримання незначних доходів (наприклад, надання знайомим/родичам послуг по догляді за дитиною, літніми людьми, реалізація власноруч зробленої продукції тощо), що дозволяє підтримувати необхідний рівень життєзабезпечення, поки безробітний не працевлаштується;

репутаційна стратегія працевлаштування, що є можливою для індивіда за умов активного напрацювання контактів та якісного виконання завдань на попередній роботі, що допоможе йому використати наявні контакти для подальшого працевлаштування (вказана модель поведінки реалізується тоді, коли безробітний знаходить роботу за рахунок того, що позитивно зарекомендував себе на попередніх робочих місцях, що можливо при активному формуванні професійної міжособистісної мережі в період, коли індивід ще має роботу);

усвідомлення та активне використання індивідуальних ресурсів, що пов'язане з пошуком унікальних компетенцій, які притаманні конкретному індивіду (безробітному), а також з можливістю їх використовувати з урахуванням власних трудових навичок та набутого досвіду міжособистісного спілкування (вказана поведінкова модель є закономірною реакцією безробітного на відсутність у нього необхідних доходів для забезпечення своєї життєдіяльності та заснована на активізації власних потенційних можливостей для працевлаштування);

концентрація на власних здібностях та можливостях (зазначена поведінкова модель заснована на тому, що безробітний здійснює пошук роботи, враховуючи наявні навички, здібності, професійний досвід та інші позитивні індивідуальні характеристики). Реалізація такого типу поведінки можлива за умов здатності безробітного бачити найбільш прийнятні шляхи вирішення тієї чи іншої проблеми з урахуванням можливостей усвідомлення та побудови алгоритмів власної поведінки для досягнення поставленої мети, тобто здатність бачити безліч сфер застосування своїх навичок, здібностей та професійного досвіду. При реалізації вказаної моделі поведінки безробітний усвідомлює цінність набутих компетенцій та використовує їх як засіб досягнення необхідного результату;

набуття досвіду з медіа мережі, тобто безробітний використовує інформацію, отриману з медіа-ресурсів (з використанням таких каналів, як супутникове, ефірне та кабельне телебачення та радіо, спеціалізовані та соціальні комп'ютерні мережі, мобільний зв'язок та медіа-системи), для реалізації можливості для працевлаштування, через що безробітний не завжди робить свій вибір відповідно до можливого оптимального результату, а отже не завжди обирає тільки те, що може собі дозволити (така модель викликана значним впливом медіа-ресурсів на поведінку безробітного, що значно підвищує його мобільність на ринку праці та активізує діяльність безробітного з пошуку роботи за допомогою адаптації до своєї моделі поведінки інформації щодо специфічних компетенцій, які необхідні для отримання бажаного робочого місця, навіть коли сам безробітний таких компетенцій не має);

накопичення досвіду на вільному ринку праці (при реалізації такої моделі поведінки безробітний, використовуючи власні ресурси та ресурси служби зайнятості, займається пошуком роботи, але невдачі у пошуку сприймаються ним як джерело накопичення досвіду для подальших спроб більш раціонально працевлаштуватись). Тобто, коли безробітний декілька разів отримує відмови у працевлаштуванні, то він формує певну модель поведінки, використовуючи яку безробітний здійснює подальший пошук

роботи, розробляє методики та стратегії спілкування з потенційними роботодавцями, а також активно використовує ресурси центрів зайнятості з перепідготовки та здобуття нових спеціальностей. Впровадження такої поведінкової моделі з великою вірогідністю призводить безробітного до працевлаштування на умовах, які будуть для нього найбільш прийнятними, тобто, використовуючи такий раціональний підхід до відмов у працевлаштуванні та власну мобільність, безробітний отримує можливість вибору між декількома потенційними варіантами працевлаштування та обирає для себе найбільш вигідний.

Модель роботодавця – це модель поведінки, 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. Тому роботодавець намагається залучити до роботи найбільш кваліфікованих працівників на умовах, які, перш за все, будуть вигідні йому, а вже потім самому працівникові. Але можлива й інша модель поведінки, коли роботодавець, навпаки, пропонує максимально вигідні умови працевлаштування, на що впливає необхідність підвищення прибутку та рентабельності підприємства, потреба швидко закрити наявні на підприємстві вакансії або бажання отримати конкретного висококваліфікованого спеціаліста. За умов, коли діяльність підприємства побудована неефективно, можлива трансформація моделі роботодавця в інші моделі поведінки на ринку праці [93].

Базові поведінкові моделі роботодавця за ступенем офіційності оформлення трудових відносин з працівником доцільно систематизувати на традиційні, фрилансові, тіньові та комбіновні (рис. 1.9).

Так, при *традиційній* моделі поведінки на ринку праці роботодавець виплачує повну заробітну плату працівникам в умовах офіційного працевлаштування, тобто провадить узаконену діяльність по відношенню до найманих працівників, а також до ведення бізнесу загалом.

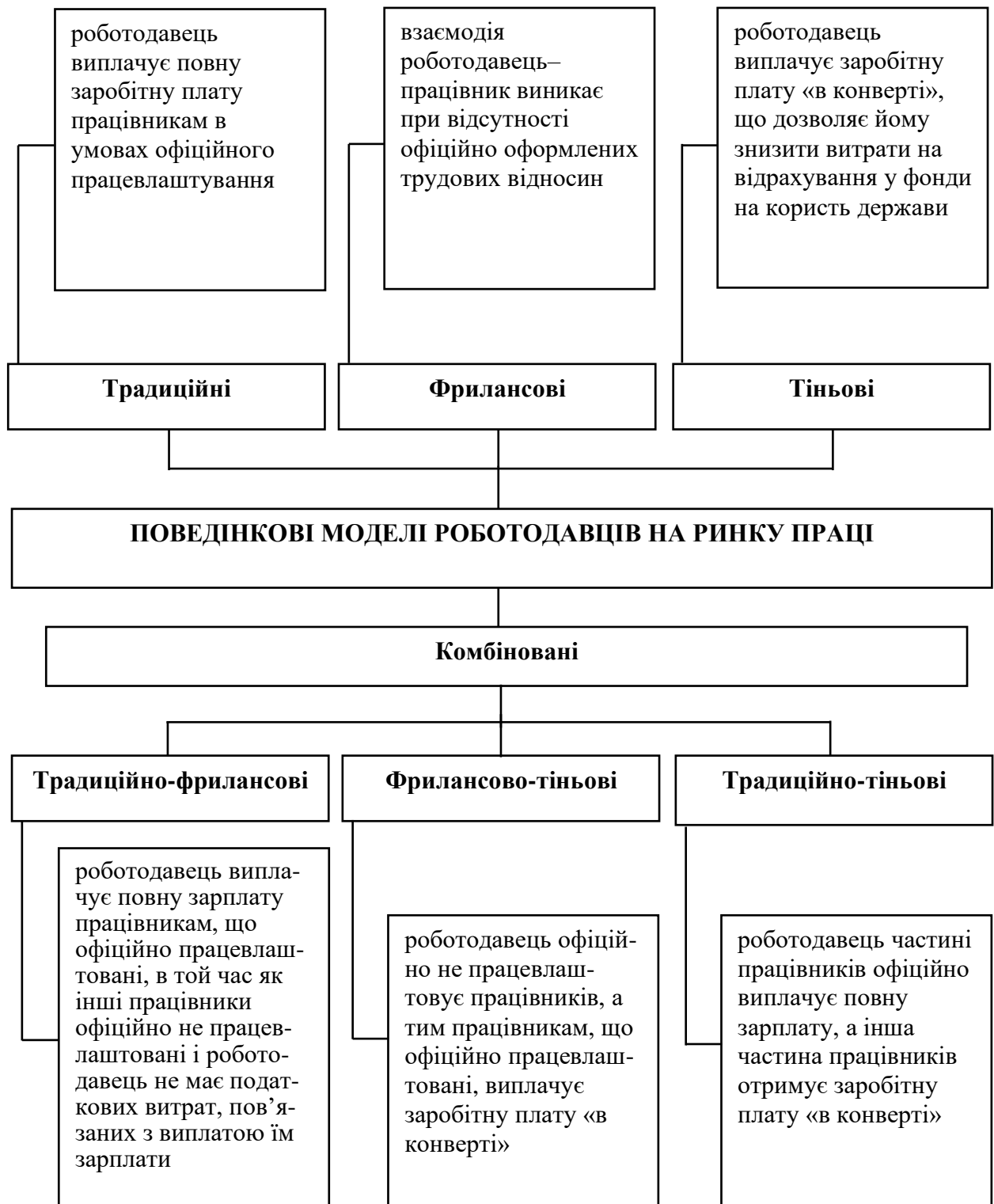


Рис. 1.9. Систематизація базових поведінкових моделей роботодавців на ринку праці за ступенем офіційності оформлення трудових відносин з працівником

За умов *фрилансової* моделі поведінки взаємодія роботодавець–працівник виникає при відсутності офіційно оформлених трудових відносин.

Тобто, працівники офіційно не працевлаштовані і роботодавець не має податкових витрат, пов'язаних з виплатою їм зарплати. Відсутність офіційно оформлених трудових відносин дозволяє їх припинити без будь-яких наслідків як роботодавцю, так і працівникові.

Тіньова модель поведінки роботодавця реалізується в умовах, коли він виплачує працівникові заробітну плату «в конверті», що дозволяє роботодавцю знизити витрати на відрахування у державні фонди, а працівника позбавляє від необхідності платити високий податок на прибуток, але, в той же час, дозволяє працівникові, в зв'язку з офіційним працевлаштуванням, претендувати на ряд соціальних пільг.

Комбінована модель поведінки роботодавця на ринку праці можлива при симбіозі вищезазначених моделей. Тобто, роботодавець може провадити на ринку праці *традиційно-фрилансову* (роботодавець виплачує повну заробітну плату частині працівників, що роблять на підприємстві в умовах офіційного працевлаштування, в той час як інші працівники офіційно не працевлаштовані і роботодавець не має податкових витрат, пов'язаних з виплатою їм зарплати), *традиційно-тіньову* (частка працівників офіційно отримує повну зарплату, а інша частина працівників отримує заробітну плату «в конверті») або *фрилансово-тіньову* (роботодавець офіційно не працевлаштовує частину працівників, а тим працівникам, що офіційно працевлаштовані, виплачує заробітну плату «в конверті», що дозволяє роботодавцю знижувати витрати на відрахування у державні фонди) модель поведінки.

Поведінкова модель непрацюючого реалізується при особистому бажанні суб'єкту ринку праці не працевлаштовуватись, тобто при його добровільній відмові від статусу «зайнятого». Така модель поведінки можлива за умов, коли індивід певний період часу намагається знайти роботу, але згодом втрачає надію на офіційне працевлаштування та переходить у статус «непрацюючого». Незважаючи на це, не можна виключати такої ситуації, коли індивід через деякий проміжок часу може відновити діяльність з пошуку роботи та перейти

до моделі працівника, безробітного, роботодавця, самозайнятого або зайнятого у домашньому господарстві.

Поведінкова модель самозайнятого має місце за умов, коли суб'єкт ринку праці займається просуванням власної справи. Самозайнятість є однією з форм зайнятості, яка характеризується самостійною організацією особистої трудової діяльності, самостійне розпорядження вигодами, що можуть бути отримані від цієї діяльності та несення всіх пов'язаних із її реалізацією ризиків. Така модель має двояке трактування, через те, що, з одного боку, такий індивід не є безробітним, тому що визначив сферу своєї реалізації і має власне джерело доходу, а, з іншого боку, за звітами служби зайнятості він може офіційно числитись безробітним. Така модель поведінки також може трансформуватись у інші базові моделі поведінки, що притаманні сучасним суб'єктам ринку праці. Наприклад, при вигідній пропозиції працевлаштування суб'єкт обирає модель працівника, а при подальшому ефективному веденні підприємницької діяльності – модель роботодавця [89].

Модель зайнятого у домашньому господарстві – це така базова модель поведінки суб'єкта ринку праці, якому притаманна ринкова зайнятість у домашньому господарстві (це може бути власне/сімейне підприємства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства), що може інтерпретуватись як реалізація товарів і послуг, вироблених в домашньому господарстві для реалізації на ринку. Вказана модель поведінки за умов вдалого або невдалого ведення домашнього господарства також може швидко трансформуватись та перейти від зазначеної моделі поведінки на ринку праці до іншої, яка буде більш прийнятна для суб'єкта за певних умов та обставин.

Отже, існуючі базові поведінкові моделі суб'єктів ринку праці знаходяться в безперервній трансформації, тобто можуть швидко змінювати свою поведінку та переходити від однієї моделі поведінки на ринку праці до іншої (рис. 1.10).

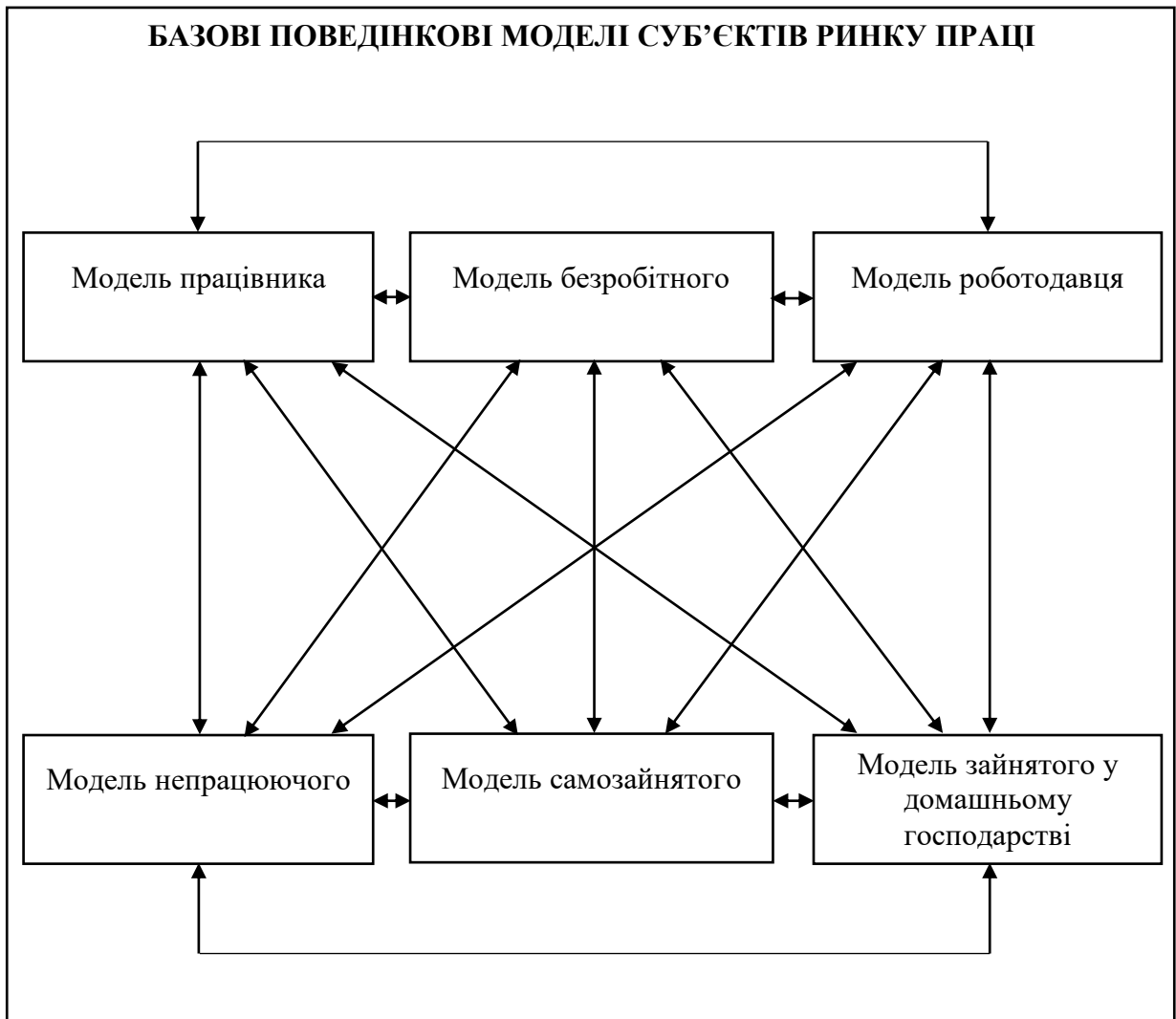


Рис. 1.10. Базові поведінкові моделі суб'єктів ринку праці та можливості їх трансформації

Таким чином, встановлено, що найбільш поширеними сучасними базовими поведінковими моделями суб'єктів ринку праці є модель працівника, модель безробітного, модель роботодавця, модель непрацюючого, модель самозайнятого та модель зайнятого у домашньому господарстві, які, за умов виникнення нових можливостей для суб'єктів на ринку праці, здатні дуже швидко трансформуватись з однієї моделі поведінки в іншу, що сприятиме найбільш оптимальному використанню наявного у суб'єкта потенціалу та ресурсів. Від правильно обраних моделей поведінки всіх суб'єктів ринку праці залежить ефективність їх співпраці, а також ті вигоди на ринку праці, які отримає кожен з них. Отже, проведене дослідження дозволяє визначити

можливі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в сучасних умовах, що при більш глибокому вивченні дозволить забезпечити кожному з них не тільки вигоди економічного і організаційного характеру, а й сприятиме ефективності їх взаємодії, а також дозволить прогнозувати та коригувати поведінку суб'єктів на ринку праці.

1.3. Нова економіка та її вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Траєкторія розвитку сучасного суспільства орієнтується на створення системи взаємопов'язаного та цілеспрямованого розвитку всіх процесів суспільного життя. На сьогоднішній день створюється фундаментальна основа для так званої «нової економіки», з'являються нові механізми, які вимагають теоретичного і методологічного обґрунтування. Сучасний етап науково-технічного розвитку та глобалізація є ключовим фактором суспільно-економічного прогресу. Основною характеристикою сучасного суспільного розвитку є перехід від традиційної (старої) до нової економіки, формування ознак нового способу виробництва, що заснований на інформаційно-комунікаційних технологіях [11; 69; 74; 81; 121]. Традиційна економіка була представлена великими підприємствами, потужність яких визначалась капіталом, що контролюється. У сучасних умовах відбувається перехід до економіки знань, в межах якої знання, їх створення та поширення є інструментом контролю. Підприємства нового типу, що створюються в умовах сьогодення, є більш гнучкими, динамічно розвиваються та потребують для свого розвитку не землю, капітал, а високу кваліфікацію персоналу. Саме кваліфікація робочої сили сьогодні є визначним фактором нової економіки.

У табл. 1.3 представлено порівняння основних рис старої/традиційної та нової економіки. Представлені відмінності характеризують загальні концептуальні засади виокремлення тих рис економіки, що сформувалась за результатами інформаційної революції.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика традиційної та нової економіки

№	Індикатори	Традиційна економіка	Нова економіка
1	Ринки	Стабільні	Динамічні
2	Масштаб конкуренції	Національний	Глобальний
3	Організаційна форма	Ієрархічна	Мережева
4	Система виробництва	Масове виробництво	Гнучке виробництво
5	Ключовий фактор виробництва	Капітал та праця	Інновації та ідеї
6	Ключовий фактор розвитку технологій	Механізація	Діджиталізація
7	Конкурентні переваги	Економія на масштабі	Інновація та якість
8	Відносини між фірмами	Відокремлені, ізольовані	Співробітництво
9	Навички	Специфічні щодо праці	Широкі та змінні
10	Робоча сила	Організована людина	Підприємець
11	Природа зайнятості	Захищена	Ризикова

Найважливішою світовою тенденцією формування сучасного суспільства є перехід від сировинної та індустріальної економіки до нової економіки, що базується на знаннях, інтелектуальних ресурсах, наукоємних та інформаційних технологіях. Сучасний стан економіки характеризується наступним: розвиток фундаментальної та прикладної науки, впровадження та розширення систем комунікацій, забезпечення економічного зростання за рахунок збільшення частки знань в економіці.

Основна складність у вивченні нової економіки полягає в тому, що, незважаючи на зростання інтересу до даної проблеми, її ідеологами не сформована комплексна теорія нової економіки, яка підтримувалася б більшістю наукової спільноти, до сих пір не існує єдиного теоретичного підходу до визначення змісту нової економіки, її сутності, особливостей, історичного місця, характерних рис тощо.

У сучасній економіці створюються нові знання та відкривається вільний доступ до них. Дана особливість є основним фактором

конкурентоспроможності всіх економічних агентів. Для економіки характерні: збільшення темпів інновацій, скорочення циклів життя продукції, актуалізація ролі навчання протягом усього життя, тобто орієнтація на безперервне навчання людини, а отже, на підприємствах і в цілому в економіці широко застосовуються інвестиції в нематеріальні активи. У зв'язку з цим принципово новим підходом в економічній науці стало те, що в даний час в економіку включається не тільки промисловий комплекс, а весь механізм створення та функціонування системи знань. Описуючи цю ситуацію, науковці апелюють наступними поняттями: «економіка, заснована на знаннях», «економіка знань», «інформаційна економіка», «інтелектуальна економіка», «нова економіка», «інноваційна економіка», «мережева економіка», «інтернет-економіка», «невагома економіка» тощо. Зазвичай перераховані вище концепції розглядаються крізь призму найбільш підходящого визначення сучасної економічної системи. Тому виправданим було б звернутися до історичного розвитку теорій господарських систем.

Для чіткого розуміння сутності нової економіки почнемо з аналізу теорій, що описують нові тенденції в сьогоdnішньому світі, що виникли до появи терміну «нова економіка». Термін «нова економіка» спочатку використовувався як одна зі стадій, так і синонім постіндустріального, постекономічного ступеню розвитку людської цивілізації, в якій нові елементи інтегруються в традиційний сектор економіки, внаслідок чого вся система набуває якісно новий вигляд. Даний перехід в економіці дослідники намагаються описати з різних сторін, зокрема, як «постіндустріальне суспільство» (Д. Белл [7; 104]), «інформаційне суспільство» (Р. Катц, М. Порат [158], Й. Масуда та ін.), «технотронне суспільство» (З. Бжезинський), «постмодернізм» (Л. Мейєр, Е. Гідденс [16], Л. Фідлер, С. Крук), «третя хвиля цивілізації» (О. Тоффлер [78]), «посткапіталістичне суспільство» (П. Дракер), що в цілому об'єдналося в теорію постіндустріального суспільства, авторами якої можна вважати Д. Белла і О. Тоффлера.

Теорія постіндустріального суспільства починає розвиватися 60-х рр. ХХ століття, відмітними рисами якої стає масове поширення творчої, інтелектуальної праці, зростаючий обсяг та значення знання й інформації, розвиток засобів комунікації, переважання у ВВП економіки доходів від таких галузей, як наука, послуги, освіта, культура, над промисловістю та сільським господарством. Також таке суспільство характеризується виникненням нового класу, представники якого виступають в якості консультантів, експертів та технократів.

Відповідно до думки прихильників даної теорії, в ході історії чітко простежується три великі періоди: доіндустріальне (традиційне) – індустріальне – постіндустріальне суспільство. Перший тип суспільства (традиційний, доіндустріальний тип) ґрунтувався на відношенні людини з природою, індустріальний тип – на ставлення людини з видозміненою їм природою, постіндустріальний тип суспільства – на взаємодії людей один з одним.

Становлення постіндустріального суспільства Д. Белл в першу чергу пов'язував з революцією, що розгортається у виробництві, обробці та обміні знаннями, де центральне місце займає комп'ютер, тобто провідні позиції в такому суспільстві займає інформація, а також електронні засоби (інформаційні технології), що забезпечують технічну базу для її використання та поширення. Звідси в широкий ужиток потрапляє термін «інформаційне суспільство» (дане визначення введено в науковий обіг в 1960-х рр. американським вченим Ф. Махлупом і вченим з Японії Т. Умесао), що характеризує стадію існування цивілізації, в основі прогресивного розвитку якої лежить така матерія, як інформація.

Інформаційне суспільство – це одна з теоретичних моделей, яка використовується для характеристики нового етапу цивілізаційного розвитку, в яку вступили розвинені країни під впливом інформатизаційно-технічної революції. Виробничою базою такого суспільства стають не індустріальні, а інформаційні технології. Це таке суспільство, де:

1. Інформація набуває форму основного економічного ресурсу; інформаційний сектор економіки виходить на лідируючі позиції за темпами розвитку, за часткою капіталовкладень; інформаційні технології стають головним засобом підвищення ефективності виробництва і зміцнення конкурентоспроможності.

2. Присутня розвинена інфраструктурна мережа, яка забезпечує господарства достатньою кількістю інформаційних ресурсів.

3. Інтелектуальна власність стає основною формою власності, людський капітал має першочергове значення.

4. Інформація набуває властивість масової вживаності; поступово опрацьовуються нормативні та законодавчі аспекти діяльності інформаційного суспільства.

5. Створюється єдина інтегрована інформаційна система на основі технологічних злиттів; з'являються єдині інформаційні системи на основі завоювань конкуруючих ринків.

У свою чергу, «інформаційне суспільство» дублює поняття «постіндустріальне суспільство». Однак, на думку Д. Белла, введений ним в науковий обіг термін «постіндустріальне суспільство» найбільш повно та точно, ніж існуюче визначення «інформаційне суспільство», відображає зміни, які відбуваються з приводу відносин власності у владних структурах, що засновані на певних вузьких елітних групах, а також в буржуазній культурі, яка базується на принципах економії та відкладеного задоволення.

Сьогодні виділяються різноманітні термінологічні визначення для «нової економіки», одними з яких, як вище було зазначено, є: постіндустріальне та інформаційне суспільство (доцільно наголосити на тому, що поняття інформаційне суспільство визначається більш широко і ґрунтовно, ніж інформаційна економіка), а також віртуальна, мережева економіки, економіка знань або економіка, заснована на знаннях, інтелектономіка, економіка майбутнього, неоекономіка.

Зміни, що відбуваються в світовому господарстві вказують на те, що нова економіка приймає не стільки форму «інформаційної економіки», скільки вигляд «економіки знань» або «економіки, заснованої на знаннях».

Також як і вище вказані терміни «постіндустріального суспільства», поняття «економіки знань» трактується неоднозначно. З одного боку, вона складається з елементів, що відносяться до одного з секторів народного господарства, де відбувається виробництво, обробка, поширення та управління знаннями. Таке визначення надали вчені з Віденського університету – Й. Шумпетер, Ф. Хайєк, Ф. Махлуп, якими згодом були закладені концептуальні основи у вивченні «економіки знань». Однак у міру збільшення даного сектору господарства, в умовах найбільшого економічного зростання, що досягається за рахунок наукових розробок, досліджень, ноу-хау та інновацій, зі зростаючим рівнем освіченості населення у терміні «економіка знань» з'являється другий сенс, який і популяризував американський учений австрійського походження П. Дракер, тому це значення стало згодом загальноприйнятим.

На думку П. Дракера, «сучасна епоха – це час кардинальних змін в суспільному устрої – трансформація капіталістичного суспільства в посткапіталістичне, де традиційні фактори виробництва – праця, земля, капітал – набувають другорядне значення, тобто в процесі виробництва на перший план виходить фактор знання». Все це створює передумови для організації нових рушійних сил в соціально-економічному прогресі та, як наслідок, веде до трансформаційних процесів у політичній та інших сферах життя всього суспільства.

У висунутій концепції П. Дракер виокремлює три етапи зміни ролі знання в суспільстві:

перший етап характеризується застосуванням знань для виробництва знарядь праці, технології та організації виробничого процесу;

другий етап характеризується використанням знань у процесах трудової діяльності;

третій етап – знання набуває роль основного фактору виробництва, за допомогою знань проводиться якісно новий продукт – знання.

Отже, результати проведеного аналізу вказаних термінів наведено в табл. 1.4. Загальним в цих всіх перерахованих характеристиках економічних етапів розвитку цивілізації є те, що всі концепції за вихідну основу беруть розвиток інформаційних технологій та технічний прогрес, заснований на інноваціях. Тим самим можна резюмувати, що всі автори за основу економічного розвитку сучасного суспільства беруть такі агрегати, як нові технології, інформацію, наявну в розпорядженні, а також знання.

Таблиця 1.4

Компаративний аналіз категоріального апарату для ідентифікації «нової економічної системи»

Тип економіки	Особливості визначення
Економіка знань (Ф. Махлуп, 1962 р.)	Товаром в даній економіці виступають не знання, а права інтелектуальної власності
Постіндустріальна економіка (Д. Белл, 1973 р.) [7]	Аграрний та індустріальний сектор, незважаючи на розвиток сфери послуг, нікуди не зникають, а модернізуються та продовжують функціонувати
Інформаційна економіка (М. Порет, 1977 р.) [158]	Фетишизація ролі інформації в сучасній економіці
Мережева економіка	Перебільшення значення мережевих зовнішніх ефектів в управлінні економічними системами. Можливість існування тільки в інформаційно-комунікаційному середовищі
Інноваційна економіка (Й. Шумпетер, 1942 р.) [164]	Розгляд інновацій як панацеї для економіки
Інтернет-економіка (Н. Негропonte) [152; 153]	Підкреслюється значний вплив інтернет-технологій на економічні відносини, але не враховується багато сторін сучасного господарства
Креативна економіка (Дж. Хоукінс, 2001 р.)	Основний акцент спрямований на розвиток креативних індустрій, але це лише одні з ключових секторів сучасної економіки
Нематеріальна економіка (Д. Куа)	Головна характеристика – відсутність речовинно-матеріальної форми у товару і, як наслідок, заперечення матеріального виробництва

Порівняльний аналіз вищенаведених понять показав, що більшість з них не позбавлені певних недоліків, а саме: вузькість основоположної категорії з одночасною абсолютизацією її ролі в даній економічній системі. Вивчивши всі ці поняття, будемо дотримуватися думки, що дані явища повноцінно характеризує саме термін «нова економіка».

Слід констатувати відсутність у сучасній економічній науці однозначного наповнення змісту терміну «нова економіка». Більшість дослідників, що працюють у цій галузі науки, акцентують увагу на інформаційних, знаннєвих або комунікативних аспектах, визначаючи в якості критерію розрізнення перманентність економічного зростання. Є роботи [8, с. 38], в яких сам факт реального існування нової економіки як самостійного, сутнісно відмінного явища піддається сумніву.

Проаналізуємо більш детально наукові підходи до визначення сутності терміну «нова економіка» [113; 122; 134; 144; 151; 174] (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Наукові підходи до визначення терміну «нової економіка»

Науковці	Визначення терміну
Л. Гронлунд (1898 р.) [117]	Нова економіка є доповненням до науки про виробництво та розподіл, її продовження у напрямі соціальної кооперації. Автор наголошує, що нова економіка ХХ ст. має стати економікою домінування колективізму, а не індивідуалізму
Р. Флемінг (1904 р.) [113]	Нова економіка є економікою, що характеризується зростаючими цінами, скороченням реальних доходів найманих працівників та збагаченням власників великих підприємств. На думку автора, нова економіка – це економіка, в межах якої капіталісти встановлюють невиправдано високі ціни та привласнюють надзвичайно великі прибутки
В. Ратенау (1921 р.) [159]	Нова економіка – це економіка, що «вже не є приватною справою, але є справою суспільства». Автор наголошує на тому, що повернення до попередньої, довоєнної системи господарювання є неможливим, і за цих нових умов нагальною потребою стає посилення її соціалізації, встановлення «обмежень економічної свободи», що відбудуться в результаті «поглиблення класової ворожнечі»

Науковці	Визначення терміну
Г. Мінз [176]	Нова економіка виступає економікою домінування великих корпоративних підприємств, економікою недосконалої конкуренції, дрейфу від цін, що встановлюються стихійним ринком, до негнучких цін, що адмініструються корпораціями
У. Демінг (1993 р.) [19]	Нова економіка – це економіка, виживання в якій вимагає від суб'єктів господарювання постійних інновацій. Це економіка, де є потрібна у безперервному підвищенню кваліфікації працівників, вивченні навколишнього технічного, соціального та економічного середовища, «аби не впустити час, коли настане потреба в інновації – новому товарі, послугі або методі»
Д. Піазоло [157]	Нова економіка асоціюється з інформаційною та цифровою економікою, високим рівнем зростання, низьким рівнем інфляції та низьким рівнем безробіття
К. Келлі [132]	Науковець під новою економікою розуміє мережеву економіку. При цьому акцентує увагу: 1) на глобалізаційному контексті змін у технологічній структурі економіки; 2) широкому розповсюдженні благ, аперцептивних на матеріальному рівні та стрибкоподібному зростанні їх ролі в економічному житті; 3) більш глибокій взаємодії та взаємопереплетінні складових частин нової економіки як мережевої структури

Перша згадка терміну «нова економіка» відноситься до 1898 р. (Л. Гронлунд «Нова економіка» [117]). Автор вказує на необхідність соціальних перетворень та визначає нову економіку як економіку домінування колективізму.

Так, К. Келлі називає нову економіку мережевою, фактично ставлячи знак рівності між ними, вказуючи на окремі значущі її аспекти: глобальний масштаб технологічних перетворень, «віртуалізація» благ (перш за все інформаційних), феномен збільшення взаємозалежності [132, с. 26–29].

ООН визначає нову економіку як сукупність інтенсивного технологічного прогресу в області інформаційних технологій, масових комунікацій, інтернаціоналізації економічних систем, модернізації в фінансовому секторі.

Нова економіка – середовище, яке не обмежується лише сферою інформаційних технологій, а займає й багато інших, серед яких виділяється фінансова, яка поступово починає набувати рис віртуальності.

Найбільш загально нову економіку можна визначити як економічну інфраструктуру, в якій росте тенденція переважання ролі невланих активів над відчутними.

Під новою економікою також визначають ті компанії, які ростуть на швидкозростаючих ринках, де основним критерієм успіху діяльності є креативність, інтелект та підприємницькі здібності її менеджменту на всіх рівнях, а також рядових співробітників.

В літературі та спеціалізованих джерелах під даним терміном часто розуміють всі галузі господарства, що пов'язані або спеціалізуються на роботі з інформацією, з процесами її виробництва, обробки, обміну, поширення та контролю.

Нова економіка – це процеси світової інтеграції та глобалізації, які змінюють функції кожної окремої національної економіки, вимагають інноваційних підходів до координації економічної політики між країнами.

Один з підходів, що описує термін «нова економіка», акцентує увагу на тому, що «розглядається новий постіндустріальний етап розвитку економічної системи соціосфери» [16; 18]. Нова ринкова економіка – це виробництво товарів та послуг з використанням інформаційних технологій задля розвитку галузей, що використовують ці технології.

Дослідження феномена нової економіки представляє інтерес, оскільки вона може дати ключ до розуміння механізмів економічного зростання економіки з якісно іншим змістом, обумовленим впровадженням інформаційних технологій. У цьому полягали спроби Солоу визначити вплив інновацій в інформаційні технології на зростання продуктивності [85]. Зростання інформаційного середовища, на думку дослідників, є реакцією на різке зростання обсягу аналітичної діяльності людини. Фактично мова йшла про те, щоб приписати інформації статус п'ятого фактору виробництва [45].

Отже, частина дослідників розглядає нову економіку на цивілізаційному рівні як тотожну постіндустральній чи інформаційній економіці та економіці мережових структур [114; 147]. Інші науковці роблять наголос на появі якісно нових технологій та кардинальних перетвореннях у продуктивних силах суспільства [115]. Окремі вчені звертають особливу увагу на інноваційний потенціал, закладений у підприємствах галузей, що відносять до нової економіки [60]. Надання пріоритетності соціальній складовій економічного прогресу, відносинам власності та акцентування уваги на кредитній сфері є характерною особливістю інших підходів. У західних дослідженнях на перший план у розумінні нової економіки висувається фактор освіти та зменшення державного втручання або технологічна складова [116; 125; 136; 142; 143; 145].

Як і у визначенні нової економіки, так і в описі її характерних рис ще не склалося єдиної думки. Так, до основних рис нової економіки американський соціолог К. Келлі відніс: глобальний характер змін, що відбуваються; оперування невлловимими благами: ідеями, інформацією та взаємовідносинами; тісне взаємопереплетіння та взаємодія окремих сегментів нової економіки. На думку К. Келлі, ці три відмінні риси економічної системи створюють новий тип ринку та всього суспільства, діяльність яких ґрунтується на мережевому принципі.

М. Кастельс назвав п'ять відмінних рис нової економіки [32; 106; 107]:

1) продуктивність залежить значною мірою від врахування та використання досягнень науки, техніки, від якості інформації та менеджменту;

2) економіка характеризується зміщенням акцентів від матеріального виробництва у напрямі інформаційної діяльності;

3) суттєва трансформація організації виробничого процесу (від стандартизованого масового виробництва у напрямі гнучкого кастомізованого виробництва та від вертикально інтегрованої організації у бік горизонтальних мережових взаємовідносин між підрозділами);

4) глобальний характер економіки, в умовах якого капітал, виробництво, менеджмент, ринки, праця, інформація та технології не залежать від національних кордонів;

5) революційний характер технологічних змін, в основі яких покладено інформаційні технології, що трансформують матеріальну основу сучасного світу.

Отже, нова економіка характеризується тим, що успішний розвиток економіки досягається за рахунок накопичення певного рівня знань і на цій основі формуються нові ідеї, які можуть забезпечити країні та окремим підприємствам конкурентну перевагу. З методологічної точки зору відзначимо, що дана тенденція відбивається в появі нових напрямів в економіці, таких як маркетинг ідей, управління інноваціями на підприємстві, мотивація персоналу на креативне мислення, школи лідерського зростання тощо. Основою існування та розвитку нової економіки по праву називають знання, які виражені в інноваційних розробках і фундаментальних дослідженнях. Розглянемо більш детально нову економіку та узагальнимо ключові аспекти, що її характеризують (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Ключові аспекти, що характеризують нову економіку

Передумови становлення	1) глобалізація економіки, яка характеризується розвитком вільної торгівлі та лібералізацією ринків, посиленням мобільності капіталів, зниженням податків на прибуток підприємств, простотою переміщення галузей промисловості між державами для зменшення витрат на трудові та природні ресурси; 2) поява та широке поширення мереж, загальна інформатизація; 3) поширення кваліфікованої та розумової праці; 4) створення нових форм зайнятості та оплати праці, робота через систему віддалених офісів; 5) стрімкий розвиток технологій і техніки.
Причини формування	1) переорієнтація економіки з сировинної складової на інноваційну, наукову, інформаційну; 2) досягнення повної зайнятості через формування системи віддаленої роботи; 3) досягнення більш високих темпів економічного зростання.

Умови формування	<ul style="list-style-type: none"> 1) постійне зростання обсягу знань, сектора науки та інфраструктури знань; 2) відкритий та вільний доступ до знань; 3) розвиток конкурентоспроможності економіки на основі зростання знань та доступу до них; 4) скорочення життєвого циклу продукції в зв'язку з швидким розвитком технологій; 5) збільшення темпів розвитку інноваційної діяльності та впровадження інновацій у виробництво; 6) значна роль освіти в економіці та суспільному житті, безперервна освіта; 7) глобалізація в усіх галузях економіки та сферах життя суспільства; 8) надходження великої частини інвестицій в нематеріальні активи підприємств.
Рушійні сили	<ul style="list-style-type: none"> 1) знання, інтелектуальний капітал, які впливають на прийняття управлінських рішень різних рівнів; 2) швидкі зміни в суспільному та економічному житті, які створюють невизначеність і зменшують передбачуваність процесів; 3) глобальна конкуренція і взаємозв'язок бізнесу.
Переваги	<ul style="list-style-type: none"> 1) розвиток знань та інформації у системі виробництва; пришвидшення темпів зростання продуктивності праці; 2) розвиток та поширення нових галузей економіки: Інтернет-економіка, електронна економіка тощо; 3) прискорене поширення нових винаходів та підвищення доступності нових знань; 4) глобальна інформатизація, глобалізація мереж, що сприяє поєднанню бізнес-діяльності в усіх країнах світу; 5) зайнятість стає гнучкою, а не постійно триваючою; 6) підвищення ролі висококваліфікованих кадрів, підвищена увага до постійного самовдосконалення, самонавчання; 7) ієрархічні моделі управління замінюються гнучкими функціональними моделями.
Недоліки	<ul style="list-style-type: none"> 1) активна роль знання як чинника виробництва змінює процес утворення витрат виробництва; прагнення враховувати неявні складові робочого процесу веде до зміни системи показників, що оцінюють результати економічної діяльності; 2) стає неможливим визначити цінність інформації в зв'язку з тим, що вона набуває індивідуальну цінність для конкретних індивідів або конкретних робочих процесів; 3) вартість товарів, насичених знаннями, зростає, а вартість товарів, що не відповідають вимогам суспільства або рівню економічного розвитку, зводиться до мінімуму; 4) алокація інформації викликає диспропорції у розвитку окремих соціальних груп; 5) діяльність у новій економіці супроводжується значними ризиками.

Результати	1) відбувається швидке зростання сектора електронної торгівлі та поширення економічної діяльності в мережі; 2) постійне технологічне вдосконалення, високий попит на продукцію, швидка зміна етапів життєвого циклу товарів ведуть до швидкого старіння продукції; 3) відсутність строгих заходів щодо припинення порушення законодавства у сфері патентного та авторського права; 4) всеосяжна, глобальна діяльність фірм, відсутність територіальних кордонів нової економіки; 5) високі витрати на інноваційні та фундаментальні розробки; 6) необхідність постійного оновлення обладнання; 7) швидкість тиражування інформації; 8) низькі граничні витрати виробництва продукції.
-------------------	--

Виокремимо фактори, які зумовили появу та розвиток нової економіки:

1) глобалізація економіки, яка характеризується розвитком вільної торгівлі та лібералізацією ринків, посиленням мобільності капіталів, зниженням податків на прибуток підприємств, простотою переміщення галузей промисловості між державами для зменшення витрат на трудові та природні ресурси;

2) поява та широке поширення мереж, загальна інформатизація;

3) поширення кваліфікованої та розумової праці;

4) створення нових форм зайнятості та оплати праці, робота через систему віддалених офісів;

5) стрімкий розвиток технологій і техніки.

Найважливішим фактором існування нової економіки є знання, які стають самостійним чинником виробництва. Особливість даного чинника полягає в тому, що він належить до нематеріальних, невичерпних і недефіцитних ресурсів. Цей ресурс має і переваги (довготривалість, невичерпність), і недоліки (неможливість точного обчислення, відсутність певної форми зберігання).

Нова економіка розвивається в абсолютно специфічних умовах. Тенденції глобалізації в економіці дуже широко поширені, що веде до вільної

торгівлі з вільним рухом капіталу і зниженням податків на прибуток. З'являється можливість безперешкодного переміщення галузей промисловості між державами для зменшення витрат на трудові і природні ресурси. Поширюються нові форми трудових відносин, здійснюється робота через систему віддалених офісів. Загальна інформатизація орієнтує суспільство на поширення кваліфікованого і розумової праці. Стрімкий розвиток технологій веде до появи техніки з великим набором функцій. Мультинаціональні компанії в таких умовах беруть активну участь в глобальних економічних процесах.

У сучасних умовах розвиток всіх галузей економіки, в тому числі промисловості, можливий тільки через орієнтацію виробництва на знання, так як високотехнологічне виробництво дозволяє економити різні види ресурсів. У той же час інформатизація та потреба в нових знаннях забезпечують розвиток сфери послуг. Дані обставини підштовхують суспільство до стрімкого науково-технічного прогресу, що, в свою чергу, стає основою розвитку всіх економічних процесів.

Виділимо три основні причини підтримки та формування нової економіки: 1) переорієнтація економіки з сировинної складової на інноваційну, наукову, інформаційну; 2) досягнення повної зайнятості через формування системи віддаленої роботи; 3) досягнення більш високих темпів економічного зростання.

Що стосується України, у неї є потенціал для розвитку інформаційного – постіндустріального – суспільства та задоволення потреб населення в знаннях [26; 36; 37]. У цьому випадку нова економіка перетворюється в головну рушійну силу соціально-економічного розвитку. В таких умовах активно відбуваються інноваційні процеси, спрямовані на виробництво, придбання, поширення та практичне застосування знань. Щоб в країні сформувалася нова економіка, необхідне виконання наступних умов:

1) постійне зростання обсягу знань, сектора науки та інфраструктури знань;

- 2) відкритий та вільний доступ до знань;
- 3) розвиток конкурентоспроможності економіки на основі зростання знань та доступу до них;
- 4) скорочення життєвого циклу продукції в зв'язку з швидким розвитком технологій;
- 5) збільшення темпів розвитку та поширення інноваційної діяльності, зростання чисельності впроваджених у виробництво інновацій;
- 6) значна роль освіти в економіці та суспільному житті, безперервна освіта;
- 7) глобалізація в усіх галузях економіки та сферах життя суспільства;
- 8) надходження великої частини інвестицій в нематеріальні активи підприємств.

Описуючи нову економіку, можна виділити три рушійні сили: 1) знання, інтелектуальний капітал, які впливають на прийняття управлінських рішень різних рівнів; 2) швидкі зміни в суспільному та економічному житті, які створюють невизначеність і зменшують передбачуваність процесів; 3) глобальна конкуренція і взаємозв'язок бізнесу.

Незважаючи на вищезазначене, нова економіка, як і будь-яке системне явище, має як позитивні, так і негативні сторони. Окреслимо переваги нової економіки:

- 1) розвиток знань та інформації у системі виробництва; пришвидшення темпів зростання продуктивності праці;
- 2) розвиток та поширення нових галузей економіки: Інтернет-економіка, електронна економіка тощо;
- 3) прискорене поширення нових винаходів та підвищення доступності нових знань;
- 4) глобальна інформатизація, глобалізація мереж, що сприяє поєднанню бізнес-діяльності в усіх країнах світу;
- 5) зайнятість стає гнучкою, а не постійно триваючою;

6) підвищення ролі висококваліфікованих кадрів, підвищена увага до постійного самовдосконалення, самонавчання;

7) ієрархічні моделі управління замінюються гнучкими функціональними моделями.

Але в той же час слід сказати і про проблеми нової економіки, які відображаються на недостатній розвиток інфраструктури економіки знання. На основі проведеного дослідження можна виділити основні проблеми нової економіки:

1) активна роль знання як чинника виробництва змінює процес утворення витрат виробництва; прагнення враховувати неявні складові робочого процесу веде до зміни системи показників, що оцінюють результати економічної діяльності;

2) стає неможливим визначити цінність інформації в зв'язку з тим, що вона набуває індивідуальну цінність для конкретних індивідів або конкретних робочих процесів;

3) вартість товарів, насичених знаннями, зростає, а вартість товарів, що не відповідають вимогам суспільства або рівню економічного розвитку, зводиться до мінімуму;

4) алокація інформації викликає диспропорції у розвитку окремих соціальних груп;

5) діяльність у новій економіці супроводжується значними ризиками.

Одним з важливих моментів в розгляді питання розвитку та формування нової економіки є вдосконалення технології. Те, що в структуру економіки впроваджуються комп'ютерні технології і відбувається інформатизація суспільства, ще не говорить про формування нових економічних відносин. Впровадження в економіку комп'ютерних технологій не збільшує продуктивність всієї системи, тому в новій економіці говориться не про комп'ютеризацію населення, а про інші зміни, отже, невірно говорити, що тільки технології викликали зміни в системі економічних відносин.

Включення комп'ютерних та інформаційних технологій в структуру економіки дає наступні результати, які можна простежити і в новій економіці:

відбувається швидке зростання сектора електронної торгівлі та поширення економічної діяльності в мережі;

постійне технологічне вдосконалення, високий попит на продукцію, швидка зміна етапів життєвого циклу товарів ведуть до швидкого старіння продукції;

відсутність строгих заходів щодо припинення порушення законодавства у сфері патентного та авторського права;

всеосяжна, глобальна діяльність фірм, відсутність територіальних кордонів нової економіки;

високі витрати на інноваційні та фундаментальні розробки;

необхідність постійного оновлення обладнання;

швидкість тиражування інформації;

низькі граничні витрати виробництва продукції.

Отже, результатами розвитку нової економіки можуть стати: розвиток всіх галузей економіки, розподіл потоків інформації, розвиток науки, соціальні зміни.

У новій економіці виробництво знань переміщується зі сфери послуг в сферу безпосереднього виробництва. Формування нової економіки – результат розвитку нових знань. Знання як фактор виробництва ведуть до виникнення нових форм бізнесу, постійної взаємодії суб'єктів ринку в реальному часі. Нова економіка створює такі умови, в яких стає можливим вести економічну діяльність зі швидкістю технологічних процесів, без обмежень, без інституційних бар'єрів здійснюючи електронний і номінальний грошовий оборот.

Визначальним ресурсом сучасного суспільства є не інформація як певна субстанція, а знання та інтелект, тобто інформація, засвоєна людиною, що не існує поза її свідомості. Отже, саме ця відмінна риса існуючої економіки визначає деякі нові тенденції, що відбуваються на глобальному рівні. Це

обумовлено тим, що інформація виступає як об'єкт власності, тобто відіграє роль виробничого ресурсу, на відміну від знань, які є об'єктом володіння і направляють розвиток економічної системи в кардинально новий простір. Тим самим саме інтелектуальна праця та індивідуальні здібності стають тим вирішальним фактором, що дозволяє накопичувати багатство в суспільстві, а інформаційні технології лише виступають в ролі забезпечення досягнення мети цього накопичення і, звичайно, розкриття талантів і можливостей людей. За таких умов вплив нової економіки на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці є беззаперечним та суттєвим [2; 95].

У новій економіці, поряд з факторами виробництва і природними ресурсами, особливе місце займають інтелектуальні ресурси, а саме – інтелект та знання. Кожен день знання та інтелект допомагають приймати суб'єктам економіки (окремим особам, компаніям, державам) різні рішення, в тому числі економічні, тим самим визначаючи характерні риси та специфіку їх поведінки.

Швидкі зміни в суспільному та економічному житті, які створюють невизначеність і зменшують передбачуваність процесів, глобальна конкуренція і взаємозв'язок бізнесу – ті фактори, що характеризують нову економіку, чинять вплив на психологічні особливості людського сприйняття та судження, емоційні та когнітивні чинники поведінки та прийняття економічних рішень суб'єктами економіки та мають наслідки цього впливу на ринкові змінні (ціни, прибуток, витрати, ресурси) і на ринок в цілому [17; 38; 79; 87; 98; 112; 161; 162].

Сучасна економіка вивчає раціональну поведінку. Раціональні агенти егоїстичні, мають стабільні уподобання та на основі максимально точної та доступної інформації приймають оптимальні узгоджені рішення. Психологія сприйняття і психологія поведінки систематично створюють відхилення від раціональної поведінки, будучи невід'ємними учасниками економічного і фінансового життя суспільства [139; 148; 156; 166; 172].

Для того щоб зрозуміти, як функціонує нова економіка і як ефективно управляти нею, треба розуміти, яким саме чином міркують агенти та учасники

ринку, приймаючи різного роду економічні рішення. Але для цього треба зрозуміти та вивчити ірраціональне начало, яке стоїть за людськими почуттями, думками та вчинками. Базуючись на попередніх проведених дослідженнях приходимо до висновку, що суб'єкти ринку праці приймають різного роду економічні рішення, не завжди відповідні моделі раціонального вибору. Завдяки аналізу психологічних аспектів прийняття рішень можна прогнозувати поведінкові помилки, яких припускаються індивіди, і проаналізувати вплив розумових станів індивідів на їх поведінку при прийнятті важливих економічних рішень [4; 15; 84; 99; 111; 123; 137].

Нова економіка передбачає широке використання інформаційних технологій у виробничих процесах і вимагає якісно нової підготовки кадрів, які володіють не лише аналітично-діагностичними та дослідницькими компетенціями, пов'язаними з збиранням, обробкою, передачею та зберіганням інформації. Особливо важливим стає наявність комунікаційних навичок, що більше не ототожнюються виключно з володінням культурою мовлення та навичками міжособистісного спілкування, а й передбачають мультимовність, мультикультурність, володіння навичками використання сучасних інформаційних технологій та віртуального спілкування [100; 101; 102; 109; 119; 155; 160].

Отже, формування нової економіки потребує від суб'єктів ринку праці необхідної освітньо-професійної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні і нестандартні рішення, наявності природних та набутих здібностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту. Це посилює конкуренцію на ринку праці саме у тих сферах, що потребують найбільшого прикладання розумових та творчих здібностей. В умовах посилення процесів інтелектуалізації, суб'єкти ринку праці мають бути зорієнтовані на постійний освітньо-професійний і особистісний розвиток, бути готовими до розв'язання широкого кола виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів,

пошуків нестандартних рішень у різнобічних аспектах професійної діяльності.

Таким чином, слід зазначити, що нова економіка характеризується такими ключовими ознаками: скорочення рівня зайнятості в промисловості та зростання рівня зайнятості в сфері соціальних послуг; створення, поширення та використання технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних інновацій; інформатизація та інтелектуалізація праці; поява нового типу робітника на ринку праці, що має такі навички, як креативність, інноваційність, адаптованість, стресостійкість тощо, підвищення рівня освіченості населення, розвиток та поширення нових форм зайнятості. Водночас слід враховувати, що нова економіка передбачає необхідність отримання працівником нових знань, тобто розвиток творчих здібностей для застосування інновацій; появу нових форм зайнятості, особливо у галузях, які використовують інновації; сприяє людському розвитку та навчанню упродовж усього життя і отриманню навичок; забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток.

Висновки по розділу 1

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. 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.

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. Типологізацію поведінкових моделей здійснено за рівнем дослідження (тип поведінки індивідів, малих та великих соціальних груп), за соціально-історичним устроєм (ліберально-ринковий, патерналістсько-корпоративний, егалітарно-колективістський тип поведінки), за типом раціональності (інструментально-раціональний та ціннісно-раціональний), за критерієм інформаційної забезпеченості (раціональний тип поведінки та з обмеженою раціональністю), за характером прагматизму поведінки (нормативно-егоїстичний, опортуністичний тип поведінки), за рівнем креативності (інноваційний та традиційний тип поведінки), за ступенем ціннісно-нормативної зрілості (нормативно-стійкий, нестійкий, маргінальний тип поведінки), за ознакою дотримання норм та законів суспільства (легітимний та нелегітимний, легальний та нелегальний (девіантний) тип поведінки), за національно-ментальними особливостями (японський, німецький, американський, український тип поведінки), за 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 та протестні поведінкові моделі та 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. 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.

Проведено аналіз теорій, що описують нові тенденції в сьогоdnішньому світі, що виникли до появи терміну «нова економіка». Здійснено компаративний аналіз категоріального апарату для ідентифікації «нової економічної системи». Систематизовано наукові підходи до визначення сутності терміну «нова економіка» Здійснено порівняльну характеристику

традиційної та нової економіки. Узагальнено ключові аспекти, що розкривають зміст нової економіки (передумови становлення, причини формування, умови формування, рушійні сили, переваги, недоліки, результати).

Доведено, що нова економіка має суттєвий вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Визначено, що в новій економіці, поряд з факторами виробництва і природними ресурсами, особливе місце займають інтелектуальні ресурси, а саме – інтелект та знання. Кожен день знання та інтелект допомагають приймати суб'єктам економіки різні рішення, в тому числі економічні, тим самим визначаючи характерні риси та специфіку їх поведінки. Швидкі зміни в суспільному та економічному житті, які створюють невизначеність і зменшують передбачуваність процесів, глобальна конкуренція і взаємозв'язок бізнесу – ті фактори, що характеризують нову економіку, чинять значний вплив на психологічні особливості людського сприйняття та судження, емоційні та когнітивні чинники поведінки та прийняття економічних рішень суб'єктами економіки та мають наслідки цього впливу на ринкові змінні (ціни, прибуток, витрати, ресурси) і на ринок в цілому. Для того щоб зрозуміти, як функціонує нова економіка і як ефективно управляти нею, треба розуміти, яким саме чином міркують агенти та учасники ринку, приймаючи різного роду економічні рішення.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [88; 89; 90; 91; 92; 93; 94].

РОЗДІЛ 2

ФАКТОРНО-СИТУАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ФОРМУВАННЯ БАЗОВИХ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Система чинників впливу на тип поведінки суб'єктів ринку праці

У сучасних умовах поведінкові моделі суб'єктів ринку праці постійно змінюються під впливом різноманітних чинників. Але головним принципом поведінки залишається її раціональність, що означає досягнення основної мети суб'єктів ринку праці – підвищення їх можливостей у раціональному використанні ресурсів в умовах зростання потреб і обмежених можливостей. Тому важливим завданням і принципом формування та реалізації базових поведінкових моделей є оптимальне поєднання наявних ресурсів для більш повного задоволення потреб усіх суб'єктів ринку праці. Сьогодні в умовах стрімкого розвитку нової економіки перед суб'єктами ринку праці постають нові виклики, що потребують швидкого реагування на них, а також постійного коригування їх поведінкових моделей [209].

Поведінка суб'єктів ринку праці зумовлена низкою внутрішніх і зовнішніх детермінант (чинників), які прямо (безпосередньо) чи опосередковано визначають як саму поведінку, так і її можливі наслідки. Їх можна узагальнити та розподілити на такі групи (рис. 2.1):

політико-правові: політична стабільність, законодавча і нормативно-правова база функціонування суб'єктів ринку праці; кримінальна ситуація; правосвідомість споживача; рівень довіри до влади та стабільність в країні, що дає змогу ефективного ведення бізнесу;

демографічні: вплив статевовікових, подружніх та інших особливостей (структура родини, показники здоров'я, показники народжуваності, смертності, середньої тривалості життя, показники руху та мобільності населення тощо) суб'єктів ринку праці на їх поведінкові моделі;



Рис. 2.1. Систематизація чинників, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці

соціальні: соціалізація особистості; соціальні мережі; рекомендації колег, друзів, близьких родичів; приналежність до того чи іншого соціального класу; якісні параметри (компетенції, відповідальність тощо); параметри володіння цінностями (матеріальними, професійними (досвід), соціально-культурними тощо); показники ринку праці; інвестиції в людський капітал; рівень соціальної напруженості; рівень міграції тощо;

культурно-етичні: показники етичних, культурних і національних характеристик регіону; субкультурні традиції та установки; вплив менталітету, моралі, ідеології; ціннісні орієнтації; ступінь толерантності, релігійні погляди тощо;

науково-технічні: рівень технічного і технологічного розвитку; ступінь впровадження нових технологій; підвищення ефективності системи державної підтримки наукових досліджень та технологічних інновацій; забезпечення умов проведення наукових досліджень та запровадження технологічних інновацій; формування попиту на працівників певної кваліфікації, потреба у додатковій робочій силі тощо;

територіальні (географічно-кліматичні та екологічні): природно-кліматичні умови; природно-ресурсний потенціал; соціальна інфраструктура; транспортна доступність; показники комфортності навколишнього середовища; рівень забруднення навколишнього середовища тощо;

інституційні: система інститутів, каналів, способів та засобів комунікації, що забезпечують організованість взаємодії індивідів та їх груп; інституційні утворення формального та неформального характеру, які формують правила та моделі поведінки, забезпечують функціонування механізмів інфорсменту щодо їх дотримання тощо;

освітні: рівень освіченості; можливість та умови отримання освіти; пріоритетність окремих спеціальностей в структурі підготовки фахівців; забезпечення перепідготовки, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання; швидкість реагування економіки та системи освіти на появу нових професій; можливість самореалізації, самовдосконалення; зміна поглядів до освітньої та виховної функції навчальних закладів; поліпшення якості освіти за рахунок запровадження дистанційних форм навчання; поширення розвитку безперервного навчання та накопичення нових знань тощо;

когнітивні: попередній досвід; тип особистості; мотивація до якогось поведінкового аспекту; склад характеру; переконання; наявність уподобань та обмежень; раціональність/ірраціональність поведінки; інформаційна забезпеченість; схильність до ризику тощо;

економічні: показники економічного розвитку країни; темп інфляції; фаза економічного циклу; рівень зайнятості; показники рівня і якості життя населення; показники рівня і структури доходів населення; структура

споживання домогосподарств; обсяги і структура пропозиції товарів та послуг; довіра до фінансових установ; рівень фінансової освіченості; фіскальна та бюджетна політика держави; гарантії (держави або установи); життєвий цикл домогосподарства тощо [35, с. 283].

У цій частині дослідження зосередимо увагу та проаналізуємо більш детально економічні чинники, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. Аналіз ефективності функціонування суб'єктів ринку праці в економічному аспекті найбільше стосується дослідження поведінки суб'єктів як споживачів та оцінки їх добробуту. Він ґрунтується на дослідженні системи чинників зовнішнього та внутрішнього середовища суб'єктів ринку праці України, що сформувалися у процесі трансформації ринкових відносин. Зауважимо, що споживча поведінка суб'єктів ринку праці, насамперед, залежить від розміру та структури їх реальних доходів (табл. 2.1).

Як свідчать дані табл. 2.1, у 2019 році 92 % усіх доходів домогосподарства отримують у вигляді грошей, решту – як вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель; пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива; пільги на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо, на оплату послуг транспорту, зв'язку та ін. У структурі доходів домогосподарств превалює оплата праці, а доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості складала лише 4,1–6,5 %, пенсії, стипендії, соціальні допомоги, надані готівкою, у 2019 році склали 19,2 %. Значною є частка грошової допомоги від родичів, інших осіб та інших грошових доходів (6,6 % у 2019 році). Слід відзначити як недостатні абсолютні розміри доходів, так і низьку питому заробітної плати у сукупних доходах населення в Україні у порівнянні з відповідним показником у розвинених країнах, а також занадто велику частку соціальних виплат, гарантій, особливо, у порівнянні з часткою доходів від підприємницької діяльності [204].

Таблиця 2.1

Структура сукупних ресурсів (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя) [366]

	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹
Сукупні ресурси в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	3481,0	3853,9	4144,5	4470,5	4563,3	5231,7	6238,8	8165,2	9904,1	12118,5
Структура сукупних ресурсів домогосподарств	відсотків									
Грошові доходи	89,1	88,9	91,0	90,8	91,2	89,4	86,0	87,5	89,9	92,0
– оплата праці	47,6	48,9	50,8	50,6	48,8	47,2	46,7	52,4	54,5	57,3
– доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	6,1	4,6	4,1	4,1	5,2	5,5	5,2	4,4	6,0	6,5
– доходи від продажу сільськогосподарської продукції	3,4	3,1	2,8	2,8	3,2	3,4	2,9	3,0	2,5	2,4
- пенсії, стипендії, соціальні допомоги, надані готівкою	25,8	25,5	27,1	27,1	27,0	25,2	23,1	20,2	19,9	19,2
– грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи	6,2	6,8	6,2	6,2	7,0	8,1	8,1	7,5	7,0	6,6
Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель	5,0	4,8	3,8	3,9	4,6	5,1	4,8	4,0	3,8	3,6
Пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	1,3	4,7	4,7	2,8	0,7
Пільги безготівкові на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо, на оплату послуг транспорту, зв'язку	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Інші надходження	4,8	5,2	4,1	4,4	3,4	3,8	4,1	3,4	3,1	3,3

¹ Без урахування частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Середньомісячні загальні доходи одного домогосподарства у 2019 році становили 11 851 грн. Міське домогосподарство отримувало в середньому за

місяць 12 317 грн, сільське – 10 884 грн. У середньому на одну особу, яка входить до складу домогосподарства, еквівалентні загальні доходи становили 5 616 грн у місяць, у міських домогосподарствах – 5 922 грн, у сільських – 5 016 грн. Рівень середньомісячних доходів однієї особи у 3 рази перевищував рівень законодавчо встановленого на аналізований період прожиткового мінімуму (1 902 грн). Середньодушові доходи домогосподарств у 2019 році порівняно з 2018 роком зростали швидшими темпами, аніж індекс споживчих цін за цей період: 122 % у 2019 році порівняно з 107,9 % у 2018 році [205].

Частка населення із середньодушовими доходами нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму в середньому за місяць порівняно з 2018 роком скоротилася з 1,3 % до 1,1 % (розмір законодавчо встановленого прожиткового мінімуму за цей період зріс на 9 %). Частка абсолютно бідних за доходами за критерієм нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму серед мешканців малих міст зросла з 1,1 % до 1,5 %, серед мешканців великих міст та сільської місцевості зменшилася відповідно з 0,9 % до 0,6 % та з 1,8 % до 1,3 %. Найбільшу частину чисельності осіб, рівень доходу яких був нижче прожиткового мінімуму, становили безробітні, домогосподарки та інші (34 %), а також діти до 18 років – майже чверть (загалом 3 % та 1,4 % усіх осіб цих груп відповідно).

Власні потреби домогосподарства задовольняють за рахунок ресурсів, що надходять з різних джерел. Так, середньомісячні сукупні ресурси одного домогосподарства у 2019 році становили 12 118 грн, міського – 12 592 грн, сільського – 11 137 грн і зросли порівняно з 2018 роком у цілому по Україні на 22 %, у міській місцевості – на 24 %, у сільській місцевості – на 18%. Ресурси однієї особи в середньому становили відповідно 5743 грн, 6054 грн та 5132 грн. [204].

Структура сукупних ресурсів домогосподарств України у 3 кварталі 2020 року представлена на рис. 2.2. Як свідчать дані, 95,9 % усіх доходів домогосподарства отримують у вигляді грошей, решту – як вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від

самозаготівель; пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива; пільги на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо, на оплату послуг транспорту, зв'язку та ін.

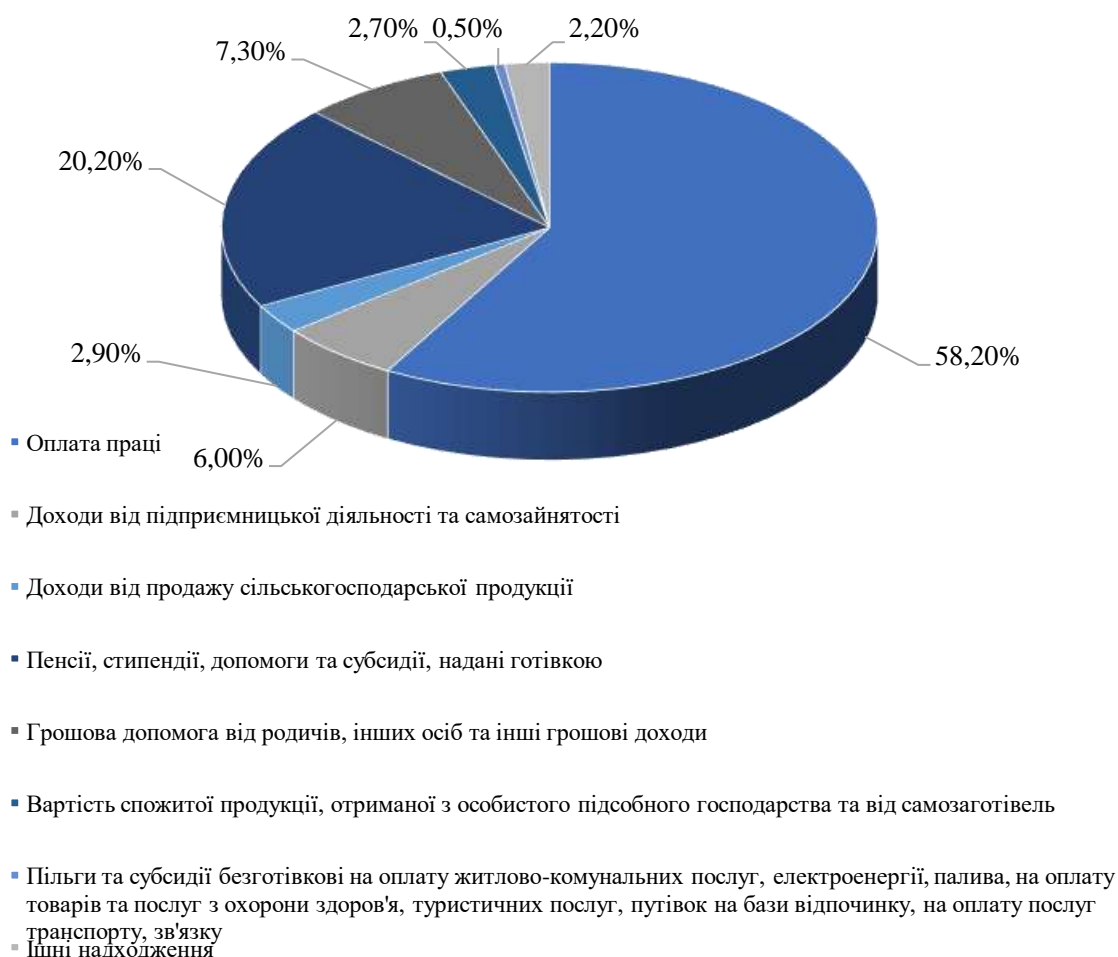


Рис. 2.2. Структура сукупних ресурсів домогосподарств України, 3 квартал 2020 року [183]

У структурі доходів домогосподарств превалює оплата праці, а доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості складали лише 8,9 %, пенсії, стипендії, соціальні допомоги, надані готівкою, у 3 кварталі 2020 року склали 18,6 %. Значною є частка грошової допомоги від родичів, інших осіб та інших грошових доходів (3,3 % у 3 кварталі 2020 року). Слід відзначити як недостатні абсолютні розміри доходів, так і низьку питому вагу заробітної плати у сукупних доходах населення в Україні у порівнянні з відповідним

показником у розвинених країнах, а також занадто велику частку соціальних виплат, гарантій, особливо, у порівнянні з часткою доходів від підприємницької діяльності [366].

Суттєві розбіжності є у структурі формування сукупних ресурсів міських та сільських домогосподарств (рис. 2.3). Доходи від зайнятості міських домогосподарств у 3 кварталі 2020 року становлять 64,4 % у структурі ресурсів, майже п'яту частину – пенсії, стипендії та соціальні допомоги, надані готівкою. Менше половини ресурсів сільських домогосподарств складають доходи від зайнятості – 44,7 %. Традиційно вагомими для цієї групи домогосподарств є доходи від особистого підсобного господарства, які формують 7,1% всіх їх надходжень. Суттєвим джерелом ресурсів продовжують залишатися пенсії, стипендії та соціальні допомоги, надані готівкою, частка яких майже не змінилася у порівнянні з попередніми періодами і становить п'яту частину.

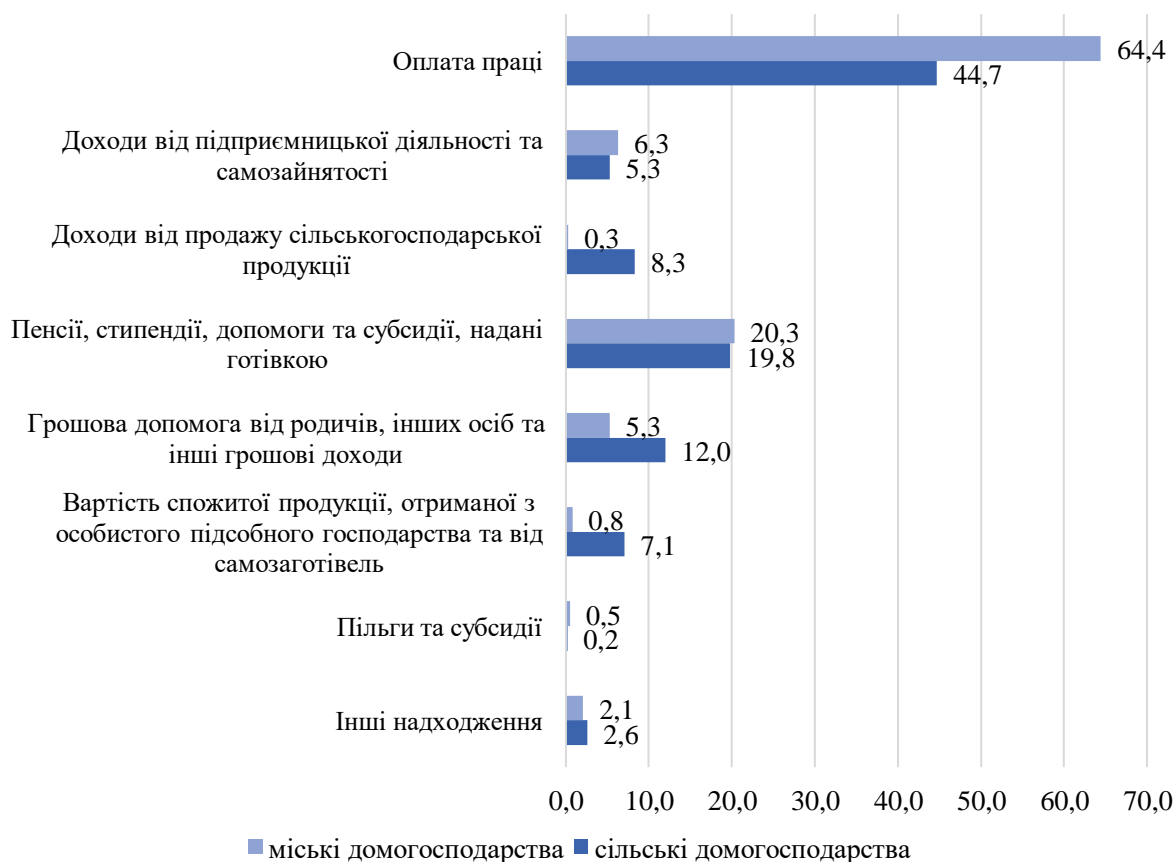


Рис. 2.3. Структура сукупних ресурсів міських та сільських домогосподарств України, 3 квартал 2020 року [8]

Закономірним є те, що суб'єкти ринку праці з різними доходами по-різному поводять себе як споживачі: заощадження робили лише 8,7 % домогосподарств; у 47,6 % домогосподарств коштів було достатньо, але вони не робили заощаджень; 40,2 % постійно відмовлялися у найнеобхіднішому, крім харчування; відмовлялися собі навіть у харчуванні ще 3,5 % домогосподарств [203].

Якщо аналізувати середньомісячні сукупні витрати одного домогосподарства, то у 2019 році вони становили 9 670 грн, міського – 10 062 грн, сільського – 8 857 грн і зросли порівняно з 2018 році відповідно на 16%. У середньому на одну особу витрати становили 4 583 грн на місяць, у міських домогосподарствах – 4 838 грн, у сільських – 4 082 грн. Серед усіх сукупних витрат у 2019 році 91% становили споживчі витрати домогосподарств, що на 0,7% менше ніж у 2018 році (додаток В).

На рис. 2.4 представлено структуру сукупних витрат домогосподарств України у 3 кварталі 2020 року. Порівняння структури витрат свідчить про те, що населення з вищими доходами порівняно меншу частку середньомісячного доходу витрачає на продукти харчування, тютюнові вироби, але більшу – на транспорт, утримання житла, одяг і взуття, відпочинок і культуру [211].

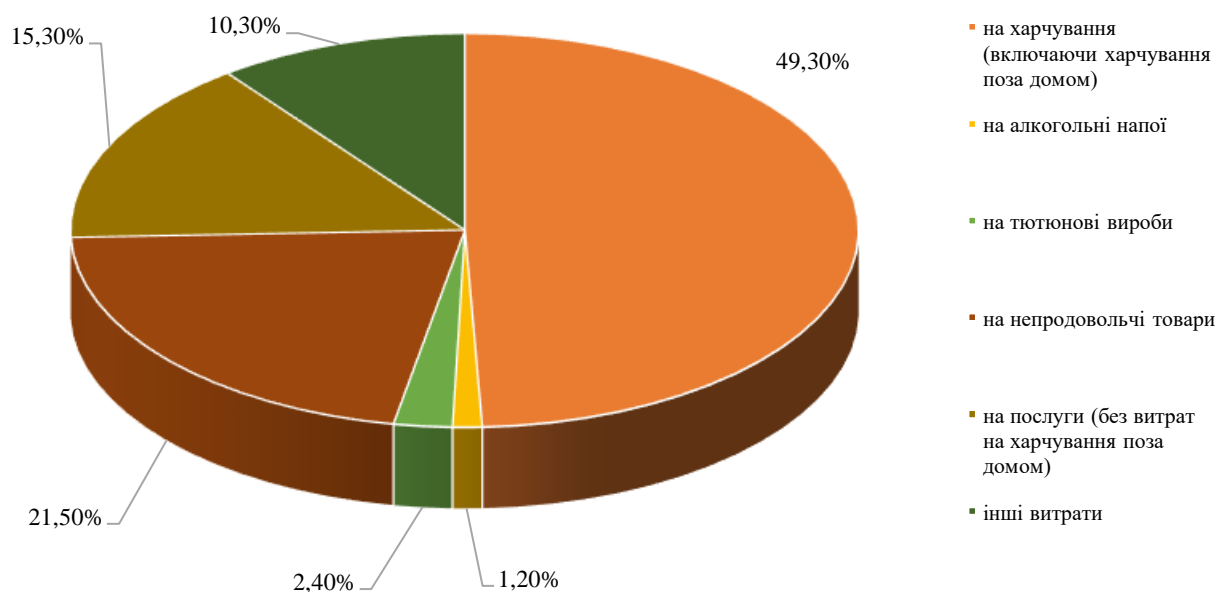


Рис. 2.4. Структура сукупних витрат домогосподарств України, 3 квартал 2020 року [183]

На рис. 2.5 представлено структуру сукупних витрат населення. Розмір доходу значною мірою визначає споживчу поведінку, оскільки домогосподарство має можливість при більших доходах ліпше задовольняти ті потреби, що знаходяться поза рівнем первинних потреб. Частка великого доходу, що використовується, наприклад, на харчування, відносно менша, ніж частка малого, достатня для забезпечення потреб харчування.



Рис. 2.5. Структура сукупних витрат населення України у 2018 році [366]

З метою аналізу якості життя населення Державною службою статистики проводиться модульне опитування домогосподарств, які брали участь у вибіркового обстеженні умов життя, щодо їхніх доходів та споживчих можливостей (модульне опитування щодо самооцінки населенням доступності окремих товарів та послуг проводиться один раз на два роки у жовтні звітного року). Програма дослідження передбачає вивчення сприйняття населенням ознак бідності та позбавлення (депривації) у сфері їх споживчих можливостей за наявних у суспільстві стандартів, ступеня актуальності для населення базових ознак бідності та позбавлення, а також аналіз поширення

серед домогосподарств окремих проявів позбавлення в частині можливостей задоволення не тільки мінімально необхідних фізіологічних потреб, а й потреб, пов'язаних із розвитком особистості та забезпеченням належного рівня комфортності існування [211; 366].

Опитування передбачає вивчення думки респондентів щодо 33 ознак бідності та позбавлення, що висвітлювали такі напрями: економічна депривація (за харчуванням, за непродовольчими товарами, за житловими умовами, у сферах охорони здоров'я та освіти, у сфері відпочинку та дозвілля, у сфері фінансових можливостей домогосподарства); характеристика фізичного та соціального середовища місцевості проживання домогосподарства; розвиток інфраструктури як ознаки географічної доступності послуг і бар'єрів негеографічного характеру, які визначають позбавлення за доступом. Результати опитування засвідчують актуальність кожної складової зазначеного вище переліку позбавлень як пріоритетів формування громадської думки щодо бідності, оскільки майже всі опитані сприймали ці ознаки як прояви бідності та позбавлення [366].

Для визначення межі бідності за ознаками депривації на підставі списку 18 ознак депривацій, які були визначені ще у 2007 р., був розрахований розподіл домогосподарств за ступенем концентрації ознак позбавлення в одному домогосподарстві, а також визначений рівень бідності за ознаками депривації (частка домогосподарств із вимушеною відсутністю 4 та більше із 18 вищезазначених ознак) (рис. 2.6).

Як бачимо з рис. 2.6, порівняно з 2017 роком частка домогосподарств, які мали 4 та більше із 18 ознак депривацій, зменшилась на 5 % і склала 27,6 % у 2019 році. Бідність за ознаками депривації традиційно була найбільш поширена у домогосподарствах першої децильної групи за середньодушовими еквівалентними загальними доходами (майже половина проти 8 % у домогосподарствах десятої децильної групи), у сільських (44 % проти кожного п'ятого міського домогосподарства), у домогосподарствах, середньодушові еквівалентні загальні доходи яких нижче фактичного прожиткового мінімуму,

багатодітних домогосподарствах (по 43 % проти кожного третього домогосподарства без дітей), та у домогосподарствах, де немає працюючих осіб (42 %) [366].

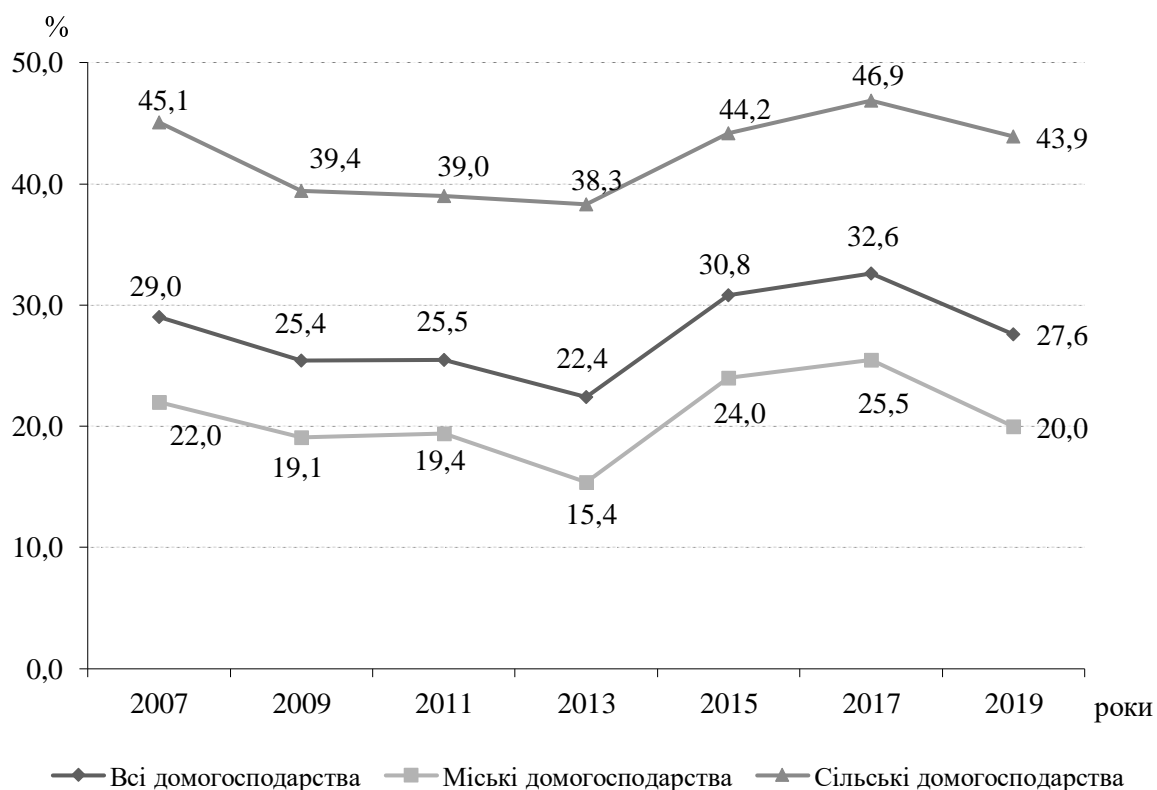


Рис. 2.6. Частка домогосподарств, які мають 4 та більше з 18 ознак депривацій, % [366]

Тобто, у сучасних умовах для домогосподарств як суб'єктів ринку праці при реалізації поведінкових моделей важливими є їх фінансові можливості (наприклад, отримання високих доходів від праці, покращення умов праці, забезпечення професійного росту), характеристика фізичного та соціального середовища місцевості проживання та розвиток інфраструктури.

Отже, головними цінностями суб'єкти ринку праці вважають здоров'я, сім'ю, дітей, матеріальний добробут. Тобто, приналежність суб'єктів ринку праці до різних дохідних груп тісно пов'язана із соціально-професійним статусом працюючого населення, масштабами власності, структурою і розміром нетрудових доходів. Це значною мірою визначає вірогідність різних

типів економічної поведінки, а тому й стилів життя. Як зазначають фахівці, при переході від низькодохідних груп до високодохідних зростає вагомість фактору ризикованої поведінки, особистого успіху, мотивації у сфері праці [209; 211].

Проведене дослідження свідчить про необхідність системного вивчення великої різноманітності внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. Встановлено, що у структурі чинників зовнішнього впливу важливо виділити ті, які відносяться до безпосереднього оточення суб'єктів ринку праці, та змушують їх приймати рішення, орієнтуючись на механізми дії ринкових економічних законів (принципи раціональної поведінки, раціональних очікувань, поведінки в умовах невизначеності та ризику). Рішення суб'єктів ринку праці значною мірою обмежені інституціональними рамками, тому саме господарське законодавство, нормативні акти, сукупність визначених прав щодо володіння, використання, управління, розпорядження ресурсами суб'єктів ринку праці дозволяють формувати принципи їх поведінки.

Отже, у сучасних умовах розвитку економіки вкрай необхідним є визначення базових моделей, що здатні описати та пояснити закономірності поведінки індивідів. Кожна наукова галузь, виходячи з накопичених теоретичних і практичних знань, пропонує своє бачення таких моделей. Питання класифікації та універсалізації поведінкових моделей індивідів набуває все більш важливого значення і в економічній науці. Ключове місце в економічних дослідженнях відводиться «людині економічній», що зустрічається в багатьох економічних теоріях та визначається як характеристика раціонального економічного актора, поведінкові моделі якого, в першу чергу, спрямовані на отримання вигоди та дотримання своїх інтересів. За таких умов особливої уваги потребує дослідження, визначення та систематизація економічних інтересів основних суб'єктів ринку праці, а також виокремлення економічних індикаторів трансформації їх поведінкових моделей.

У різних напрямках економічної науки, включаючи теорію людського капіталу, склалися доволі різноманітні концептуальні уявлення про індивідів та їх поведінку [5; 14; 50; 75; 133; 163; 182; 193]. У неокласичній теорії традиційно індивід розглядався як особа незалежна (володіє досить високою свободою вибору), егоїстична (переслідує переважно особисті інтереси), максимізуюча (що прагне до збільшення корисності своїх дій). Безумовно, неокласики розуміли обмеженість такого розуміння реальної поведінки людей.

Так, ще А. Маршалл відзначав, що «велику частину тих дій, які продиктовані почуттям обов'язку та любов'ю до ближнього, неможливо систематизувати, звести до закономірності та кількісно виміряти. Саме з цієї причини, а не в силу того, що вони не ґрунтуються на корисливості, не можна включити їх в сферу досліджень економічної науки» [44; 146].

Майже через століття Г. Беккер у своїй нобелівській лекції також був змушений пояснювати, що неокласична модель людини «це – метод аналізу, а не передумова мотивів поведінки» [5; 6; 103]. Саме його опис суті даного методу є найбільш точним: «Відповідно до даного підходу, люди максимізують то, що вони сприймають як багатство, незалежно від того, егоїсти вони або альтруїсти, садисти або мазохісти. Їхні вчинки продумані та погоджені в часі. Так, вони намагаються якомога точніше передбачити невідомі наслідки своїх дій. Коріння їх передбачливості, однак, може лежати в минулому... Свобода дій індивіда обмежується його доходом, часом, недосконалістю пам'яті та обчислювальних здібностей та іншими обмеженими ресурсами, а також можливостями, які надає йому економіка. Широта цих можливостей визначається діями інших індивідів та їх організацій» [5; 103].

Виходячи з вищезазначеного, не можна стверджувати, що поведінкові моделі суб'єктів ринку праці враховують лише їх економічні інтереси, але в даному дослідженні більш детально зупинимось саме на них.

Термін *homo economicus* («людина економічна») вперше був запропонований Дж. Ст. Міллем в XIX в., який під цим терміном розумів економічного актора, що обирає таку модель поведінки, яка дозволяє отримати

найбільшу кількість вигоди, зручностей та предметів розкоші з найменшими витратами праці та фізичних зусиль. Незважаючи на те, що модель *homo economicus* критикується в науковій літературі, ідея про те, що економічні актори діють, виходячи зі своїх егоїстичних інтересів, є основою багатьох економічних теорій [83].

На думку більшості вчених, основними характеристиками економічної людини можна назвати наступні: має обмежені ресурси для задоволення своїх потреб, отже, людина економічна змушена робити вибір; переваги людини економічної стійкі та несуперечливі, в той час як обмеження можуть зазнавати змін; людина економічна здатна оцінювати доступні альтернативи з точки зору їх відповідності її уподобанням; коли людина економічна робить вибір, то враховує свої власні інтереси, а не інтереси оточуючих; при прийнятті рішення володіє обмеженою інформацією; вибір людини економічної завжди раціональний в тому сенсі, що в результаті веде до максимізації її цільової функції [5; 10; 15; 29; 43; 46; 50; 76; 103; 119].

На основі виокремлення існуючих тенденцій в сучасній економіці доцільно дослідити та визначити економічні інтереси основних суб'єктів ринку праці з метою їх систематизації. Економічні інтереси в системі економічних теорій розглядаються як категорія, за допомогою якої відображаються реальні причини і найбільш глибокі мотиви економічної діяльності суб'єктів господарювання та економічної поведінки людей. Через механізм реалізації економічних відносин виражаються відносини між суб'єктами економічної діяльності з приводу виробництва, розподілу, обміну та споживання обмежених матеріальних, трудових і фінансових ресурсів [206].

Економічні інтереси можна диференціювати як за рівнями управління (макрорівень, регіональний, мікрорівень або рівень окремого індивіда), а також за основними суб'єктами або учасниками відповідних відносин. Реалізація економічних інтересів суб'єктів економічної діяльності можлива лише через узгодження взаємодії різних суб'єктів господарювання.

Економічні інтереси учасників господарської діяльності часто мають різну спрямованість. В якості основних носіїв економічних інтересів обрані держава, роботодавці і працівники. Найманий працівник – особистість, яка підписала трудовий договір з роботодавцем (підприємством, організацією чи державою). Роботодавець – це особа, що наймає працівника для виконання певного обсягу робіт. Роботодавець може бути власником засобів виробництва або його представником. Держава виступає як законодавець, роботодавець, захисник прав населення та організацій. Взаємозв'язки між основними суб'єктами ринку праці виникають на різних рівнях: працівник-роботодавець; роботодавець-держава; працівник-держава [180; 181; 206].

Економічні інтереси основних суб'єктів ринку праці згруповано у спільні інтереси для всіх суб'єктів та специфічні для кожного суб'єкту інтереси (рис. 2.7). Так, раціональна поведінкова модель з погляду працівника означає отримання трудового доходу більшого, ніж мінімальний необхідний для відтворення ресурсів праці; покращення умов праці; збереження зайнятості; забезпечення професійного росту. Раціональна поведінкова модель з погляду роботодавця означає отримання прибутку від підприємницької діяльності; підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок інтенсифікації праці, максимізації прибутків; обмеження можливостей банкрутства. Поведінкова модель для держави реалізується через забезпечення стійкого економічного зростання; підвищення конкурентоспроможності національної економіки; підвищення рівня життя населення; збереження робочих місць та створення нових. Необхідно відзначити, що іноді за змістом економічні інтереси всіх трьох суб'єктів господарювання можуть збігатися, в той же час оцінюються вони різними індикаторами [206].

Раціональна поведінкова модель для всіх основних суб'єктів ринку праці означає співучасть виробничого персоналу в управлінні, власності та фінансовій діяльності підприємств; накопичення людського капіталу; стійке зростання в довгостроковій перспективі; досягнення високої якості життя; досягнення соціальної стабільності в суспільстві; ефективність праці і

суспільного відтворення; забезпечення безпеки праці; дотримання соціальних стандартів; людський і соціальний розвиток.



Рис. 2.7. Економічні інтереси основних суб'єктів ринку праці

Слід зазначити, що в сучасних умовах існуючі поведінкові моделі для працівника не є раціональними, бо рівень доходів, які він отримує за свою роботу не є достатнім для забезпечення необхідного життєвого рівня та розвитку людського і соціального капіталу. Для роботодавців їх поведінкові моделі є раціональними, бо при відносно низьких витратах на оплату праці, він отримує високу результативність та продуктивність праці. Для держави наявна поведінкова модель є нераціональною, бо в сучасних умовах зростає рівень безробіття, не забезпечуються оптимальні умови праці і життєдіяльності населення.

Досліджуючи пріоритети в існуючих поведінкових моделях, доцільно диференціювати напрями та економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (держава, роботодавці, працівники) (рис. 2.8). Запропонована схема складається з наступних блоків: суб'єкти ринку праці; економічні інтереси кожного з суб'єктів; напрями, через які реалізуються визначені економічні інтереси суб'єктів; індикатори, що дозволяють оцінити, наскільки ефективно функціонують виявлені напрями. Запропонована систематизація 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 [206].

Індикаторами трансформації поведінкових моделей держави є: рівень економічного розвитку; розмір ВВП та національного доходу; рівень зайнятості та безробіття; збалансованість ринку праці; рівень якості життя населення тощо.

Індикаторами трансформації поведінкових моделей роботодавців є: розмір та динаміка прибутку у розрахунку на одного працівника; ступінь використання нових технічних засобів та технологій; наявність високопродуктивних робочих місць; продуктивність праці тощо.

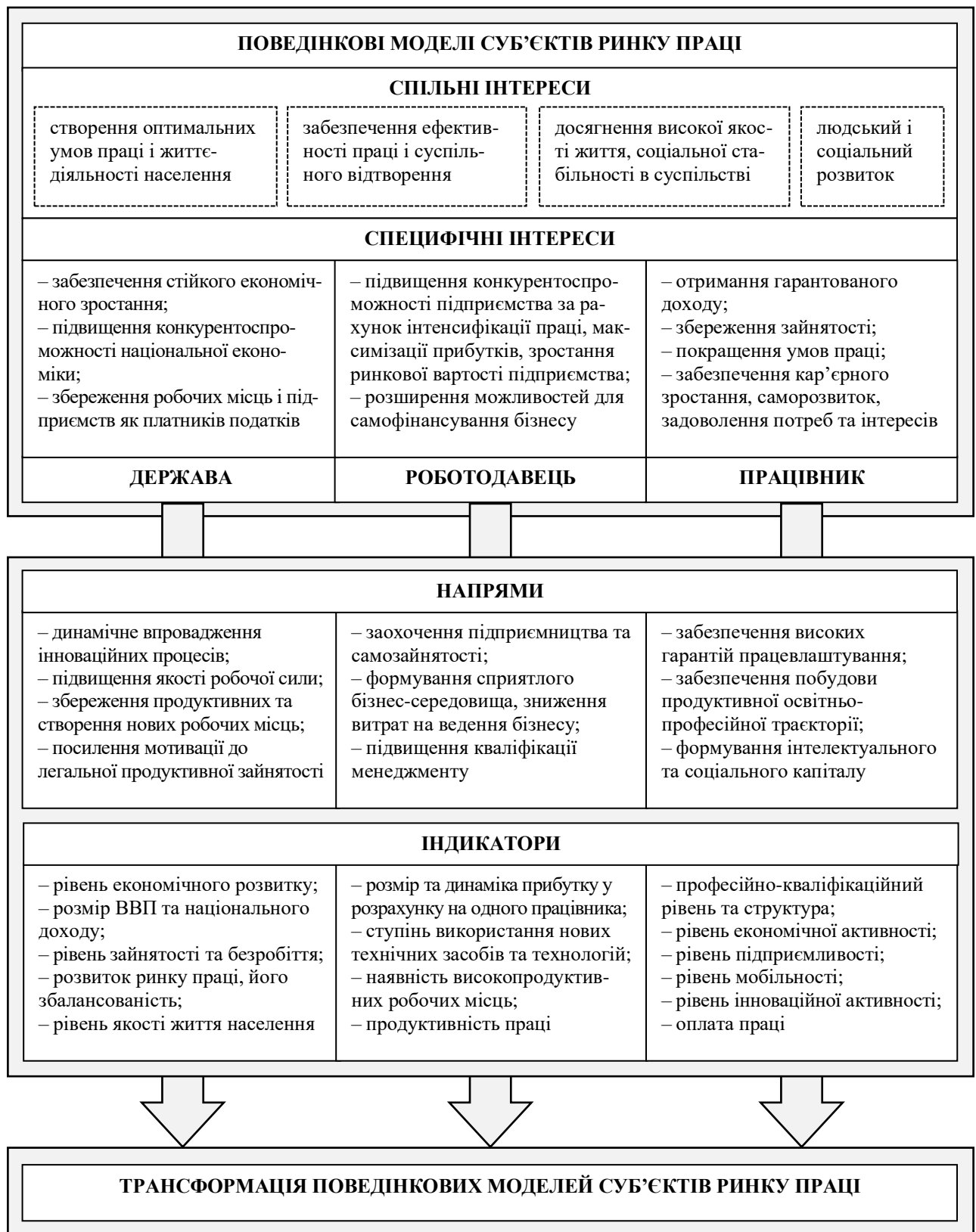


Рис. 2.8. Економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Індикаторами трансформації поведінкових моделей працівників є: професійно-кваліфікаційний рівень та структура; рівень економічної

активності; рівень підприємливості; рівень мобільності; рівень інноваційної активності; оплата праці тощо.

Тобто, 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, збереження робочих місць та створення нових [206].

Таким чином, проведене дослідження свідчить про необхідність системного вивчення великої різноманітності внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. Встановлено, що у структурі чинників зовнішнього впливу важливо виділити ті, які відносяться до безпосереднього оточення суб'єктів ринку праці, та змушують їх приймати рішення, орієнтуючись на механізми дії ринкових економічних законів (принципи раціональної поведінки, раціональних очікувань, поведінки в умовах невизначеності та ризику). Рішення суб'єктів ринку праці значною мірою обмежені інституціональними рамками, тому саме господарське законодавство, нормативні акти, сукупність визначених прав щодо володіння, використання, управління, розпорядження ресурсами суб'єктів ринку праці дозволяють формувати принципи їх поведінки.

У ході дослідження зроблено висновок, що не завжди поведінковим моделям суб'єктів ринку праці притаманна раціональність. Тобто, поведінкова модель «людини економічної» найкращим чином підходить для опису систематично раціональної частини людської поведінки. Але наразі в економіці спостерігається поступова трансформація поведінкових моделей під впливом не тільки економічних індикаторів, а й інтуїтивних суджень, когнітивних викривлень, асиметрії інформаційних потоків, дій інших індивідів

тощо. Зазначені фактори призводять до відхилення від раціональної моделі поведінки, а тому поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в таких умовах все частіше характеризуються ірраціональністю.

2.2. Когнітивні засади коректності та раціональності поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

На сучасному етапі розвитку економіки стає очевидним, що існуюча концепція реалізації економічного вибору суб'єктів ринку праці не може бути вписана тільки в положення теорії раціонального вибору. Парадигма економічної поведінки суб'єктів ринку праці будується на припущеннях, що визначають ірраціональну компоненту процесу прийняття рішень. У той же час методологія поведінкової економіки є конструктивною та дозволяє визначити, осмислити та систематизувати когнітивні упередження, тобто виокремити такі особливості мотиваційного комплексу суб'єктів ринку праці, які впливають на стратегії індивідуальної економічної поведінки, а також можуть пояснювати мотиви поведінки суб'єктів в рамках економічних взаємин. Також на основі аналізу когнітивних упереджень можливий пошук інструментів згладжування ірраціональних ефектів економічної поведінки суб'єктів ринку праці в різних сферах їх діяльності. За таких умов систематизація існуючих когнітивних упереджень та визначення їх впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці є актуальною та потребує подальших наукових досліджень.

У сучасних умовах під впливом процесів глобалізації та інтеграції відбуваються зміни різних сфер суспільного життя, що зумовлюють трансформацію і в поведінці основних суб'єктів ринку праці (роботодавців, працівників, безробітних, непрацюючих, самозайнятих, зайнятих у домашньому господарстві). Подібні економічні зміни задають інші параметри економічних відносин, які ускладнюють процес прийняття рішень, провокуючи зміну базових критеріїв і модифікацію мотиваційного комплексу

суб'єктів ринку праці. В силу цього в сучасній економічній системі суб'єкт ринку праці перестає бути повним раціоналізатором власних рішень, так як до критерію раціональності додаються інші параметри вибору, які стають пріоритетними для суб'єкта. Тому економічний вибір суб'єктів ринку праці стає менш передбачуваним, що вимагає від економічної науки осмислення альтернативних детермінант, здатних вплинути на процес прийняття рішень в контексті реальної, а не абстрактної моделі поведінки [208].

Поведінкова економіка – це сфера наукового знання, що вивчає процес прийняття рішення економічним агентом, вплив економічних рішень на економічну систему та її елементи і взаємодія агентів в економічній системі [1; 4; 8; 17; 80; 99; 175]. Однією з основних проблем поведінкової економіки є прогнозування поведінки економічних агентів. Для формування точного прогнозу, наскільки це можливо, враховуючи складність і багатогранність людської психіки, необхідно враховувати як мотиви поведінки індивіда, так і супутні фактори. Розрізняють афективні, вольові та когнітивні супутні фактори економічної поведінки. Афективним фактором поведінки є емоційна складова. Вольові фактори поведінки – це економічні мотиви. Когнітивні чинники визначають суб'єктивне сприйняття, що забарвлені індивідуальними пізнавальними особливостями. Когнітивні упередження при прийнятті рішень часто не сприяють, а іноді навіть суперечать цілям індивіда. Ухваленню рішення індивідом передують сприйняття, осмислення ситуації та себе в ній. Когнітивні упередження можуть з'являтися на будь-якому з цих етапів.

Дослідження в області поведінкової економіки характеризуються її міждисциплінарністю. Основним методом економіки і, зокрема, економічної теорії служить економіко-математичне моделювання. Даний метод прийшов з математичної економіки у вигляді імітаційного моделювання, яке представляє собою побудову моделі або моделей, що імітують об'єкт. Такі моделі повністю відповідають потребам дослідження поведінки економічних агентів в умовах класичної теорії раціональності. Однак з втратою актуальності теорії повної раціональності виникає розуміння, що методологія економічної науки не

цілком справляється з прогнозуванням поведінки економічних агентів в умовах раціональності. Необхідно враховувати психологічні особливості та когнітивні упередження при прийнятті агентом рішення. «Сучасна економічна наука прагне подолати спрощену схему «економічної людини». І в цьому їй допомагає економічна психологія» [71; 102; 111; 120; 127; 175; 223].

Саме поведінкова економічна теорія спрямована на осмислення ірраціональних феноменів ринкової поведінки. Поведінкова теорія розглядає суб'єктів ринку праці як індивідів з власними інтересами та особливостями індивідуального сприйняття зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування, тому результат вибору моделі поведінки безпосередньо залежить від когнітивно-психологічних особливостей суб'єктів, що приймають рішення.

Згідно з основними теоріями поведінкової економіки, реалізація вибору моделі поведінки суб'єктами ринку праці характеризується: неоднорідністю та нестабільністю особистих переваг; асиметричністю інформації; прийняттям факту ірраціонального в економічній поведінці суб'єкта.

Слід зацентувати увагу на тому факті, що в силу впливу поведінкових особливостей мотиваційний комплекс суб'єкта складається з більшої кількості детермінант, які в різній мірі та формі впливають на вибір моделі поведінки суб'єкта ринку праці, обумовлюючи його мінливість в часі та просторі через специфіку системи індивідуального когнітивного сприйняття інформації, що призводить до суб'єктивної інтерпретації об'єктивних ринкових процесів та прояву когнітивних упереджень [67; 100; 110; 120; 156; 214].

Важливу роль при виборі поведінкової моделі відіграє також асиметричність доступної інформації. Кожен суб'єкт ринку праці має індивідуальні знання, які потрібні для прийняття рішень, а інформація надходить і обробляється несиметрично [102; 129; 221; 222]. Саме тому виникає інформаційна асиметрія, детермінантами якої є не тільки особливості сприйняття інформації, а й властивості психіки індивіда, що призводять до спотворень в її інтерпретації внаслідок формування певних індивідуальних алгоритмів вибору.

Також поведінкова теорія вказує на наявність обмеженої раціональності. Так, у своїх експериментальних дослідженнях Д. Канеман, А. Тверські показали, що, коли суб'єкт стикається з невизначеною ситуацією, він не займається ретельною оцінкою інформації або обчисленням ймовірностей. Його рішення залежить від емоцій, прийняття або неприйняття інститутів, інстинктивних стимулів [28; 127; 129; 215; 216; 217; 222; 223].

У рамках передумов становлення нової економіки стає очевидним, що суб'єкт ринку праці не є повним раціоналізатором своїх рішень, на відміну від традиційної доктрини, йому притаманна ірраціональна економічна поведінка. Таким чином, поведінкова доктрина конструктивна в тому, що дозволяє осмислити, як особливості людської когнітивно-психологічної системи впливають на вибір моделі поведінки в реальному житті при наявності асиметричної інформації, неоднорідності та нестабільності особистих переваг суб'єкта, а також може пояснювати економічні та неекономічні мотиви поведінки суб'єктів ринку праці.

Отже, можна зробити висновок, що наразі в поведінковій економіці не створено базових, типових моделей поведінки суб'єктів ринку праці, що зумовлено тим, що варіанти ірраціональної поведінки можуть бути настільки різноманітними, що їх складно інтегрувати в єдиний теоретичний конструкт [221; 224]. Однак прихильники поведінкової економічної теорії стверджують, що здійснювані індивідами поведінкові помилки є передбачуваними, а когнітивно-психологічні компоненти можна узагальнити та представити як систему детермінант, що впливають на вибір моделі поведінки. Так, детермінантами що впливають на вибір моделі поведінки, є знання, інформація, сприйняття, інтуїція, емоційні спотворення, очікування, інститути, соціальні норми, трансакційні витрати.

Основними причинами, що обумовлюють вибір нетипових, а іноді й помилкових поведінкових моделей суб'єктами ринку праці, є, по-перше, недостатність інформації та відсутність обліку обмежень інформації іншими контрагентами; по-друге, наявність зовнішніх чинників, що лімітують дії

суб'єкта; по-третє, особливості фізичного та психологічного стану суб'єкту, а також обмеженість ресурсів при прийнятті рішень. За умов, коли когнітивні здібності суб'єкту ринку праці обмежені, існує невідповідність його компетенцій зі ступенем складності розв'язуваних ним проблем, а також він здійснює великі витрати на пошук інформації, суб'єкт схильний робити помилки систематично, що призводить до економічних втрат [216; 220; 224].

Тобто нетипові, ірраціональні моделі поведінки суб'єктів ринку праці обумовлені значним впливом існуючих когнітивних упереджень. У даному дослідженні під когнітивними упередженнями слід розуміти систематичні патерни відхилення від норми або раціональності в судженні, які виникають на основі дисфункціональних переконань, впроваджених в когнітивні схеми.

Термін «когнітивне упередження» був вперше використаний А. Тверські та Д. Канеманом. Когнітивне упередження трактується вченими як систематична помилка в ході розумового процесу (на противагу випадковій помилці, що викликана невіглаством) [216; 222]. Сьогодні експериментальне дослідження систематичних помилок в мисленні проводиться в ряді наук – від когнітивної психології та психотерапії до математичної логіки. Основна ідея цих досліджень полягає у використанні людським розумом методів мислення (евристики), які дозволяють сформулювати позитивні приблизні висновки в умовах необхідності прийняття рішень, однак, крім цього, здатні привести до збільшення помилок, тобто до отримання спотвореного результату в силу слідування стереотипному образу мислення. Таким чином, вчені, що займаються розглядом даної проблеми в різних сферах життя суспільства, сходяться на думці, що особливу увагу варто приділяти превентивним заходам: як навчити індивіда не слідувати шаблонним моделям мислення, як навчити його мислити критично.

Виникнення когнітивних упереджень можливо при виконанні самих різних завдань: від оцінки ймовірності подій і прийняття рішень до аналізу правдивості гіпотез або суджень. Знання про потенційні дисфункції мислення дозволяють розробляти методи та технології запобігання їх несвідомої

активізації людським мозком. Так, А. Тверські і Д. Канеман в своїх дослідженнях умовно розділили мислення на дві системи. Перша система має на увазі асоціативність, швидкість прийняття рішення, автоматизованість мислення; друга – залучення образного мислення, аналіз, низьку швидкість прийняття рішень, критичність. Найбільш схильною до когнітивних упереджень є перша система, оскільки саме вона полягає у миттєвій звичній реакції мозку на ситуацію, стереотипність мислення, несвідомість в умовах прийняття рішення. Сформованість і розвиненість навичок критичного мислення, що властиве другій системі, передбачає включеність свідомого, що дозволяє виявляти помилки в роботі цілої системи та підвищує ефективність діяльності. Дотримання принципів так званої «першої системи», запропонованої ізраїльськими психологами, цілком зрозуміло: на етапі прогресивного розвитку інформаційного суспільства індивід не здатен охопити всю інформацію, що до нього надходить. Таким чином, шаблонні поведінкові моделі дозволяють сучасному індивіду справлятися з низкою поставлених завдань.

Когнітивне упередження – це періодичні відхилення при сприйнятті, осмисленні, розумінні ситуації та себе в ній. Когнітивні упередження викликані суб'єктивними переконаннями, моральними та емоційними причинами, порушеннями в обробці інформації, фізичними обмеженнями та іншими особливостями. Когнітивні упередження перешкоджають адекватній оцінці ймовірності скоєння події в умовах ризику та невизначеності. Втім, когнітивні упередження надають як позитивний, так і негативний вплив [215; 217; 222]. Позитивний вплив полягає в наступному:

По-перше, когнітивні упередження допомагають впоратись з надлишком інформації, тобто, наш мозок відсікає інформацію, яка з більшим ступенем імовірності нам не знадобиться. Нас більше привертає інформація, яка підтверджує наші переконання, а інформація, яка наші переконання відкидає, навпаки, частіше ігнорується.

По-друге, когнітивні упередження допомагають полегшити розуміння світу. Суб'єктивно неможливо охопити інформацію про все навкруги. Потік

інформації, що отримується ззовні, добудовується до цілісної картини, ґрунтуючись на попередньому досвіді або за допомогою особистих стереотипів. Знайомі та зрозумілі речі й люди здаються більш цінними для людини, оскільки можна скласти припущення про їх цінності. Людина часто дотримується думки, що оточуючі такі ж, щоб не витрачати зусилля на осмислення психологічного портрету.

По-третє, когнітивні упередження допомагають економити час на прийняття рішення. Іноді зусилля досягають своїх цілей через зайву самовпевненість, а в разі більш низької самооцінки ці дії так і не були б здійснені. Якщо виникають сумніви в перспективності розпочатого, людина воліє цю справу закінчити, оскільки стає шкода витраченого часу або зусиль.

Негативний вплив когнітивних упереджень виражається у тому, що не вся інформація, яку ми відкидаємо, є марною чи такою, що не заслуговує нашої уваги; іноді ми добудовуємо інформацію, що дійшла до нас ззовні, за допомогою наших переконань, які часто виявляються недостовірними; швидке прийняття рішень не завжди є більш продуктивним.

На основі існуючих досліджень [214; 218; 220; 224] виокремлено когнітивні упередження (додаток Г), які, по-перше, підтверджені і загально визнані, по-друге, впливають на прийняття рішень саме в економічній сфері. З метою визначення впливу когнітивних упереджень на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також на рішення, що ними приймаються задля мінімізації ризиків і втрат в ході ринкової взаємодії, у дослідженні систематизовано когнітивні упередження, що пов'язані з: зовнішнім впливом на суб'єкти ринку праці; урахуванням суб'єктом ринку праці власного досвіду; ризиком втрати доходу; відсутністю раціональності при прийнятті рішень; неповноцінною обробкою інформації; недооцінкою часу вирішення певних завдань, які представлені на рис. 2.9. Розглянемо більш детально систематизовані когнітивні упередження [208].

КРИТЕРІЙ	КОГНІТИВНЕ УПЕРЕДЖЕННЯ	СУТНІСТЬ КОГНІТИВНОГО УПЕРЕДЖЕННЯ
Зовнішній вплив	Упередженість авторитету	схильність приймати рішення на основі авторитетної думки та залежати від цієї думки
	Упередження зовнішнього впливу	індивіди розглядають інших як таких, що мають (ситуаційні) зовнішні впливи, і (диспозиційні) внутрішні мотиви для себе
	Ефект наслідування	тенденція робити речі, тому що багато інших індивідів роблять те ж саме
Власний досвід	Ефект Даннінга-Крюгера	тенденція для некваліфікованих осіб переоцінювати свої здібності, а експертів недооцінювати свої здібності
	Упередження погляду в минуле	схильність розглядати події, що вже сталися, як більш передбачувані, ніж вони були до того, як трапились
	Ефект ілюзії правди	тенденція вірити, що інформація правдива, якщо суб'єкти ринку праці її почули/побачили багато разів
Раціональність	Раціоналізація після здійснення вибору	схильність переконувати себе, що вибір був раціональним вже після того, як він був зроблений
	Ефект обмеженої раціональності	коли приймаються рішення, їх раціональність обмежується проблемою вибору та часом, доступним для їх прийняття
	Прийняття бажаного за дійсне	формування переконань і прийняття рішень, не звертаючись до їх раціональності, а ґрунтуючись на власному баченні
Інформація	Помилка інформації	схильність шукати додаткову інформацію, навіть коли вона не може вплинути на рішення або змінити вже прийняте
	Ефект формулювання	ситуація, в якій зроблені висновки залежать від того, як спочатку була представлена інформація
	Ефект невизначеності	схильність уникати альтернатив, ймовірність яких невизначена через недостатньої інформації
Ризики	Ефект неприйняття ризику	суб'єкт при однаковому очікуваному значенні доходу віддає перевагу встановленому доходу, аніж доходу, пов'язаному з ризиком
	Ефект переваги нульового ризику	суб'єкт віддає перевагу зменшенню невеликого ризику до нуля замість того, щоб значно зменшити великий ризик
	Ефект псевдовпевненості	схильність уникати ризику, коли результат позитивний, та готовність ризикувати, щоб уникнути негативних результатів
Час	Помилка планування	схильність суб'єктів ринку праці недооцінювати час, що необхідний для вирішення завдання
	Помилка гравця	помилкове розуміння суб'єктами ринку праці випадкових подій
	Упередження поширеної інформації	схильність витратити більше часу на обговорення інформації, яка відома всім, і менше – на ту, яка відома одиницям

Рис. 2.9. Систематизація когнітивних упереджень за напрямом їх впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці

До когнітивних упереджень, що пов'язані з зовнішнім впливом на суб'єкти ринку праці, можна віднести упередженість авторитету, упередження зовнішнього впливу, ефект наслідування (ефект приєднання до більшості) [208].

Упередженість авторитету – схильність приймати рішення на основі авторитетної думки та залежати від цієї думки. У зв'язку з цим суб'єкти ринку праці роблять вибір, ґрунтуючись не на своїх перевагах і можливостях, а на уявленнях осіб, яких вони вважають авторитетними [221]. Інформація від експерта не підлягає критичному аналізу.

Упередження зовнішнього впливу – виняток до «фундаментальної похибки атрибуції», коли суб'єкти ринку праці розглядають інших як таких, що мають (ситуаційні) зовнішні впливи, і (диспозиційні) внутрішні мотиви для себе. Це упередження атрибуції, коли суб'єкти ринку праці надають більше ваги «зовнішнім стимулам» (наприклад, грошова винагорода), ніж «внутрішнім стимулам» (наприклад, отримання нової навички) в інших, але не в собі.

Ефект наслідування (ефект приєднання до більшості) – тенденція робити речі, тому що багато інших індивідів роблять те ж саме. Пов'язано з груповим мисленням та стадною поведінкою. Тобто, рішення, ухвалене суб'єктом ринку праці, залежить таким чином від думки та поведінки інших суб'єктів [208].

Фундаментальна помилка атрибуції – схильність людини пояснювати вчинки і поведінку інших людей їх особистісними особливостями (так званою «внутрішньою диспозицією»), а особисту поведінку – зовнішніми обставинами (так званою «зовнішньою диспозицією»). Людина схильна пояснювати свої успіхи диспозиційно, а невдачі – ситуаційно, для чужих успіхів та невдач все навпаки. Так, наприклад, причину чужого запізнення часто пояснюють непунктуальністю або незібраністю. Причину ж власного запізнення пояснюють обставинами, що склалися [218].

При прийнятті рішень суб'єкт ринку праці враховує власний досвід. Тому для нього притаманний прояв таких когнітивних упереджень: ефект Даннінга-Крюгера, упередження погляду в минуле, ефект ілюзії правди.

Ефект Даннінга-Крюгера – тенденція для некваліфікованих суб'єктів ринку праці переоцінювати свої здібності та схильність висококваліфікованих спеціалістів недооцінювати свої здібності. Тобто суб'єкти з низькою кваліфікацією роблять помилкові висновки та невдалі рішення, але некомпетентність не дозволяє їм це усвідомити. Через це такі суб'єкти ринку праці зверхні щодо інших та вважають свої здібності вищими за пересічні.

Упередження погляду в минуле – схильність розглядати події, що вже сталися, як більш передбачувані, ніж вони були до того, як трапились. Таке когнітивне упередження може спричинювати викривлення пам'яті, коли пригадування та відтворення може призвести до неправильних теоретичних висновків [208].

Ефект ілюзії правди – це тенденція вірити, що інформація правдива, якщо суб'єкти ринку праці її почули/побачили багато разів.

Ефект знайомства – це психологічний феномен вираження симпатії до речей лише через те, що вони знайомі індивіду. У дослідженнях з'ясували, що чим частіше хтось бачить індивіда, тим приємнішим та симпатичнішим він вважається для іншого індивіда; чим частіше відбувається будь-яка дія/подія, тим більше прихильників буде у даної дії/події [218].

При прийнятті рішень суб'єкт ринку праці не завжди діє раціонально. У даному випадку можливий прояв наступних когнітивних упереджень: раціоналізація після здійснення вибору, прийняття бажаного за дійсне, ефект обмеженої раціональності.

Раціоналізація після здійснення вибору – схильність суб'єктів ринку праці переконувати себе за допомогою аргументів, що вибір був раціональним вже після того, як він був зроблений. Тому дуже часто суб'єкт прагне виправдати свій вибір [108]. Тим самим раціональність замінюється на легітимізацію вибору в очах суб'єкта, який здійснив вибір, причому якщо зовнішній спостерігач запитає безпосередньо у суб'єкта, чи були прийняті їм у процесі вибору до уваги висловлені в ході раціоналізації міркування, негативної відповіді він не отримає.

Ефект обмеженої раціональності полягає в тому, що коли суб'єкти ринку праці приймають рішення, їх раціональність обмежується проблемою вибору, пізнавальними обмеженнями їх розуму та часом, доступним для прийняття рішення. Приймачі рішень у цьому випадку виступають агентами, що задовольняють свої потреби, намагаючись знайти задовільний, а не оптимальний варіант.

Прийняття бажаного за дійсне – формування переконань і прийняття рішень суб'єктом ринку праці, не звертаючись до доказів або раціональності, а ґрунтуючись на власному баченні та бажанні [102, с. 44]. Прийняття бажаного за дійсне може привести до небажаних наслідків, вводити в оману. В окремому випадку наслідки такого упередження можуть проявлятися відразу і приносити збитки в короткостроковій перспективі, так що суб'єкт вибору зможе проаналізувати причини і сліdstва того, що відбулося, після чого, можливо, їм буде скоригована його поведінка. У загальному ж випадку дуже часто справжніх причин своєї невдачі суб'єкт зрозуміти не зможе і буде відтворювати таку модель поведінки при прийнятті майбутніх рішень.

Обмеженість функцією – це когнітивне упередження, яке обмежує використання індивідом предмету лише так, як він традиційно використовується. Карл Дункер визначив обмеженість функцією як «ментальний блок проти використання предмету новим способом, потрібним для вирішення проблеми» [218].

Обмеження інформації або неправильне її трактування здатні привести до наступних когнітивних упереджень: помилка інформації, упередженість підтвердження, евристика доступності, ефект формулювання, ефект невизначеності, якоріння тощо.

Помилка інформації – схильність суб'єктів ринку праці шукати додаткову інформацію, навіть коли вона не може вплинути на рішення або змінити вже прийняте рішення [102, с. 258-259]. Такого роду схильність може виявлятися в упередженій оцінці інформації, коли економічні агенти

вважають, що чим більше отримано інформації для прийняття рішень, тим краще, навіть якщо ця додаткова інформація не має принципового значення.

Ефект формулювання – ситуація, в якій зроблені суб'єктами ринку праці висновки залежать від того, як спочатку була представлена інформація [221]. Також виникає можливість маніпулювання вибором, коли інформація може бути подана в позитивному або негативному ключі, що впливає на результат вибору суб'єктів ринку праці.

Ефект невизначеності – схильність суб'єктів ринку праці уникати альтернатив, ймовірність яких невизначена через недостатність інформації [102, с. 372]. При цьому можуть бути відкинуті з самого початку вигідні та перспективні ідеї та новації.

Схильність до підтвердження своєї точки зору (упередженість підтвердження) – схильність людей шукати або інтерпретувати інформацію таким чином, щоб підтверджувати свої упередження, а також дискредитувати інформацію, яка не підтримує їх погляди [218].

Каскад доступної інформації – це одне з найпоширеніших когнітивних упереджень, самонаростаючий процес, при якому колективна віра у що-небудь стає тим сильніше, чим частіше відбувається повторення цього факту/твердження в суспільстві [218].

Якоріння (прив'язка, фокусування) – це когнітивне упередження, що описує звичайну схильність індивідів при прийнятті рішень надто сильно покладатися на першу запропоновану частину інформації («якір»). В процесі прийняття рішень, якоріння відбувається, коли індивід використовує початкову інформацію для прийняття наступних рішень. Після встановлення якоря, інші рішення здійснюються, відштовхуючись від нього, і існує упередження в частині інтерпретації іншої інформації з урахуванням якоря [208; 218].

Суб'єкти ринку праці, що опиняються в ситуації, яка пов'язана з ризиком, приймають рішення по-різному. В умовах, коли існують ризики, знаходять своє відображення певні когнітивні упередження, наприклад, неприйняття ризику, перевага нульового ризику, ефект псевдовпевненості.

Ефект неприйняття ризику – суб'єкт ринку праці при одному і тому ж очікуваному значенні доходу віддає перевагу певному встановленому доходу, аніж доходу, що пов'язаний з ризиком [128]. Суб'єкт оцінює корисність, яку він може отримати від запропонованих альтернатив. Для несхильних до ризику суб'єктів втрати будуть важливіші, ніж прибуток, що не дозволяє вибирати їм варіанти інвестування неупереджено.

Ефект переваги нульового ризику – суб'єкт віддає перевагу зменшенню невеликого ризику до нуля замість того, щоб значно зменшити великий ризик. При цьому ймовірність настання несприятливої події з невеликим ризиком незначна, але суб'єкти ринку праці вважають за краще страхувати саме його, не обираючи і часто навіть не розглядаючи більш вигідні альтернативи, в яких початково високий ризик в 30-50% можна знизити практично з тими ж витратами до 10-20% [374].

Ефект псевдовпевненості – схильність суб'єктів уникати ризикованих ситуацій, коли очікуваний результат позитивний, та готовність йти на ризик, щоб уникнути негативних результатів [374, с. 137]. Цей ефект спостерігається в багатоступінних рішеннях, в яких на попередніх етапах вирішення відмовляються від оцінки результатів, та здійснюють вибір на наступних етапах. Тобто сприйняття ризику відбувається контекстуально, математичного розрахунку ймовірності суб'єкти не здійснюють, а замість цього схиляються до гарантованих альтернатив.

Ефект обмеження рамками (фреймінг) – це когнітивне упередження, коли індивіди реагують на певний вибір по різному залежно від контексту, тобто того, як такий вибір подається – як програш чи виграш [216]. Індивіди схильні уникати ризик, коли вибір поданий у позитивному оточенні (тобто, наприклад, виглядає гірше, ніж інші варіанти), але приймати такий ризик, коли вибір поданий у негативному оточенні.

Обмеження або неправильна оцінка часу при прийнятті економічних рішень може бути пов'язана з наступними когнітивними упередженнями: помилка планування, помилка гравця, упередження поширеної інформації.

Помилка планування – схильність суб'єктів ринку праці недооцінювати час, що необхідний для вирішення завдання [221]. Суб'єкти недооцінюють, скільки часу їм знадобиться для виконання завдання, навіть якщо вони вже мали досвід вирішення подібних завдань. При цьому цей ефект впливає тільки на прогнози про їх власні рішення, в той час як сторонній спостерігач, як правило, переоцінює час.

Помилка гравця – помилкове розуміння суб'єктами ринку праці випадкових подій. Помилка пов'язана з тим, що, як правило, суб'єкт ринку праці не усвідомлює того факту, що ймовірність бажаного результату не залежить від попередніх результатів випадкової події [208].

Упередження поширеної інформації – схильність суб'єктів ринку праці витрачати більше часу та енергії на обговорення інформації, яка відома всім (тобто поширеної інформації), і менше – на обговорення інформації, яка відома тільки одиницям (непоширена інформація).

Помилка зекономленого часу – схильність неправильно підраховувати час, що вивільниться/витратиться при прискоренні/уповільненні прийняття рішення [218].

Прояв поведінкових феноменів надає значущий вплив на формування переваг економічного вибору в сучасних умовах, в результаті чого суб'єкт ринку праці може включати в стратегії своєї поведінки ірраціональні компоненти, що призводить до наростання загальної економічної невизначеності. Тобто, в реальній ситуації суб'єкти ринку праці не завжди діють, виходячи з принципу максимізації корисності, оскільки при прийнятті рішення вони схильні до систематичних помилок. Спроба уникнути ризику призводить до зниження доходу, неправильне трактування інформації або пошук додаткової інформації збільшує витрати на прийняття рішення. Тому при прийнятті рішень в ході ринкової взаємодії необхідно враховувати, що представлені вище ефекти призводять до зниження ефективності дій суб'єктів.

Представлена система поведінкових детермінант економічного вибору дозволяє відобразити найважливіші трансформаційні зміни в мотиваційному

комплексі суб'єктів ринку праці, які проявляються в переважанні ірраціональних компонент над раціональними. Незважаючи на те, що прийняті на основі поведінкових компонент рішення є складно прогнозованими, дослідження загальних тенденцій у відхиленні від раціональної поведінки дозволяє сучасній економічній науці виробити систему ефективного управління суб'єктивною ірраціональністю, тим самим знизити економічні ризики. Зміни, що відбуваються в економічній ситуації, вимагають обліку когнітивних особливостей суб'єктів ринку праці при прийнятті ними рішень. Отже, дослідження впливу когнітивних упереджень на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці дозволяють сформулювати конкретні рекомендації щодо створення нових і зміни існуючих норм ринкової взаємодії, які враховуватимуть механізми ірраціональної поведінки суб'єктів.

Отже, когнітивні упередження є невід'ємним супутником процесу прийняття рішення. Вони можуть впливати на поведінку економічних агентів як позитивно, так і негативно. Когнітивні упередження провокують поведінку, що відхиляється від принципів раціональності, однак вони часто допомагають економити часові, розумові та інші ресурси. Дослідження феномену когнітивних упереджень почалося не так давно, і, безсумнівно, далеко не всі особливості прийняття рішення економічним агентом виявлені та пояснені. Але варто наголосити на тому, що когнітивні упередження присутні в житті кожного індивіда в тій чи іншій мірі. На рішення деяких суб'єктів ринку праці когнітивні упередження впливають більшою мірою. На це впливають як індивідуальні особливості індивіда, так і зовнішні чинники, найважливішим з яких, на наш погляд, є опортунізм. І навіть знаючи про когнітивні упередження, їх не виходить уникнути самотійно. Однак останнім часом в передових країнах вводять систему лібертаріанського патерналізму, що покликана скоригувати процес вибору індивіда так, щоб він прийняв більш корисне для себе рішення [208].

Враховуючи вищезазначене, доцільно запропонувати напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) 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. Розроблені напрями систематизовано за п'ятьма компонентами: вибір, раціональність, існування переваг і обмежень, процес оцінювання, інформація, що представлено на рис. 2.10.

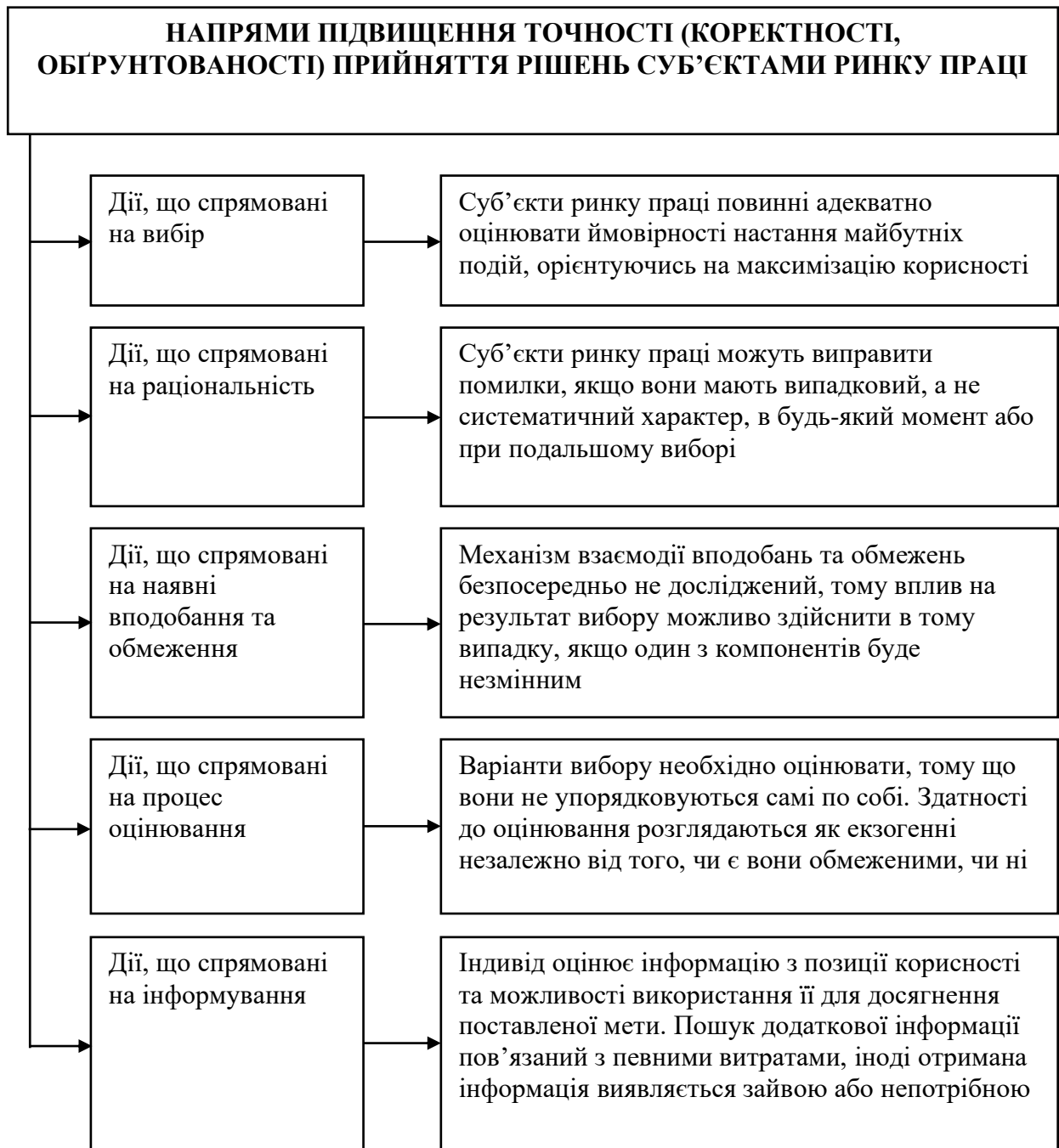


Рис. 2.10. Напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) прийняття рішень суб'єктами ринку праці

Вибір – це обрання індивідом найкращого рішення серед альтернативних, при якому досягається максимальне задоволення потреб при мінімумі витрат. Отже, для підвищення обґрунтованості прийняття рішення суб'єктами ринку праці в існуючих умовах певних ризиків, індивіди повинні адекватно оцінювати ймовірності настання майбутніх подій, орієнтуючись на максимізацію корисності. Тобто, економічна людина здатна миттєво прорахувати всі альтернативи і готова діяти відповідно до «правил гри», що встановлені в даному суспільстві. Але не всі індивіди здатні оцінити навіть незначну частину наявних альтернатив, оскільки їх когнітивні здібності обмежені.

Раціональність визначається тим, що вибір індивіда призводить до результатів, що відповідають його цілям. У рамках моделі економічної людини індивід може допускати помилки, але вони носять випадковий, а не систематичний характер. Отже, з метою підвищення точності прийняття рішення, суб'єкти ринку праці можуть їх виправити в будь-який момент або при подальшому виборі. Однак спостереження та експерименти над поведінкою індивідів показують систематичні відхилення від передбачень раціональної теорії.

Задля підвищення точності (коректності, обґрунтованості) прийняття рішень суб'єктами ринку праці доцільно провадити дії, спрямовані на наявні вподобання та обмеження. Так, в рамках неокласичної теорії переваги є більш стійким компонентом у ситуації вибору, але доволі часто зміни в поведінці індивіда пов'язують саме зі змінами в обмеженнях. У числі обмежень розглядають не тільки ціни та дохід, як в стандартних неокласичних моделях, але й уподобання інших індивідів. Крім того, в число обмежень попадають і правила гри з відповідними механізмами забезпечення їх дотримання [3]. Основна передумова полягає в тому, що механізм взаємодії вподобань та обмежень безпосередньо спостерігати не можна, тому вплив на результат вибору може бути поясненим в тому випадку, якщо один з компонентів буде незмінним. Незважаючи на постулат про існування чітких та стабільних

вподобань, однозначно їх виявити не представляється можливим. Причина цього полягає, з одного боку, в неможливості отримання інформації про систему обмежень, з іншого – в соціальній, зовнішній природі більшості людських потреб.

Важливим напрямом підвищення точності (коректності, обґрунтованості) прийняття рішень суб'єктами ринку праці є дії, спрямовані на процес оцінювання. Варіанти вибору необхідно оцінювати, тому що вони не упорядковуються самі по собі. Через це передбачається, що економічна людина наділена також здатністю до оцінювання як важливою умовою здійснення вибору. Слід зазначити, що, як правило, здатності до оцінювання розглядаються як екзогенні незалежно від того, чи є вони обмеженими, чи ні. Час на вибір передбачається або нескінченним, або індивід так швидко приймає рішення, що час прийняття дорівнюється до нуля.

Одним з ключових напрямів підвищення точності (коректності, обґрунтованості) прийняття рішень суб'єктами ринку праці є дії, що спрямовані на інформування. Індивід оцінює інформацію з позиції корисності та можливості використання її для досягнення поставленої мети. Пошук додаткової інформації пов'язаний з певними витратами, але індивід не завжди може оцінити корисність інформації до її придбання, тому отримані дані можуть виявитися зайвими або непотрібними.

Отже, запропоновані напрями підвищення точності (коректності, обґрунтованості) 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, передбачають свідоме застосування когнітивного інструментарію та апарату логічного причинно-наслідкового аналізу, який дозволяє уникнути поширених помилкових припущень та спрощень, а також мінімізувати ризики та втрати в ході ринкової взаємодії.

2.3. Освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей

Сучасний етап соціально-економічного розвитку країни характеризується принаймні двома тенденціями. Перш за все, стабільно зростає роль нематеріальних чинників у забезпеченні економічного зростання країни, що в кінцевому випадку знаходить своє відображення у здібностях і можливостях людини, в якості людського капіталу та безпосередньо впливає на базові поведінкові моделі індивідів на ринку праці. Другою важливою тенденцією є глобалізація, на тлі якої спроможність залучати та утримувати кваліфікований персонал виступає одним із ключових факторів конкурентоспроможності країни. Активний вплив цих тенденцій на соціально-економічний розвиток держави зумовлює необхідність дослідження характеру та наслідків освітніх змін, оскільки система освіти бере безпосередню участь у забезпеченні людського розвитку та інноваційно-технологічного розвитку країни.

У сучасних умовах тривалість трудового та творчого життя людини значно збільшується. Завдяки розвитку технологій, цифровізації та встановленню міцного зв'язку між освітою та кар'єрою людина прагне отримувати нові навички та навіть нові професії, що мотивує її постійно підвищувати власну цінність. Технології вже зараз допомагають визначати рівень компетенцій і навичок та розуміти, які саме знання потрібно людині точково опановувати на онлайн-курсах і вебінарах, щоб залишитися затребуваним та високооплачуваним фахівцем [213; 226; 324].

Значна кількість загроз щодо зниження якісних характеристик трудового потенціалу наразі виникає саме в освітній сфері, де відбувається формування зазначених характеристик. Так, за результатами експертного опитування фахівців з проблем праці та цифрової економіки, що проводилось Інститутом економіки промисловості НАН України з листопада 2019 р. до березня 2020 р. [177; 349], встановлено, що більшість існуючих загроз щодо невідповідності якісних характеристик трудового потенціалу сучасним вимогам пов'язана,

перш за все, з освітньо-кваліфікаційною сферою, незважаючи на те, що саме вона є фундаментом розвитку трудового потенціалу країни. Майже половина з опитаних експертів (47,2 %) пов'язують зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу України з невідповідністю навичок і знань, які надає система освіти, потребам ринку праці. Експерти наголосили на таких проблемах: неготовність робочої сили переходити на нові форми праці та зайнятості в умовах цифровізації та низькі можливості відтворення кваліфікаційних вмінь та навичок, перекваліфікації для робочої сили (по 22,2 % відповідно); 18,5 % опитаних пов'язують зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу України з фактичною відсутністю програм реалізації освіти впродовж всього життя.

Ситуація в освітній сфері не сприяє підвищенню якості робочої сили. Так, за роки незалежності кількість закладів вищої освіти (ЗВО) I–II рівнів акредитації вдвічі зменшилась, внаслідок чого відчувається брак спеціалістів нижчої та середньої ланки. Кількість студентів ЗВО III–IV рівнів акредитації у 6 разів перевищує чисельність студентів ЗВО I–II рівнів акредитації (пос). Вагомою проблемою є невідповідність освітніх програм потребам ринку праці, а також застаріла матеріально-технічна база університетів. Все це призводить до девальвації вітчизняної вищої освіти, через що з року в рік зростає кількість абітурієнтів, що віддають перевагу іноземним ЗВО [184; 366].

Невідповідність навичок та знань, що надає вітчизняна система освіти, потребам сучасного ринку праці є значущою загрозою, перш за все, на думку спеціалістів, що працюють у IT-сфері (58 %), підприємців та промисловців (52 %). Мінімальні оцінки цієї загрози надали представники органів виконавчої влади (рис. 2.11).

Отже, система освіти сьогодні повинна працювати на випередження, оскільки підготовка компетентних спеціалістів є довготривалим процесом, і необхідно передбачити, які навички та компетенції, які спеціальності, будуть затребувані на ринку праці через кілька років відповідно до вимог цифровізації

економіки [177; 178]. Тому для підвищення якості робочої сили необхідно підняти вимоги як до здобувачів вищої освіти, так і до змісту навчальних програм, рівня викладання відповідно до запитів часу.

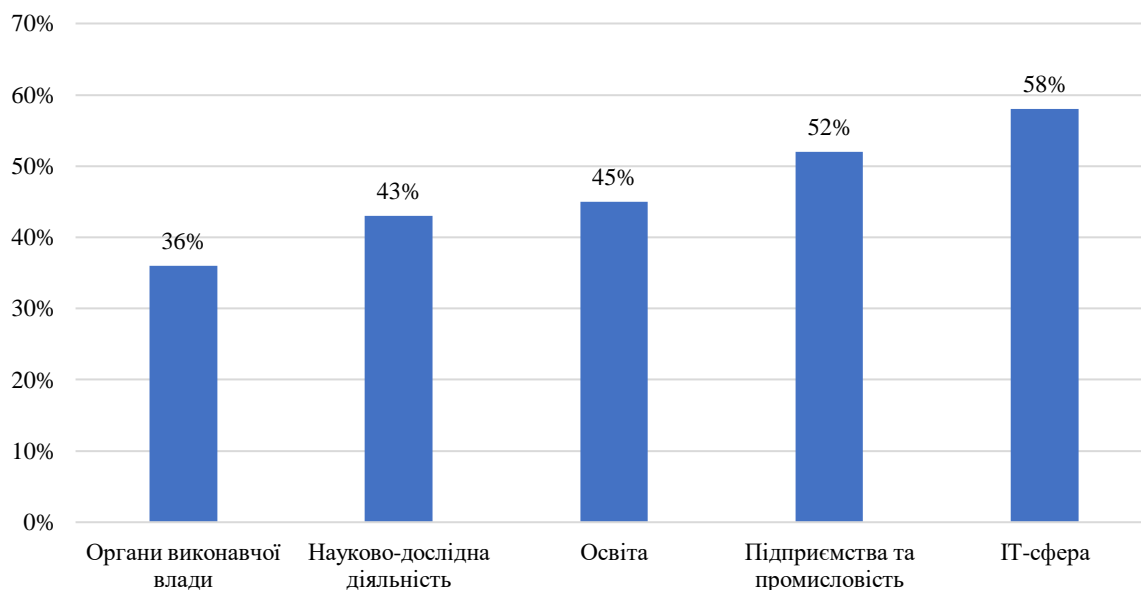


Рис. 2.11. Оцінка невідповідності навичок та знань, що надає національна система освіти, потребам ринку праці

Сьогодні цифрові навички є основою повноцінного та прискореного розвитку цифрової економіки, зростання та поширення яких обумовлює розвиток цифрового ринку країни. Цифрові навички вважаються вихідною рамковою умовою для гармонізації цифрових ринків країн ЄС та східного партнерства [179; 227].

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України [296] серед основних цілей та сценаріїв передбачається розвиток та поглиблення цифрових компетенцій громадян для забезпечення їх готовності щодо використання цифрових можливостей. Уміння використовувати цифрові технології в роботі стає вимогою для більшості спеціалізацій та професій. Необхідність розвивати цифрові навички та знання обумовлено зовнішніми та внутрішніми чинниками: зростанням впливу глобалізації, продовженням тривалості життя, автоматизацією робочих місць, поширенням комунікацій із ЗМІ з використанням інформаційно-комунікативних технологій [345].

Простежити як змінювалися цифрові навички у населення України за статистичними даними неможливо через брак інформації. Але завдяки результатам соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України є можливість відстежити тенденції цих змін (табл. 2.2 и 2.3). Аналіз зміни вмінь населення України щодо користування комп'ютерами, а також користування Інтернетом показує стійкі та прискорені тенденції до зростання навичок роботи з комп'ютером та користуванням Інтернетом.

Таблиця 2.2

Динаміка змін вмінь та навичок користуватися комп'ютером, %

	2002	2008	2013	2018
Не вмію і ніколи не користуюсь	79,8	56,7	43,8	21,3
Вмію працювати на комп'ютері, іноді користуюсь	13,3	28,3	35,8	44,3
Вмію і постійно використовую в роботі	4,4	13,8	19,4	34,4

Кількість осіб, які вміють працювати на комп'ютері та постійно використовують його в роботі зросла з 2002 до 2018 року майже у 8 разів, а користування Інтернетом дома зросло у 56 разів, а на роботі – у 8 разів. Це є показників високих потенційних можливостей для оволодіння у сучасних умовах цифровими навичками зайнятих [151].

Таблиця 2.3

Оцінка кількості користувачів Інтернету, %

	2002	2008	2013	2018
Не маю потреби, ніколи не користуюсь	80,7	68,2	35,1	21,2
Маю потребу, але не маю можливості користуватися	13,0	8,8	5,6	2,1
Користуюся вдома	1,1	13,2	55,6	61,4
Користуюся на роботі	2,6	10,5	15,7	21,6
Користуюся в Інтернет- кафе, клубі	1,5	2,8	2,4	6,6
Користуюся з мобільного пристрою (мобільний телефон, планшет)	—	—	—	35,6

Згідно з класифікацією Міжнародного союзу електрозв'язку цифрові навички поділяють на базові, стандартні та просунуті. До цифрових базових навичок відносять: відправку електронних листів з вкладеними файлами; копіювання та переміщення файлів; використання інструментів копіювання та вставки; пересилання файлів між комп'ютером та іншими пристроями. Згідно з даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку в 40 з 84 країн менш ніж половина населення опанувала базові цифрові навички [151].

На питання: «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що відсутність базових цифрових навичок є суттєвим обмеженням для отримання гідної роботи на національному ринку праці?» більшість респондентів 89,8% відповіли «так», лише 10,2 % – «ні». Такі оцінки зумовлені зростаючими вимогами роботодавців до володіння працівниками цифрових навичок. Актуалізація даного питання зумовлена швидким впровадженням цифрових технологій у сферу управління, у побут, торгівлю, бізнес та виробничі процеси, що потребує поширення цифрової грамотності на всіх позиціях (робочих місцях) від виконавця до керівника.

Базові цифрові навички є мінімальною вимогою до працівника, реалізація якої унеможливить формування цифрового розриву між зайнятими особами. Високі вимоги до робочої сили щодо оволодіння базовими цифровими навичками вимагають формування та реалізації програм цифрової грамотності. Але це питання й до сьогодні не врегульовано та не регламентовано з боку держави.

До стандартних цифрових навичок відносять: пошук, завантаження, інсталяція, налаштування програмного забезпечення, підключення та інсталяція нових пристроїв; створення електронних презентацій; використання основних арифметичних формул в електронних таблицях. Згідно з даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку в 60 з 84 країн менш ніж половина населення опанувала стандартні цифрові навички [151; 177].

Переважає більшість експертів (82,4 %), що взяли участь у опитуванні, що проведене науковцями Інституту економіки промисловості НАН України,

погоджується з твердженням, що в Україні доцільно впроваджувати обов'язкове опанування стандартних цифрових навичок для робочої сили шляхом впровадження програм цифрової грамотності в рамках реалізації концепції навчання протягом всього життя. Одночасно 17,6 % опитаних не бачить за необхідне володіння стандартними цифровими навичками.

До цифрових просунутих навичок відносять розробку програмного забезпечення. За даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку цифровими просунутими навичками володіє лише 5 % населення за виключенням двох країн – Об'єднаних Арабських Еміратів і Брунею, де це значення дорівнює 15 % [151].

Експертам було запропоновано оцінити додаткові переваги на ринку праці для особи, яка володіє просунутими цифровими навичками (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Оцінка переваг володіння людиною просунутими
цифровими навичками, у %**

Переваги	Структура відповідей				
	Так	Скоріше так	Важко сказати так чи ні	Скоріше ні	Ні
Збільшує дохід (з/п) носія цифрових навичок	49,1	39,8	6,5	4,6	—
Надає конкурентні переваги на ринку праці	60,2	34,3	5,5	—	—
Дає можливість працювати за гнучким графіком роботи	38,9	36,1	21,3	2,8	0,9
Дає можливість дистанційно працювати (виконувати проекти)	49,1	41,7	6,5	2,7	—
Підвищує мобільність працівників	59,3	32,4	7,4	0,9	—
Знижує ризик втрати роботи	25,9	37,1	29,6	5,6	1,8
Не надає жодних переваг	0,9	0,9	16,7	14,8	66,7

Значна більшість експертів наголосила на значних перевагах на ринку праці тих осіб, які володіють просунутими цифровими навичками. Збільшення доходу (88,9 %), конкурентні переваги на ринку праці (84,5 %), гнучкий графік роботи (75,0 %), дистанційна форма роботи (90,8 %), зростання мобільності працівника (91,7 %), зниження ризиків втрати роботи (63,0 %) є характерним для працівників, які володіють просунутими цифровими навичками [177].

Затребуваність фахівців, які володіють просунутими цифровими навичками є індикатором та мотиватором для освоєння цього рівня знань та навичок, а також обумовлена необхідністю практичної реалізації цих вмінь. Оцінка затребуваності фахівців з України, які володіють просунутими цифровими навичками, на різних рівнях ринку праці показує, що таких спеціалістів найбільш потребує глобальний ринок праці (86,1 %). Трохи менші, але достатньо високі показники затребуваності таких фахівців і на національному ринку праці (80,6 %) та місцевому (61,1 %) (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Оцінка затребуваності фахівців з України, які володіють просунутими цифровими навичками на глобальному, національному, місцевому ринках праці, у %

Фахівці з України затребувані на ринку праці	Структура відповідей				
	Так	Скоріше так	Важко сказати так чи ні	Скоріше ні	Ні
Глобального рівня	52,8	33,3	12,1	0,9	0,9
Національного рівня	38,9	41,7	18,5	0,9	—
Місцевого (локального) рівня	20,4	40,7	25,9	12,1	0,9

Формування цифрових навичок різних рівнів складності є важливим аспектом розвитку трудового потенціалу. Програми з розвитку цифрових навичок вже сьогодні реалізуються в системі формальної освіти. Водночас в Україні є значні теоретичні обґрунтування, але фактично не розвинута система

навчання впродовж всього життя, в рамках якої поряд з іншими програмами перекваліфікації та підвищення кваліфікації має відбуватися опанування робочою силою цифрових навичок.

Оцінка ситуації у цій сфері показала, що сучасні ринки праці та освіти розбалансовані, заклади освіти зі значним запізненням адаптують освітні програми під вимоги ринку праці. Налагодження взаємодії між ними є пріоритетним завданням збалансованості трудового, освітнього та цифрового розвитку.

Цифровізація економіки формує попит на інноваційні форми зайнятості. Однією з основних вимог до конкурентоспроможності фахівця є володіння цифровими навичками. Вагомим напрямком гармонізації ринків освіти та праці мають стати програми формування цифрових навичок на всіх рівнях освітньої системи. Тому надзвичайно важливою є оцінка рівня опанування учнями та студентами цифрових навичок в межах формальної освітньої системи.

На питання «Чи забезпечує національна система освіти достатній рівень опанування цифрових навичок здобувачам освіти?» за рівнями освіти відповіді експертів, які прийняли участь у опитуванні, розподілилися нерівномірно, що зумовлено значним розшаруванням закладів освіти в нашій країні, зокрема за рівнем забезпеченості комп'ютерною технікою. Слід відзначити і нерівномірний доступ до інтернету та мобільного зв'язку сільського та міського населення. Розподіл думок експертів щодо опанування цифрових навичок здобувачами в системі формальної освіти наведено на рис. 2.12.

На думку опитаних експертів, жоден рівень освіти не забезпечує повноцінне формування цифрових навичок, про що свідчить незначна частка позитивних відповідей, яка коливається від 6,5 % у початковій та середній освіті до 11,1 % у професійній та 13,9 % у вищій освіті. Найнижчі експертні оцінки щодо забезпечення навчання цифровим навичкам припадають на початкову школу, зокрема позитивну оцінку дали лише 6,5 % опитаних, «частково» – 33,3 %. Разом зазначені оцінки складають лише 39,8 % проти

38,9 % респондентів, які дали негативну характеристику. Щодо середньої школи, більше половини респондентів (54,6 %) вважають, що на цьому рівні відбувається часткове забезпечення навчання цифровим навичкам, а майже третина експертів (27,7 %) не погоджується з цим [186; 190].

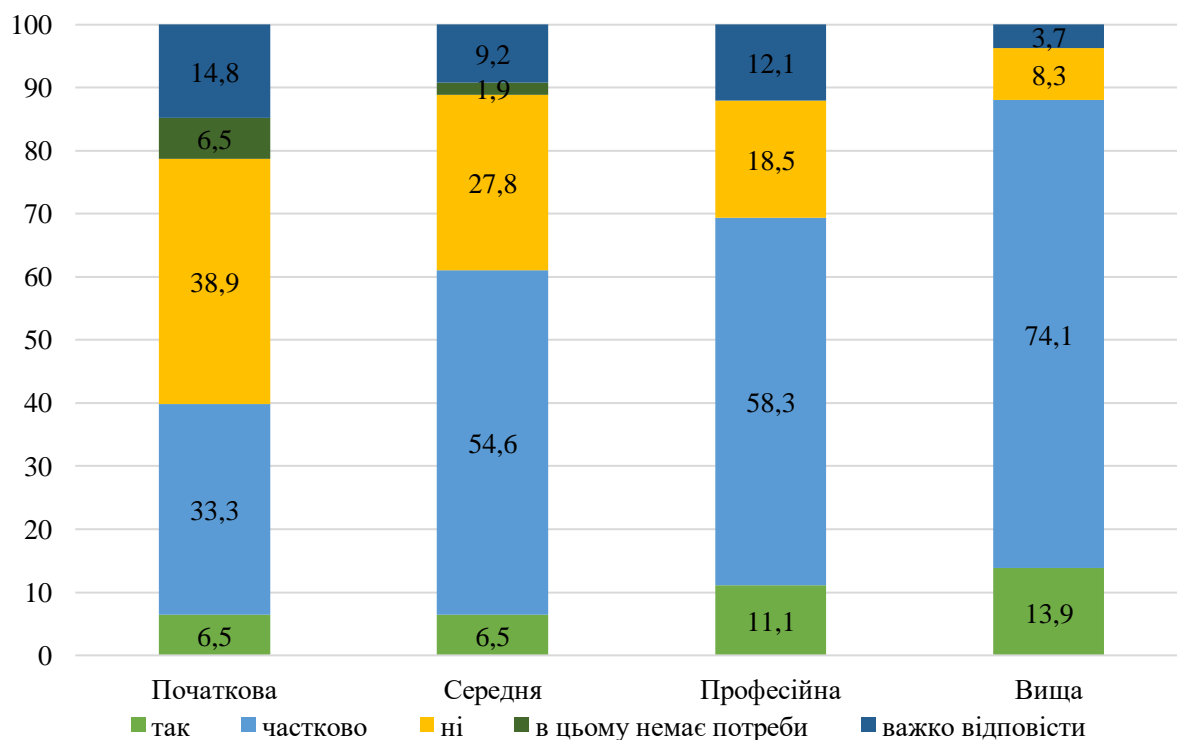


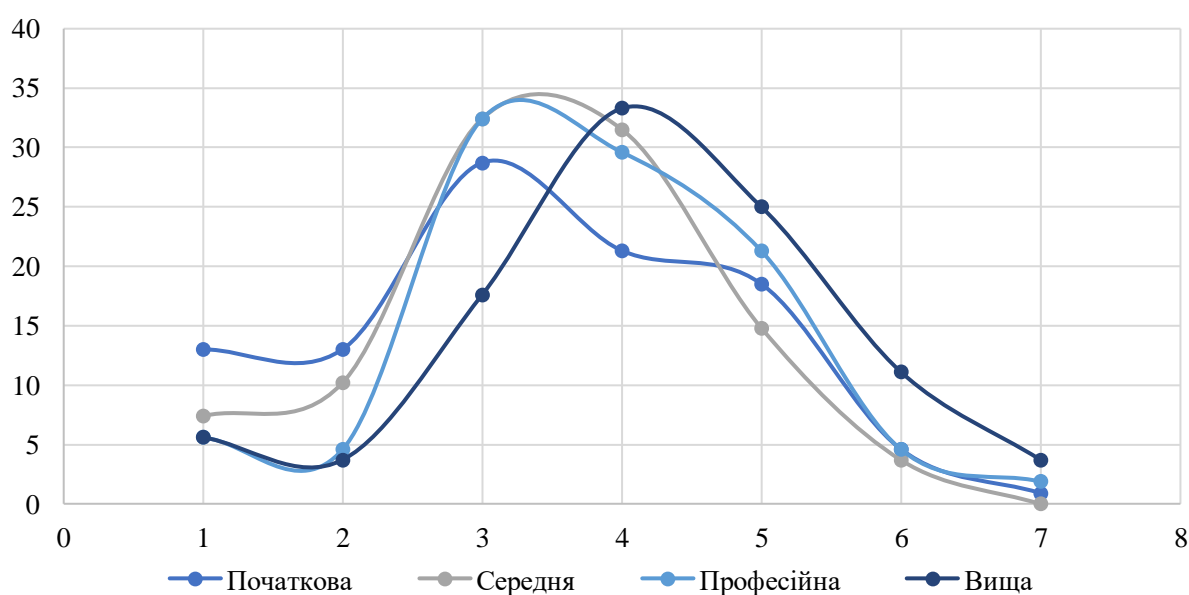
Рис. 2.12. Оцінка опанування цифрових навичок здобувачами в національній системі освіти, %

На думку 58,3 % експертів, у сфері професійної освіти частково реалізується навчання цифровим навичкам. Найбільш позитивно експерти оцінили сферу вищої освіти, зокрема 88,0 % експертів відповіли, що цифрові навички опановуються студентами з різним ступенем засвоєння (високий рівень – 13,9 %, частково – 74,1 %). Узагальнення результатів оцінювання свідчить, що в цілому національна система формальної освіти лише частково забезпечує формування цифрових навичок у здобувачів.

З позиції конкурентоспроможності, ефективності та швидкості досягнення цілей розвитку креативність є найбільш привабливим потенціалом [191; 198]. Але, якщо не навчати та не набувати креативних навичок – не слід

очікувати успіхів у цифровому розвитку. Низькою є спрямованість системи формальної освіти на формування креативних навичок.

Пріоритетним напрямком у сфері розвитку трудового потенціалу є формування креативних навичок в системі національної освіти. Експертне опитування дало змогу провести оцінювання спрямованості формальної освіти на формування креативних навичок у її здобувачів. Експертам було надано завдання провести оцінювання за шкалою від 1 до 7, де 1 – зовсім не спрямована, 7 – повністю спрямована. Результати оцінювання наведено на рис. 2.13.



Рівень освіти	1	2	3	4	5	6	7
Початкова	13	13	28,7	21,3	18,5	4,6	0,9
Середня	7,4	10,2	32,4	31,5	14,8	3,7	0
Професійна	5,6	4,6	32,4	29,6	21,3	4,6	1,9
Вища	5,6	3,7	17,6	33,3	25	11,1	3,7

Рис. 2.13. Оцінка спрямованості системи формальної освіти в Україні на формування креативних навичок у здобувачів освіти, у %

За думкою опитаних, формальна система освіти лише частково забезпечує формування креативних навичок у здобувачів. Найбільш позитивний результат формування креативних навичок експерти побачили у

початковій школі (54,7 %), а зі зростанням рівня освіти діяльність щодо набуття креативних навичок має сталі тенденції до зниження. У середніх школах половина опитаних (50,0 %) вважають, що діти мають можливість пізнати та засвоїти креативні навички. Менше половини респондентів (42,6 %) оцінили можливості здобути ці навички у професійній освіті, а найнижчий рівень формування креативних навичок прийшовся на здобувачів вищої освіти (26,9 %), що майже у 2 рази нижче за початкову та середню школи [177; 185].

Оцінки експертів попиту на фахівців, які поєднують креативні та цифрові навички, не відповідає вимогам ринку праці. У професійній діяльності найбільша ефективність виявляється при використанні різноманітних навичок, які дозволяють їх використовувати для кращого виконання професійних обов'язків. У таблиці 2.6 представлена експертна оцінка посад, на яких працівники мають поєднувати навички креативного мислення з цифровими.

Таблиця 2.6

Оцінка посад до яких висуваються вимоги щодо поєднання креативного мислення та цифрових навичок, %

Посада	Так	Скоріше так	Важко сказати	Скоріше ні	Ні
Топ-менеджер	50,9	42,6	3,7	2,8	—
Державний управлінець	22,2	40,7	20,4	16,7	—
Дослідник, науковець	50,9	40,7	7,5	0,9	—
Науково-педагогічний персонал	34,3	51,9	11,1	2,7	—
Педагогічний персонал	27,8	50,9	14,8	6,5	—
Інженер	54,6	32,4	10,2	2,8	—
ІТ-фахівець	83,3	15,8	0,9	—	—
Дизайнер, розробник нових продуктів	85,2	13	1,8	—	—
Маркетолог	53,7	40,7	5,6	—	—
Фінансист, економіст, бухгалтер	28,7	41,7	20,4	7,4	1,8

Найбільшу значущість такого сполучення навичок респонденти бачать у таких професіях, як ІТ-фахівець – 99,1 %, на другому місці – дизайнери, розробники нових продуктів – 98,2 %, третє місце посли маркетологи – 94,4 % та топ-менеджери – 93,5 %, а вже потім науковці та дослідники – 91,6 %. В інших професіях оцінка потреб у цифрових та креативних навичках трохи нижча, але в цілому теж висока і коливається в межах від 62,9 % до 87,0 %.

Як свідчать численні дослідження у сфері освіти, через 10–15 років дипломи та резюме в звичному розумінні втратять свою значимість, роботодавці будуть аналізувати набір навичок, який є у людини, за допомогою так званого цифрового портфоліо. Найпростішим, швидким і ефективним способом отримати нові навички та адаптуватися до стрімких змін буде саме онлайн-освіта, а штучний інтелект зможе аналізувати цифрове портфоліо і підказувати, як людині створити свою власну освітню траєкторію, що підвищить її цінність як фахівця [194; 202].

Сьогодні впевнено можна стверджувати, що саме у 2020 році онлайн-сегмент остаточно визнаний усіма учасниками ринку. Сьогодні, інвестори, освітні організації і, що найголовніше, користувачі розглядають онлайн-навчання як природну альтернативу офлайн. Поточна ситуація з карантинними обмеженнями та наслідками заходів, що спрямовані на боротьбу з COVID-19, звернули увагу роботодавців, працівників та стейкхолдерів на сфери дистанційної освіти як в Україні, так і в світі [195; 199].

Дуже давно прослідковувалась тенденція поступового зростання попиту на дистанційне та онлайн-навчання. Більшість індивідів стають більш свідомими, мають прагнення самовдосконалюватись та розвиватись [189; 192]. Конкуренція на ринку праці, недосконалість шкільної та університетської освіти, бажання отримати більше знань, світові освітні тренди – все це сприяє розвитку ринку онлайн-освіти. За видами ринок онлайн-освіти можна розділити на: дистанційне навчання; онлайн-курси; програми та курси для самонавчання (книги та посібники).

Активний розвиток ринку освіти та суттєве зростання попиту на онлайн-освіту почалося декілька років тому, через що аудиторія онлайн-курсів наразі налічує десятки мільйонів користувачів. Частка онлайн-освіти від загального обсягу ринку складає майже 3 % та оцінюється в 165 млрд дол. США, та щороку збільшується. Сучасний ринок онлайн-освіти характеризується:

активним розвитком мікронавчання (що передбачає подачу освітнього контенту з розбивкою на самостійні малі одиниці, освоєння окремої мікронавички та незалежність від окремої платформи);

популяризацією мобільного навчання (до 2024 року очікується, що величина ринку досягне щонайменше \$ 70,1 млрд, при середньорічному темпі зростання, згідно з різними оцінками, в межах 17–23 %);

застосуванням штучного інтелекту в EdTech у контексті персоналізації навчання;

тісним зв'язком між навчанням і працевлаштуванням;

збільшенням цільового ринку для компаній, які працюють в напрямку career-long learning;

затребуваністю практик взаємного, або крос-, навчання (p2p-learning);

лідуючими позиціями освітніх компаній в розвитку сучасного EdTech (хоча гіганти digital-світу продовжують зміцнювати свої позиції в онлайн-освіті);

незначною поширеністю засобів віртуальної і доповненої реальності (AR і VR) у розвитку онлайн-освіти (але дані засоби мають потенціал до розвитку у близькому майбутньому);

неефективністю використання гейміфікації у онлайн-освіті (це пояснюється двома причинами: поки що не знайдено найбільш дієві моделі гейміфікації; максимально зацікавлені в ігровій взаємодії молоді покоління ще не досягли піку свого впливу на ринках) [195];

популярністю навчання на основі проектної роботи (project-based learning);

тісним зв'язком онлайн-навчання з практиками talent development («управління талантами») (згідно з дослідженням, проведеним LinkedIn в 2018 році, вдосконалення soft skills співробітників – один з головних пріоритетів для бізнесу);

зростанням ринку LMS (learning management systems);

стійким зростанням корпоративного сегменту онлайн-освіти;

поширенням більш інноваційних освітніх практик, ніж асинхронне (self-paced) навчання [187] (рис. 2.14).

В Україні вже давно доволі поширеним є онлайн-формат навчання (першою формою прояву такого виду освіти стали онлайн-курси з вивчення іноземних мов, що почали розвиватися ще 10 років тому). Решта видів онлайн-освіти почала розвиватися з появою таких платформ як Prometheus та EdEra, за допомогою яких всі бажаючі можуть пройти онлайн-курси та отримати сертифікат. Але, незважаючи на цей факт, в цілому ринок онлайн-освіти знаходиться на початковій стадії формування.

Стимулами для розвитку ринку онлайн-освіти в Україні стали:

застаріла освітня база (така ситуація стимулює здобувачів вищої освіти шукати більш актуальні знання в наявних онлайн-курсах);

військовий конфлікт на Сході України (держава почала започатковувати дистанційні курси для учнів, які знаходяться на непідконтрольних територіях України, що дозволяє їм вивчати шкільну програму, а в подальшому мати змогу скласти ЗНО і продовжити освіту в українських закладах вищої освіти);

визнання деякими університетами дистанційного формату як окремої форми навчання;

розвиток інтернет-технологій, що стимулює людей все частіше звертатись до дистанційного навчання та проходження онлайн-курсів;

зміна кваліфікаційних вимог на ринку праці;

зменшення цінності традиційної освіти; зменшення ролі університетів у соціалізації індивідів;

відсутність територіальної приналежності [202; 219].

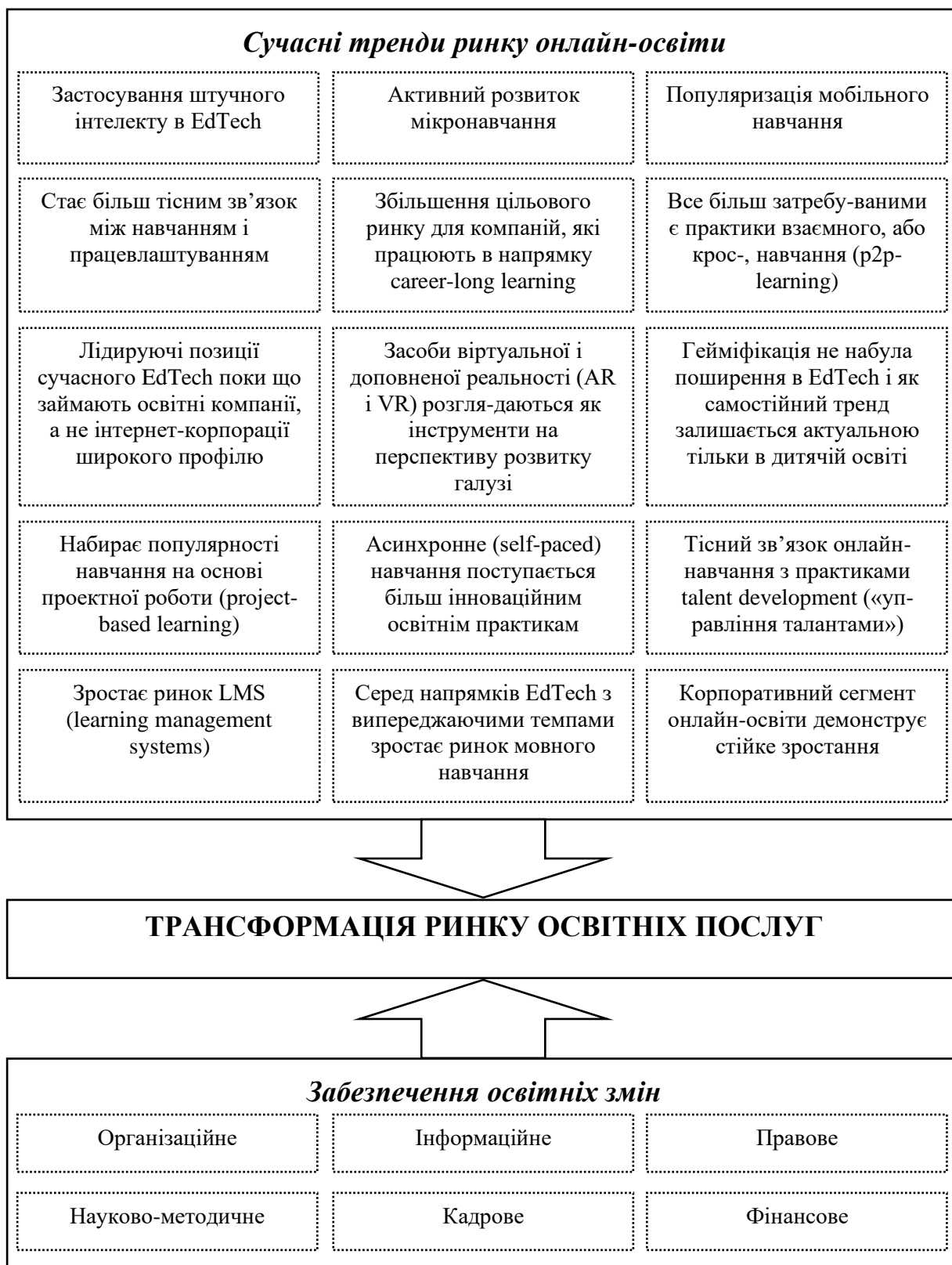


Рис. 2.14. Сучасні тренди ринку онлайн-освіти та їх вплив на трансформацію ринку освітніх послуг

Основними перевагами онлайн-освіти є її доступність (багато курсів є безкоштовними) та гнучкий графік (можна проходити курси у зручний час).

Поширенню дистанційної освіти сприяє такий фактор, як відсутність додаткових фінансових витрат, оскільки наразі навчання в закладах вищої освіти досить дороге. Також здобувачі вищої освіти мають певні додаткові витрати, які пов'язані з витратою коштів на харчування, оренду житла, транспорт, що є несуттєвим, або відсутнім при дистанційному навчанні [213].

Звісно, перевагою дистанційного навчання є те, що вартість такого курсу в закладі вищої освіти значно дешевша, аніж традиційного навчання. Але основною проблемою є те, що така форма навчання в Україні тільки починає розвиватися, тому система навчання є недосконалою, відсутні чіткі програми та засоби реалізації такого формату навчання, що потребує значного опрацювання та покращення. До того ж, поки що існує така тенденція, що цей формат навчання обирають в основному ті, хто вже має освіту або з певних причин не може відвідувати заклад вищої освіти. Проблемою залишається також низький рівень самодисципліни – незважаючи на те що попит на онлайн-курси збільшується, але частка тих, хто їх завершує залишається досить низькою (наприклад, відсоток завершеності курсів на освітній онлайн-платформі Prometheus – близько 14%).

Отже, сучасні тенденції свідчать про значне зростання ринку онлайн-освіти і його активному розвитку сприяє залучення інвестицій. Так, у 2019 році в світі загальна сума інвестицій в Edtech (розвиток технологічних рішень для освіти) склала 18,66 млрд дол., що на 14,2 % більше аніж у 2018 році. Суттєва частка інвестицій спрямована на США (42,9%) і Китай (21,4 %). Роботодавці та інвестори вкладають кошти в інструменти навчання на основі штучного інтелекту, що складає 19,7 % в структурі інвестицій займала, електронне навчання – 1,7 %, а мобільне навчання – 15,9 %. В Україні інвестування Edtech реалізується через створення стартапу, благодійного збору коштів або залучення інвестицій від міжнародних венчурних фондів [196; 202].

Отже, якщо казати про сучасні пріоритетні напрями побудови освітньої траєкторії людини, слід зазначити, що ключовими аспектами, на які вона

орієнтується при цьому, 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 навчальними закладами. Звісно, поведінкові чинники мають суттєвий вплив на визначення освітньої траєкторії людини. Тому ідентифікація та регулювання такого впливу прискорює ефективне пристосування людини до мінливих умов функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг, а також дозволяє ефективно вибудовувати та коригувати її освітні траєкторії [212; 213].

Таким чином, 2020 рік став переломним для розвитку онлайн-освіти як в Україні, так і в усьому світі. Перш за все, у зв'язку з карантинними обмеженнями у населення з'явилося більше часу на самоосвіту – підвищився попит серед студентів та молодих людей, які вже знайомі з процесом онлайн-навчання, але раніше через постійну офлайн-зайнятість на роботі відкладали онлайн-навчання. Іншим фактором стало те, що багато провідних світових закладів вищої освіти почали пропонувати безкоштовні онлайн-лекції, світові бібліотеки відкривають доступ до своїх даних, що збільшує пропозицію освітніх послуг на ринку. Також, незважаючи на те, що це тимчасовий захід, навчання у школах та закладах вищої освіти було переведено в дистанційний та телевізійний формат. Отже, ринок онлайн-освіти й надалі продовжить розвиватися, адже молоде покоління вже зараз постійно використовує можливості інтернету для підвищення рівня знань та навичок, залишаючи за собою цю звичку і в дорослому житті [200; 201; 213].

Отже, доцільно зробити висновок, що у сучасних умовах конкурентоспроможність персоналу перебуває в тісній взаємодії з ринком праці та ринком освітніх послуг, тенденціями та особливостями їх розвитку. Освіта є невід'ємною складовою підвищення конкурентоспроможності молоді, що забезпечує не лише отримання певного освітнього рівня, а й формування конкурентних переваг особистості. Освіта також впливає на професійно-

кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку економіки та людського капіталу. Саме тому з метою забезпечення продуктивності зайнятості та підвищення рівня конкурентоспроможності доцільно здійснювати формування професійно-освітнього потенціалу населення, переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі: визначення потреби у фахівцях і кваліфікованих робітниках відповідно до розвитку секторів економіки; забезпечення виконання державних зобов'язань щодо інвестування освіти; впровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця, пов'язані з цими професіями, прогнозування потреби в професійних кадрах; обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці та координації роботи шкіл і роботодавців для їх швидкого реагування на потреби ринку праці; покращення механізмів підготовки, розміщення і контролю за державним замовленням на підготовку кваліфікованих кадрів закладами вищої та професійно-технічної освіти; впровадження нових форм і механізмів для залучення підприємців до участі в розвитку професійної освіти [213].

Підвищення професійно-освітнього рівня населення залежить від покращення фінансового, кадрового, інформаційного, науково-методичного забезпечення системи освіти, її матеріально-технічної бази, змісту та методів навчання. Доцільним є забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Важливо забезпечити безперервне оновлення знань і навичок протягом усього трудового періоду робітника. Доцільно значно збільшити роль і відповідальність роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок робітників.

Сприяння формуванню здатності до інноваційної праці у персоналу вимагає визначення низки заходів в сфері освіти та соціально-трудових відносин, а саме: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій у навчальних закладах всіх рівнів акредитації та форм власності,

стимулювання їх творчості, активності та ініціативи, створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвиток конкуренції на робочому місці [210; 212].

За сучасних умов розвитку економіки важливим є впровадження заходів щодо вдосконалення системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів у напрямі її більшої відповідності вимогам ринку праці, переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі [188; 197; 207; 226]:

визначення потреби у фахівцях і кваліфікованих робітниках відповідно до розвитку секторів економіки;

забезпечення виконання державних зобов'язань щодо інвестування освіти;

впровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця, пов'язані з цими професіями, прогнозування потреби в професійних кадрах;

обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці та координації роботи шкіл і роботодавців для їх швидкого реагування на потреби ринку праці;

покращення механізмів підготовки, розміщення і контролю за державним замовленням на підготовку кваліфікованих кадрів закладами вищої та професійно-технічної освіти;

впровадження нових форм і механізмів для залучення підприємців до участі в розвитку професійної освіти;

вдосконалення контролю за якістю різних видів освіти, вирівнювання якості освіти в різних регіонах, в міських та сільських школах;

розробка та використання більш ефективної моделі фінансування освітньої сфери, що сприятиме розширенню джерел фінансування та контролю за ефективним використанням виділених коштів;

збільшення державних інвестицій в науку та освіту, підтримка підприємств, що фінансують навчання та фахову перепідготовку працівників;

покращення якості освіти через удосконалення матеріально-технічної бази, навчальних технологій, організаційно-економічного, нормативно-правового, кадрового, науково-методичного та інформаційного забезпечення навчального процесу;

розширення участі в міжнародних проектах, спрямованих на розвиток та вдосконалення системи освіти та професійної підготовки;

сприяння інтенсивному розвитку науки та залучення до наукової діяльності студентів;

розширення інформування випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації і незайнятого населення про перспективи розвитку ринку праці, попит на працю та можливості професійної освіти та перепідготовки;

створення та забезпечення ефективного функціонування системи контролю за якістю освіти, створення незалежної системи тестування отриманих знань;

навчання випускників основним правилам і прийомам поведінки на ринку праці: способам пошуку роботи, заповнення документів, основним трудовим нормам;

залучення вітчизняних навчальних закладів всіх рівнів акредитації та форм власності до участі у міжнародних освітніх проектах, забезпечення міжнародного співробітництва навчальних закладів у сфері наукової діяльності;

реалізація рішення уряду про сприяння професійних навчальних закладів працевлаштуванню своїх випускників [210; 212; 225; 226].

Отже, враховуючи все вищезазначене, доцільно зацентрувати увагу на тому, що сучасні світові тенденції підтверджують гіпотезу про залежність освітньої траєкторії людини від поведінкових чинників. Складність вибору освітньої траєкторії полягає у тому, що рішення приймаються в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних, освітніх та інших трендів. Правильно обрана траєкторія дозволить забезпечити кожному

індивіду не тільки вигоди економічного та організаційного характеру, а також прогнозувати та коригувати їх поведінку на ринку праці.

Висновки по розділу 2

Обґрунтовано, що в умовах сучасних трансформацій, що відбуваються на ринку праці, все більш помітними стають зміни у моделях поведінки його суб'єктів. При аналізі сучасного ринку праці встановлено, що доцільним є виокремлення таких чинників, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці: політико-правові (характеризують законодавчу, нормативно-правову базу функціонування суб'єктів ринку праці), демографічні (характеризують вплив статевовікових, подружніх та інших особливостей суб'єктів ринку праці на їх поведінкові моделі), культурно-етичні (релігійні, субкультурні традиції та установки), соціальні (соціалізація особистості, рівень освіти, рекомендації колег, друзів, близьких родичів, приналежність до того чи іншого соціального класу), науково-технічні (рівень технічного і технологічного розвитку, ступінь впровадження нових технологій), територіальні (природно-кліматичні умови, природно-ресурсний потенціал, соціальна інфраструктура), інституційні (система інститутів, каналів, способів та засобів комунікації, що забезпечують організованість взаємодії індивідів та їх груп, інституційні утворення формального та неформального характеру), освітні (рівень освіченості, можливість та умови отримання освіти, забезпечення перепідготовки, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання), когнітивні (попередній досвід, тип особистості, мотивація до якогось поведінкового аспекту, склад характеру, переконання), економічні (рівень доходу, темп інфляції, довіра до фінансових установ, рівень фінансової освіченості, фіскальна та бюджетна політика держави).

Проведений аналіз дозволив здійснити 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.

Встановлено, що у сучасних умовах для працівників при реалізації поведінкових моделей головним є отримання високих доходів від праці, покращення умов праці, забезпечення професійного росту, але важливим є також і свобода вибору професії, місця роботи. Для підприємства при обранні поведінкової моделі важливим є отримання високих доходів від діяльності, підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок інтенсифікації праці. Для держави основним при реалізації поведінкової моделі є сприяння стійкому економічному зростанню, підвищення життєвого рівня працівників через забезпечення високого рівня продуктивності зайнятості, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, збереження робочих місць та створення нових.

У ході дослідження зроблено висновок, що не завжди поведінковим моделям суб'єктів ринку праці притаманна раціональність. Тобто, поведінкова модель «людини економічної» найкращим чином підходить для опису систематично раціональної частини людської поведінки. Але наразі в економіці спостерігається поступова трансформація поведінкових моделей під впливом не тільки економічних індикаторів, а й інтуїтивних суджень, когнітивних викривлень, асиметрії інформаційних потоків, дій інших індивідів тощо. Зазначені фактори призводять до відхилення від раціональної моделі поведінки, а тому поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в таких умовах все частіше характеризуються ірраціональністю.

З метою 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, а також 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, який дозволяє уникнути поширених помилкових припущень та спрощень.

У роботі досліджено освітній потенціал суб'єктів ринку праці як чинник вибору поведінкових моделей. Доведено, що у сучасних умовах конкурентоспроможність персоналу перебуває в тісній взаємодії з ринком праці та ринком освітніх послуг, тенденціями та особливостями їх розвитку. Освіта є невід'ємною складовою підвищення конкурентоспроможності молоді, що забезпечує не лише отримання певного освітнього рівня, а й формування конкурентних переваг особистості. Освіта також впливає на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку економіки та людського капіталу.

Сучасні світові тенденції підтверджують гіпотезу про залежність освітньої траєкторії людини від поведінкових чинників. Складність вибору освітньої траєкторії полягає у тому, що рішення приймаються в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних, освітніх та інших трендів. Правильно обрана траєкторія дозволить забезпечити кожному індивіду не тільки вигоди економічного та організаційного характеру, а також прогнозувати та коригувати їх поведінку на ринку праці.

Визначено, що ключовими аспектами, на які орієнтується людина 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 навчальними закладами. Звісно, поведінкові чинники мають суттєвий вплив на визначення освітньої траєкторії людини. Тому ідентифікація та регулювання такого впливу прискорює ефективне пристосування людини до мінливих умов функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг, а також дозволяє ефективно вибудовувати та коригувати її освітні траєкторії.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [206; 207; 208; 209; 210; 211; 212; 213; 225; 226].

РОЗДІЛ 3

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ТА КРЕАТИВНИХ КЛАСТЕРІВ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

3.1. Інституційні та цифрові передумови трансформації національної економічної системи

В умовах глобалізації світової економіки науково-технічний прогрес видозмінює структуру суспільного виробництва, розширюючи межі нематеріального виробництва, що охоплює не лише сферу освіти, культури, охорони здоров'я, торгівлі, транспорту, зв'язку, обслуговування тощо, але й виробництво високотехнологічних та інформаційних послуг. Слід зазначити, що впровадження нових технологій у глобальному економічному просторі суттєво видозмінює як структуру світової економіки, так і ринку праці. Посилення впливу ТНК, що використовують можливості глобалізації, проявляється через отримання конкурентних переваг від посилення спеціалізації виробництва, поглиблення розподілу праці та використання ІТ-технологій. Науково-технічний прогрес створив можливості для просторового розмежування технологічного процесу і диверсифікації виробництва (з урахуванням цінових чинників). Водночас поєднання досягнутого рівня міжособистісного спілкування та ефекту від Інтернет-орієнтованої міжпрограмної автоматизації дозволило залучати до розподілу праці територіально віддалених один від одного учасників, які спеціалізуються на виконанні регламентованих функцій та операцій.

Водночас країни, які характеризуються значною часткою експорту сировини, посідають нижчі позиції у рейтингу світової конкурентоспроможності, аніж країни з середнім, вищим чи нижчим від нього рівнем доходів [352]. Традиційним виходом є модернізація економіки, що має на меті трансформацію ресурсної моделі економіки до інноваційної моделі, яка базується на знаннях. Саме

тому пріоритетні позиції поступово займатиме розвиток наукоємних та високотехнологічних галузей, що супроводжуватиметься широким застосуванням інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки й зв'язку, зростанням частки високотехнологічної продукції структурі ВВП, пов'язаної з виробництвом, обробкою, зберіганням та поширенням інформації й знань.

У першу чергу, це стосується забезпечення можливостей розвитку наукоємних та високотехнологічних галузей, що супроводжуватиметься широким застосуванням інформаційних технологій. Дослідження рейтингу конкурентоспроможності країн (за методологією World Economic Forum) [354; 355] свідчить, що пріоритетного значення у сучасних умовах набуває не стільки використання базових компонентів конкурентоспроможності (інституцій, інфраструктури, макроекономічного середовища, стану здоров'я та початкової освіти), чинників ефективності (вищої освіти та профпідготовки, розвитку товарних ринків, ефективності ринку праці, розвиненості фінансових ринків, ефекту масштабу ринків, технологічної готовності), але й чинників інноваційності, пов'язаних з розвитком бізнес-середовища та поширенням інновацій [351].

Реалізація базових чинників забезпечення конкурентоспроможності країн в умовах глобалізації передбачає, передусім, макроекономічну стабілізацію, сприяння розвитку інфраструктури, забезпечення інституційних засад сталого економічного розвитку, поліпшення якості життя населення. Міжнародні порівняння рейтингу конкурентоспроможності національних економік (у контексті реалізації базових чинників розвитку) свідчать про існування в Україні значних прогалин в інституційній сфері (захисті прав власності, інтелектуальної власності, ефективності державної політики), а також забезпеченні розвитку інфраструктури (рис. 3.1) [240; 350].

Беззаперечним є твердження, що наразі суттєво змінюються взаємовідносини між державою (місцевими органами влади) та роботодавцем, роботодавцем та працівником, державою та безробітними, державою та працюючим населенням. За таких умов важливим питанням є дослідження факторів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а саме

роботодавців, в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.

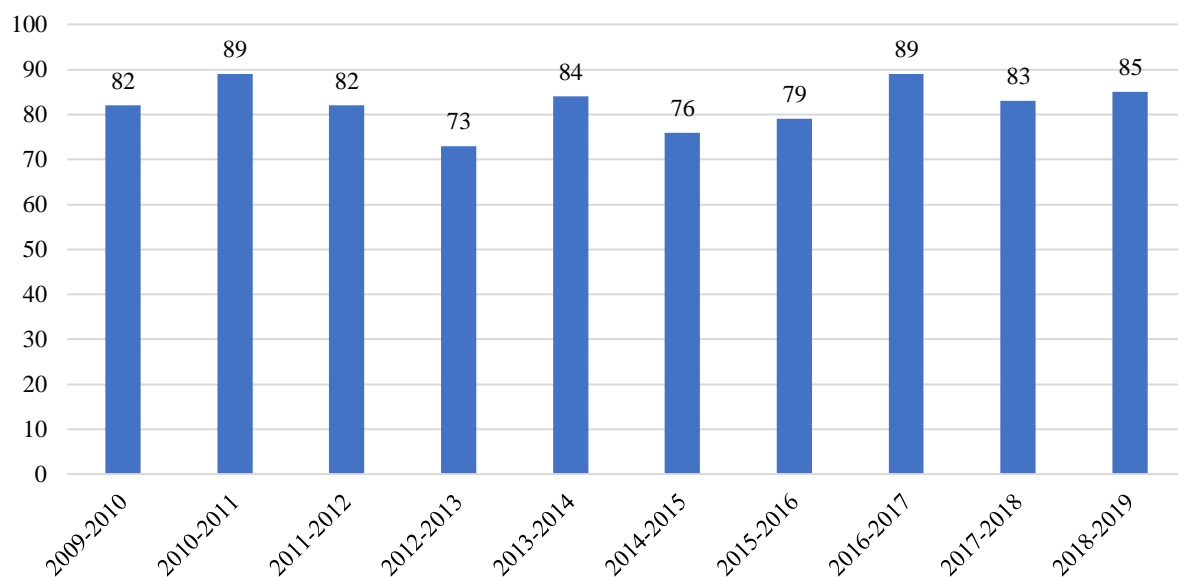


Рис. 3.1. Рейтинг конкурентоспроможності України, 2009-2019 рр. [353]

Реалізація значного соціально-економічного потенціалу України можлива за умов удосконалення бізнес-середовища, формування сприятливих умов для розвитку підприємств, створення регуляторних та правових норм на національному та місцевому рівнях, що впливають на сталість та стабільність розвитку підприємств, а, отже, сприяють формуванню дієвого правового та регуляторного середовища [293, с. 3].

Серед найважливіших обмежень, що ускладнюють процес створення сприятливого середовища для економічного зростання та сталості розвитку підприємств, виокремлені ризики нестабільності, відсутність ефективного управління, макроекономічна нестабільність, недостатня узгодженість та послідовність законодавчих та регуляторних реформ, слабкість контролю за дотриманням законодавства та забезпеченням прав власності, нерозвинена підприємницька культура, високі корупційні ризики та неефективна конкуренція [314, с. 7].

Так, за даними опитування роботодавців у рамках проєкту «Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва» [293, с. 5], майже 55 %

респондентів відзначили, що найбільш поширеними серед випадків тиску на підприємства є обтяжливі закони та існування надмірних контролюючих функцій державних структур (рис. 3.2). Насамперед, це проявляється через утримання високих податків, штрафних санкцій, доволі часті перевірки контролюючих органів, бюрократію, складність процедур для ведення бізнесу.

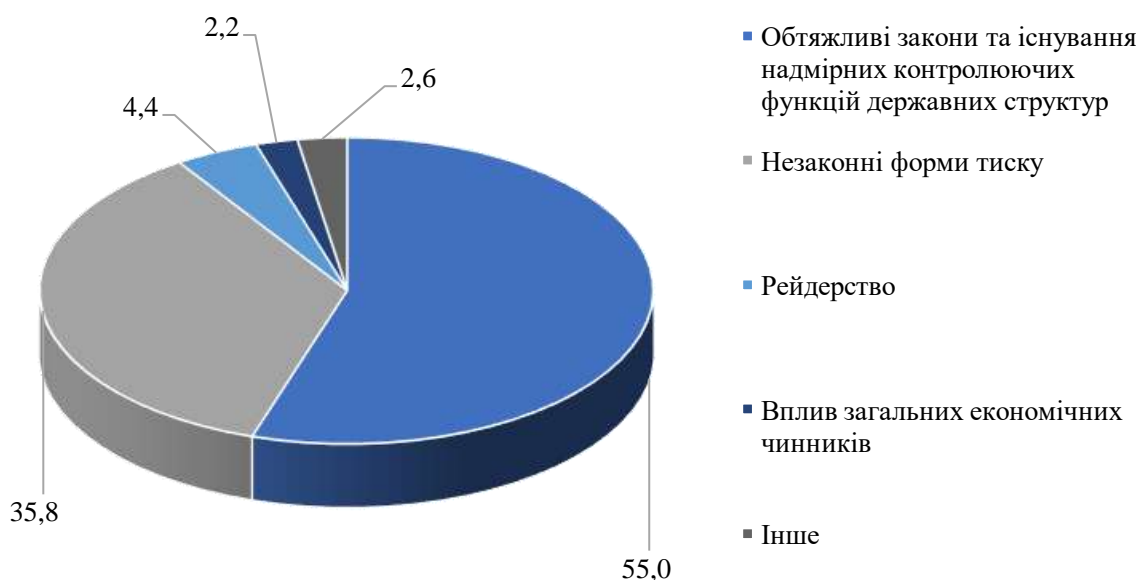


Рис. 3.2. Розподіл респондентів за відповідями на питання: «У чому проявляються випадки тиску на підприємства з боку владних структур?», %

Формування сприятливого бізнес-середовища неможливе без відповідного розвитку демократичних політичних інститутів, підвищення ефективності протидії корупції, забезпечення відповідального корпоративного управління.

Недостатньо висока якість державного управління в Україні знижує рівень довіри бізнесу та суспільства до Уряду. Результати дослідження «Глобальний барометр корупції», проведеного «Transparency International» [343], підтверджують серйозність проблеми корупції як важливої причини невисокого рівня довіри до держави. Серед найбільш вагомих причин корупції в Україні експерти відзначають надмірну монополізацію влади чиновниками, зловживання особистими правами та стосунками задля отримання

неправомірної вигоди, недостатній контроль з боку громадянського суспільства, неефективність системи антикорупційних засобів [237].

Згідно з проведеним дослідженням, 65,6 % усіх респондентів, які відповіли на це питання (майже 60 % від опитаних роботодавців), заявили, що для вирішення поточних питань діяльності підприємства у деяких випадках вони вимушені давати хабарі, 29,5 % респондентів відповіли, що вимушені це робити у більшості випадків [314, с. 33]. За видами економічної діяльності (рис. 3.3) найчастіше вимушені давати хабарі керівники компаній, що надають послуги з інформації, фінансів, операцій з нерухомістю (56,4 %). Водночас, необхідність надання хабарів контролюючим органам (у деяких випадках) відзначили майже 81 % керівників компаній у сфері професійної, науково-технічної діяльності, 73,7 % – торгівлі, ресторанно-готельного бізнесу, 68,9 % – будівництва. При цьому, за оцінками опитаних керівників, лише 33,5 % підприємств здійснювали реальні кроки щодо боротьби з хабарництвом.

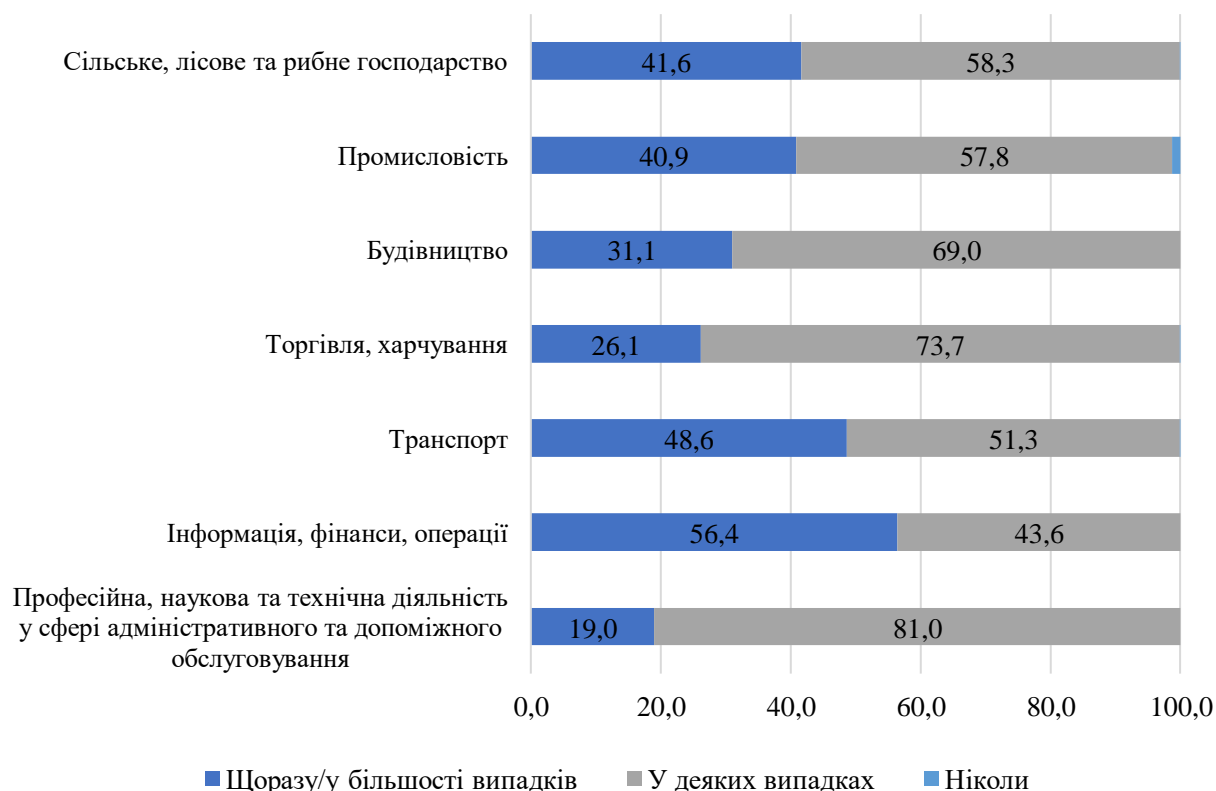


Рис. 3.3. Розподіл респондентів за відповідями на питання «Чи змушені підприємства давати хабарі для вирішення поточних питань діяльності підприємства (бізнесу) та наскільки часто?», % [293; 314]

Підприємницька культура є важливим чинником розвитку суспільства, оскільки підтримка підприємництва, інновацій і креативності означає створення сприятливих умов для життєздатних підприємств.

За даними опитування, лише 39,2 % респондентів вважають, що наявна система державної підтримки бізнесу є адекватною та відповідає вимогам часу [9, с. 110]. Найбільша частка підприємців, незадоволених політикою державної підтримки бізнесу, працює у сільському, лісовому та рибному господарстві (77,7 %), будівництві (67,0 %), промисловості (61,5 %), а найменша – у транспортній діяльності (38,2 %) (рис. 3.4) [293; 314].

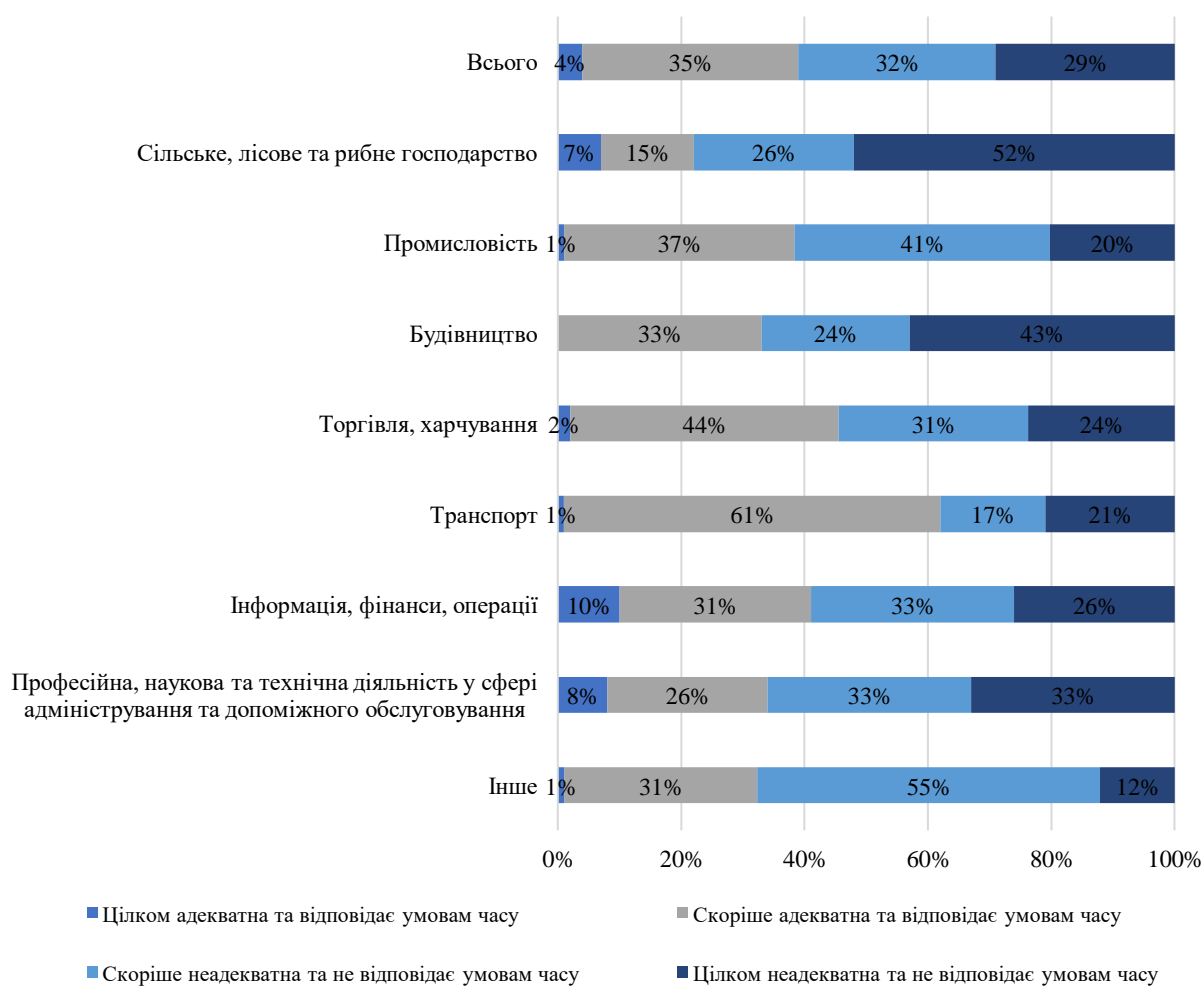


Рис. 3.4. Оцінка адекватності та відповідності системи державної підтримки бізнесу, за видами економічної діяльності, %

Абсолютна більшість підприємців вважає, що сьогодні в країні не створені сприятливі умови для підтримання підприємствами нинішніх темпів

розвитку та обсягів діяльності (76,2 %) й розширення бізнесу (77,9 %).

Найбільш обтяжливими витратами для ведення бізнесу підприємці вважають комерційні орендні ставки, комунальні послуги, транспортні витрати, ліцензійні платежі, оновлення обладнання, ставки за кредитами (рис. 3.5). Не є обтяжливими для підприємств витрати для забезпечення умов праці, витрати на підготовку та перепідготовку кадрів, витрати на охорону та страхування [293, с. 28].

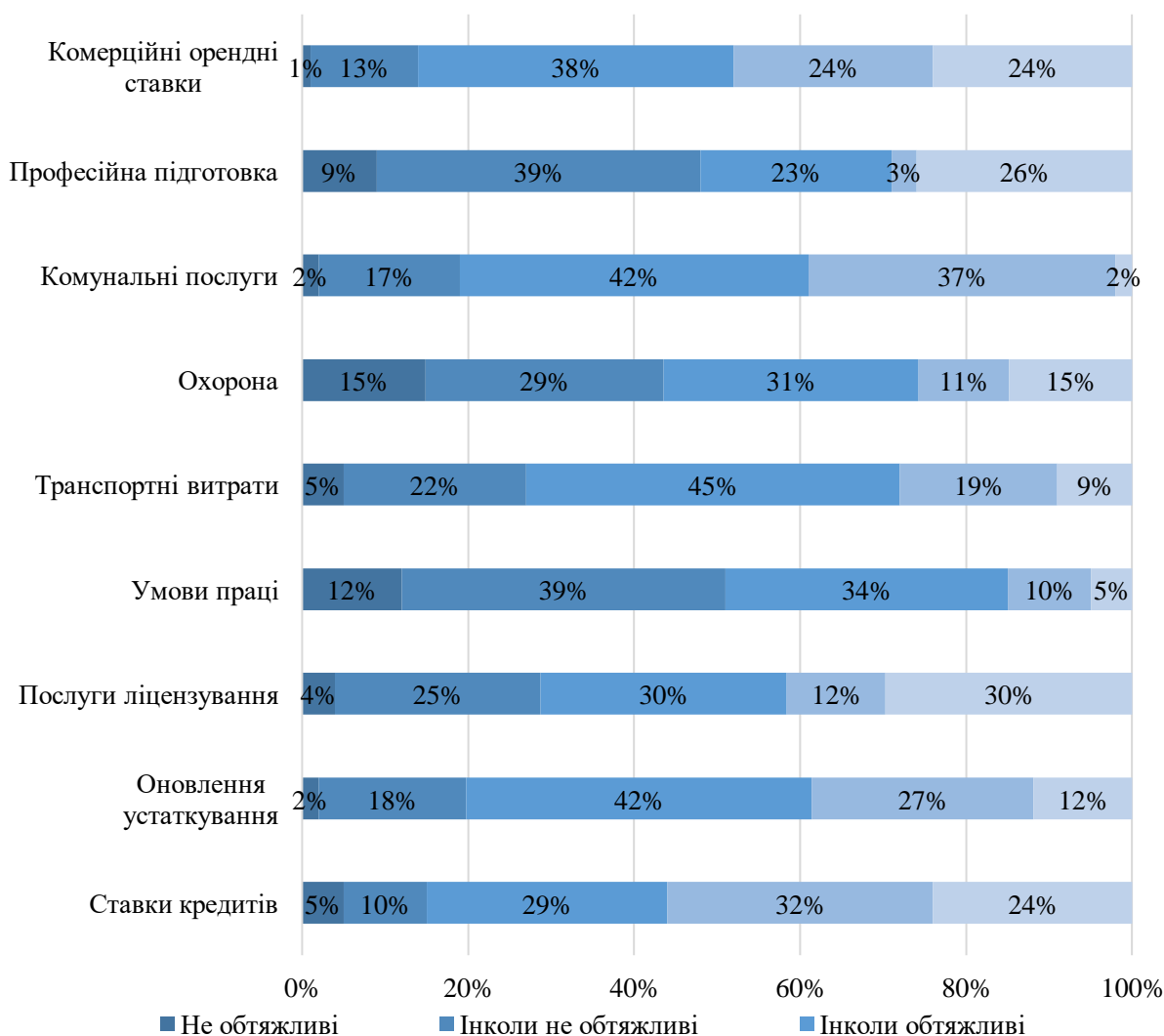


Рис. 3.5. Оцінка обтяжливості для підприємств витрат на ведення бізнесу, %

Незважаючи на усвідомлення важливості набуття підприємницьких навичок, існування спеціалізованих дистанційних програм для розвитку підприємницької компетенції, масштабів навчання підприємців та економічної

грамотності недостатньо. Дотепер розвиток системи бізнес-інкубаторів, технології підтримки стартапів, залишаються недостатніми, що негативно впливає на загальну економічну активність населення у сфері розвитку підприємництва.

Формування сприятливого бізнес-середовища для створення і подальшого зростання бізнесу, а також загальна динаміка економічного розвитку залежать від сукупності різних факторів. Спрощення законодавства, підвищення прозорості при ліцензуванні, видачі дозволів на ведення бізнесу зменшують можливості для корупції, сприяють підвищенню ділової активності та залученню іноземних інвестицій – такі висновки зроблені за результатами фокус-груп, що проводились в рамках дослідження [314, с. 112]. Потрібні реформи, спрямовані на підвищення потенціалу та ефективності інститутів і вдосконалення нормативно-правової бази для підтримки бізнесу. Досягнуті поліпшення будуть відчуватися і працівниками в неформальному секторі економіки, які мають низьку заробітну плату, обмежений вибір робочих місць, гірші умови праці та позбавлені захисту від безробіття.

Розвиток культури підприємництва та заохочення людей до участі у підприємницькій діяльності мають велике значення для України. Держава повинна сприяти підприємництву, розробляти політику і стратегії, що підтримують розвиток підприємницької культури в країні, вживати заходів щодо стимулювання ведення бізнесу на всіх стадіях розвитку підприємства (від ідей і стартапів – до успішних компаній) і рівнях (місцевому, регіональному, національному, міжнародному).

З метою визначення факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців у Вінницькій області в контексті формування сприятливих умов та потенційних загроз для ведення бізнесу було обрано метод експертних оцінок (додаток Д) [339; 340]. Дослідження було проведено у Вінницькій області із залученням експертів-роботодавців, досвід роботи яких на керівних посадах в галузі був не менше 3 років, більшість з яких є представниками приватного сектору [263; 329]. У розрізі галузевого розподілу бізнесу експертів-

роботодавців було обрано із дотриманням принципу пропорційності галузевій структурі валового регіонального продукту. У дослідженні представлено підприємства агробізнесу, торгівельного сектору, сфери медичного обслуговування, машинобудування, електроенергетики, виробництва та продажу будівельних товарів та соціального захисту [340, с. 212].

Одним із ключових факторів, що впливає на поведінкові моделі роботодавців, є обрання регіону для ведення бізнесу. У результаті опитування було виявлено, що 25 % опитаних роботодавців зазначили, що ключовим фактором вибору Вінницької області для ведення їх бізнесу є комфортніші умови бізнес-клімату порівняно з іншими регіонами України, 25 % – основним мотивом відкриття бізнесу у Вінницькій області зазначили «необхідність розширення мережі», 17 % – географічне розташування, 33 % – місце проживання засновника. При порівнянні умов ведення бізнесу з іншими регіонами 44 % експертів-роботодавців відзначили сприятливий клімат взаємодії з владою, який притаманний Вінницькій області, 33 % вважають, що умови не відрізняються, і лише 11 % вказали, що вести бізнес у Вінницькій області складніше, ніж в інших регіонах.

Стосовно існуючих сприятливих умов для ведення бізнесу у Вінницькій області, що мають безпосередній вплив на поведінку роботодавців, експертами було відзначено: сприятливі умови підтримки відкриття бізнесу з боку влади; транзитивне розташування, якісні дороги, наявність аеропорту; високий промисловий потенціал; можливості ефективної співпраці з місцевими навчальними закладами; значний людський потенціал, наявні фахівці з технічними навичками на рівні робітничих професій; розвинуті підприємницькі компетентності та підприємницькі традиції [339].

Можливими загрозами для ведення бізнесу, що впливають на зміну існуючих поведінкових моделей, експерти-роботодавці вважають: зростання конкуренції з боку міжнародних компаній; переорієнтація споживчих ринків; відтік кадрів; постійні зміни податкового законодавства та умов ведення бізнесу; технологічна відсталість виробництва; низька культура соціальної

відповідальності бізнесу; політичні ризики, в тому числі внутрішньополітичні і зовнішньополітичні.

Значним фактором, що впливає на ефективність ведення бізнесу та обрання роботодавцем тієї чи іншої моделі поведінки, є наявність в регіоні персоналу з необхідним рівнем кваліфікації. Нагальною проблемою, що відзначена експертами та впливає на формування моделі поведінки роботодавців, є якість підготовки персоналу та можливості отримання фахових послуг. Було встановлено, що серед роботодавців існує певний відсоток незадоволеності рівнем підготовки у ЗВО Вінницького регіону (рис. 3.6). Також, при відповіді на питання, чи співпрацюють вони із закладами вищої освіти і науки у сфері інноваційних розробок, 62% роботодавців відповіли так, але це переважно заклади освіти таких міст, як Київ, Львів та Харків [339].

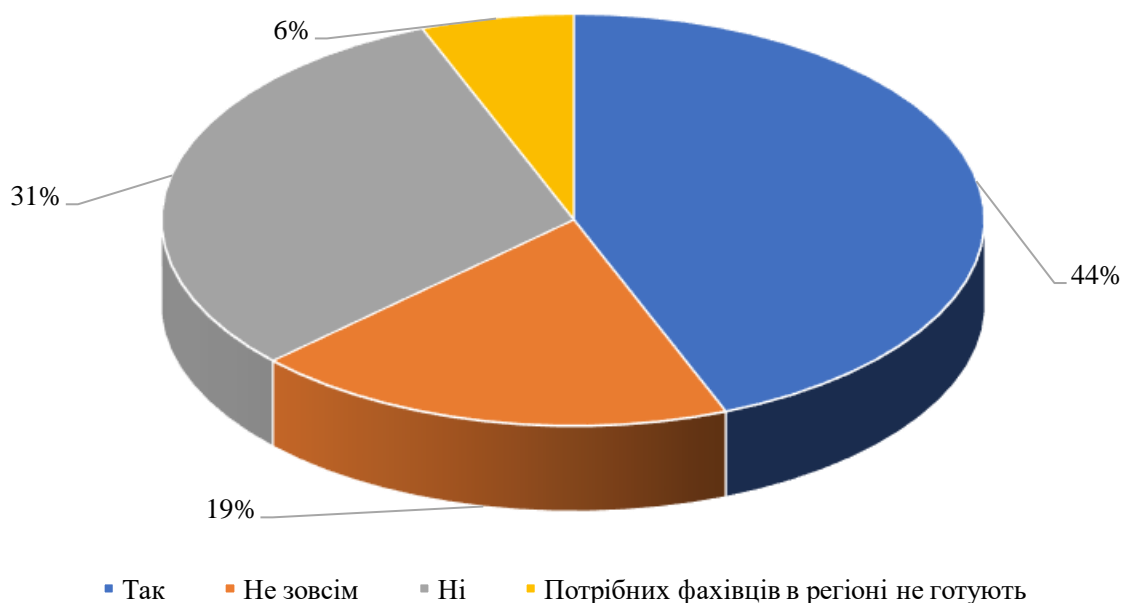


Рис. 3.6. Розподіл респондентів за відповідями на питання «Чи задоволені Ви рівнем підготовки кандидатів та пропозицією на ринку праці?», %

Важливим фактором, що суттєво впливає на поведінкові моделі роботодавців, є наявність або відсутність у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт. При відповіді на питання, яких компетенцій не вистачало при прийомі на роботу працівників з числа

випускників місцевих закладів освіти експертами-роботодавцями було вказано, що не вистачає професійних знань і гнучких навичок, тому власники бізнесу намагаються залучати висококваліфікованих фахівців з інших регіонів. При цьому є й певний відсоток підприємств, які за специфікою своєї діяльності не потребують висококваліфікованих працівників і вони згодні навчати власний персонал самостійно.

Одним із факторів, що має значний вплив на моделі поведінки роботодавців, є можливості до кооперації та партнерства серед підприємств Вінницького регіону. Слід зазначити, що за результатами проведеного дослідження було виявлено, що лише 31 % підприємств співпрацює із місцевими партнерами у форматі B2B, 51 % взагалі не взаємодіють, майже не взаємодіють 13 %. Що стосується можливостей та потенціалу розвитку кооперації і партнерства з представниками бізнесу Вінницького регіону, то 50 % експертів-роботодавців впевнені в можливості його розвитку, 29 % – не впевнені, 7 % представників підприємств вважають, що потенціал розвитку кооперації і партнерства з місцевим бізнесом дуже низький і 14 % – не бачать можливостей для розвитку кооперації та партнерства.

Не менш значущим фактором, що впливає на поведінкові моделі роботодавців, є наявність інноваційного потенціалу місцевого бізнесу. Перш за все, серед пріоритетних напрямків розвитку інноваційного потенціалу регіону експерти-роботодавці на перше місце поставили інновації в аграрному секторі (48 %), на друге місце – розвиток інновацій в сфері машинобудування (19 %), третє місце поділи сектори ІТ-сфери та туризму (14 %), четверте місце зайняв можливий інноваційний медичний кластер (5 %) (рис. 3.7).

В ході дослідження також було виявлено, що всі експерти-роботодавці, що приймали участь у опитування, підтримують необхідність інноваційного розвитку і намагаються постійно розвиватися в цьому напрямку за допомогою введення автоматизованих процесів виробництва, запровадження інноваційних послуг, впровадження ІТ-інновацій в процеси комунікацій з клієнтами [339].

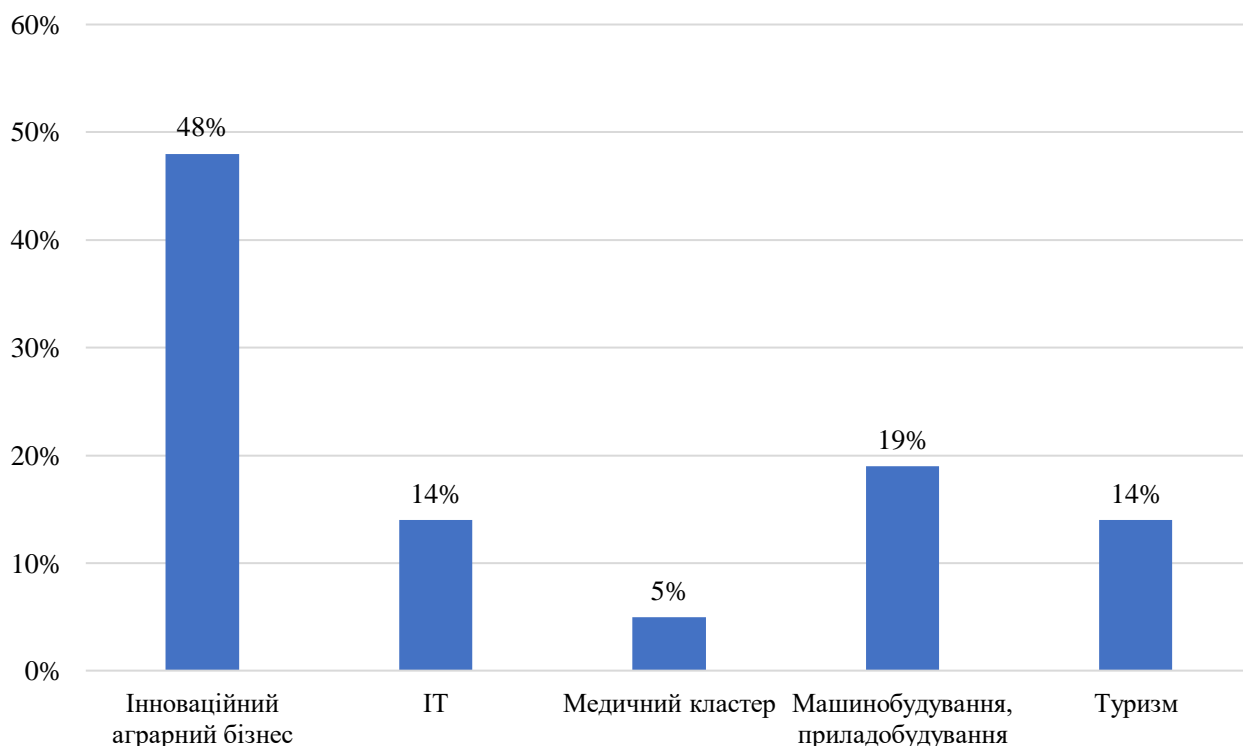


Рис. 3.7. Розподіл респондентів за відповідями на питання «В якому напрямку міг би розвиватись інноваційний потенціал регіону?», %

Таким чином, значний вплив на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу мають наступні фактори: обрання регіону для ведення бізнесу; наявність в регіоні сприятливих умов для ведення бізнесу; можливі загрози для ведення бізнесу; наявність в регіоні персоналу з необхідним рівнем кваліфікації; якість підготовки персоналу та можливості отримання фахових послуг; наявність або відсутність у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт; можливості до кооперації та партнерства серед підприємств регіону; наявність інноваційного потенціалу місцевого бізнесу.

Отримані результати проведеного експертного дослідження факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в контексті формування сприятливого середовища для ведення бізнесу свідчать про те, що в сучасних умовах необхідним є: створення сприятливих стабільних умов для бізнесу, надання преференцій та забезпечення доступності фінансових ресурсів на

розвиток бізнесу за рахунок спеціальних програм з боку місцевих органів влади в умовах повної прозорості та відсутності корупції; розробка програми взаємодії бізнесу і влади, підвищення рівня довіри до місцевих органів влади; оцінка можливостей кооперації регіонального бізнесу та розбудова системи комунікацій між економічними суб'єктами; постійний розвиток та удосконалення підприємницьких навичок і управлінських компетентностей; підтримка необхідного рівня освіти в регіоні; забезпечення високої якості підготовки персоналу в регіоні та можливостей отримання фахових послуг; сприяння розвитку персоналу у напрямі отримання компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт; визначення напрямку смарт-спеціалізації регіону, створення і розвиток інноваційної інфраструктури; сприяння розвитку експортного потенціалу регіональних суб'єктів економічної діяльності. Вивчення факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців дозволять спрогнозувати появу відхилення від існуючих моделей поведінки, визначити позитивні або негативні результати таких моделей, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальних поведінкових моделей.

Разом з тим, при дослідженні інноваційних чинників розвитку слід враховувати можливості розвитку інноваційної діяльності та забезпечення активного залучення до неї все більшого числа учасників. Це передбачає необхідність класифікації видів інноваційної діяльності відповідно до належності до сфери застосування. Згідно з точкою зору І. Л. Петрової, інноваційна діяльність поділяється на взаємозв'язані види [254; 282; 283; 319]:

науково-технічну інноваційну діяльність, що матеріалізується у формі нових продуктів (виробів), технологій їх виготовлення, засобів виробництва (приладів, машин, устаткування, енергії, конструкційних матеріалів);

економічну інноваційну діяльність, що проявляється через інструменти управління наукою та виробництвом, реалізацію функцій прогнозування, планування, фінансування, ціноутворення, мотивації та оплати праці, оцінки результатів діяльності;

виробничу інноваційну діяльність, що охоплює нові методи та форми організації усіх видів виробничої діяльності підприємств та інших ланок виробництва;

соціальну інноваційну діяльність, що охоплює різні форми активізації людського чинника (професійна підготовка, підвищення кваліфікації працівників; стимулювання творчої діяльності; охорона здоров'я населення та охорона навколишнього середовища; покращення якості життя тощо);

правову інноваційну діяльність, що проявляється через розроблення нормативно-правових документів, що визначають та регулюють діяльність підприємств та організацій;

маркетингову інноваційну діяльність, що здійснюється з метою формування та розширення ринків збуту товару;

управлінську інноваційну діяльність, що передбачає пошук методів досягнення організаційних цілей за допомогою ефективного використання обмежених ресурсів;

мистецьку, орієнтовану на сприйняття навколишнього світу через створення його художніх і музичних образів, визначення можливих майбутніх його трансформацій.

Водночас слід зазначити, що необхідно розмежовувати особистісний (індивідуальний) та суспільний рівні готовності до участі в інноваційній діяльності та формування інноваційної зайнятості. Зокрема, здатність до інноваційної діяльності характерна для достатньо обмеженої кількості учасників виробничих процесів, оскільки інноваційність, креативність, новаторство не завжди займають пріоритетні позиції у переліку особистісних характеристик людини. Саме тому можливості формування та реалізації інноваційного потенціалу суспільства на сучасному етапі розвитку цивілізації залежать від створення т. зв. «критичної маси» особистостей, здатних мислити системно та конструктивно, швидко знаходити необхідну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати принципово нові ідеї [266; 337, с. 72]. При цьому сприйнятливість до нового, інноваційного мислення

формуються у ранньому віці людини, тоді як професійна зорієнтованість на інноваційну діяльність, рівень сформованості інноваційної поведінки набуваються у процесі освіти та подальшої професійної діяльності.

Аналіз чинників розвитку економіки в Україні передбачає більш детальне дослідження демографічних, економічних, науково-технічних, соціальних, інституційних та територіальних передумов їх розвитку. Логіка дослідження обумовлює необхідність виокремлення передумов розвитку інноваційної економіки та відповідних видів зайнятості, передусім, пов'язаних з формуванням ресурсного потенціалу інноваційного розвитку, активізацією інноваційної поведінки суб'єктів цього процесу, посиленням готовності до сприйняття інновацій [238; 338].

Водночас слід враховувати, стає економічне зростання характеризується двоїстим процесом: підвищенням технологічного рівня окремих секторів економіки (видів економічної діяльності), з одного боку, та поступовим «підтягуванням» секторів економіки нижчого рівня розвитку, з іншого боку. Це забезпечуватиме досягнення стану технологічної рівноваги, оскільки за умов збереження значної нерівномірності розвитку різних секторів економіки (видів економічної діяльності) неможливе динамічне зростання. Навіть у випадку визначення пріоритетності розвитку окремих секторів економіки (видів економічної діяльності), більш технологічно відсталі сектори не зможуть забезпечувати необхідну ресурсну підтримку для поширення макроінновацій, здатних змінювати структуру економіки, сприяти її реконструкції на модерних засадах. Це також значно ускладнюватиме процес розроблення та запровадження технологічних інновацій, що забезпечуватимуть підвищення продуктивності факторів виробництва та/або зниження виробничих витрат. Також технологічна відсталість інших секторів економіки може значно обмежити ринок збуту продукції галузі (виду економічної діяльності) – технологічного лідера. Згідно точки зору В. В. Онікієнко, множинність одночасно існуючих різних за якістю технологічних укладів перешкоджає їхньому інституціональному

оформленню, оскільки інститути нижніх технологічних укладів, які зберігаються як рудименти, поєднуються й переплітаються з інститутами верхніх укладів, що спричинює неоднорідність інституціонального середовища [276]. Відповідно, серед чинників впливу на розвиток інноваційних видів зайнятості слід відзначити, передусім, науково-технічні чинники, пов'язані зі створенням технологічного базису інноваційного розвитку. Саме технологічні можливості підвищення продуктивності праці у традиційних виробничих процесах формуватимуть засади для реалізації нових сервісних можливостей у промислових видах діяльності.

Систематичне оновлення технологій в результаті розвитку науки і техніки, на думку І. Л. Петрової, обумовлює необхідність реалізації наступних напрямків розвитку сучасних виробничих технологій:

1) забезпечення переході від дискретних (циклічних) технологій до безперервних (потоківих) виробничих процесів як найефективніших;

2) упровадження замкнутих (безвідходних) технологічних процесів у складі виробництва як найбільш економічно нейтральних;

3) підвищення науковомісткості високих і нових технологій як найбільш пріоритетних у бізнесі. Це, у кінцевому рахунку, обумовлює необхідність заміни техніки, оновлення основних виробничих фондів [254; 255; 284; 319].

Необхідно відзначити, що саме від можливостей інноваційного розвитку залежить дієвість процесу формування інноваційної моделі, що передбачає технічне переозброєння виробництва та реалізацію чинників розвитку інноваційних видів зайнятості, пов'язаних з посиленням інноваційної активності підприємств та організацій. За результатами проведених за 2008–2016 рр. в Україні обстежень інноваційної діяльності, частка інноваційно активних підприємств коливалася у межах 20 % від загальної кількості обстежених підприємств. Сумарний індекс інновацій, розрахований відповідно до Методики розрахунку сумарного індексу інновацій [255; 272; 344; 346], свідчить про збільшення його значення у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (з 32,6% до 36,7%), виробництві

автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (з 34,8 % до 46,5 %), Натомість інноваційна активність значно знизилася у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів (з 16,8 % до 12,1 %), виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (з 53,3 % до 45,1 %), виробництві хімічних речовин і хімічної продукції (з 33,1 % до 24,9 %); водопостачання, каналізації, поводження з відходами (з 17,0% до 8,9 %) тощо [247; 255; 270; 366].

Розподіл обсягу наданих послуг інноваційними підприємствами сфери послуг свідчить про більшу схильність виробників послуг до нетехнологічних інновацій (рис. 3.8). Частка підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, за рекомендованими видами економічної діяльності становить 18,4 %, здійснюють лише процесові інновації – 5,8 %, лише продуктові інновації – 1,2 %, організаційні та маркетингові інновації – 5,1 %.

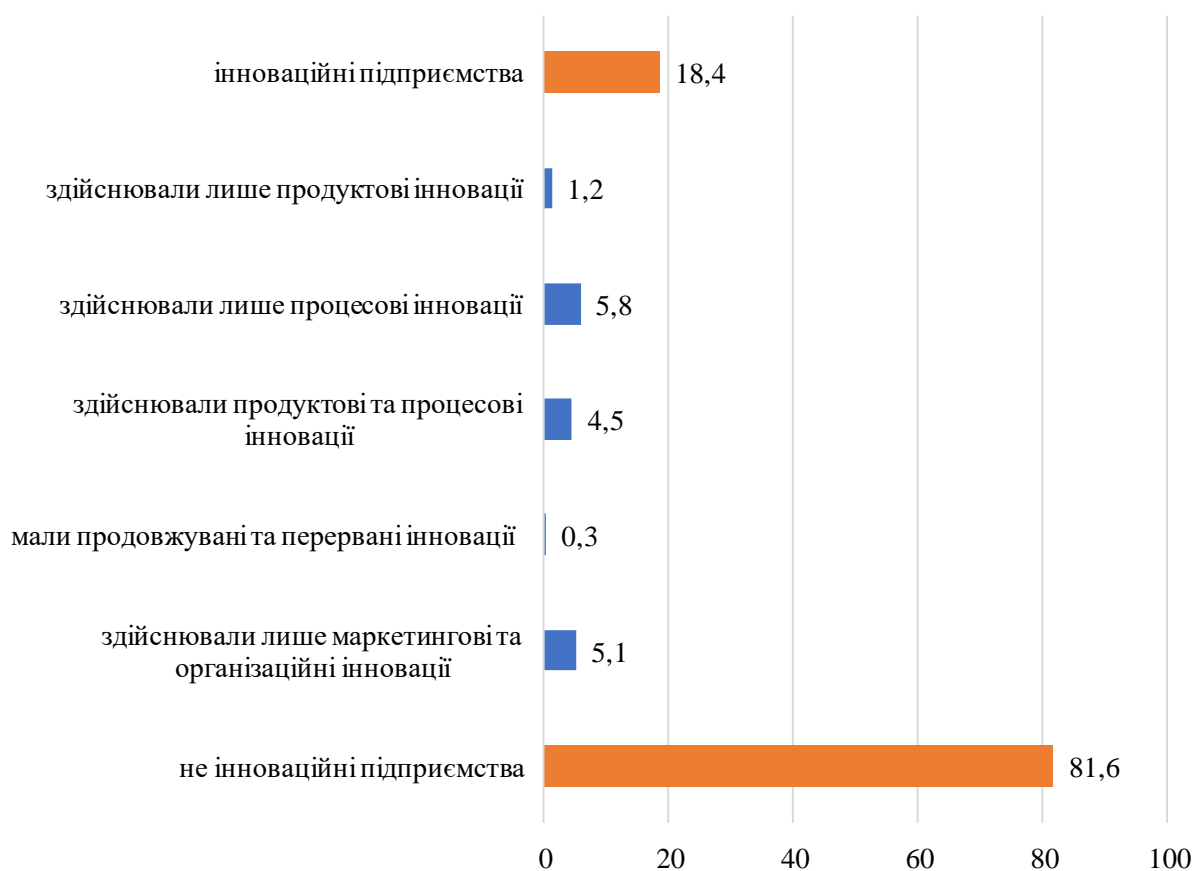


Рис. 3.8. Розподіл підприємств за типами інноваційної діяльності, у % до загальної кількості підприємств

Найвища частка інноваційних підприємств (з урахуванням видів економічної діяльності) була на підприємствах інформації та телекомунікації (22,1 %), переробної промисловості (21,9 %), фінансової та страхової діяльності (21,7 %) та діяльності у сфері архітектури та інжинірингу (20,1 %) (рис. 3.9) [270; 366].

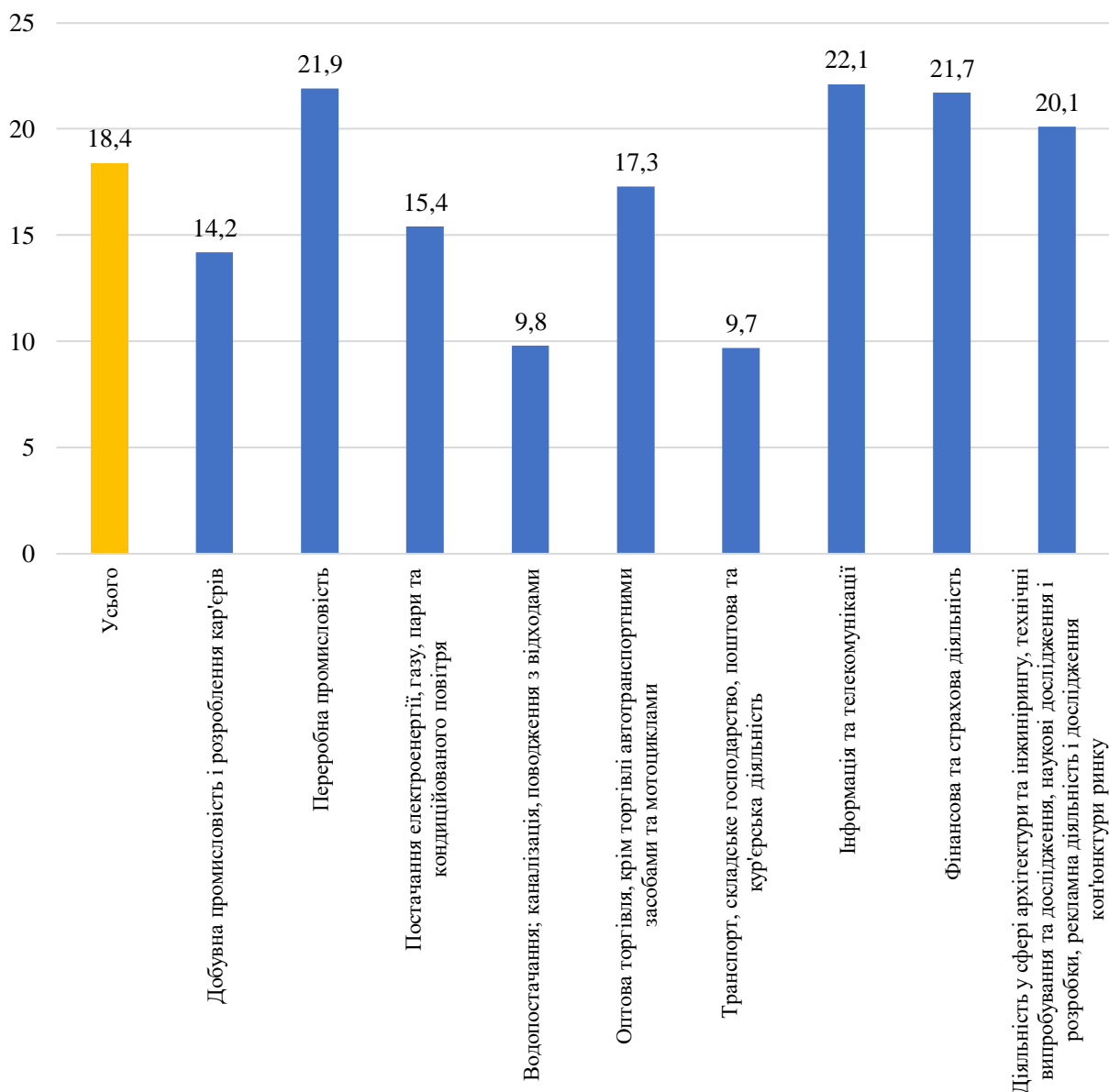


Рис. 3.9. Інноваційна активність підприємств за видами економічної діяльності (КВЕД-2010), у % до загальної кількості обстежених підприємств відповідного виду діяльності

Стосовно напрямів реалізації інноваційної діяльності підприємств України, то більше половини підприємств із технологічними інноваціями

придбали машини, обладнання та програмне забезпечення для виробництва нових або значно поліпшених продуктів та послуг (рис. 3.10).



Рис. 3.10. Розподіл підприємств із технологічними інноваціями за напрямками інноваційної діяльності, у % до усіх підприємств із технологічними інноваціями [366]

Майже 35 % підприємств здійснювали діяльність щодо впровадження нових або удосконалених продуктів/процесів (техніко-економічне обґрунтування, тестування, розробка програмного забезпечення для поточних потреб, технічне оснащення, організація виробництва тощо).

Відповідно до існуючих даних, у структурі інновацій розвинених країн світу близько 60% становлять такі, що мають проривне значення у високотехнологічних сферах економіки (радикальні інновації), і лише 10–12 % – інновації, що покращують діяльність традиційних галузей. В Україні

сьогодні серед підприємств, які займаються інноваційною діяльністю, домінують харчова, легка, деревообробна промисловість та металургія, тобто галузі нижчих технологічних укладів, які переважають у структурі ВВП [239; 366].

За результати проведених досліджень встановлено, що радикальні технологічні інновації з'являються значно рідше у сфері послуг, ніж у промисловості (рис. 3.11).

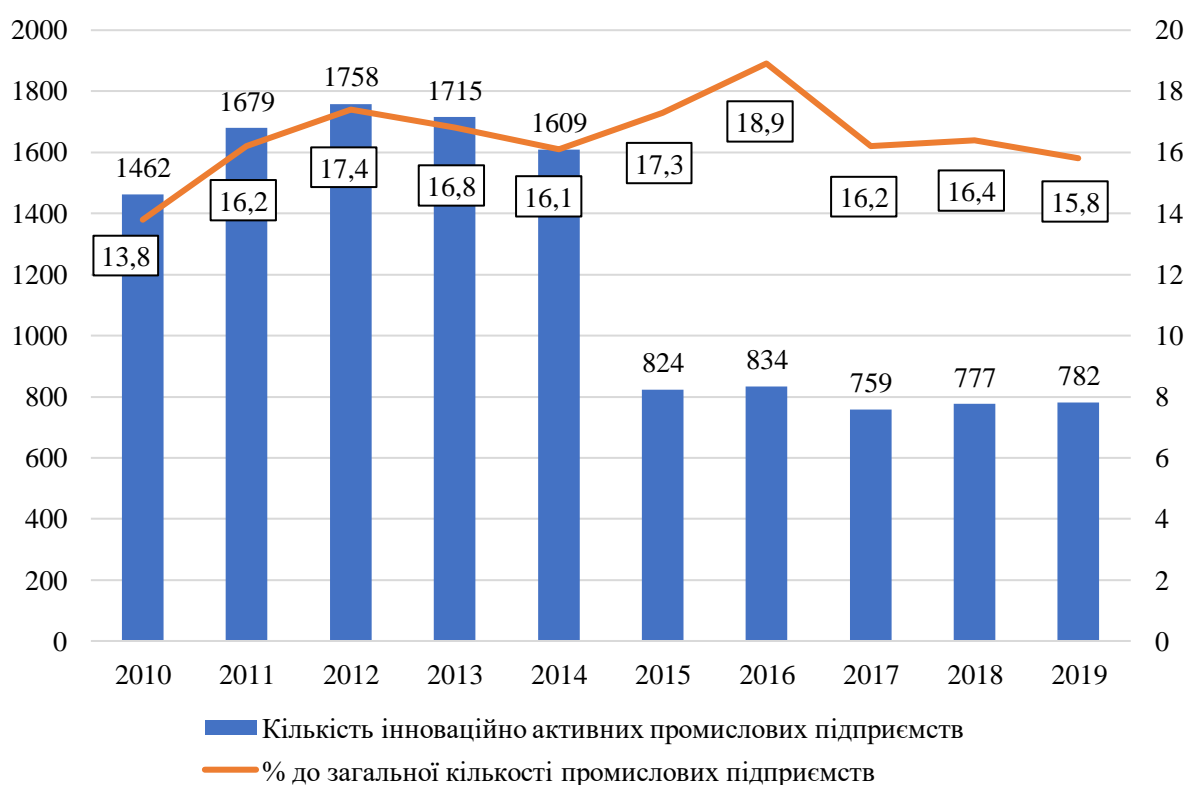


Рис. 3.11. Кількість інноваційно активних промислових підприємств України, 2010–2019 рр. [247]

Достатньо показовими для визначення можливостей розвитку інноваційної діяльності та виникнення інноваційних видів діяльності є дані щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах та в установах України. Аналіз даних щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій підприємствами та організаціями свідчить, що традиційно найбільш позитивною залишалася динаміка застосування ІКТ у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого

повітря; діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. Водночас заслуговує на увагу ситуація із забезпеченням внутрішніх веб-сайтів у корпоративній комп'ютерній мережі (Інтранет), можливостями розширення корпоративної комп'ютерної мережі у таких видах економічної діяльності як інформація та телекомунікації, логістичних секторах (транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність), професійна, наукова та технічна діяльність (додаток Е) [246]. Відповідно, це значно ускладнюватиме реалізацію інноваційних перспектив розвитку економіки країни, формування та поширення інноваційних видів зайнятості.

Не менш важливою економічною передумовою розвитку інноваційної економіки виступають галузеві структурні зміни, що обумовлюють специфіку процесів реалізації інновацій у різних видах економічної діяльності. Інноваційна діяльність набуває особливого значення не тільки у високотехнологічних, але і в традиційних секторах економіки. Саме інноваційний процес сприяє зростанню промислового виробництва, підвищенню продуктивності праці, залученню нових резервів до виробничої сфери за рахунок запровадження продуктових, технічних, організаційних інновацій [327; 328; 337; 338].

Однак макроекономічна нестабільність, реалії сучасної економічної ситуації в Україні обумовлюють недостатнього ефективного використання інноваційного потенціалу [337; 338]. Ринок науково-технічної продукції поступово звужується внаслідок скорочення попиту на інноваційні продукти через зниження платоспроможності споживачів. Однак, у свою чергу, технологічні інновації у традиційних галузях можуть активно з'являтися у кризовий період, оскільки на етапі макроекономічної стагнації актуальними є питання технологічної модернізації для підвищення ефективності виробництва товарів та послуг, підвищення рівня інноваційної активності економіки.

Процес реконструкції економіки передбачає її докорінну структурну перебудову з метою підвищення рівня конкурентоспроможності, а не лише оновлення форми завдяки процесу модернізації. Це може бути забезпечено за

умов збалансованого розвитку «локомотивів інноваційного поступу» – високотехнологічних та знанневоємних секторів економіки, та інших секторів (видів економічної діяльності), що створюють умови для їх стабільного розвитку. Відповідно до загальноприйнятих підходів, секторальний (галузевий) розділ передбачає виокремлення чотирьох основних секторів:

- 1) первинного (сільське господарство та добувна промисловість);
- 2) вторинного (будівництво);
- 3) третинного (індустрія – переробна промисловість, виробництво і розподілення електроенергії, газу, води);
- 4) четвертинного (послуги).

При цьому, зарубіжні науковці (Дж. Харлі, Е. Фернандес-Масіас), використовуючи в якості основних критеріїв інтенсивність досліджень та розробок у секторі та рівня технологій, що матеріалізуються у виробництві товарів, у складі третього сектора (індустрії) виокремлюють два основні підсектори:

– високотехнологічний – хімічне виробництво; виробництво машин та устаткування; виробництво офісної техніки та комп’ютерів; виробництво електричних машин та апаратури; виробництво радіо, телевізійного та комунікаційного устаткування і апаратури; виробництво медичного, електронного та оптичного устаткування; виробництво транспортних засобів;

– низькотехнологічний – усі інші види промислової діяльності (окрім добувної промисловості і розроблення кар’єрів, що входить до первинного сектору) [239; 327; 328; 337].

Окрім того, залежно від інтенсивності використання знань (knowledge-intensiveness), сектор послуг також поділяється на два підсектори:

– знанневоємний, що передбачає достатній вміст інтелектуальної складової – водний та авіаційний транспорт; пошта та телекомунікації; фінансове посередництво, страхування і пенсійні фонди (за винятком

обов'язкового соціального страхування); обслуговування фінансового посередництва; діяльність з нерухомим майном; оренда машин та устаткування; комп'ютери та пов'язана з ними діяльність; дослідження і розробки; інша бізнесова активність; освіта; здоров'я та соціальна робота; діяльність у сфері відпочинку, культури та спорту;

– недостатньо знаннєвоємний – оптова та роздрібна торгівля; готельна діяльність та організація харчування; наземний транспорт та трубопроводи; допоміжна та обслуговуюча транспортна діяльність, діяльність туристичних агентств; обов'язкове соціальне страхування; каналізація та прибирання сміття, санітарна та подібна діяльність; діяльність громадських організацій; приватні домогосподарства з прислугою [337, с. 88-89].

З урахуванням сучасних тенденцій розвитку вірогідність формування та розвитку інноваційних видів зайнятості у рамках тих видів економічної діяльності (ВЕД), які відносяться до високотехнологічного підсектора у складі третього сектора (індустрії) та знаннєвоємного підсектора у складі сектора послуг, значно збільшується, залежно від сприйнятливості та готовності цих ВЕД до інновацій. При цьому слід зазначити, що рівень сприйнятливості та готовності до інновацій видів економічної діяльності, на думку окремих науковців, залежить не тільки від належності до цих підсекторів, але й від значної концентрації кваліфікованих професіоналів, здатних до інноваційної праці, на підприємствах та в організаціях традиційних ВЕД, які зберігають стабільну позитивну динаміку розвитку, знаходяться у топ-пріоритетах інвестування (як з боку державного, так і приватного сектора). Загалом, найбільш характерною ознакою виокремлення цих підсекторів виступає не тільки технологічний рівень виробництва товарів та послуг, доступ та оволодіння інформаційно-комунікаційними технологіями, але й характер праці зайнятих у цих секторах [255; 272; 294].

Важливим етапом дослідження економічних передумов формування та розвитку інноваційних видів зайнятості виступає визначення ресурсних можливостей забезпечення цього розвитку. При цьому слід враховувати, що

одними з найбільш важливих для забезпечення інноваційного розвитку видів економічної діяльності та розвитку інноваційних видів зайнятості залишаються такі види економічної діяльності:

1) переробна промисловість:

– машинобудування – виробництво авіаційної і ракетно-космічної техніки, приладобудування, суднобудування; сучасних видів озброєння і військової техніки – радіолокаційних систем, високоточної зброї та засобів її знешкодження, ракетних систем широкого спектру призначення, систем дистанційного ведення бойових дій, засобів радіо- та космічного зв'язку; систем авіаційної, корабельної, військової та автомобільної електроніки;

– металургія та металообробка (перехід до електроплавильного виробництва сталі, виробництва титанових сплавів і прокату);

– хімічна та нафтохімічна промисловість (розвиток хіміко-фармацевтичної промисловості; забезпечення зниження ресурсо- та енергомісткості виробництва із залученням у технологічні процеси біо-відновлюваних джерел енергії і сировини);

2) інформація та телекомунікації (як драйвер інноваційного розвитку);

3) професійна, наукова та технічна діяльності (інноваційні технології, патенти, стартапи) [337, с. 90–91].

Разом з тим, слід враховувати, що потенційно можливими для розвитку інноваційних видів зайнятості можуть виступати такі види економічної діяльності, як транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (розбудова логістичної інфраструктури); освіта; охорона здоров'я (біотехнології); енергетика, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (розроблення та запровадження енергозберігаючих технологій); торгівля (оптова, роздрібна – *retailer*); технічні випробування і дослідження (виробництво матеріалів з використанням 3D-технологій); сільське господарство (індустрія «*smart agriculture*», агроновації у сфері агрономії, вирощування та переробки продукції рослинництва та

тваринництва); добувна промисловість і розроблення кар'єрів (удосконалення методів розробки природних запасів мінеральної сировини з використанням технологій внутрішнього відвалоутворювання).

Посилення інноваційності розвитку промисловості України може забезпечити економічне підґрунтя для поширення інноваційних видів зайнятості, оскільки сприятиме залученню та реалізації інновацій. Дотепер інноваційні процеси у промисловості України мають переважно екстенсивний характер, оскільки нові види продукції освоюються в основному шляхом використання науково-технічних здобутків, розроблених протягом попередніх років. Однак цей тип інноваційного розвитку не забезпечує підтримку достатньо високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств протягом тривалого проміжку часу.

Аналіз динаміки змін обсягів реалізації послуг за видами економічної діяльності (додаток Ж) свідчить, що найбільш значну частку у структурі реалізованих послуг займає транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (46,2 % усіх послуг), у складі якого складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту займали 19,3 %. Також вагому частку у структурі реалізованих послуг займає інформація та телекомунікації (19,9 %), телекомунікації (електрозв'язок) – 12,1 %, операції з нерухомим майном (9,4 %), професійна, наукова та технічна діяльність (8,9 %). Однак, навіть незважаючи на достатньо суттєву частку цих видів економічної діяльності у загальному обсязі реалізованих послуг, динаміка цих змін залишається недостатньою для забезпечення поширення інноваційних моделей у сфері транспорту (логістики) (додаток Ж). Загалом, перспективи виникнення та розвитку інноваційних видів зайнятості також залежать від обсягів реалізованих послуг, націленості на підвищення інноваційної активності у цих видах економічної діяльності [366].

Найбільш інноваційно спрямованим є розвиток ІТ-індустрії, що відзначається найвищим рівнем концентрації інновацій. Потенційні можливості розвитку цього сектору можуть бути реалізовані за умов

забезпечення нормальних умов функціонування. Розвиток ІТ-індустрії як локомотиву інноваційного прогресу може забезпечити стабільне зростання ІКТ галузі, третє місце в експорті, після аграрного сектору та металургії [294].

Згідно експертним оцінкам, у 2016–2020 рр. очікується, що сукупні податкові надходження від ІТ-індустрії в бюджет складатимуть 36 млрд грн., а внесок цієї індустрії у ВВП країни досягне позначки 5,7 % у 2020 р. За даними індійської асоціації NASSCOM, один новий програміст, що задіяний у галузі, створює до 4 додаткових робочих місць у суміжних галузях [275].

Відповідно, в економічно розвинених країнах інноваційний процес як базис процесу диверсифікації економічної діяльності, призводить до зростання зайнятості у високотехнологічних галузях (інформаційно-комунікаційні послуги, електроніка, телекомунікації, аерокосмічна, фармацевтична), стимулюючи процеси генерації й використання знань та інтелектуальних послуг. Передусім, спостерігається концентрація зайнятості у сфері виробництва та обслуговування інформаційно-комунікаційного устаткування, а також створення та запровадження програмних продуктів, розвитку комунікаційних мереж.

Також слід зазначити, що інноваційний розвиток суспільства передбачає поступове посилення ролі творчої праці, оскільки розвиток прогресивних технологій стимулює формування нових видів діяльності, які потребують для обслуговування робочої сили відповідного рівня кваліфікації [337].

Разом з тим, активізується процес залучення до традиційних галузей кваліфікованих працівників, менеджерів керівної ланки, системних аналітиків, які здатні реалізовувати технологічні, організаційні, соціальні та наукові інновації. Це обумовлює зменшення частки зайнятих у виробничому секторі, робітників, зайнятих в основному виробництві; водночас, відбуватиметься збільшення частки робітників з обслуговування та ремонту. Загалом, на думку В. В. Онікієнко, поступово відбуватиметься еволюція традиційних робітничих професій у напрямку посилення креативної складової, появи нових наскрізних, гібридних професій з високою часткою інформаційної та інтелектуальної

компонентів [276]. Найбільшою мірою вищенаведеним характерним рисам професіоналів відповідають окремі професії ІТ-індустрії, пов'язані з виконання творчих, креативних функцій.

Отже, структурні зрушення, що відбуваються в сучасній економіці, характеризуються: збільшенням частки високотехнологічних виробництв; виникненням нових технологічних процесів, використанням нової техніки, нових видів сировини і виробництвом нових видів продукції; зниженням частки виробничого сектору й зростанням сектору послуг. Саме вони формують стратегічні сектори національної економіки та є ключовими причинами глобальних змін в структурі зайнятості на ринку праці.

Визнання в Україні креативних індустрій та їх змістовне наповнення пов'язане з розвитком культурних та креативних індустрій в Європейському Союзі, де вони інтегруються в політичні документи і програми протягом більше 10 років. Незважаючи на правову регламентацію змісту (посилання закон), значного розвитку креативні індустрії не мають ні в концептуальному, ні в управлінському, ні в практичному сенсі. Найбільш болючими залишаються питання, що можуть надати значний поштовх для розвитку креативних індустрій. Згідно з переліком креативних індустрій, який затверджений розпорядженням КМУ від 24.04.2019 р. № 265-р він включає тільки традиційні креативні індустрії: мистецтво, дизайн, архітектуру, кіноіндустрію, літературу та видавничу діяльність, рекламу, комп'ютерне програмування, маркетинг і PR, архіви та музеї, художні промисли тощо [294]. Водночас, до переліку включено НДР у сфері гуманітарних та соціальних наук й освіти у сфері культури.

Конкретизація креативних галузей, які будуть сприяти розвитку креативної індустрії, обумовить її становлення та укріплення. Тому важливою є експертна оцінка щодо доповнення Переліку креативних галузей (рис. 3.12). Більшість експертів 71,7 % вважають необхідним внесення у перелік видів діяльності, які належать до досліджень й експериментальних розробок у різних галузях (сферах) [228; 229].

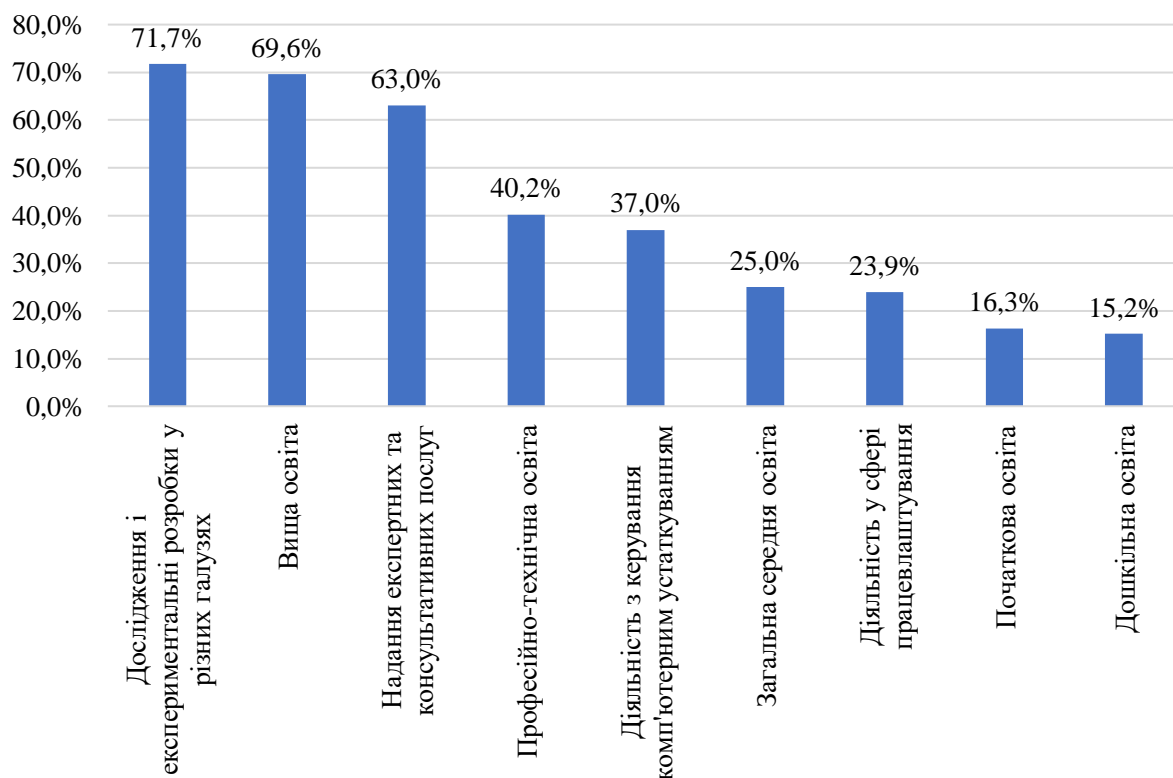


Рис. 3.12. Оцінка експертами пріоритетності напрямів для доповнення до Переліку креативних індустрій певними видами економічної діяльності, %

Отже, розвиток креативних індустрій набуває важливого значення саме в період переходу до цифрової економіки, що зумовлено з цифровізацією робочих місць та процесу праці. У рутинних видах трудової діяльності відбувається заміщення людської праці роботехнікою і штучним інтелектом. Зворотнім боком названих процесів є вивільнення часу людини для креативної діяльності. В багатьох видах діяльності таких науково-дослідні розробки, діяльність у сфері архітектури, дизайну, інженерії тощо роботехніка та штучний інтелект спрощують процес виконання трудової діяльності.

Впровадження цифрових технологій у трудову сферу зумовлює формування цифрового сегменту ринку праці. Цифровий ринок праці – сегмент глобального ринку праці, суб'єкти якого через використання інформаційно-комп'ютерних технологій, цифрових платформ залучені, з одного боку, у глобальний цифровий розподіл праці, а з іншого, у глобальне цифрове виробництво [227].

На сьогодні основними бар'єрами для створення потужного цифрового ринку праці в Україні та стратегії його регулювання виступають: відсутність державних стратегій цифровізації економіки та суспільства й Плану заходів з їх реалізації; відсутність координації дій державних органів виконавчої влади щодо трудового та освітнього розвитку; відсутність національної політики підтримки та стимулювання бізнесу до використання цифрових інструментів, а також розвитку підприємництва на засадах цифрової зайнятості [322; 323].

Розробка стратегії адаптації регулювання цифрової зайнятості є необхідним кроком для збереження та розвитку трудового потенціалу в країні. Результати експертного опитування дозволили виявити пріоритетність напрямів регулювання цифрового сегменту ринку праці (рис. 3.13).



Рис. 3.13. Оцінка пріоритетності напрямів регулювання цифрового ринку праці

За думкою експертів, найбільш ефективним напрямом регулювання цифрової зайнятості є формування сприятливого регуляторного середовища цифрового ринку праці (71,3 %), яке б враховувало сучасні тренди глобального та національного рівнів в умовах цифровізації економіки. Ефективне регулювання дозволяє попереджувати та протистояти загрозам, пом'якшувати негативні наслідки економічних спадів, криз, пандемій [322].

Розробка стратегії регулювання цифрового ринку праці потребує визначення ролі основних суб'єктів у цьому процесі. Провідними суб'єктами цифрових перетворень на ринку праці, за результатами проведеного дослідження, є ІТ-спільноти, у тому числі ІТ-бізнес, професійні спільноти у ІТ-сфері. Роль людини експерти оцінили вище, ніж роль держави (рис. 3.14).

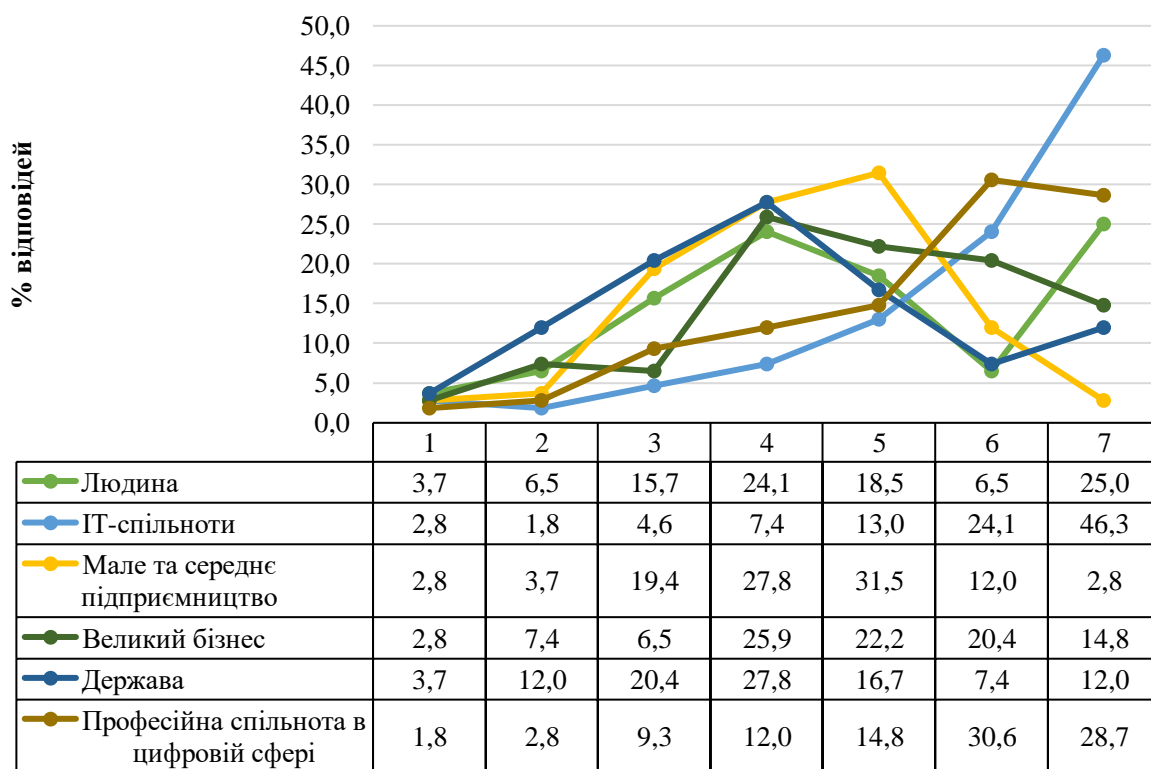


Рис. 3.14. Оцінка участі суб'єктів у переході національної економіки до цифрових форм, балів

В умовах переходу до цифрової економіки важливим є визначення природи і характеру взаємодії між основними суб'єктами для найкращого ефекту для країни, для людини, для працюючих тощо (рис. 3.15).

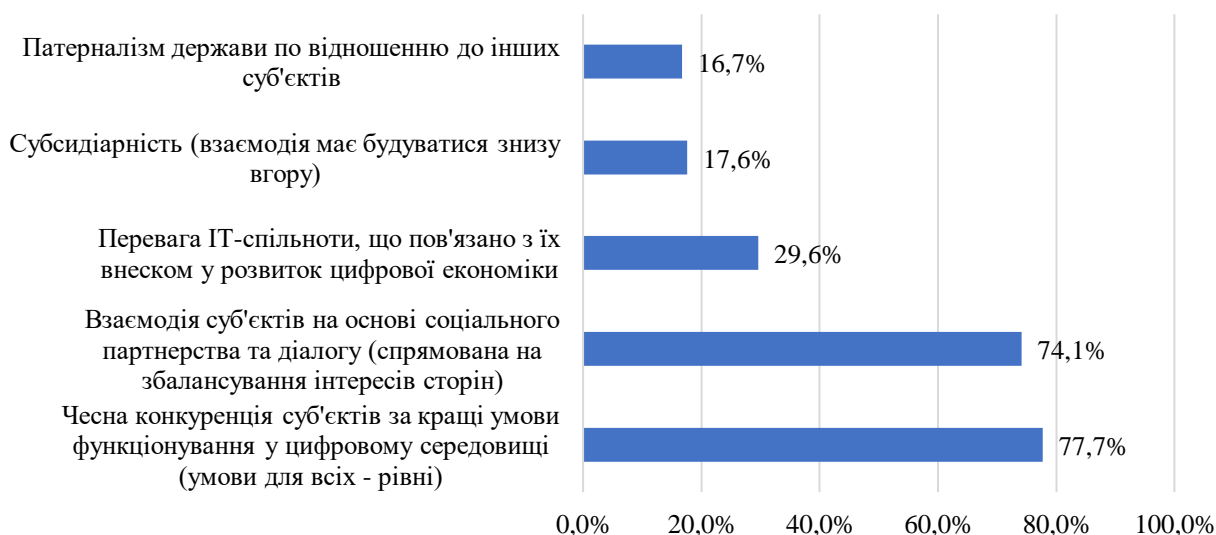


Рис. 3.15. Оцінка природи і характеру пріоритетів у формуванні взаємодії між основними суб'єктами цифрового ринку праці, %

Конструктивна взаємодія між суб'єктами цифрового ринку праці має відбуватися, перш за все, на умовах чесної конкуренції (77,7 %) та соціального партнерства (74,1 %). Майже третина експертів (29,6 %) вбачає найкращий ефект для країни у перевагах ІТ-спільноти, що пов'язано з їхнім внеском у розвиток цифрової економіки. Також експерти вважають доцільним будувати взаємодію між основними суб'єктами соціально-економічного розвитку для найкращого ефекту для країни мережеве партнерство, кооперацію з авторитетними міжнародними більш досвідченими партнерами [227; 229; 322].

Отже, Україна стала на шлях цифрових інноваційних трансформацій в усіх сферах національної економіки. Але ступінь і швидкість впровадження цифровізації економіки та суспільства в Україні є різновекторною. Україна відрізняється від розвинених країн, які прискореними темпами опановують цифровий розвиток, значним відставанням за ступенем впровадження цифрових технологій, створення цифрових платформ, розвитку креативної індустрії, використання цифрових інновацій в медичній, правоохоронній, інформаційній, побутовій, транспортній сферах тощо, а також за поширенням запровадження робототехніки у виробничий та побутовій сферах за наявності технічних рішень. Одночасно Україна має певні успіхи у цифровому розвитку

у порівнянні з просунутими європейськими країнами. Вони обумовлені наявністю значної кількості фахівців, які володіють просунутими цифровими навичками, високою затребуваністю їх на іноземних ринках праці, де значно кращі умови оплати праці та професійного розвитку.

Виходячи з проведеного дослідження, варто зацентувати увагу на тому, що інноваційна діяльність – це з одного боку здатність окремої людини, трудового потенціалу підприємства, галузі, території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, що зумовлені технічними та інформаційними нововведеннями, а з іншого – здатність роботодавця на базі новітніх методів управління людськими ресурсами підвищувати продуктивність праці, що сприятиме зростанню конкурентоздатності економіки та реалізації інноваційного потенціалу. Вона характеризується позитивними змінами, так званим соціально-економічним ефектом, що проявляється як на суспільному, так і на індивідуальному рівнях. Прояв цього ефекту можна побачити у зміні економічних показників (наприклад, у показниках розширення інноваційного бізнесу, зростанні продуктивності праці, доходів населення, економії грошових коштів, скороченні часу на пошук робочого місця, підвищенні інтелектуальної складової ВВП, зростанні конкурентоспроможності тощо), а також у якісній трансформації трудового потенціалу, зокрема у розвитку його інтелектуальної, творчої та професійно-кваліфікаційної складових. Таким чином, зиски від інноваційної діяльності можна розглядати як на рівні індивіда, так і на рівні підприємства, галузі та держави [333; 337].

Отже, це свідчить про існування значного потенціалу інноваційного розвитку, хоча можливості реалізації економічних передумов розвитку інноваційних видів діяльності та зайнятості обмежені в силу існування певних ризиків, пов'язаних з неефективною реструктуризацією економіки, а також пов'язані з невисокою ефективністю національної інноваційної системи та обмеженими можливостями фінансування науки та розвитку інфраструктури інноваційного розвитку.

3.2. Ринок праці України: можливості, обмеження і загрози у контексті формування трудового потенціалу нової якості

Працездатність та зайнятість населення є тими характеристиками змістовної та функціональної сторін сукупної робочої сили суспільства, що у багатьох аспектах визначають не тільки стан, але й перспективи його соціально-економічного розвитку. Зайнятість та незайнятість доцільно розглядати як узагальнені форми соціально-економічної поведінки суб'єктів на ринку праці, що займає особливе місце в системі ринкових відносин та представляє не тільки один із головних видів ринку (поряд із ринками засобів виробництва, предметів споживання та фінансовим ринком), але й виконує основоположну роль у системі відтворення соціального, людського капіталу.

Проблеми забезпечення ефективних структурних трансформацій ринку праці в умовах інноваційних змін актуалізуються у зв'язку з підвищенням ступеня гнучкості ринку праці, необхідністю посилення його адаптованості його до структурних змін, пов'язаних із динамічними змінами технологічної бази виробництва. За таких умов у багатьох країнах світу спостерігається відхід від стандартної моделі зайнятості, в якій робітники отримують зарплату як наймані працівники в рамках трудових правовідносин з роботодавцями, мають стабільні робочі місця і трудяться на умовах повного робочого дня. В період трансформаційних змін, окрім позитивних зрушень в економіці, виникає таке негативне явище, як тіньова зайнятість, що призводить до суттєвого зменшення надходжень до дохідної частини державного бюджету, зниження рівня соціальної захищеності економічно активного населення, незаконного звільнення працівників, несвоєчасної виплати заробітної плати, порушення умов праці тощо. Саме тому необхідним є корегування державної політики у напрямі забезпечення оптимізації співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трансформаційних змін, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці, удосконалення інфраструктури ринку праці з урахуванням впливу інноваційних чинників

розвитку, посилення дієвості соціального діалогу щодо узгодження інтересів усіх суб'єктів ринку праці [232; 258; 260; 269; 285; 308; 341; 348].

У сучасних умовах розвитку економіки все більш помітними є тенденції зниження загальносвітових рівнів зайнятості, скорочення рівня зайнятості населення у виробничому секторі та підвищення рівня зайнятості в секторі послуг. Зазначені зрушення призводять до змін у структурі та характері зайнятості, що значно впливають на стан ринку праці та формують нові тенденції його трансформації. Кардинальні інституційні зміни зумовили появу нових видів та форм зайнятості, трансформацію соціально-економічного статусу працівників, збільшення рівня безробіття тощо.

Відповідно, зрушення у структурі виробництва зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості – інноваційної, яка характеризується зміною соціальної сутності праці, соціально-трудових відносин, типів та форм зайнятості, трансформації її структури тощо. Поступова технологізація суспільства сприяє створенню робочих місць на основі використання комунікаційних систем, коли роботодавець та найманий працівник перебувають на великій відстані, але пов'язані у єдиний процес за допомогою інформаційних мереж та високих технологій. Закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає зростання попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, що не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності [325; 326; 341].

Системними передумовами розвитку інноваційної моделі зайнятості виступають: трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні, що забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці; еволюцію суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності і новаторства у головний чинник прогресу; соціалізацію власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку; зміщення акцентів до відтворення інтелектуального потенціалу; формування нового типу суспільного споживання, способу життя;

динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик [341].

Разом з тим, слід зазначити важливість особистісних рис людини (креативність, творчий підхід до вирішення поставлених завдань, новаторство) для формування сприйнятливості інновацій та посилення готовності їх сприйняття [324; 326]. Водночас слід зазначити, що сприйнятливість до інновацій може трактуватися як суб'єктивна характеристика, притаманна окремій особистості, тоді як готовність до сприйняття інновацій, до участі в інноваційній діяльності залежить від об'єктивних чинників, пов'язаних з наявністю розвиненого інноваційного середовища, мотивацією до участі в інноваційній діяльності. Ступінь готовності до сприйняття інновацій залежить, передусім, від розвиненості мотиваційного компоненту (усвідомлення ролі інноваційних технологій у суспільному прогресі), когнітивного компоненту (сукупності знань, навичок та умінь, зорієнтованих на створення та поширення інновацій), креативного компоненту (здатності творчо підходити до вирішення завдань).

Розвиток інноваційних видів зайнятості передбачає необхідність врахування демографічних, економічних, науково-технічних, соціальних, освітньо-професійних, інституційних, територіальних передумов, реалізація яких стимулюючим або дестимулюючим чином впливає на збільшення інноваційного вмісту зайнятості. Необхідність виокремлення передумов розвитку інноваційних видів зайнятості, передусім, пов'язана з формуванням ресурсного потенціалу інноваційного розвитку, активізацією інноваційної поведінки суб'єктів цього процесу, посиленням готовності до сприйняття інновацій.

Дослідження ключових статистичних показників (додаток 3) [277; 366], тенденцій працездатності, зайнятості та безробіття дозволяє зробити акцент на тому, що сучасний ринок праці України характеризується такими негативними тенденціями: триває процес закриття підприємств, зокрема через звуження сфери підприємницької діяльності, скорочується чисельність зайнятих осіб, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон, значно

збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення, знижується роль заробітної плати у формуванні доходів. Кризовий стан ринку праці призводить до погіршення кон'юнктури в економіці в цілому, зменшення купівельної спроможності населення, значного рівня інфляції, нестабільності фінансового та валютного ринків, посилення конкуренції на ринку праці, поширенням тіньової зайнятості [262; 335; 341; 342].

Аналіз статистичних даних засвідчив, що у 2019 р. чисельність робочої сили віком 15 років і старше становила 18,2 млн осіб, що на 0,7% більше, ніж у 2018 р. [243; 244]. Серед осіб віком 15 років і старше у 2019 році 91,8 % складало зайняте населення, а 8,2 %, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), були віднесені до безробітного населення. Більше 50 % робочої сили становили чоловіки та понад 35 % - молодь у віці 15–34 роки. Рівень участі населення в робочій силі за віковими групами у 2019 році представлений на рис. 3.16.

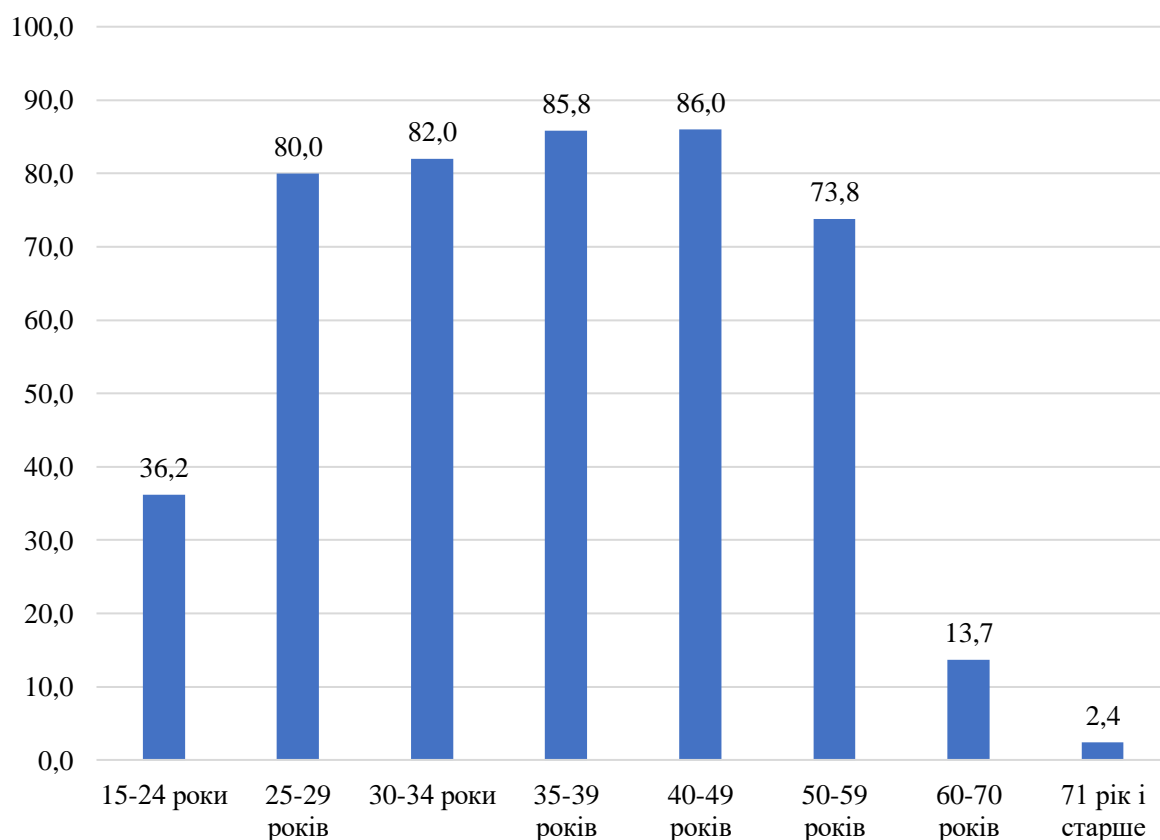


Рис. 3.16. Рівень участі населення в робочій силі за віковими групами, у % до населення відповідної вікової групи [300]

Чисельність зайнятих у 2019 р. у віці 15 років і старше становила 16,7 млн осіб, рівень зайнятості населення у віці 15 років і старше склав 51,7 % від населення відповідного віку [336; 300].

Якщо порівнювати рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу (28 країн) у 2019 році (рис. 3.17), то доцільно наголосити на тому, що рівень зайнятості по країнам ЄС становить 54,5 %, найнижчий – у Греції (43,0 %), найвищий – у Нідерландах (62,6 %) [278; 279; 300; 366].

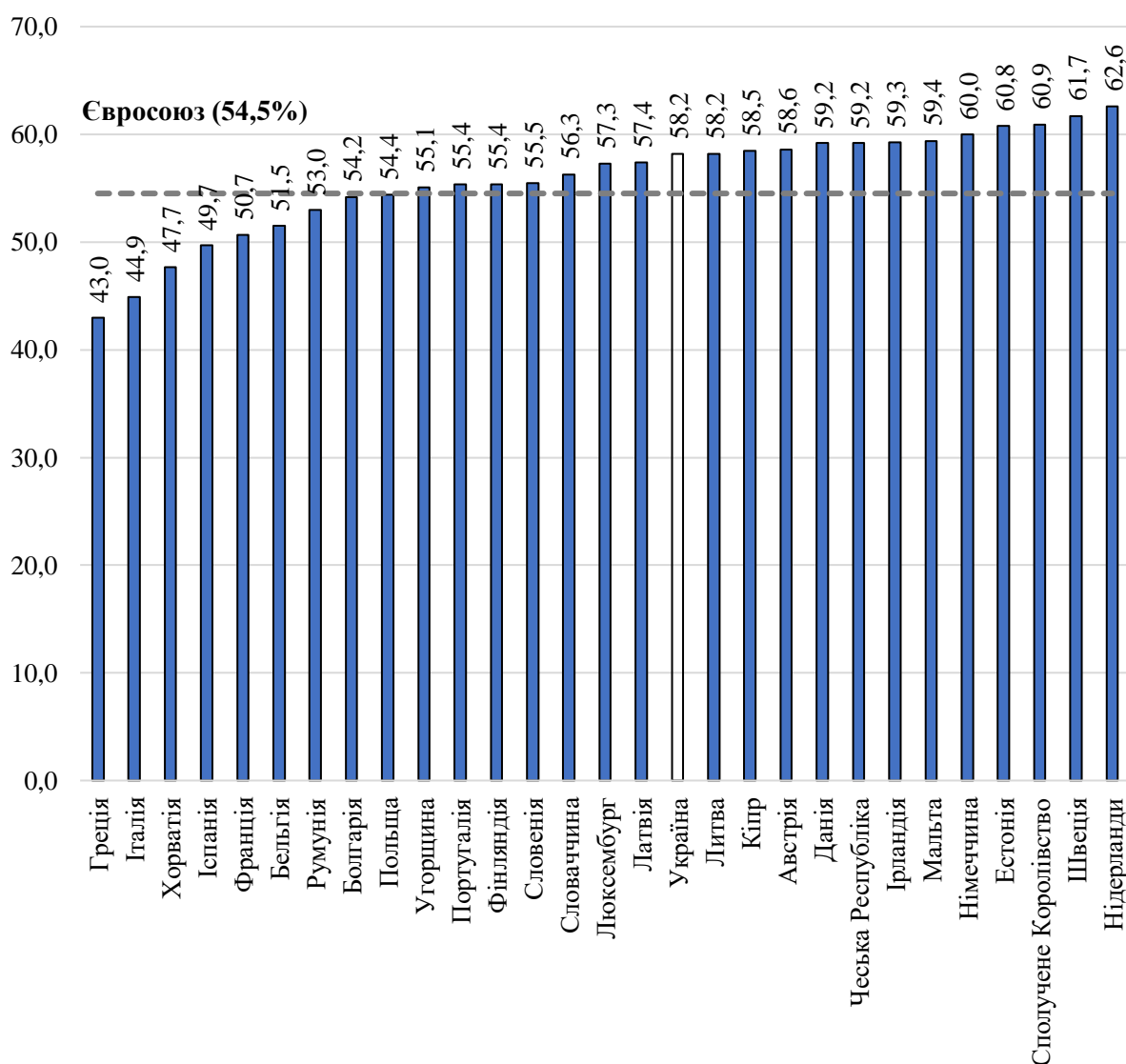


Рис. 3.17. Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу (28 країн) у 2019 році (у % до населення у віці 15 років і старше, для України у віці 15–70 років)

У структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку складали індивіди, що задіяні у найпростіших професіях, та професіонали (по 18,0 %), а також працівники сфери торгівлі та послуг (16,6 %). Найменшу питому вагу серед зайнятого населення становили технічні службовці (3,2 %) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0 %). Серед загальної чисельності зайнятого населення майже 25 % працювало у торгівлі [300; 366].

Як показують світові дослідження, сфера праці зазнає глибокі зміни, у той час як у сучасній економіці не створюється достатнього числа робочих місць. Триваюча трансформація трудових правовідносин викликає серйозні економічні та соціальні наслідки. Збільшується розрив між трудовими доходами і продуктивністю, причому в більшій частині країн світу продуктивність зростає швидше, ніж зарплата. У свою чергу, це призводить до дефіциту сукупного попиту, який незмінно виникає протягом багатьох років з початку кризи. Падіння світового попиту оцінюється в 3,7 трлн дол. США, що стало результатом безробіття і скорочення трудових доходів, а також їх впливу на споживання, інвестиції та державні доходи [356]. Незважаючи на неоднозначність даних з різних країн світу, праця в рамках стандартної форми зайнятості в середньому оплачується вище, ніж в рамках інших форм, і протягом останнього десятиліття цей розрив має тенденцію до розширення. Тимчасові і неформальні працівники, працівники, зайняті на умовах неповного робочого дня, і неоплачувані працівники сімейних підприємств, багато з яких жінки, також непропорційно страждають від бідності та соціальної ізоляції [300; 357; 359].

Тіньова зайнятість в Україні в останні роки стрімко поширюється, охоплюючи значну кількість робочих місць на підприємствах та організаціях формального та неформального сектору економіки [341]. Основні прояви, причини виникнення та наслідки поширення тіньової зайнятості представлено на рис. 3.18.

Тіньова зайнятість – трудова діяльність, яка дозволена чинним законодавством, проте процедура її реєстрації не передбачена або обмежена, а результати (доходи) не враховуються офіційною статистикою (не декларуються) і не підлягають оподаткуванню.



Рис. 3.18. Основні прояви, причини виникнення та наслідки поширення тіньової зайнятості [236; 267; 321; 341]

На тлі дефіциту робочих місць у формальному секторі економіки в Україні також поширюється явище неформальної зайнятості. За даними офіційної статистики, неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 74,3 %, а серед працюючих за наймом таких осіб було 15,1 % [243; 300].

За даними Федерації професійних спілок України, реальна кількість зайнятих у неформальному секторі економіки значно перевищує офіційну – поза межами легального ринку праці знаходиться близько 5–7 млн працездатних українців, які вимушені звертатися до пошуків неофіційних заробітків, при цьому втрачаючи право на соціальний захист, пенсію й безпеку праці [256].

Для України властиве стрімке зростання неформального сектора економіки та відповідно неформальної зайнятості. Самостійно організована трудова діяльність здебільшого ґрунтується на примітивній техніко-технологічній основі, не сумісній з інноваційними засадами, і характеризує низьку місткість офіційного ринку праці та нестачу робочих місць для їх пошукувачів [243; 277; 366].

У цьому контексті необхідно зазначити, що чисельність неформально зайнятого населення у віці 15–70 років зменшилася на 2,3 % у 2019 р. порівняно з 2018 р. та склала 3,5 млн. осіб (20,9 % від чисельності зайнятого населення відповідного віку). Як результат, виникла тенденція до зростання частки офіційно зайнятого населення у віці 15–70 років (з 78,4 % у 2018 р. до 79,1 % у 2019 р.). Найбільша частка неформальних трудових відносин спостерігалась у секторі самозайнятості, де частка населення, що працювало на неформальних робочих місцях, становила 69,3% від усіх самозайнятих у віці 15–70 років, у той час як серед працюючих за наймом таких осіб було 11,4 %. Частка самозайнятих більша серед жінок, ніж серед чоловіків (72,2 % проти 67,3 %), та в сільській місцевості порівняно з міською (89,6 % проти 41,4 %) [300; 341; 366].

У загальній кількості зайнятого населення у 2019 р. в одинадцяти регіонах країни найбільша частка неформально зайнятих осіб не перевищувала середній показник по Україні (20,9 %). Найбільше значення цього показника спостерігалось у Чернівецькій області (49,4 %), а найменше в Київській області (10,4 %). Цікавою є тенденція, що в Івано-Франківській, Чернівецькій, Рівненській областях частка неформально зайнятих становить близько 50 % (рис. 3.19) [300; 366].

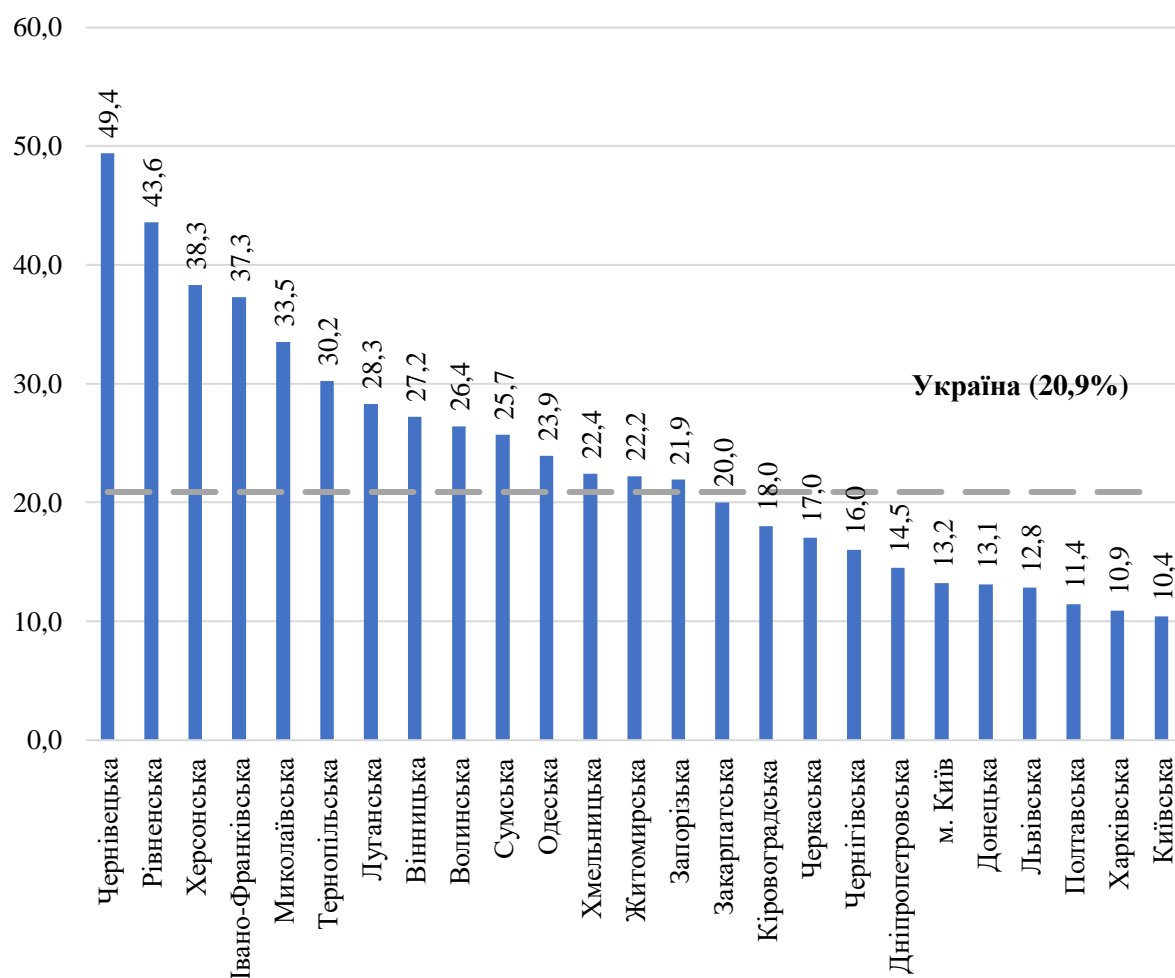


Рис. 3.19. Неформальна зайнятість за регіонами України у 2019 році (у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні) [9; 11]

У 2019 р. 65,7 % неформально зайнятого населення мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту, а серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (60,8 %). Неформально зайняте

населення було зайняте переважно у найпростіших професіях порівняно з офіційно працевлаштованими особами (50,1 % проти 9,5 %) [341]. Неформально зайнятим є в основному населення з невисоким рівнем освіти та ті особи, що зайняті фізичною або некваліфікованою працею (рис. 3.20).

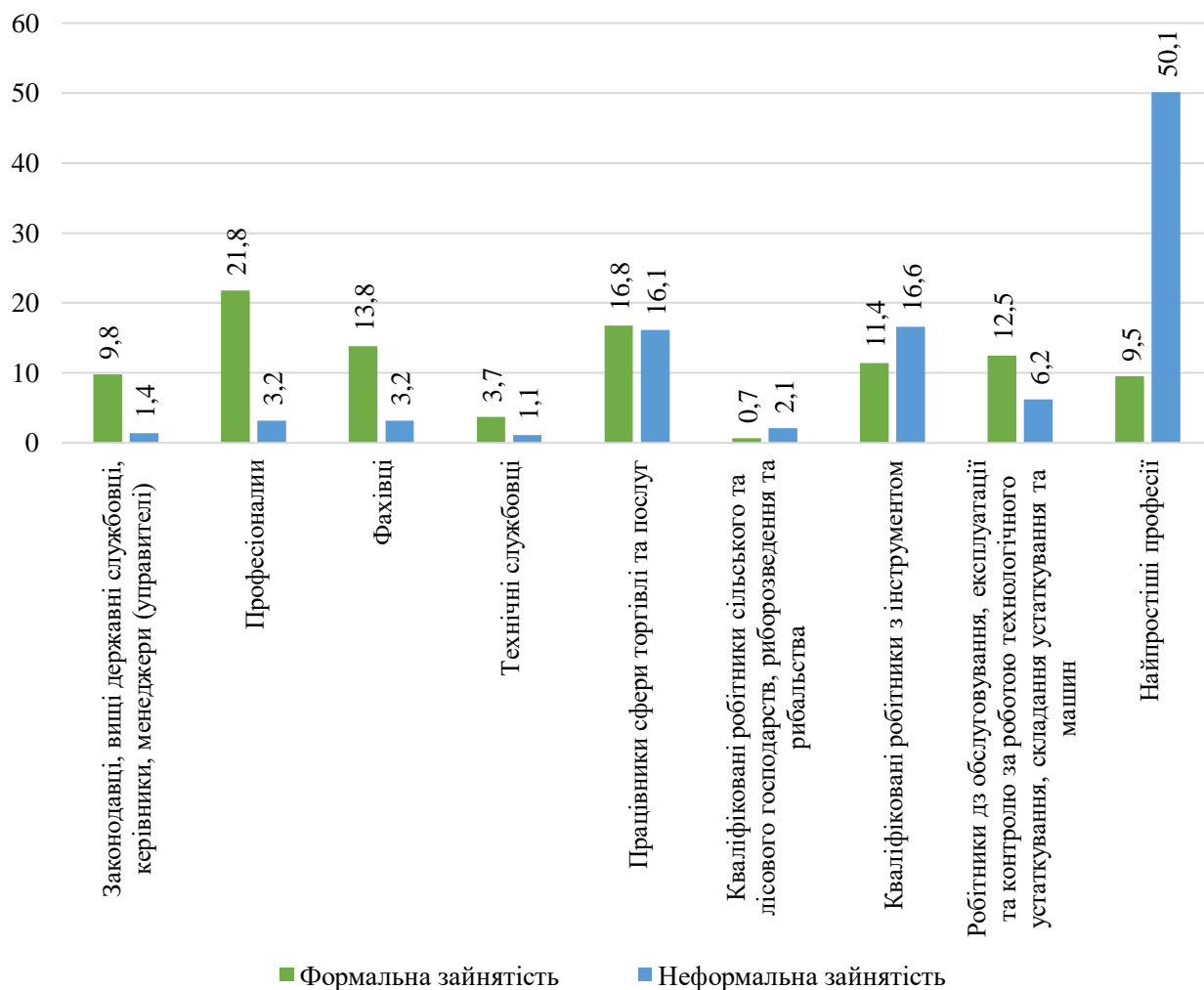


Рис. 3.20. Формальна та неформальна зайнятість населення за професійними групами у 2019 р. (у % до кількості зайнятого населення за типом робочого місця) [300; 366]

Найбільшого поширення неформальна зайнятість здобула серед чоловіків у віці 15–24 роки – 38,9 % та серед жінок у віці 60–70 років – 38,5 %, а також спостерігається збільшення неформальної зайнятості у сільській місцевості – 40,6 %. Найнижчий рівень неформальної зайнятості

спостерігається у міських поселеннях серед населення у віці 40–49 років (15,6 %), 35–39 років (16,7 %) та 30–34 роки (17,6 %) [243; 300; 366].

Поширеність неформальної зайнятості в Україні є суттєвою перешкодою її інноватизації, особливо в сферах економічної діяльності, в яких спостерігається основний приріст неформальної зайнятості – у сільському господарстві (40,8 %), будівництві (17,0 %), оптовій та роздрібній торгівлі (17,3 %) та сфері послуг (20,9 %) [243; 300; 366].

Наразі, на жаль, неформальний сектор економіки по суті формує місткість сфери зайнятості для сільських жителів. У містах ситуація протилежна – кон'юнктура ринку праці та вакантні робочі місця можуть забезпечити зайнятість переважно в офіційному секторі економіки [231; 341]. Безумовно, саме наявність робочих місць і прийнятних умов праці визначають головні пропорції розподілу працівників між цими сферами. У цьому контексті важливо підкреслити, що нерідко спрацьовують інші чинники, зокрема мотиваційні – низький рівень оплати праці, її необґрунтовані міжкваліфікаційні співвідношення формують активні настанови до зайнятості поза межами офіційного сектора економіки з вищим рівнем оплати.

В умовах кризи спостерігається ситуація, коли, замість того щоб підтримати у важкий час працівників, які є головним джерелом збагачення власників-роботодавців, останні знаходять вигоди в цій ситуації. Постає питання: або скорочення, або згода на зниження заробітної плати. В умовах зростання числа безробітних працівники погоджуються на зниження розмірів заробітної плати, таким чином у роботодавця залишається попередня кількість працівників з меншою заробітною платою. Низька вартість праці призводить до збереження неконкурентоспроможних робочих місць та не забезпечує гідної зайнятості. Високий рівень диференціації доходів визначає нерівність у видатках та споживанні, породжує бідність та соціальну напруженість, загрожуює виснаженням людського капіталу, появою нестабільності та активізацією протестних настроїв [259; 261; 341].

Наведені вище кількісні дані дозволяють виявити особливості неформальної зайнятості в Україні: низький рівень освіти неформально зайнятих; розмивання межі між формальною та неформальною зайнятістю; прибутки від неформальної зайнятості є нижчими за доходи, отримані одночасно за допомогою офіційною та неофіційної діяльності; загальна кількість та частка неформально зайнятих розподілені нерівномірно та залежать від регіону та місцевості проживання; переважання серед неформально зайнятих осіб, які працюють не за наймом; більшість населення, залученого до неформальної економіки, цілком свідомо та добровільно зробила вибір на її користь [309; 341].

Слід зазначити, що поширення тіньової зайнятості найбільший вплив має на якісні показники стану трудового потенціалу України: людині доводиться корегувати структуру свого потенціалу за рахунок розвитку особистісних здібностей і схильностей, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність виконувати роботу незвичного рівня та якості, скорочення рівня громадянської свідомості, духовної та соціальної зрілості.

Незважаючи на негативні наслідки від поширення тіньової зайнятості, позитивним моментом є підвищення рівня активності особистості, ступеня її мобілізації, зміцнення інтелектуально-вольового комплексу, підвищення здатності до навчання, критичності мислення, готовності до зміни ходу індивідуального розвитку, цілеспрямованості, наполегливості, відповідальності, дисциплінованості, інноваційності, адаптивності, самоконтролю, стійкості до нервово-психічних перевантажень, витривалості, стійкості до стресів [313; 330; 341].

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що необхідними передумовами скорочення масштабів тіньової зайнятості є розробка та виконання програм, постанов, проєктів щодо усунення негативних кризових явищ в сфері зайнятості на близьку і далеку перспективу. За таких умов доцільно запропонувати напрями скорочення масштабів тіньової зайнятості (рис. 3.21).



Рис. 3.21. Напрями скорочення масштабів тіньової зайнятості [341]

Події, що відбуваються в Україні призвели до поглиблення фінансової кризи та зумовили прояв нових проблем фінансового характеру (зростання зовнішнього і внутрішнього боргів держави, зростання витрат на обслуговування державного боргу і, як наслідок, попадання у фінансову залежність від інших держав світу, дефіцитність державного бюджету і нераціональність використання бюджетних коштів).

В таких умовах актуальним є формування політики стабілізації економіки, а саме: забезпечення повної зайнятості ресурсів, ефективне їх використання та відтворення, стабільний рівень цін; оновлення системи формування державного і місцевих бюджетів; досягнення високого рівня використання матеріальних і людських ресурсів; відродження економіки на інноваційних засадах та приведення трудового потенціалу у відповідність до нових потреб [257; 301; 341].

Після впровадження та ефективної реалізації політики стабілізації економіки важливим напрямом скорочення масштабів тіньової зайнятості є забезпечення конкурентоспроможності економіки та можливостей для інноваційного розвитку. Серед чинників, які забезпечують економічне зростання та підвищення конкурентоспроможності доцільно виокремити знання та інноваційну діяльність. Особливого значення в сучасних умовах набуває створення та відтворення інноваційного потенціалу, що забезпечує умови стійкого і випереджаючого розвитку країни; створення умов для прискореного переходу економіки і підприємництва до інноваційного розвитку; забезпечення професіоналізму працівників з метою забезпечення та підтримки високих темпів зростання та конкурентоспроможності економіки, подолання наслідків кризи [233; 239; 254; 337].

Не менш актуальним напрямом скорочення масштабів тіньової зайнятості є формування особистої конкурентоспроможності людини та здатності до самореалізації, що сприятиме: зменшенню соціальних та індивідуальних ризиків (втрати доходу, роботи, здоров'я); отриманню більших життєвих шансів (знижує ризик безробіття, зменшує терміни пошуку роботи,

підвищує шанси знайти роботу творчого характеру, забезпечує вищі доходи); оновленню системи цінностей і мотивів поведінки, зокрема, цінностей освіти, мотивацій до її отримання, активності особистості. Освіта, як соціальний інститут, що відтворює інтелектуальний потенціал суспільства, має бути здатна до випереджального розвитку [235; 241; 265; 281; 304; 305; 341].

Наступним напрямом скорочення масштабів тіньової зайнятості є формування та розвиток інноваційної інфраструктури, що полягає у: створенні структур, направлених на підтримку легального підприємництва та розвиток сприятливого ділового середовища; створенні інноваційної фінансової системи; розробці та ухваленні законодавства, стимулюючого інноваційно-інвестиційні проекти; фінансовій підтримці науки та інноваційної діяльності; проведення комплексу заходів щодо підтримки малого та середнього бізнесу [268; 271; 273; 280].

Оновлення інструментів і методів скорочення масштабів тіньової зайнятості потребує розробки та прийняття законів, інших нормативних актів загальнодержавного та регіонального значення, що стосуються скорочення масштабів тіньової зайнятості; створення та реалізації системи соціальної підтримки безробітного населення в кризових умовах [280; 295; 341].

Отже, в сучасних умовах одним із негативних явищ ринку праці України є переміщення частини зайнятого населення з офіційного сектора економіки до неофіційного, тіньового, що характеризується зростанням його масштабів і значним впливом на соціально-економічну ситуацію в державі. В ході дослідження встановлено, що основними причинами поширення тіньової зайнятості в Україні є: невідповідність якісних та кількісних характеристик професійної підготовки сучасним та перспективним потребам держави у висококваліфікованих кадрах; неефективність професійного вибору індивіда та невідповідність його професійним та особистісним характеристикам; зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації; відсутність ефективних інструментів швидкого реагування на зміни у попиті та ефективного формування нового професійно-освітнього потенціалу населення;

високі ставки оподаткування поряд зі слабким державним контролем за сплатою податків; недосконалість організаційно-управлінських та регулятивних механізмів ринку праці та сфери зайнятості тощо [341].

За таких умов важливими завданнями є: відродження економіки на інноваційних засадах та приведення трудового потенціалу у відповідність до нових потреб; стимулювання інвестицій у людський капітал (кредити, стипендіальні програми, гранти); визначення пріоритетних та перспективних професій, що будуть затребувані у майбутньому; забезпечення професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці; стабілізація сукупного попиту; забезпечення макроекономічної стабільності та соціальної згуртованості; швидке реагування на кризу та структурні зрушення; забезпечення продуктивної зайнятості та розвиток підприємництва; підвищення рівня соціальної відповідальності усіх учасників соціально-трудових відносин; сприяння більш повному використанню професійно-кваліфікаційного та творчого потенціалу особистості; зростання рівня та якості життя; створення умов для прискореного переходу регіональної економіки і підприємництва до інноваційного розвитку; розробка та реалізація загальнодержавних і регіональних програм, що стосуються скорочення масштабів тіньової зайнятості [334; 341].

В сучасних умовах впровадження запропонованих напрямів скорочення масштабів тіньової зайнятості 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.

Аналіз показників, що характеризують стан безробіття в Україні дозволив виявити, що чисельність безробітних віком 15 років і старше та у віці 15-70 років, відповідно до методології МОП, становила 1,5 млн. осіб. Серед

безробітних більшу частину складало міське населення (1,0 млн. осіб), решту – сільське. Скорочення чисельності безробітного населення на 5,7 % у порівнянні з 2018 р. відбулося переважно за рахунок осіб працездатного віку. Із загальної чисельності безробітних 85,4% раніше працювали, а інші 14,6 % шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи (це в основному молодь, що непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів) [300; 366].

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15 років і старше, склав 8,2 % від робочої сили відповідного віку. Зазначений показник був вищий у чоловіків порівняно з жінками (8,5 % проти 7,9 %) та у сільських жителів порівняно з мешканцями міської місцевості (8,7 % проти 8,0 %).

Найвищий рівень безробіття спостерігався у молоді віком 15–24 роки (15,4 %), а найнижчий – у осіб віком 30–34 роки (7,3 %) та осіб віком 60–70 років (0,1 %). Відповідний показник по країнах Євросоюзу був нижчий, ніж в Україні, та становив 6,3 % робочої сили (рис. 3.22). Найвищий рівень безробіття серед країн Євросоюзу спостерігався у Греції (17,3 %), Іспанії (14,1 %), Італії (10,0 %), а найнижчий – у Чеській Республіці (2,0 %) [278; 279; 366].

У 2019 р. у складі безробітного населення у віці 15–70 років за причинами незайнятості збільшилась чисельність осіб, що звільнені за станом здоров'я та через оформлення пенсії (на 2,3 %); що звільнені за власним бажанням, за угодою сторін (на 1,6 %); що вивільнені з економічних причин (на 0,8 %).

Серед безробітних за тривалістю пошуку роботи відбулось скорочення частки осіб, які шукали роботу 12 місяців і більше (на 8,5 %) та від 1 місяця до 3 місяців (на 6,6%). При цьому збільшилася питома вага осіб, які шукали роботу від 3 місяців до 6 місяців (на 6,1 %), до 1 місяця (на 5,7 %), від 6 місяців до 12 місяців (на 3,3 %). Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) зменшилася з 6 місяців у 2018 р. до 5 місяців у 2019 р. [332; 334; 300].

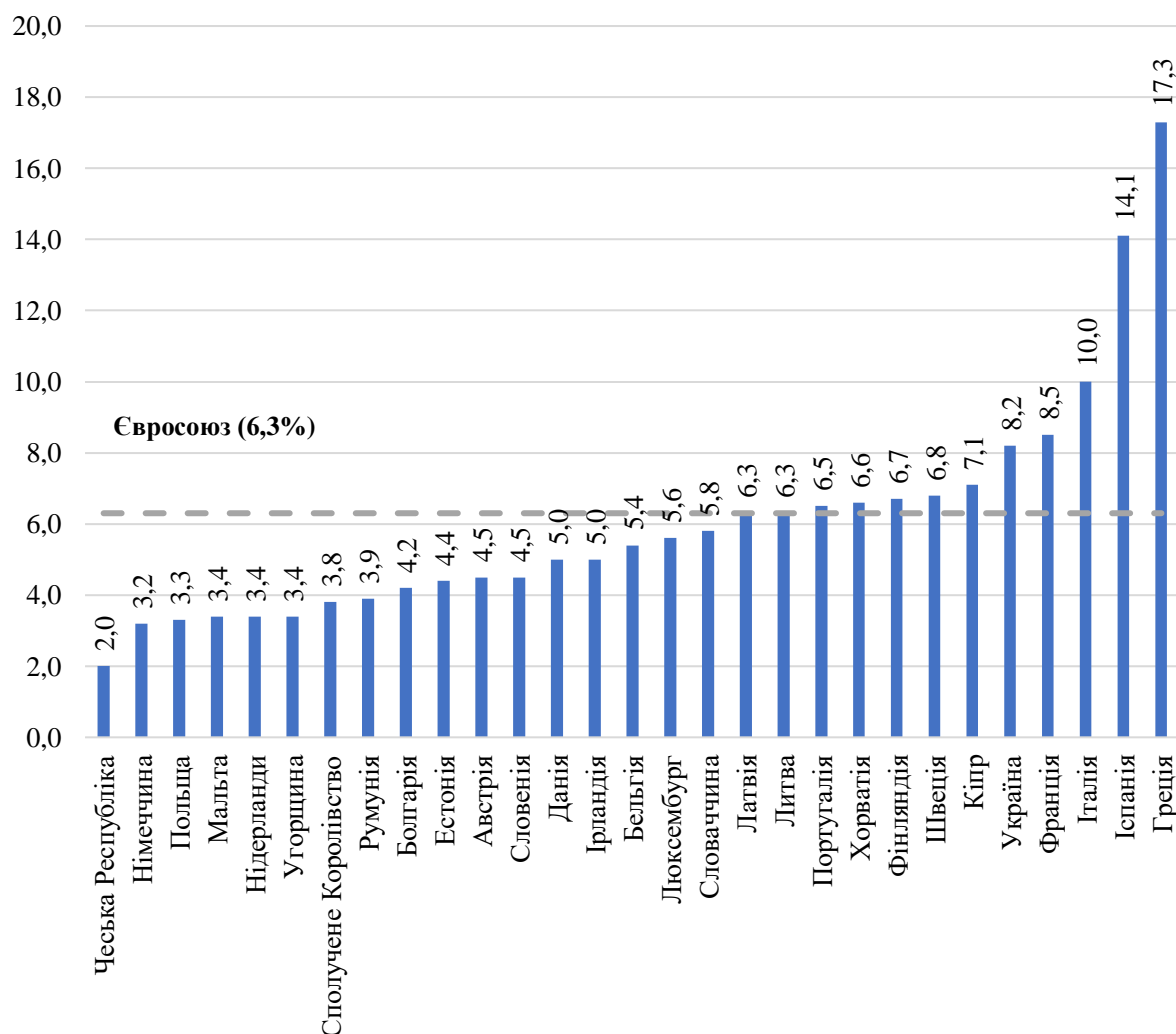


Рис. 3.22. Рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу (28 країн) у 2019 році (у % до робочої сили у віці 15–74 роки, для України – у віці 15–70 років)

Чисельність осіб, що не входять до складу робочої сили, віком 15 років і старше у 2019 р. становила 14,1 млн осіб, з них у віці 15–70 років – 10,4 млн осіб. До осіб, що не входять до складу робочої сили також належать особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї, а також ті, що не шукають роботу, але готові приступити до неї, яких можна віднести до потенційної робочої сили [300].

У 2019 р. чисельність потенційної робочої сили серед осіб, які не входять до складу робочої сили, віком 15–70 років становила 150,1 тис. осіб,

або 1,4 % (у 2018 р. – 141,7 тис. осіб, або 1,3 %) (рис. 3.23). За даними Державної служби статистики України, у 2019 р. загальна чисельність недовикористаної робочої сили у віці 15–70 років (з урахуванням неповної зайнятості, пов’язаної з тривалістю робочого часу, безробітного населення та потенційної робочої сили) становила 1658,2 тис. осіб. Отже, виходячи з вищезазначеного, рівень недовикористання робочої сили у віці 15–70 років у 2019 р. становив 9,1 % [300; 366].

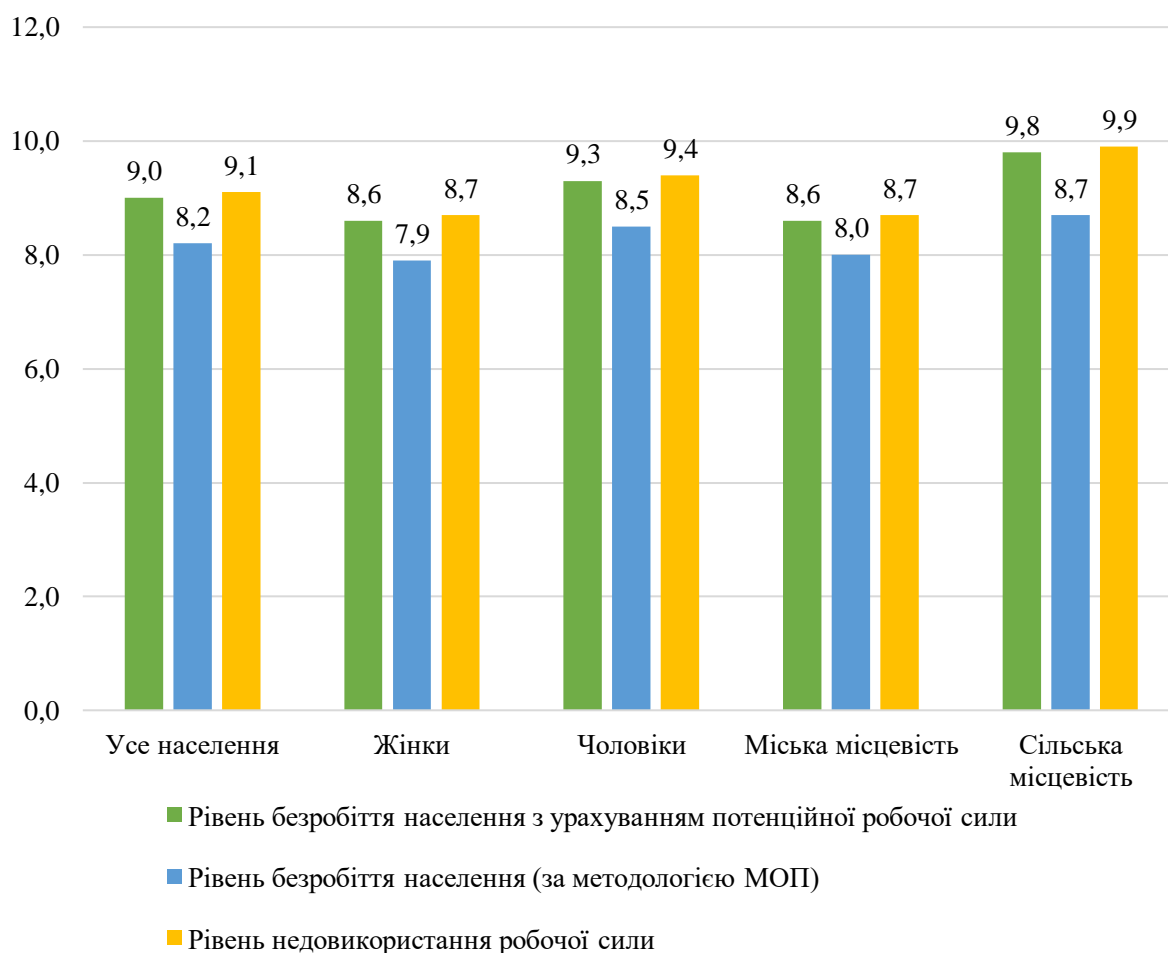


Рис. 3.23. Недовикористання робочої сили у віці 15–70 років за статтю та місцевістю у 2019 році [300; 366]

Щоб отримати більш повну характеристику працездатного населення України як головного суб'єкту економічної діяльності на ринку праці, важливо створити його соціальний портрет та доповнити наявні статистичні дані результатами проведених соціологічних досліджень. При створенні такого

портрета враховувались два види якісних характеристик населення: фізичні та соціальні. Якщо фізичні показники пов'язані, перш за все, з характеристиками стану здоров'я, то соціальні індикатори відображають цілий спектр складових: рівень освіти (загальної та спеціальної, а також ступінь відповідності отриманої освіти вимогам часу), соціальне самопочуття (задоволеність різними сторонами життя, оптимізм/песимізм), морально-психологічний стан (цінності та норми поведінки, що поділяються більшістю населення), відношення до нових інститутів, зміни, що відбуваються у суспільстві тощо. Тобто якість населення в умовах радикальних соціально-економічних трансформацій проявляється як у загальносоціологічних показниках, так і в характеристиках адаптації до нових умов.

Глобальні та національні стратегії розвитку щодо управління трудовим потенціалом зазнали докорінних змін. В сучасних умовах йому відводиться роль ключового ресурсу економіки та її зростання. Сучасна економіка України перебуває у стадії переходу до цифрової форми, що зумовлює формування нових вимог до трудового потенціалу. В цифровій економіці особливого значення набуває інноваційно-креативний потенціал завдяки своїй здібності продукувати нові технології, продукти, інформацію. Тому стратегічно важливим питанням економічного зростання країни є формування інноваційно-креативного трудового потенціалу, забезпечення його розвитку та перетворення у людський капітал, а також створення умов мотивування для роботи в країні. Ця настанова зумовлює оцінки перешкод, які негативно впливають на зниження якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу.

На запитання, яке визначає перешкоди та ризики для збереження та розвитку якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу України експерти визначили чинники, які найбільш впливають на ці процеси. Найбільш негативно впливає на якісні та кількісні показники трудового потенціалу за думкою експертів зростання зовнішньої трудової міграції (69,4 %). Крім зовнішньої міграції до загроз розвитку трудового потенціалу в країні

експерти віднесли і внутрішні. Це – брак робочих місць повної та продуктивної зайнятості й гідної праці в Україні (54,6 %), суспільно-політичну нестабільність в країні – 37,0 %; слабку дієвість соціальних ліфтів (29,6 %), низький рівень соціального захисту працюючих (25,0 %), неефективність існуючих форм захисту прав та гарантій працюючих, слабкість профспілок (14,8 %), низький рівень охорони та безпеки праці на вітчизняних підприємствах (9,3 %) (рис. 3.24) [227; 230; 237; 245; 264].

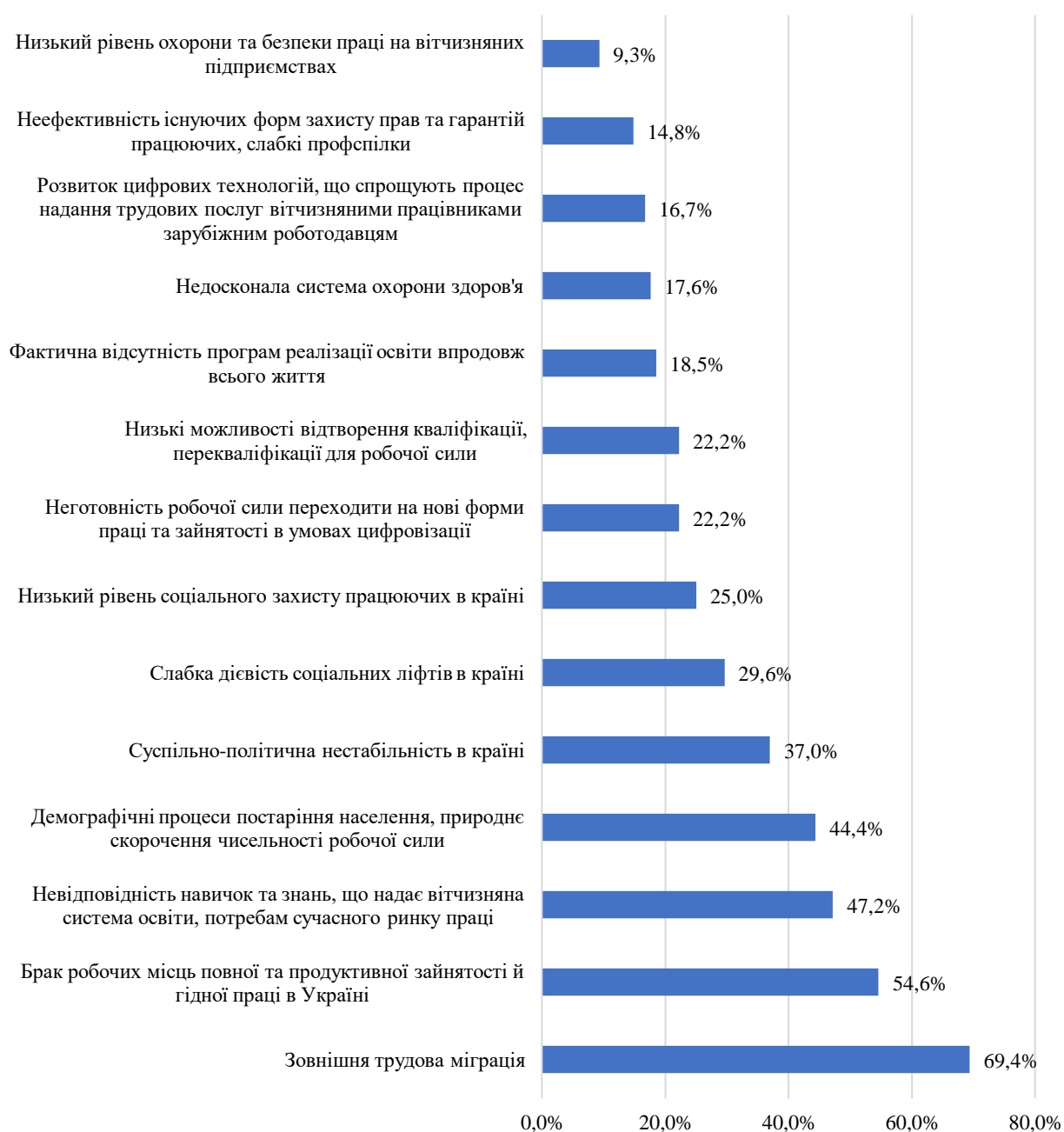


Рис. 3.24. Оцінка чинників негативного впливу зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу в Україні, у %

За умов глибокої економічної кризи, політичної нестабільності та згортання виробництва відбувається суттєве знецінення тих знань та навичок, які були затребувані раніше. Кризовий стан ринку праці обмежує можливості реалізації трудового потенціалу через ускладнення доступу до роботи та отримання належної трудової винагороди (звуження сфери прикладання праці, зменшення кількості робочих місць та тривалості робочого часу), погіршення умов зайнятості та перспектив професійного й особистісного розвитку (нові, часто гірші умови праці, втрата перспектив кар'єрного зростання, повернення на стартові умови вибудови власної професійної траєкторії, зниження рівня соціальної та правової захищеності), негативно впливаючи на всі аспекти якості трудового життя. У пошуках засобів для існування кваліфіковані робітники та фахівці повинні переходити у сектор тіньової зайнятості. Це свідчить про те, що більшість громадян не можуть у повній мірі реалізувати свої професійні знання, вміння та навички, знайти гідну та високооплачувану роботу. Недостатньою мірою реалізується також потенціал людей, яким важко долучитись до стандартних умов праці та трудових відносин, осіб, що мають обмежені фізичні можливості та здібності [230; 297; 298; 306; 307].

Брак робочих місць, неповна та непродуктивна зайнятість й нерозповсюдження гідної праці в нашій країні посіли друге місце за негативним впливом на зниження якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу (54,6 % респондентів). Такий стан є найбільшою загрозою в сучасній ситуації, що склалася в нашій країні. Дія даного чинника посилюється процесами стагнації економіки, скороченням робочих місць внаслідок впливу пандемії COVID-19, поверненням мігрантів тощо.

За результатами соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України в цілому населення України оцінює політичну ситуацію з 2014 по 2018 роки як напружену (від 40 до 59 % опитаних), а також критичну та вибухонебезпечну (28–55 %). Все це обумовлює нестабільність, яка впливає і на соціально-трудова сферу, а також трудовий потенціал. Невипадково

суспільно-політична нестабільність є негативним чинником для зміни характеристик трудового потенціалу. Так вважають 37,0 % респондентів [318].

Значна кількість загроз щодо зниження якісних характеристик трудового потенціалу виникає в освітній сфері, де відбувається формування якісних характеристик трудового потенціалу країни. Так, за оцінками експертів, значна кількість загроз щодо невідповідності якісних характеристик трудового потенціалу новітнім вимогам пов'язана з освітньо-кваліфікаційною сферою, хоча саме освітня сфера закладає фундамент для розвитку трудового потенціалу країни. Майже половина респондентів (47,2 %) пов'язують зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу України з освітньою сферою через невідповідність навичок і знань потребам ринку праці, які надає система освіти.

Професійно-кваліфікаційна структура попиту на працю за інноваційної моделі зайнятості трансформується у бік залучення до виробництва кваліфікованої робочої сили, що володіє високим рівнем інтелектуального потенціалу і поєднує знання кількох професій, розширюючи профіль представників синтетичних спеціальностей (програміст-аналітик, веб-дизайнер, HR-фаховець, html-верстальник, менеджер інтернет-проектів, контент-менеджер, egr-програміст тощо). Важливою рисою інноваційної моделі зайнятості є суміщення людиною основної професії (фінансиста, інженера, викладача тощо) з інформаційною працею, що потребує якісно нової професійної підготовки [252; 316; 317; 320].

Непрямим чинником, який засвідчує розбалансованість ринків праці та освіти є неготовність зайнятих переходити на нові форми праці та зайнятості в умовах цифровізації (22,2%). Певним чином це зумовлюється складністю опанування нових форм праці та зайнятості з боку працівників на фоні зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, що відповідає новітнім вимогам цифровізації економіки. Знов оцінки експертів з IT-сектору (31,5 %) значно вирізняються від оцінок експертів інших професійних груп (різниця в оцінках – більш ніж 13 %), і навіть, від оцінок представників бізнесу (21 %) що

є свідченням високого запиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ІТ-сфери (рис. 3.25).

Адже ІТ-галузь потребує постійної актуалізації знань та навичок працівників з метою забезпечення конкурентоздатності ІТ-компаній на ринку праці в умовах цифровізації. Це є характерною ознакою формування розриву між тими, хто працює на цифровому та традиційному сегменті ринку праці.

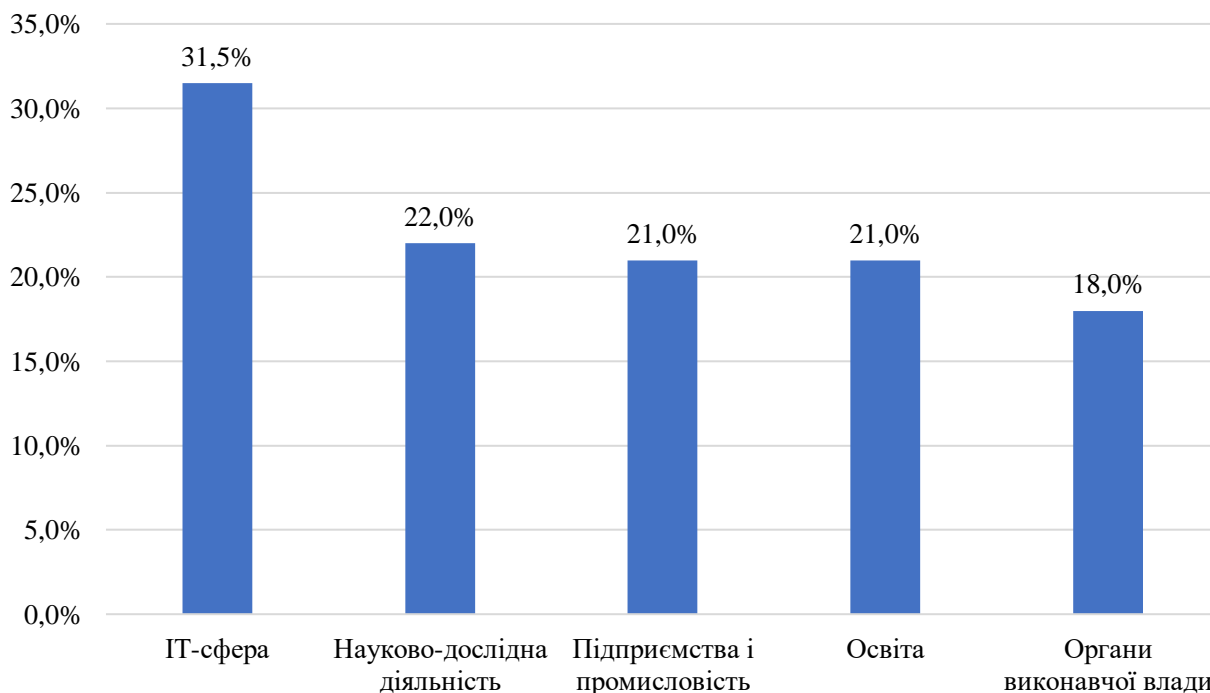


Рис. 3.25. Оцінка загроз щодо неготовності осіб, які входять до складу робочої сили, переходити на нові форми праці та зайнятості в умовах цифровізації, %

Серед загроз розвитку трудового потенціалу України на четверте місце посіла соціально-демографічна сфера. Чинники зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу України обумовлені демографічними процесами постаріння населення, природним скороченням чисельності робочої сили (44,4 %); недосконалою системою охорони здоров'я (17,6 %) тощо.

Вільні відповіді та коментарі експертів дозволили виокремити ще одну сферу, що посилює загрози розвитку трудового потенціалу України. Вона

пов'язана з культурними, особистісними характеристиками, а саме: зі зміною ціннісного портрету суспільства й занепадом моралі, у т. ч. моральної поведінки керівників, зокрема, в сфері економіки та праці; з особистою незрілістю, небажанням та неготовністю працівників до професійного зростання, оволодіння новими навичками; низьким рівнем соціальної відповідальності самої людини, як за своє життя, так і за суспільні процеси, в т. ч. що стосуються сфери праці. Крім цих чинників зниження якісних та кількісних показників трудового потенціалу України експерти також додали автоматизацію виробничих процесів, відсутність залежності між заробітною платою і результатами праці; відсутність дієвих економічних реформ в країні, тотальну корупцію; порушення і невиконання органами влади вимог Конституції та норм трудового законодавства.

Що стосується характеристики стану здоров'я, слід проаналізувати результати опитування щодо самооцінки стану здоров'я населенням України. За результатами опитувань, що проводить Київський міжнародний інститут соціології з 1995 року, останніми роками самооцінка здоров'я жителями України підвищується. Згідно з даними дослідження 2020 року, 49 % опитаних оцінюють своє здоров'я як хороше або дуже хороше, 38 % – як посереднє (ані хороше, ані погане) або не змогли визначити, а 13 % – як погане або дуже погане [302; 303].

Якщо досліджувати соціальне самопочуття (задоволеність різними сторонами життя), то слід проаналізувати всеукраїнське опитування громадської думки, що провів Київський міжнародний інститут соціології (КМІС) у 2019 році. Як свідчить проведене дослідження, найбільшу задоволеність жителі України відчують щодо сім'ї, дітей, стосунків з оточенням, особистого життя та своїх знань і вмінь (рис. 3.26). Так, як свідчать дані опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у 2019 році, своєю сім'єю задоволені 77 %, не задоволені – 9 % (середня оцінка задоволеності за шкалою від 1 «цілком не задовольняє» до 5 – «цілком задовольняє» становить 4,3 бали) [251; 302; 303].

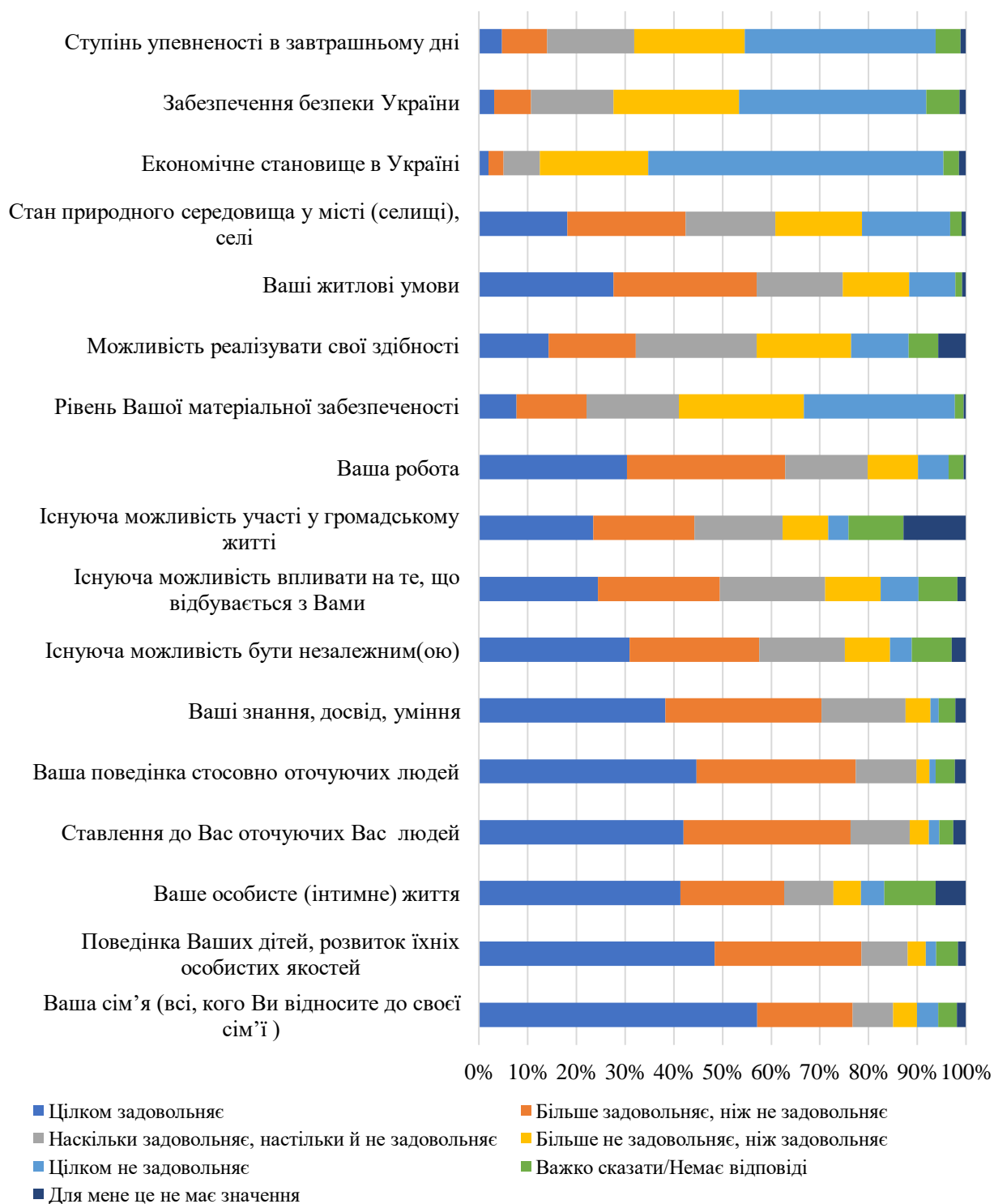


Рис. 3.26. Задоволеність різними аспектами життя у 2019 р., % [251]

Поведінкою своїх дітей, розвитком їх особистих якостей задоволені 78 %, не задоволені – 6 % (середнє 4,3). Своєю поведінкою стосовно інших людей задоволені 77 %, не задоволені – 4% (середнє 4,2). Тим, як інші ставляться до них, задоволені 76 %, не задоволені – 6 % (середнє 4,2). Своїми

знаннями, досвідом, уміннями задоволені 70 %, не задоволені – 7 % (середнє 4,1). Особистим (інтимним) життям задоволені 63 %, не задоволені – 10 % (середнє 4,1) [251].

Також опитані більше задоволені, аніж не задоволені такими аспектами життя як наявні можливості бути незалежним (задоволені 58 %, не задоволені – 13 %), робота (задоволені 63%, не задоволені – 17 %), можливість участі у громадському житті (задоволені 44 %, не задоволені – 13 %), житлові умови (задоволені 57 %, не задоволені – 23 %), можливість впливати на те, що відбувається з ними (задоволені 50 %, не задоволені – 19 %).

Меншою мірою опитаних задовольняє стан навколишнього середовища (задоволені 42 %, не задоволені – 36 %) та можливості самореалізації (задоволені 32 %, не задоволені – 31 %). Найбільшою мірою респонденти не задоволені рівнем добробуту (задоволені 22 %, не задоволені – 57 %) та питаннями безпеки (задоволені 11 %, не задоволені – 64 %), впевненості в майбутньому (задоволені 14 %, не задоволені – 62 %) [251].

Задоволеність кожним із цих аспектів впливає на те, наскільки індивіди задоволені своїм життям в цілому. Найважливішими аспектами у задоволеності життям за розрахунками Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) є можливість реалізувати свої здібності, задоволеність особистим життям, роботою, можливість впливати на те, що відбувається, задоволеність матеріальним добробутом.

Дані дослідження, організованого та проведеного Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) свідчать, що, порівняно із 2017 роком, мешканці України значно більше задоволені рівнем особистої свободи, можливостями впливати на власне життя та життя суспільства. Зокрема, зріс рівень задоволеності можливостями участі в громадському житті (були задоволені 32 % в 2017 році, 44% в 2019 році), можливістю бути незалежним (задоволені 45 % в 2017 році, 58% в 2019 році), можливістю впливати на те, що відбувається з ними (задоволені 42 % в 2017 році, 50 % в 2019 році) [251; 302; 303].

Якщо аналізувати морально-психологічний стан, то слід зазначити, що за результатами самооцінювання більше половини респондентів вважають себе працелюбними (54,0 %) та терплячими за необхідності (52,8 %). Кожен третій (35,1 %) оцінює себе як активну людину, що бере на себе відповідальність за свої вчинки та дії (33,6 %). Кожен п'ятий (26,3 %) здатен ризикувати та не відступати перед труднощами (24,3 %). В цілому індивіди керуються соціально прийнятними нормами та цінностями. Серед найбільш важливим сторін життя обирають матеріальне благополуччя (97,6 %), міцну сім'ю (97,1 %), здоров'я (94,1 %), цікаву роботу (93,5 %), суспільне визнання (88,8 %), створення у суспільстві рівних можливостей для всіх (85,9 %) та сприятливий морально-психологічний клімат (85,5 %) [318].

Одночасно спостерігається процес монетаризації свідомості. Майже для половини опитаних головною ознакою успіху людини в нашій країні є гроші (46,9 %). Для 70,0 % респондентів гроші виступають головною умовою успіху в житті. Більшість працездатного населення вважають найбільш характерними рисами сьогоденного життя хабарництво та корупцію (56,8 %).

Люди сьогодні переймаються, перш за все, економічними проблемами – більше всього вони переймаються безробіттям (79,0 %), підвищенням цін (74,6 %), не виплатами зарплат та пенсій (68,9 %). За самооцінкою працездатного населення, лише 14,7 % живуть нормальним життям, 11,2 % активно увійшли до ринкових відносин та сприймають їх як звичний, природній спосіб життєдіяльності. 46,4 % респондентів живуть доволі складно, 35,2 % – «виживають». Майже третина (27,4 %) навіть не має бажання пристосовуватись до нинішнього життя та просто пливе за течією [318].

Узагальнюючи характеристики соціального портрету працездатного населення України, можна виокремити наступне. Рівень фізичного здоров'я працездатного населення є досить посереднім. Стан системи охорони здоров'я, соціального забезпечення та екологічна ситуація не сприяють його

підвищенню. Соціальне самопочуття та морально-психологічний стан також знаходяться не на достатньо високому рівні [318]. Що стосується рівня освіти індивідів як важливої соціально-професійної складової їх здатності до праці, то, не дивлячись на загальноновизнану характеристику робочої сили в Україні як однієї з найбільш освіченої в світі, рівнем отриманої освіти сьогодні задоволена тільки третина населення.

І хоча дані моніторингових досліджень фіксують процес поступової адаптації індивідів до змін, що відбуваються у суспільстві (зменшилась частка тих, кому не вистачає сучасних економічних і політичних знань, впевненості у власних силах, в цілому вміння жити в нових умовах), найменш помітною є позитивна динаміка у тих аспектах соціальної адаптації, що пов'язані з можливістю мати гідну працю та працювати з повною самовіддачею. Суспільство у своєму нинішньому стані поки що не може забезпечити багатьом індивідам повноцінної зайнятості та робочих місць, що будуть адекватними їх рівню освіти та професійної підготовки [9, с. 206]. Матеріальні труднощі та відсутність роботи, що гідно оплачується, призводить до значного рівня міграції за кордон.

Характеризуючи поведінку суб'єктів ринку праці, не можна не відмітити зміни, що відбулись у їх мотивації. Масовою залишається байдужість працівників до результативності, якості та суспільній корисності праці. За оцінками експертів, у 80 % працівників відсутні будь-які мотиви та стимули до праці [318]. Тобто, зникає відношення до праці як до самоцінності. Пріоритетним, а іноді і єдиним мотивом для всіх категорій населення є заробіток. За даними дослідження, саме високий заробіток знаходиться на першому місці за значущістю при виборі роботи (90,4 %) для населення України. Також важливим є для індивідів і надійність роботи (87,8 % респондентів). На другому місці знаходиться можливість суміщення виробничих та сімейних обов'язків (77,1 %), на третьому – можливості просування та прояву ініціативи на роботі (відповідно, 67,2 % та 65,4 % респондентів).

Доцільно наголосити, що зміни, які відбуваються, ще не призвели до формування працівника нового типу, орієнтованого як на високий рівень оплати праці, так і на інтенсивну кваліфіковану працю. За даними різних досліджень, більше третини респондентів віддають перевагу роботі, що не потребує високої кваліфікації, але гарантує незначний, але стабільний заробіток при мінімальних затратах праці [318]. Не дивлячись на схильність українського суспільства до патерналізму, за результатами досліджень Центру ім. А. Разумкова, майже у двох третин громадян зафіксовані європейські настанови на власні сили та самостійність, але при очікуванні адекватної оплати праці [318].

Доволі поширеною тенденцією в мотивації трудового вибору молоді стає пріоритет примітивним видам діяльності, що не потребують високого рівня кваліфікації та освіти, але швидко приносять суттєвий прибуток. Дану тенденцію підтверджують численні опитування, які наголошують, що тільки чверть випускників закладів вищої освіти працюють за отриманою спеціальністю. Усього трішки більше половини працевлаштованих випускників працюють за отриманими або близькими до отриманих спеціальностями [318]. Як доречно пишуть науковці, зосередження в столиці національних багатств, потужної індустрії розваг та сфери обслуговування «виховують психологію «легкого життя», орієнтують на зволікання з працевлаштуванням, спроби перебитися на випадковій, короткочасній роботі і, нарешті, до завищених домагань і претензій» [318]. В результаті виникає протиріччя між прагненням до красивого життя та реальними особистісними та інституціональними можливостями працевлаштування, несформованістю професійних інтересів та навичок.

Все вищезазначене, а також значні перекося у оплаті праці, розмивання меж між формальною та неформальною зайнятістю, між зайнятістю і безробіттям, зростання тіньової зайнятості, збільшення трудової міграції за кордон свідчать про кризу у сфері трудових відносин. Посилюється протиріччя між працездатністю та зайнятістю населення, погіршується якість

трудового потенціалу країни, що потребує невідкладних заходів з боку держави як головного суб'єкту соціально-економічних перетворень, що відбуваються.

Зниження негативного впливу визначених чинників на якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу потребує розробки механізмів та інструментів, які мають бути спрямовані на гармонізацію ринків праці та освіти, згладжування кваліфікаційних та цифрових розривів між представниками трудового потенціалу та посилення соціального захисту для зайнятих за нестандартними формами.

Отже, посилення тенденцій глобалізації світового економічного простору, що супроводжується впровадженням нових технологій, обумовлює прискорення глибинних трансформацій ринку праці. Пріоритетами цих трансформацій виступає якісне перетворення робочих місць та трудових відносин, що базується на взаємодії роботодавців та найманих працівників з використанням високих технологій та інформаційних мереж, а у віддаленій перспективі – трансформація суспільних відносин та механізмів людського розвитку.

Застосування високих інформаційних технологій вже стало реальністю для ринків праці окремих фінансових, ІТ та інших послуг. На їх основі вже сьогодні формуються нові соціальні технології міжособової взаємодії, які розповсюджуються на суспільному рівні. Надалі передбачається поширення інформаційних та соціальних технологій на традиційні галузі, де змінюються як технологічні процеси, так і інфраструктура реалізації відносин зайнятості.

Сьогодні переважно для високотехнологічних секторів економіки, а в майбутньому – й усіх інших, характерне збільшення попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, що не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності, розвивають інформаційну компетентність.

Розвиток технологій та відповідної культури взаємодії забезпечує усе більше можливостей для просторового розмежування, диверсифікації наукових, виробничих та логістичних процесів. Ці ж тенденції, з іншого боку, створюють нову інтеграційну платформу для нових форм кооперації розподіленої праці територіально віддалених учасників, які спеціалізуються на виконанні чітко регламентованих функцій та операцій.

Становлення національної інноваційної системи у сфері праці передбачає підвищення вимог до робочої сили, стимулювання розвитку підприємництва, домінування інтелектуальної та інноваційної компоненти у сфері зайнятості.

На сучасному етапі розвиток інноваційної зайнятості має сформувати соціально-економічні передумови виходу з кризи та забезпечення сталого людського розвитку суспільства майбутнього.

Стратегія, спрямована на розвиток інноваційної зайнятості, має бути узгоджена з політикою компенсації та запобігання ризиків, обумовлених трансформацією базових соціальних та економічних інститутів, фундаментальних засад організації виробництва, процесів розподілу та перерозподілу в суспільстві.

Флексибілізація основних чинників виробництва, підвищення мобільності робочої сили, прискорена трансформація вимог до працівників посилюють значення пошуку оптимального поєднання базових та гнучких навиків й компетенцій. Нові технології розмивають межу між власне виробничими процесами та процесами створення й надання послуг. Технологічні можливості підвищення продуктивності праці у традиційних виробничих процесах формуватимуть засади для реалізації нових сервісних можливостей у промислових видах діяльності та, відповідно, виробничих у сервісних. Це посилить вимоги до якості та адекватності необхідних соціальних інновацій, які мають вирішити протиріччя між гуманітарними, екологічними та технічними аспектами людського розвитку.

3.3. Галузевий контекст прогресивного типу поведінкової моделі працівника

За умов стрімкого розвитку нової економіки перед суб'єктами ринку праці постають нові виклики, що потребують швидкого реагування на них, а також постійного коригування їх поведінкових моделей. У сучасних умовах поведінкові моделі суб'єктів ринку праці постійно змінюються під впливом різноманітних чинників. Але головним принципом поведінки залишається її раціональність, що означає досягнення основної мети суб'єктів ринку праці – підвищення їх можливостей у раціональному використанні ресурсів в умовах зростання потреб та обмежених можливостей. Тому важливим завданням та принципом їх поведінкових моделей є оптимальне поєднання наявних ресурсів для більш повного задоволення потреб усіх суб'єктів ринку праці.

В умовах сучасних трансформацій ринку праці, все більш суттєвими стають зміни у моделях поведінки його суб'єктів. З метою визначення особливостей зміни поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, систематизації та виокремлення найбільш типових рис, які їм притаманні, проведемо аналіз поведінкових моделей фахівця найбільш поширеної в Україні галузі нової економіки – сфери інформаційних послуг та комунікацій (ІТ), що є, на наш погляд, еталонною для дослідження. У ході дослідження спробуємо сформулювати сучасний портрет ІТ-фахівця 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.

Почнемо дослідження з аналізу чисельності ІТ-фахівців в Україні. За даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, чисельність ІТ-фахівців, зареєстрованих як ФОП, на початок 2020 року збільшилась на 22 % і становить

183 тис. осіб проти 151 тис. на початку 2019 року (рис. 3.27). Зростання кількості ІТ-працівників відбулося за всіма видами діяльності та майже у всіх регіонах України. Майже 40% нових ІТ-ФОПів припадає на м. Київ і Київську область. Загалом, спостерігаємо суттєве зростання ІТ-ФОПів за період з 2016 року по 2020 рік (з 89 тис. осіб у 2016 р. до 183 тис. осіб у 2020 р.) [310].

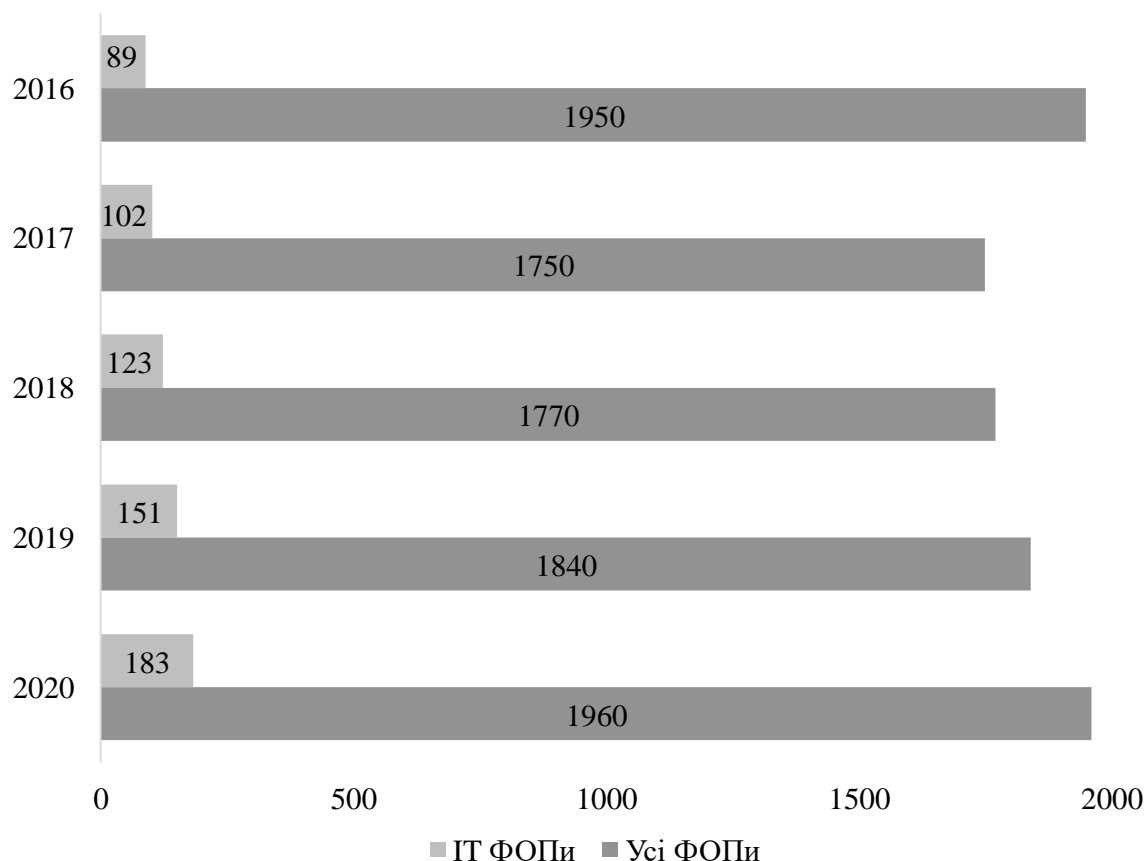


Рис. 3.27. Динаміка змін кількості зареєстрованих ФОПів, тис. одиниць

Найпопулярніший КВЕД – «Комп’ютерне програмування» – вказали основним майже 124 тис. осіб (67,6 %) (рис. 3.28). Крім того, популярними є «Консультавання з питань інформатизації» (27 тис. осіб – 15,0 %) та «Обробка даних, розробка на веб-джерелах» (22 тис. осіб – 12,0 %). Прослідковується суттєве збільшення чисельності ІТ-ФОПів за КВЕД «Комп’ютерне програмування» – 21,0 % порівняно з 2019 роком, а також за КВЕД «Обробка даних, розробка на веб-джерелах» (на 18,0 %) та «Видання комп’ютерних ігор» (на 16,0 %) [310].

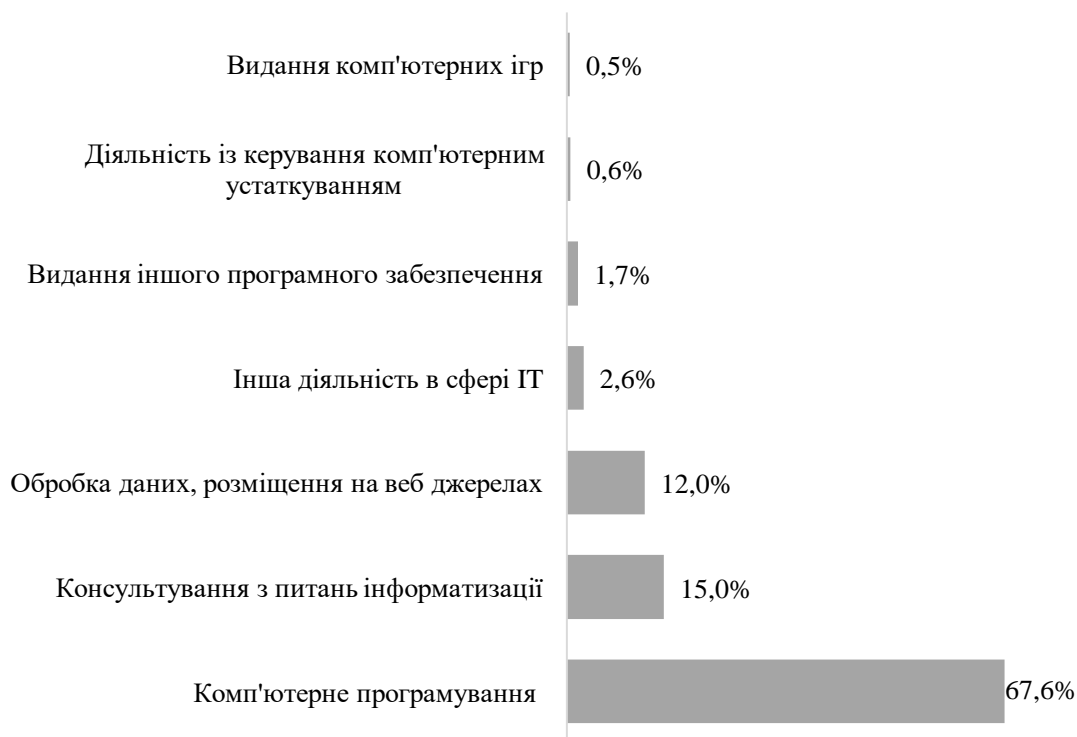


Рис. 3.28. Поширеність ІТ-КВЕДів

За минулий рік кількість ІТ-ФОПів у Києві та Київській області зроста майже на 11 тис. осіб (рис. 3.29). На другому місці Харківська область (+4406 осіб), далі – Львівська (+3482 осіб) і Дніпропетровська (+2475 осіб). Наразі у м. Київ та у області зареєстровано 30% від загальної чисельності ФОП у сфері ІТ. Вказана статистика не враховує тих працівників, що переїхали до м. Київ, але не змінили місце реєстрації. Цікавою є тенденція, що за чисельністю зареєстрованих ФОП у сфері ІТ Вінницька область є попереду Миколаївської (5125 осіб у порівнянні з 4897) і займає на 7 місце. Найбільші темпи зростання зареєстрованих ФОП у сфері ІТ показали невеликі області: Волинська, Рівненська, Івано-Франківська, Полтавська [310].

Визначення чисельності ІТ-ФОПів відбувається за даними Мін'юсту, але також здійснюється розподіл за регіонами, де вони зареєстровані. З метою визначення рівня внутрішньої міграції, було проведено опитування ІТ-фахівців на платформі DOU.ua, що визначило у якій області зареєстрований ФОП. Ці дані було порівняно з фактичним місцем проживання.

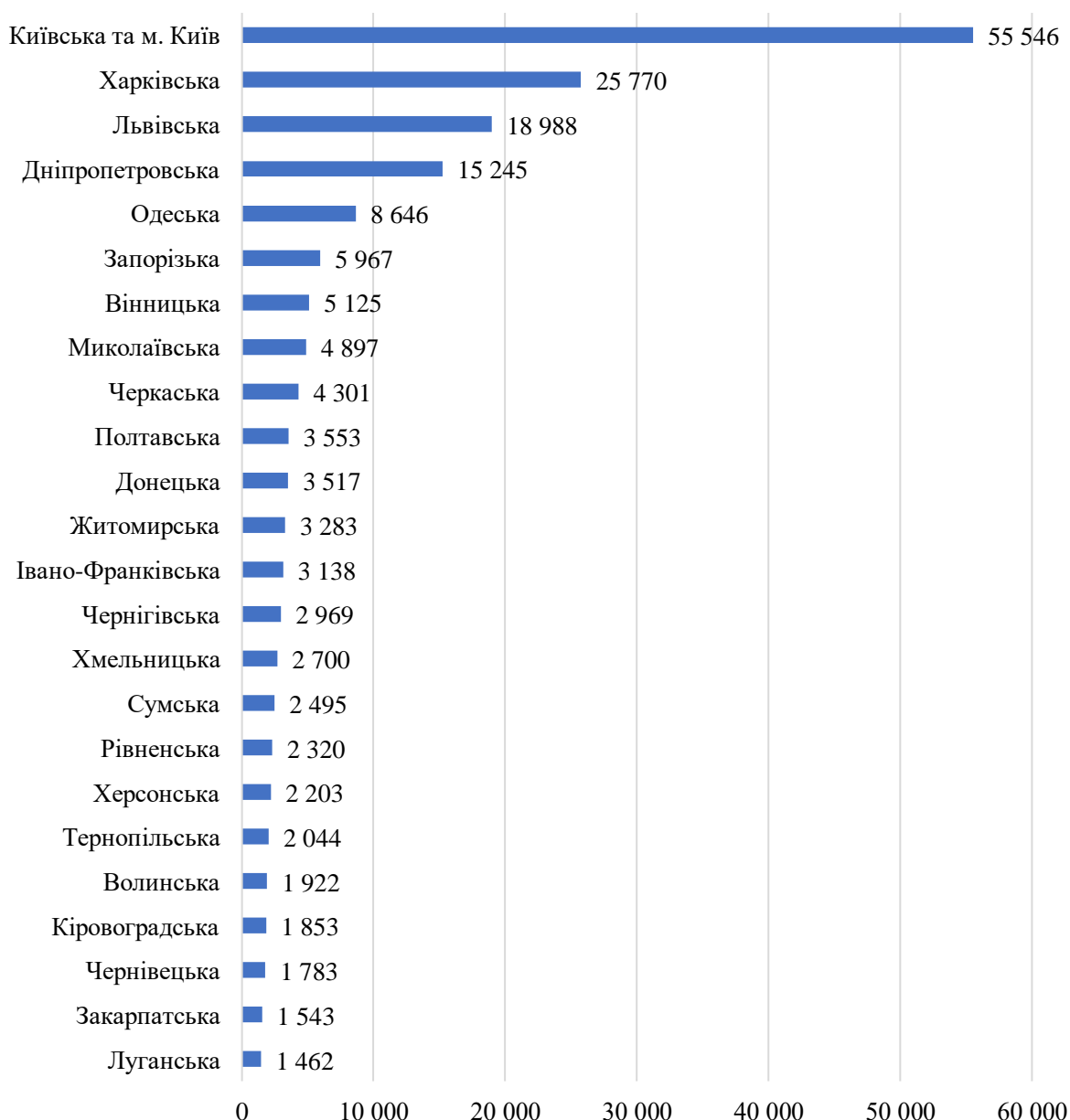


Рис. 3.29. Кількість ІТ-фахівців за областями на початок 2020 року, осіб

Закономірним є те, що більша міграція з невеликих міст у Київ або у великі міста. Водночас, наприклад, 91 % і 93 % від загальної чисельності ІТ-фахівців, зареєстрованих у м. Харків та м. Львів, мешкають за місцем реєстрації. Але вже у таких містах, як Одеса залишаються вже 80 % ІТ-фахівців, в той час як 12 % віддають перевагу м. Київ, а 4 % - м. Львів. У м. Дніпро залишаються 65 % ІТ-фахівців, 25 % їде до м. Київ, 3 % - у м. Львів та це 3 % - у м. Харків. Наприклад, у Житомирській і Чернігівській областях міграція у м. Київ становить понад 60 %. Цікавим фактом є те, що м. Вінниця –

практично єдине місто, що розташоване поблизу м. Київ, яке не покидають ІТ-фахівці [310; 315].

Виходячи з даної тенденції, проаналізуємо, в яких містах в Україні найбільш комфортні умови для проживання ІТ-фахівців. Для отримання об'єктивної інформації про міста було проведено дослідження DOU.ua, за результатами якого було зібрано та об'єднано як статистичні дані з різних джерел, так і проведено опитування ІТ-фахівців щодо життя у місті. Таким чином, було оцінено майже всі обласні центри України, за винятком м. Луцьк, Житомир, Ужгород, Полтава, Херсона та Кропивницький, де не було можливості отримати необхідної для аналізу кількості анкет (менше 40 анкет). Міста, що не є обласними центрами та села, не увійшли до рейтингу з тієї ж причини: там проживає занадто мало ІТ-фахівців (1,4 %). Також міста з Донецької та Луганської області не потрапили в рейтинг через те, що найбільші міста цих областей знаходяться на непідконтрольних територіях, і дані статистики для них відсутні [242; 331].

Було визначено такі характеристики міста, що мають вплив на комфорт ІТ-фахівця: доходи та можливості для кар'єри в ІТ-сфері; розвиток ІТ-спільноти, можливості для роботи та професійного розвитку; вартість життя; транспортне сполучення з іншими містами та країнами; зручність переміщення містом (транспорт, затори, пішохідні зони); комфорт проживання та якість міського середовища (благоустрій, стан будівель, вулиць, зелених насаджень, розвиток торгівлі, послуг, відпочинкової сфери); освіта; медицина; безпека та рівень злочинності; екологічна ситуація та наявність поблизу великих рекреаційних зон (море, гори, національні парки та заповідні території) [242]. Також за допомогою анкетування було визначено точку зору ІТ-фахівців про міста, що дозволило врахувати й інші показники впливу на якість життя, які не увійшли до 10 вищезазначених категорій.

Задля оцінки кожного міста за всіма вказаними пунктами, було проаналізовано доступні статистичні дані, а також думки ІТ-фахівців, які в них проживають, і об'єднано їх у рейтинг. Таким чином, отримано більш

зважений результат, на який мінімально впливають недоліки кожного з запропонованих підходів: недосконала статистика та / або суб'єктивні оцінки, що не враховують реального стану речей [242].

Для побудови загального рейтингу було розділено всі отримані дані на 11 розділів (табл. 3.1). За кожним показником пораховано рейтинг міста. Потім визначено рейтинг міста у кожному з запропонованих розділів на основі суми рейтингів за всіма показниками розділу. Загальний рейтинг базується на сумарному рейтингу всіх розділів. Отже, встановлено, що найкомфортнішими для проживання ІТ-фахівця є невеликі міста України – так, наприклад, Івано-Франківськ очолив рейтинг комфортних міст. У топ-3 найбільш комфортних міст, окрім Івано-Франківська, також потрапили Львів та Вінниця (рис. 3.30) [242].

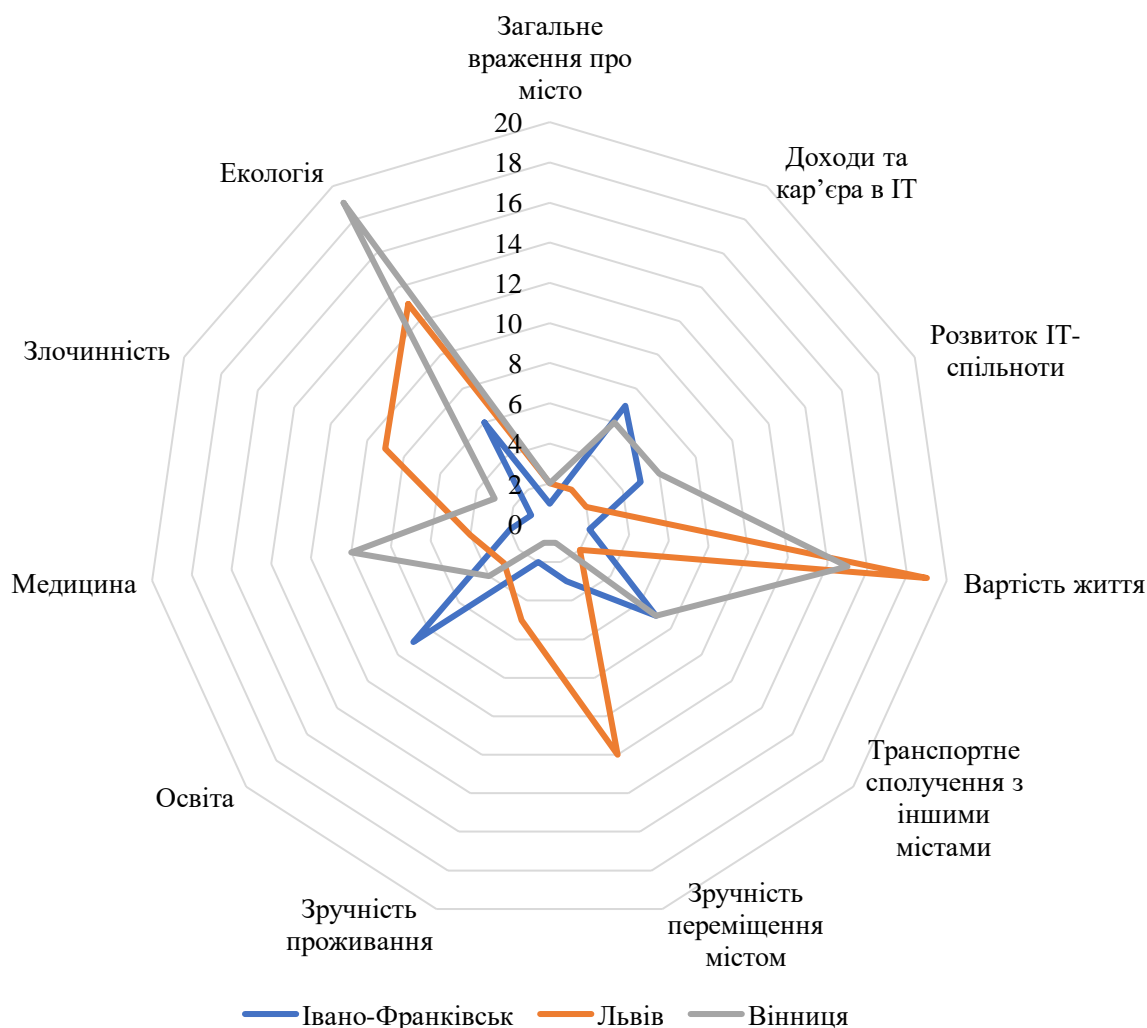


Рис. 3.30. Топ-3 найбільш комфортних міст для проживання ІТ-фахівців

Таблиця 3.1

Рейтинг міст України за рівнем комфортності проживання для ІТ-фахівця [242]

Загальний ранг	Місто	Загальне враження про місто	Доходи та кар'єра в ІТ	Розвиток ІТ-спільноти	Вартість життя	Транспортне сполучення з іншими містами	Зручність переміщення містом	Зручність проживання	Освіта	Медицина	Злочинність	Екологія
1	Івано-Франківськ	1	7	5	2	7-8	3-4	2	9	2	1	6
2	Львів	2-3	2	2	19	2	12	5	3	4	9	13
3	Вінниця	2-3	6	6	15	7-8	1	1	4	10-11	3	19
4	Харків	4-5	3	3	16	4	7	8	1	6-8	14	20
5	Тернопіль	11-12	18	11	8	10	6	4	8	3	2	7
6	Хмельницький	7-8	14	13	1	11-12	5	6	18	10-11	4	3
7	Київ	6	1	1	22	1	17	13	2	1	21	12
8	Рівне	7-8	11	9	10	14	11	11	15-16	6-8	8	9
9	Чернігів	4-5	16	17	5	20-22	2	3	19	5	10-12	11
10	Одеса	10	4-5	4	21	3	20	12	7	14-15	17	8
11	Луцьк	9	19	15	14	18	3-4	7	20	16	6	4
12	Черкаси	11-12	9	8	11	15	9	9	14	17	15	15-16
13	Дніпро	14	4-5	7	20	6	18	17	5	13	16	22
14	Житомир	15	15	18	4	17	14	15	6	18-19	10-12	10
15	Ужгород	13	13	16	18	11-12	13	14	21-22	20	7	1
16	Полтава	16	17	21	12	13	8	10	17	6-8	13	15-16
17	Чернівці	20	10	12	17	20-22	21	16	11-12	14-15	5	5
18	Запоріжжя	21	12	14	6	5	16	19	11-12	12	20	17
19	Суми	18	20	19	3	19	15	20	10	9	10-12	18
20	Миколаїв	19	8	10	9	16	19	18	13	22	22	14
21	Херсон	22	21	20	13	9	22	22	15-16	21	19	2
22	Кропивницький	17	22	22	7	20-22	10	21	21-22	18-19	18	21

Отже, за результатами опитування, проведеного у 2020 році, більше 70 % респондентів проживають у топ-3 містах – м. Київ, Харків та Львів, 11 % - у м. Дніпро та Одеса. IT-фахівці рівня Senior обирають м. Київ: частка Senior Software Engineer і Senior QA тут значно вища за середнє значення – 48 % та 50 % проти 44 %. Подібна ситуація і зі спеціалістами рівня Senior PM (56 %), Team/Tech Lead (51 %), QA Team/Tech Lead (53 %). Окрім цього, майже 60 % всіх Product Manager проживають саме у м. Київ [242].

Проаналізуємо гендерні аспекти IT-сфери, адже в сучасних умовах й досі зберігається точка зору, що технічні спеціальності є більше чоловічим заняттям [248; 249; 250]. Згідно з даними проведених опитувань, 75 % IT-фахівців в країні – це чоловіки. Водночас, частка жінок в IT-секторі постійно збільшується, зокрема за період 2011–2020 рр. відбулось збільшення з 7 % до 25 % (рис. 3.31). Якщо дослідити питому вагу жінок за різними посадами у динаміці, то можна зробити висновок, що збільшується частка жінок в різних IT-професіях. Так, наприклад, протягом 2017-2020 рр. в 2 рази збільшилась частка жінок серед розників (з 5 % до 10 %), у 1,5 рази – серед менеджерів проєктів (з 25 % до 39 %) та інших технічних спеціалістів (з 20 % до 31 %).

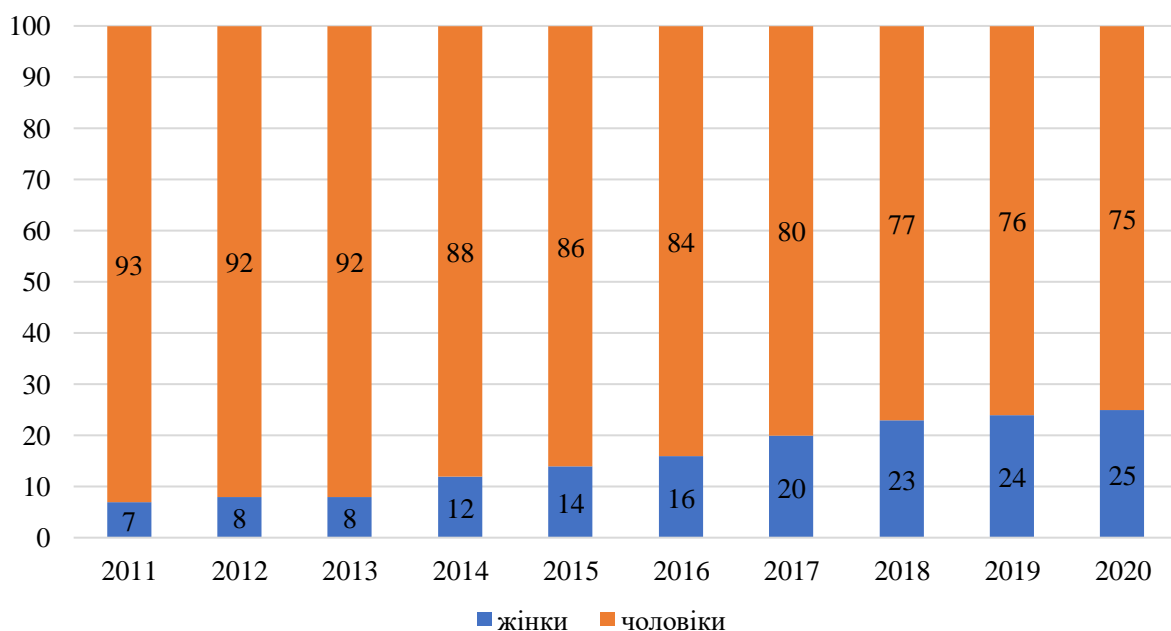


Рис. 3.31. Гендерний розподіл в українському IT, % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292]

Загалом, можна говорити про те, що ІТ-сфера поступово рухається до гендерного балансу, адже частка жінок збільшується із року в рік. Наприклад, у 2020 році серед тих, хто працює у ІТ-сфері менше 1 року було 36 % жінок (у порівнянні з 26 % у 2017 році). Жінок більше, ніж чоловіків, серед спеціалістів в HR, Marketing, Business Analyst та майже однакове співвідношення серед дизайнерів. Чисельність жінок менше, аніж чоловіків, на технічних посадах, особливо рівня Senior та вище. Але тенденція є такою, що гендерний розподіл у подальшому буде вирівнюватися [248; 249; 250].

Якщо аналізувати вікові особливості ІТ-фахівці, то слід наголосити на тому, що середній його вік – 28 років. Значно різниться вік в залежності від посади, яку займає працівник. Так, середній вік джуніор-розробника – 23 роки, рівня мідл – 26, сеньйор – 30. Більше 30 років таким ІТ-фахівцям, як: DevOps (30 років), Business Analyst (30 років), Senior i Lead QA (31 рік), SysAdmin (31 рік), Team/Tech Lead (31 рік), Senior PM (34 роки), System Architect (34 роки). Розподіл ІТ-фахівців за віком у 2016–2020 рр. представлений на рис. 3.32.

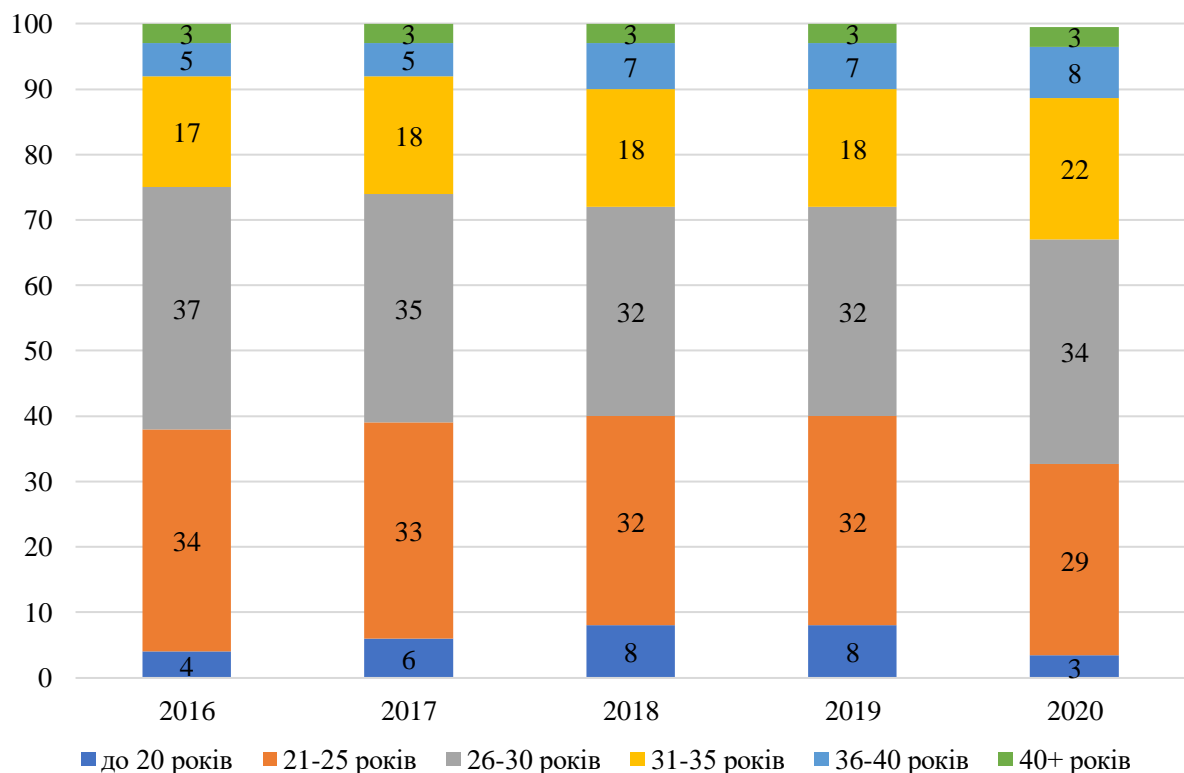


Рис. 3.32. Розподіл ІТ-фахівців за віком, 2016–2020 рр., % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292]

Якщо порівнювати з 2019 роком, у 2020 році в ІТ-сфері зменшилась частка неодружених фахівців і збільшилась частка одружених. Близько 60 % опитаних ІТ-фахівців одружені або живуть у фактичному шлюбі (рис. 3.33). Серед жінок тих, хто мають стосунки або співмешканця, на 12,0 % більше, ніж серед чоловіків. Цікавим також є той факт, що ІТ-фахівці, що одружені, працюють значно більше, ніж ті спеціалісти, що неодружені – 63 % (у порівнянні з 53 %) працюють більше 40 годин на тиждень. У кожного четвертого ІТ-фахівці до 30 років є дитина. У кожного 20 з опитаних вказаного віку є двоє або більше дітей [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

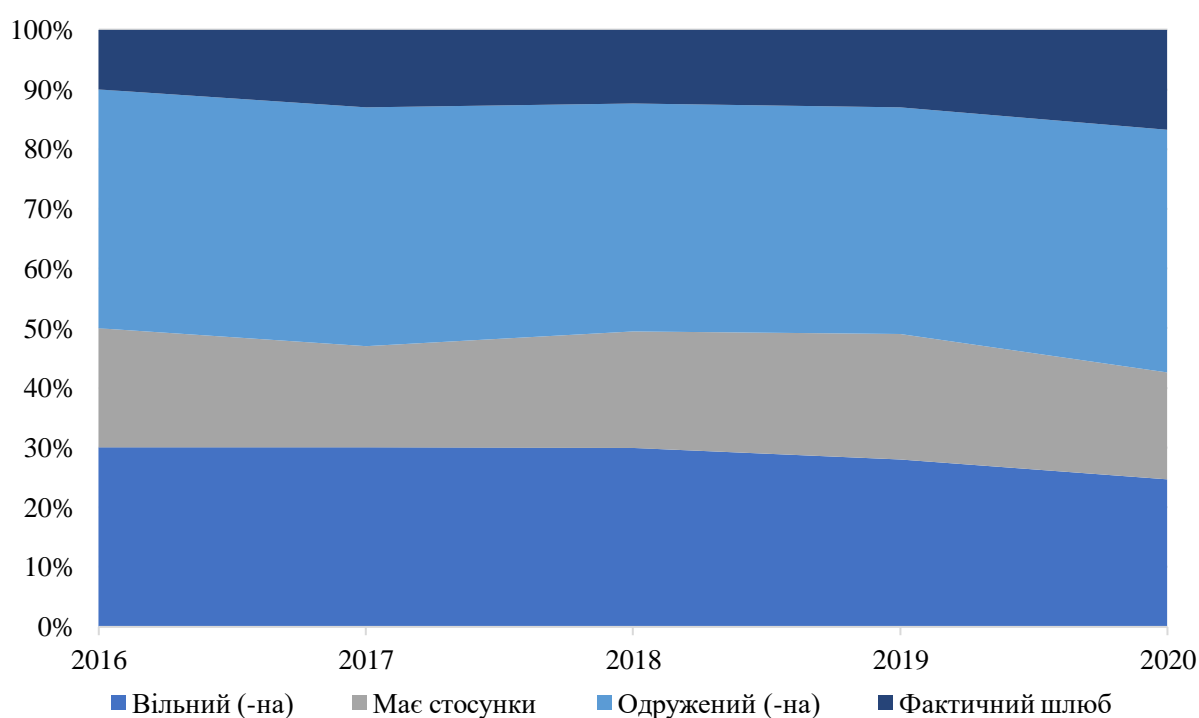


Рис. 3.33. Сімейний стан ІТ-фахівців, 2016–2020 рр., %

Що стосується житлових умов, то 77% спеціалістів, що зараз орендують помешкання, мають намір купувати своє. Більше 50 % ІТ-фахівців рівня Senior та Lead мають власне житло. Серед рівня Junior з власним житлом лише 22 % опитаних, а серед рівня Middle – 33 %. Цікавим фактом є те, що більше 50 % ІТ-фахівців у м. Львів та Київ орендують житло, а серед топ-5 міст найбільше частка фахівців з власним житлом у таких містах, як Дніпро, Харків та Одеса [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Щодо забезпеченості власним транспортом, слід зацентувати увагу на тому, кожен четвертий ІТ-фахівець має власний автомобіль, але майже 50 % опитаних надає перевагу громадському транспорту. У м. Вінниця та Івано-Франківськ частка ІТ-фахівців, що віддають перевагу велосипеду значно більша, аніж в інших містах України. У таких містах, як Дніпро та Одеса найвища частка тих, хто віддає перевагу автомобілю. Варто зазначити, що багато ІТ-фахівців надають перевагу пішим прогулянкам і більшість з тих опитаних, хто ходить на роботу пішки, витрачають на дорогу не більше 40 хвилин. ІТ-спеціалісти з м. Київ витрачають на дорогу до роботи переважно 40-60 хвилин. В інших містах ІТ-фахівці витрачають на дорогу до роботи в середньому 20–40 хвилин [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Перейдемо до аналізу блоку питань, що характеризують безпосередньо сферу праці ІТ-фахівця. Найчастіше ІТ-спеціалісти працюють у сферах E-commerce (23,4 % респондентів), Fintech (12,7 %), Mobile (10,2 %).

За типом компанії, у яких працюють ІТ-фахівці поділяються на продуктові, аутсорсингові, аутстафінгові, а також виділяють стартап та фріланс [317]. Порівняно з 2019 роком у 2020 році значно збільшилась частка продуктових компаній – з 28 % до 35 % (рис. 3.34). Частка аутсорсингу у 2020 році становить 45 %. Тобто, кожен другий розробник працює в аутсорсинговій компанії, а кожен четвертий – у продуктивній. Варто наголосити на цікавій тенденції – в аутсорсингових компаніях значно відрізняється ситуація з гендерним балансом частка жінок становить 28 % порівняно з продуктивними компаніями та стартапами, де їх частка складає 23 % та 22 % відповідно [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Слід зазначити, що відносини з працедавцем у ІТ-фахівців оформлені у більшості як ФОП. За рік кількість ФОПів збільшилася на 7,0 % – з 63 % у 2018 р. до 70 % у 2019 р. Кількість тих ІТ-фахівців, що отримували заробітну плату в конверті, зменшилася на 4 %. Близько 80 % спеціалістів з аутсорсингу та аутстафінгу співпрацюють з компаніями як ФОП. Нажаль, тільки 5% респондентів, що працюють у аутсорсингових та аутстафінгових компаніях

оформлені згідно із КЗпП. А у продуктових компаніях 58 % ІТ-фахівців співпрацюють з ними як ФОП, в той час офіційно працевлаштовані лише 21 %. У не ІТ-компаніях майже 50 % опитаних співробітників оформлені згідно із КЗпП. У стартапах віддають перевагу оформленню співробітників як ФОП (48 %), заробітна плата виплачується переважно в конвертах (36 %). Серед фрілансерів також багато співробітників оформлюються як ФОТ і зарплата виплачується у конвертах [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

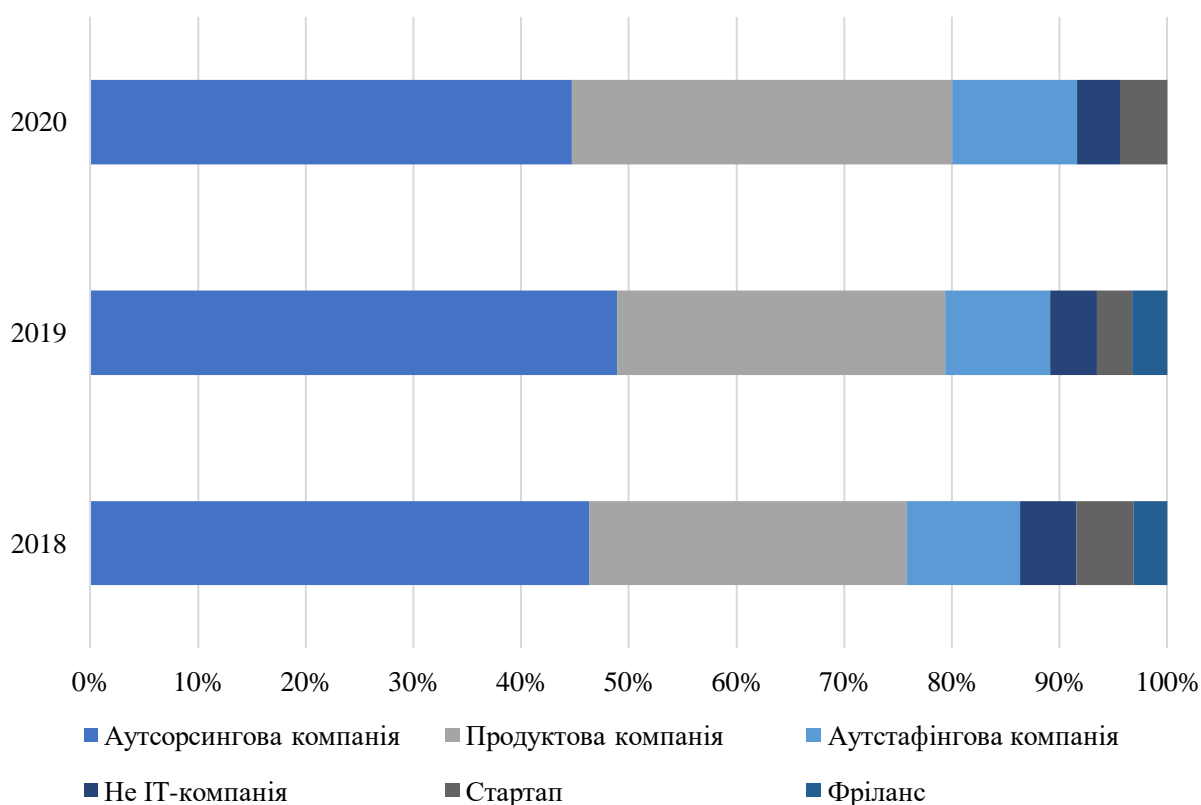


Рис. 3.34. Розподіл респондентів за типом компанії, в якій вони працюють, %

Майже 35 % працівників у стартапах працюють віддалено, а у аутсорсингових та продуктових компаніях, навпаки, з дому працює лише 10 % ІТ-спеціалістів. 35 % ІТ-фахівців працюють у кабінеті самостійно або окремою командою. Частіше за все окремий кабінет надають топ-менеджерам, системним адміністраторам та нетехнічним спеціалістам.

Більшість ІТ-компаній створює комфортні умови для роботи своїх співробітників. Ті з них, хто працюють в окремих кабінетах більше схильні

виражати задоволеність своїм робочим місцем, аніж фахівці, що працюють в опенспейсах – 54 % порівняно з 49 % опитаних.

Стосовно стажу роботи, слід наголосити, що більше 50 % ІТ-фахівців мають стаж роботи від 2 до 5 років (рис. 3.35). Суттєво скорочується чисельність фахівців з досвідом роботи менше року. Більше 10 років мають 12 % опитаних. З досвідом роботи 10 та більше років – 74 % ІТ-фахівців на посаді System Architect.

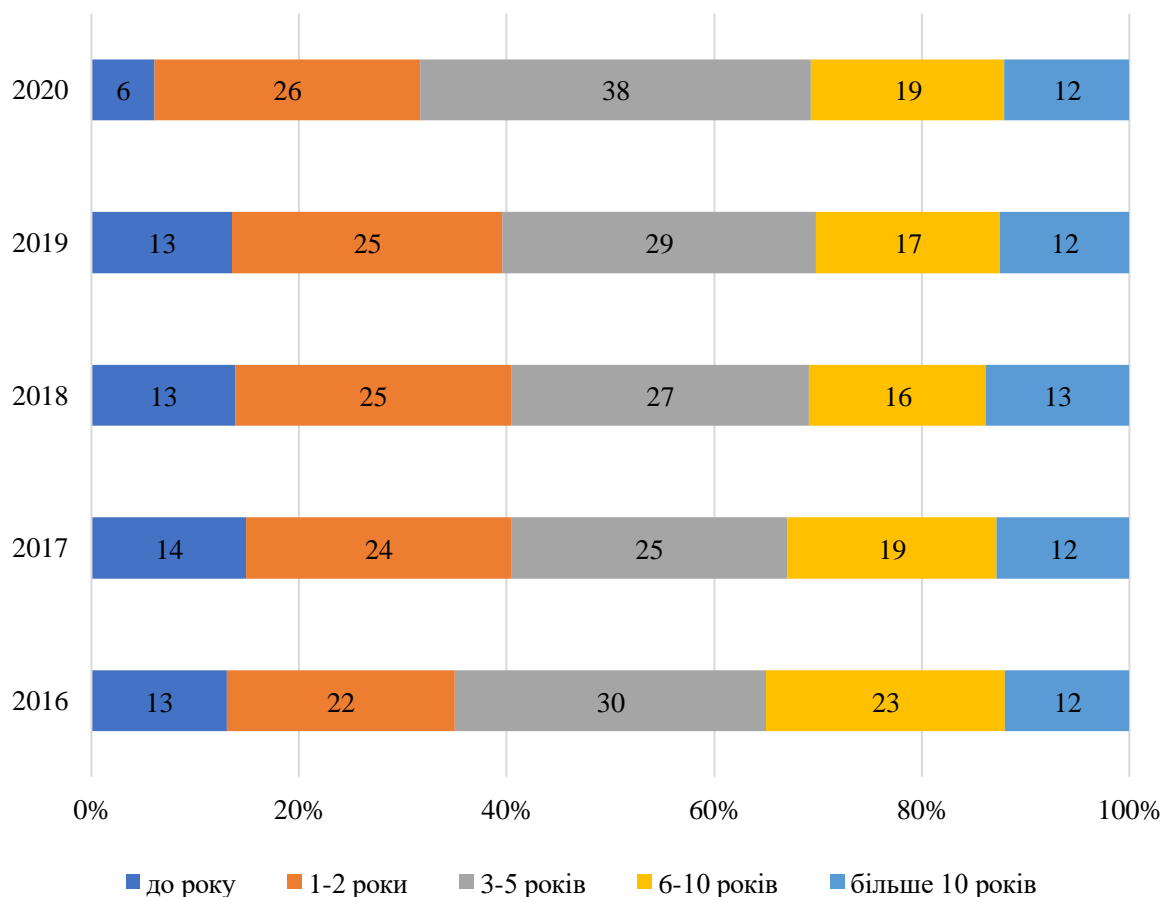


Рис. 3.35. Досвід роботи в ІТ, % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292; 299]

Якщо враховувати одночасно вік та досвід опитаних, то тільки 1% ІТ-фахівців віком від 30 років мають досвід в ІТ-сфері менше 1 року. У 2019 році в ІТ-сферу приходили працювати спеціалісти віком 21–25 років (6 %). Близько 30 % серед опитаних розробників та тестувальників мають досвід роботи від 3 до 5 років. У м. Київ більше досвідчених розробників, аніж у м. Харків, Львів та Дніпро. Найдосвідченішими фахівцями в галузі залишаються топ-

менеджери та системні адміністратори – серед них більше 40 % фахівців з досвідом роботи понад 10 років.

У середньому за період своєї кар’єри ІТ-фахівці працюють у 2–4 компаніях. Але тут варто взяти до уваги, що ІТ-сфера доволі молода порівняно з іншими сферами. Наприклад, працівники, що займають посади System Architect або Senior PM, вже змінили 5–7 компаній (це близько 25 % опитаних проти 10 %) (рис. 3.36). 10 % ІТ-спеціалістів рівня Senior за свою кар’єру у ІТ-секторі працювали лише в одній компанії, в той час як фахівці рівня Middle в середньому змінили 2-3 компанії, фахівці рівня Senior і Lead – 3-4 компанії.

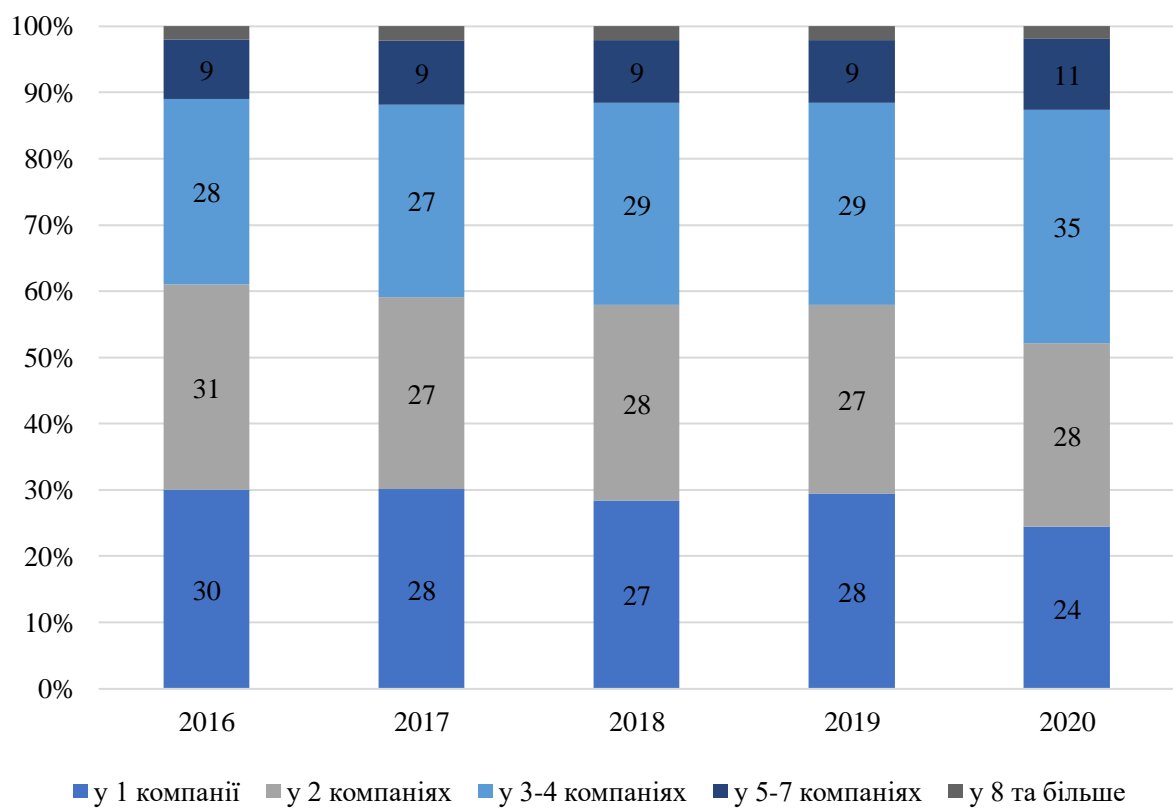


Рис. 3.36. Кількість компаній, в яких встиг попрацювати ІТ-фахівець з початку трудової кар’єри в галузі, % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292]

У респондентів також з’ясували, чому вони обрали ІТ (рис. 3.37). Так, найбільша частка опитаних ІТ-фахівців вказали інтерес до технологій як головний фактор вибору роботи в ІТ-сфері (78 % у 2019 році). Пріоритетними також є перспективи професійного росту (54 %). Цікавими є також гендерні відмінності у пріоритетах вибору роботи у ІТ-секторі. Так, жінки в 2 рази

частіше, аніж чоловіки, обирають для роботи ІТ-галузь через open-minded колектив – 39 % проти 20 %. Такий фактор вибору, як високі заробітні плати є важливим як для жінок, так і чоловіків – 60 % і 64 % відповідно.

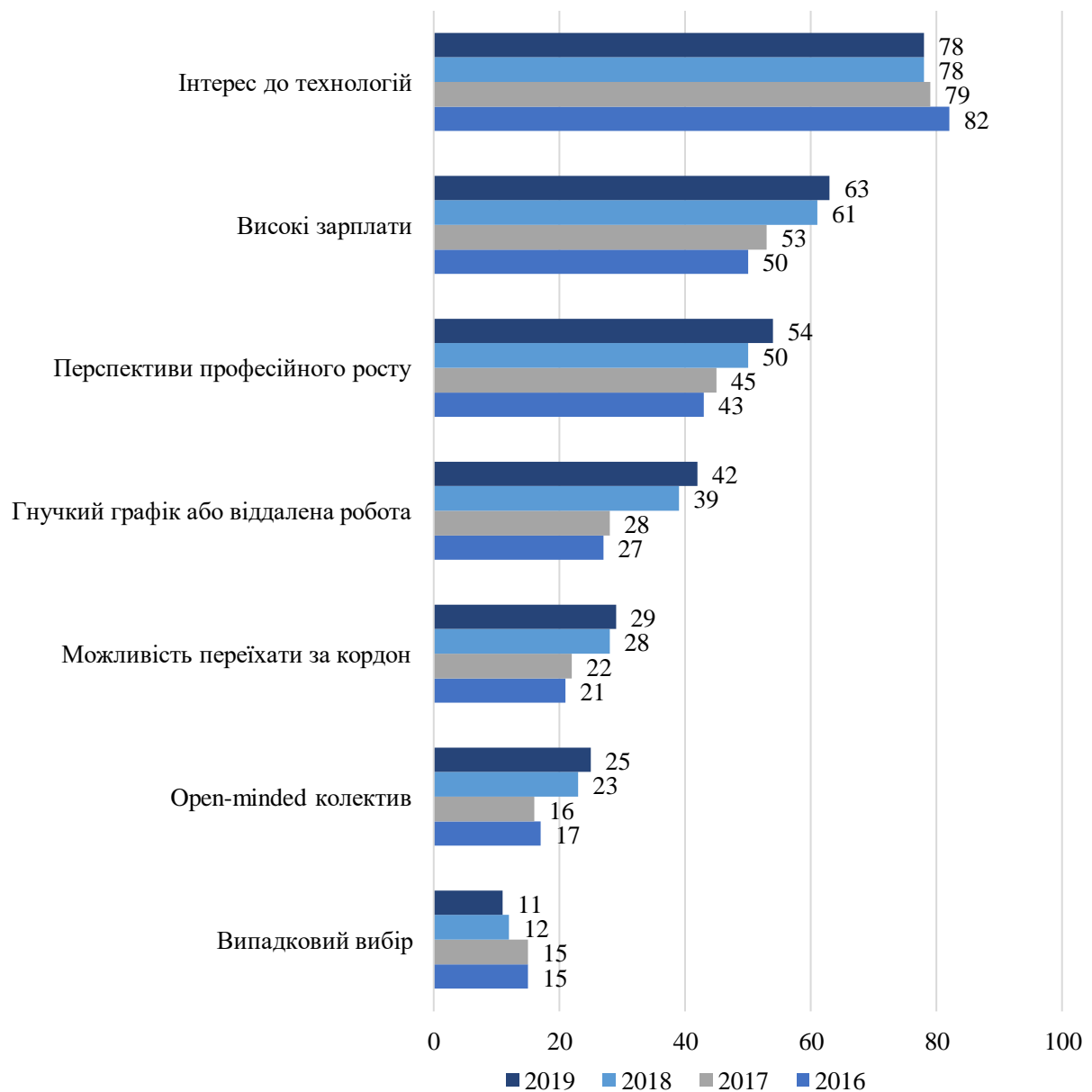


Рис. 3.37. Розподіл респондентів за відповідями на питання «Чому обрали ІТ?», % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292]

При виборі нової роботи ІТ-фахівці керуються заробітною платою, цікавістю до задач та можливістю професійного зростання (рис. 3.38). Можливість професійного зростання найбільше цікавить спеціалістів рівня Junior (72 % опитаних). Постійно зростає важливість зарплати та бонусів (73 % у 2016 році та 78 % у 2019 році). Хоча спеціалісти рівня Junior частіше

обирають ІТ-сектор через високі доходи, але коли вони змінюють роботу, то орієнтуються більше на цікаві задачі, можливості професійного зростання, комфортні умови праці та імідж компанії [253].



Рис. 3.38. Що є важливим для ІТ-фахівця при виборі роботи, %

Що стосується ступеня зацікавленості в поточній роботі, що виконується ІТ-фахівцями, 31 % респондентів зазначили, що дуже цікава, 52% - швидше цікава і лише 11 % – не цікава. Більше всіх задоволені своєю роботою

спеціалісти рівня Senior PM (74 % від опитаних, яким цікава або дуже цікава робота) та System Architect (72 %). Найменша частка тих, кому зовсім не цікава поточна робота/проект, серед спеціалістів рівня Senior PM (немає незадоволених), Product Manager, HR, Team/Tech Lead, Data Science (менше 1%) [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

ІТ-фахівці також були опитані стосовно рівня задоволеності зарплатою (рис. 3.39) [253]. Більшість з них задоволені своєю заробітною платою. Не задоволені рівнем доходів 18% опитаних. Найбільша частка незадоволених серед SysAdmin, Support, Junior QA, Junior SE, Designer, Marketing. Понад 40% цілком задоволених серед System Architect, Team/Technical Lead, Senior SE. Цікавий той факт, що найнижча частка тих, хто незадоволений заробітною платою серед спеціалістів Data Science.

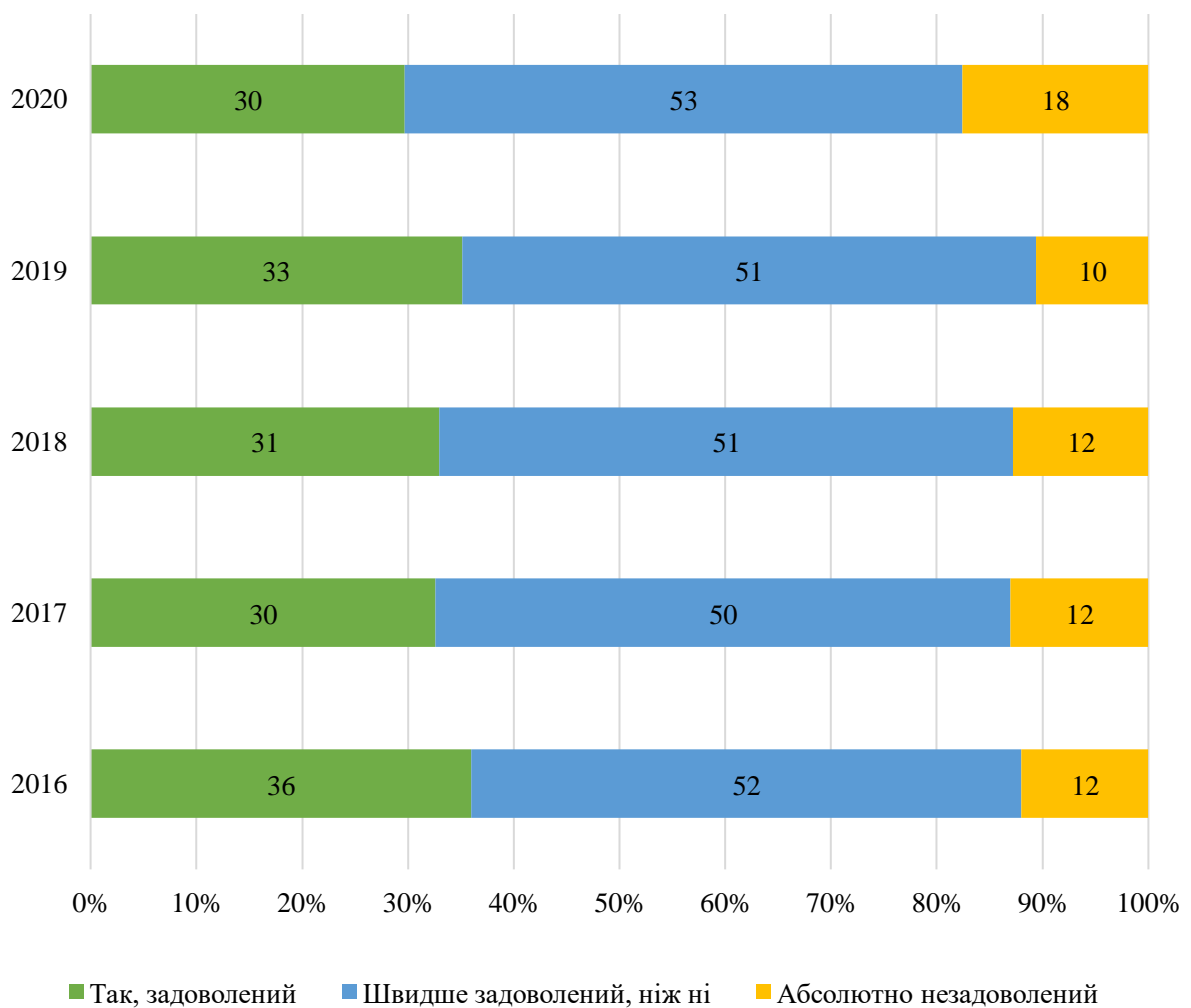


Рис. 3.39. Рівень задоволеності заробітною платою ІТ-фахівців, % [253]

Задоволені рівнем заробітної плати у 2019 році 33 % респондентів (що зменшилось порівняно з 2016 роком на 3 %), швидше задоволені – 51 %, абсолютно незадоволені – 10 % (що зменшилось порівняно з 2016 роком на 2 %) [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Найбільше частка задоволених рівнем власних доходів серед топ-менеджерів та бізнес-аналітиків. 17% спеціалістів рівня Junior абсолютно незадоволені заробітною платою, у той час як серед спеціалістів рівня Senior таких лише 5 %. Високий рівень незадоволеності власними доходами серед верстальників, дизайнерів та системних адміністраторів (в 2 рази більше, ніж в інших професіях). В аутсорсингових, аутстафінгових та продуктових компаніях працюють 33 %, 38 % та 36% спеціалістів, які повністю задоволені заробітною платою. Аналогічна ситуація і з тими спеціалістами, що повністю незадоволені рівнем доходів – таких у вказаних компаніях 10–11 %. Інша ситуація у стартапах, де визначено майже 20 % спеціалістів, що загалом незадоволені своїми доходами.

Невтішною є тенденція зменшення зарплати через карантин [347]. Так, 15 % респондентів відчували на собі такий негативний вплив карантинних обмежень. Причому для 8 % опитаних скорочення доходу сягнуло більше 15 % від доходів, які вони мали до запровадження карантину. Найгірша ситуація серед системних адміністраторів, які відзначили зменшення зарплати (30 % респондентів) та 4,5 % вказали, що заробітну плату не виплатять до завершення карантину.

Позитивним є факт, що більшість ІТ-спеціалістів мають лише одне джерело доходу – заробітну плату, що вказую на високий та задовільний її рівень. Загалом, варто зазначити, що ІТ-фахівці мають стабільне фінансове становище навіть в умовах карантинних обмежень: лише 5 % опитаних зазначили, що витрачають більше, аніж заробляють. Майже 70% опитаних можуть заощаджувати кошти. Нестабільна фінансова ситуація серед таких спеціалістів, як Support, Junior QA, SysAdmin, Designer, HR (частка тих, хто має негативне фінансове становище, становить більше 10 %) [290].

Стосовно рівня завантаженості на роботі, здебільшого ІТ-фахівці працюють у межах 40–60 годин на тиждень (це може бути основна робота та додатковий проєкт) (рис. 3.40). Але, наприклад, 10% System Architect працює понад 60 годин на тиждень. Також багато приділяють уваги роботі спеціалісти рівня Lead – 9 % працюють понад 60 годин на тиждень. Менше як 20 годин на тиждень працює 1,4 % респондентів [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

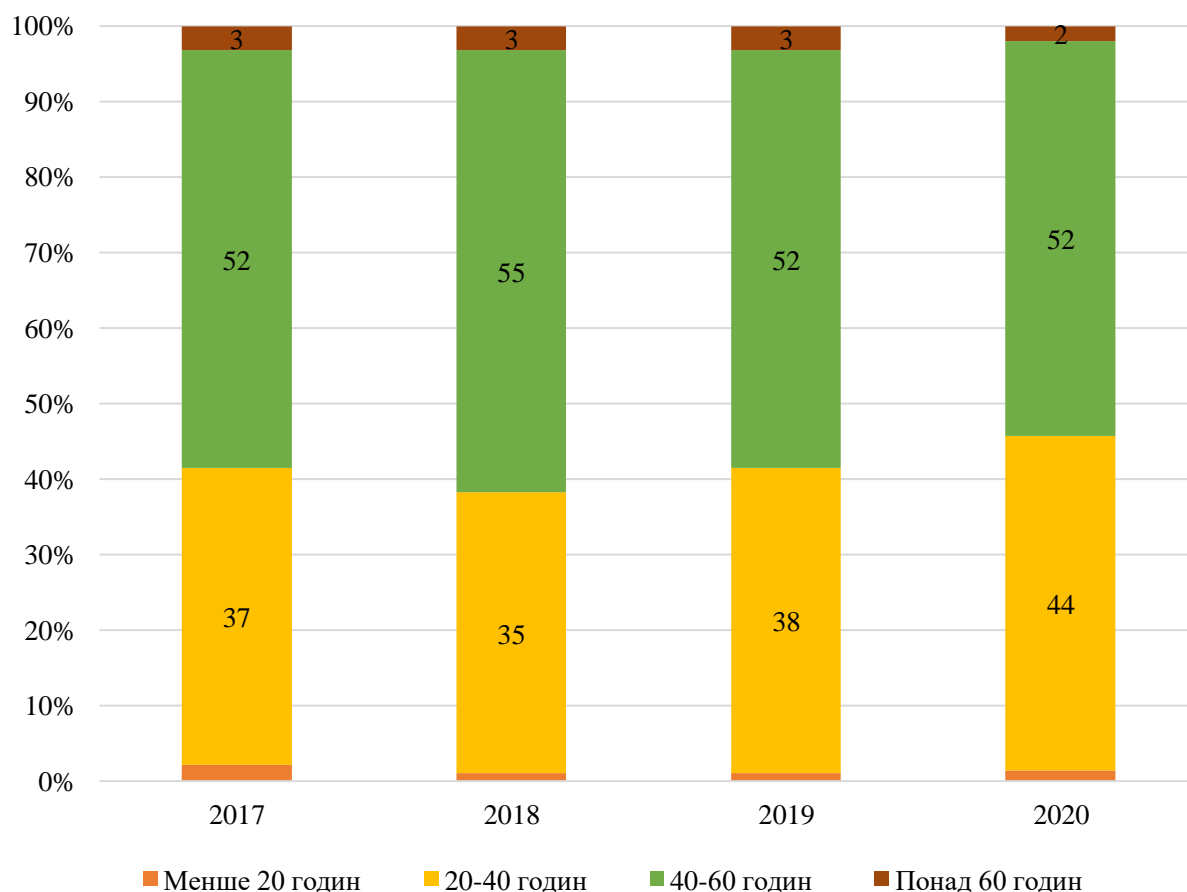


Рис. 3.40. Розподіл чисельності ІТ-фахівців за кількістю годин, які вони працюють на тиждень, %

Менше за інших працюють такі спеціалісти, як верстальники та QA. Переважно 20–40 годин працюють ІТ-фахівці, що задіяні у стартапах та на фрілансі. У всіх інших типах компаній ІТ-фахівці працюють у середньому 40–60 годин на тиждень.

Свій ІТ-проєкт, крім основної роботи, є у 17 % опитаних у 2019 році, що на 4 % менше, ніж у 2017 році. Тобто, свій проєкт є у кожного четвертого

розробника, сисадміна, дизайнера та топ-менеджера. Такі спеціалісти, як тестувальники, нетехнічні спеціалісти, бізнес-аналітики переважно більше увагу приділяють основній роботі. ІТ-фахівців, що повністю присвячують себе основній роботі, стало більше (43 % у 2019 році порівняно з 39 % у 2017 році). Свій проєкт у планах лише у 28% опитаних (порівняно з 33% у 2017 році) [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

На запитання «Якби не потрібно було заробляти гроші, що б робили?» 17% розробників відповіли, що пішли б з ІТ-сектору, якби не потрібно було заробляти гроші [311] (рис. 3.41). Але більшість опитаних залишилися б працювати, але меншу кількість годин. Більше за всіх хотіли б змінити ІТ-сферу на іншу спеціалісти рівня Middle і Senior (10 % та 11 % опитаних), менше за всіх – спеціалісти рівня Junior та Lead (8 % і 6 %). Заради задоволення продовжили б працювати в ІТ-секторі топ-менеджери та системні адміністратори. Нічого не робити, а тільки відпочивати серед опитаних працівників найбільше хочуть верстальники та QA (11 % та 8 % відповідно).

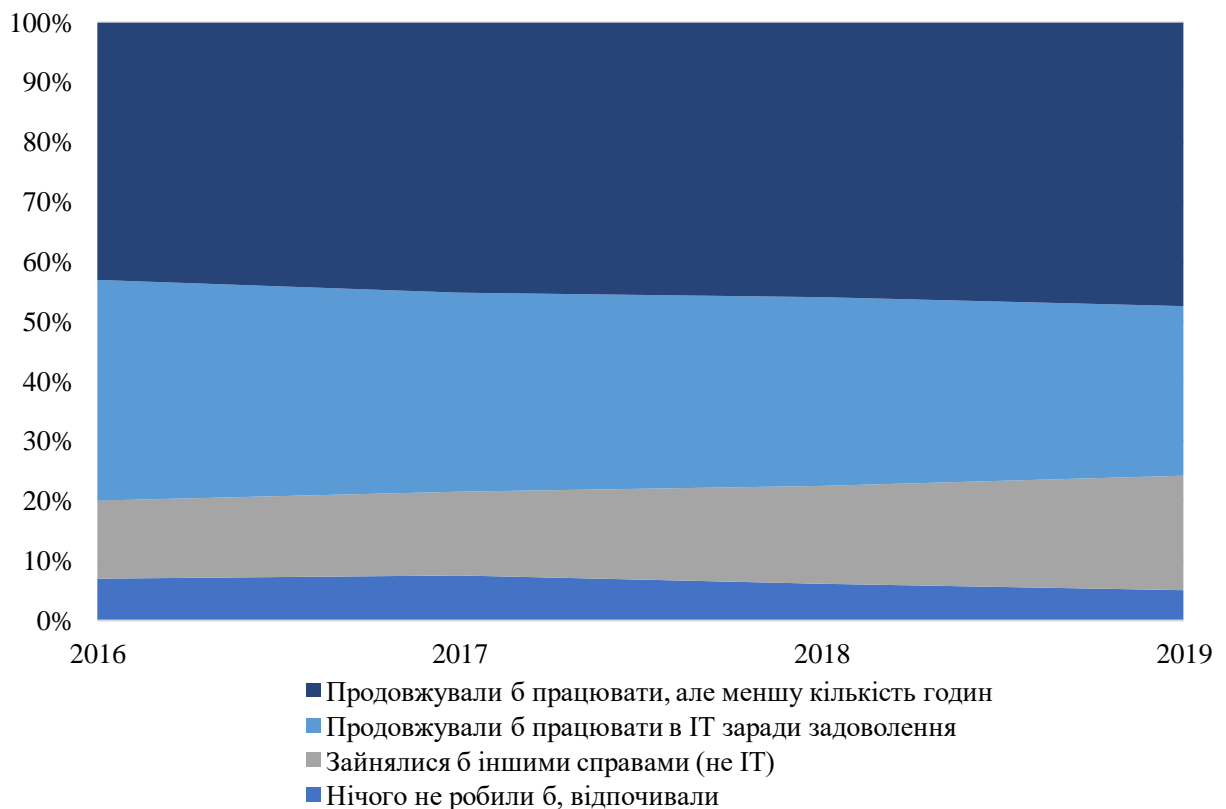


Рис. 3.41. Розподіл респондентів за відповідями на питання «Якби не потрібно було заробляти гроші, що б робили?», % [287; 288; 289; 290; 291; 292]

Що стосується вищої освіти, то у більшості IT-фахівців є диплом про вищу освіту, а у деяких фахівців навіть два [274] (рис. 3.42). Майже у 25 % спеціалістів рівня Senior PM 2 вищі освіти, найбільша частка кандидатів наук серед спеціалістів Data Scientist – 9,4 %. Найбільша частка опитаних з середньою освітою (від 3 до 4 %) серед таких спеціалістів: Support, DevOps, System Architect.

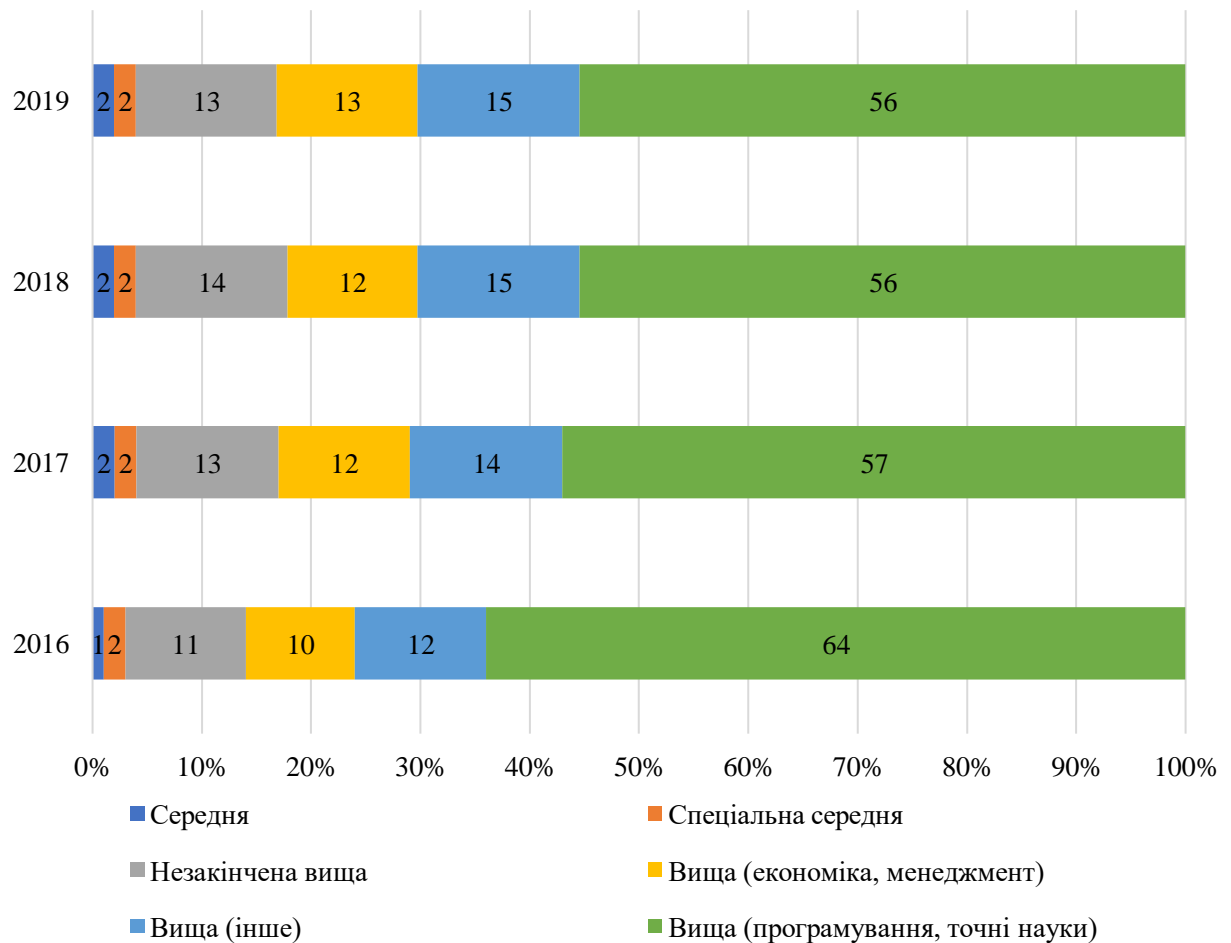


Рис. 3.42. Розподіл IT-фахівців за освітою, % [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292]

Що стосується гендерного розподілу в освіті, то 87 % жінок в IT-секторі працюють з дипломом про вищу освіту, тоді як чоловіків – 82 %. Але частка жінок з вищою освітою, пов'язаною з програмуванням, значно менша – 41 % проти 61 % у чоловіків.

Що стосується рівня знання англійської, то слід зазначити, що знання англійської на рівні Advanced і вище доволі рідко зустрічається в IT-секторі в

нашій країні – тільки 13 % опитаних вільно володіють нею. Натомість, більшість опитаних володіють англійською на рівні Intermediate і Upper-Intermediate (рис. 3.43).

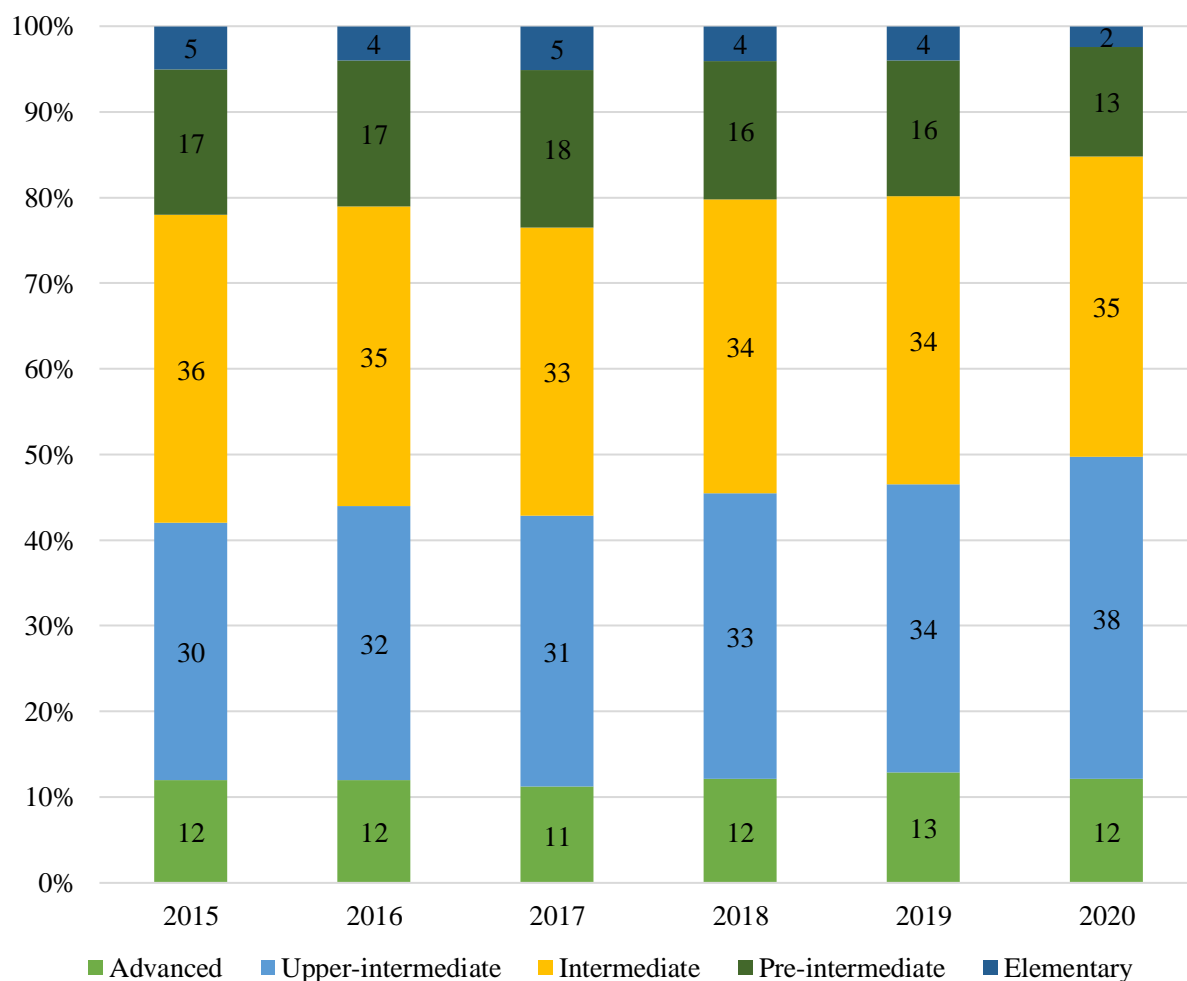


Рис. 3.43. Розподіл IT-фахівців за рівнем знання англійської мови, %

Найгірше з англійською у системних адміністраторів, серед яких понад 55 % знають мову на рівні, нижчому від середнього. Найкраще знають англійську спеціалісти рівня Senior PM – 50 % опитаних знають мову на рівні Advanced і вище. Більшість розробників і тестувальників володіють англійською мовою на рівні Intermediate та Upper-intermediate. Жінки знають англійську мову краще за чоловіків: 54 % проти 43 % володіють мовою на рівні Upper-Intermediate і вище [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Стосовно самоосвіти, лише 15 % опитаних не займаються професійним розвитком. Найбільша частка тих, хто не має час на саморозвиток, серед

спеціалістів рівня Senior QA – 20 %. У більшості випадків ІТ-фахівці читають профільну літературу та відвідують тренінги і курси. Отже, більшість ІТ-спеціалістів займаються самоосвітою (рис. 3.44).

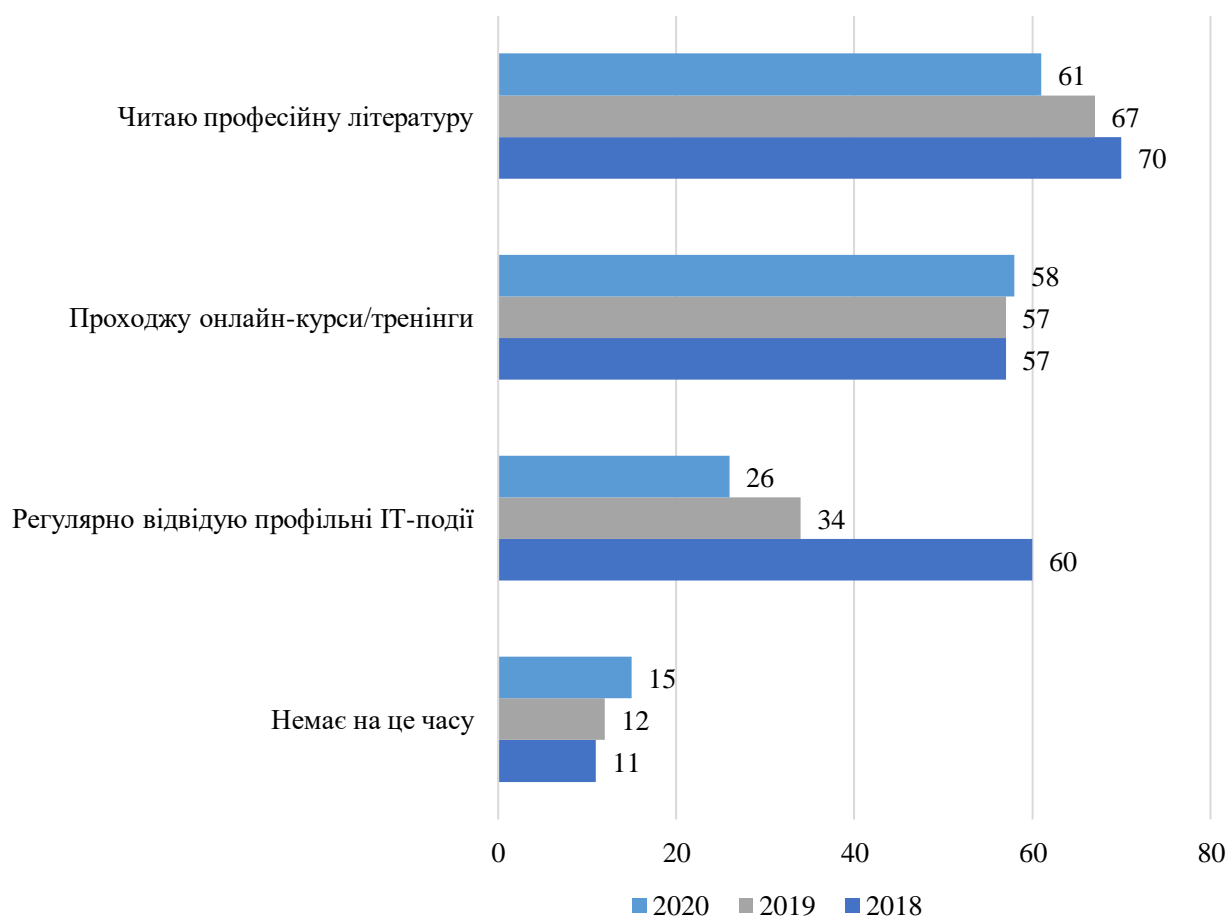


Рис. 3.44. Розподіл респондентів за бажанням займатись самоосвітою, %

Серед інших варіантів удосконалення навичок та знань опитані ІТ-фахівці вказували власні проєкти, прослуховування аудіокниг, YouTube, менторство. Так, 29 % серед опитаних розробників відвідують профільні події, понад 70 % читають професійну літературу. Ходять на ІТ-події частіше за інших менеджери проєктів (46 % опитаних) [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

Таким чином, виходячи з проведеного дослідження, 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 фрилансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці тощо (рис. 3.45).



Рис. 3.45. Ключові ознаки прогресивного типу поведінкової моделі працівника у галузевому контексті (на прикладі ІТ-сфери)

Сучасним ІТ-фахівцям притаманні наступні риси: понад 70 % фахівців проживають у топ-3 містах – Києві (44,2 %), Харкові (14,5 %) та Львові (12,8 %); частка жінок в українському ІТ – 25 %; медіанний вік українського ІТ-спеціаліста – 28 років; майже 60 % ІТ-фахівців одружені або живуть у фактичному шлюбі; лише у 25 % є діти; найчастіше ІТ-фахівці працюють у

сферах e-commerce, Fintech, Mobile; зросла частка працівників, що працюють у продуктових компаніях – 35 %, частка тих, хто працює в аутсорсингових компаніях становить 45 %; понад 60 % ІТ-фахівців працюють у компаніях до 200 співробітників, ще близько 25 % – у компаніях понад 1000 співробітників; більше як половина ІТ-фахівців має стаж роботи від 2 до 5 років; у середньому за час кар'єри ІТ-фахівці встигають попрацювати у 2–4 компаніях; частка розробників становить 46 %; ІТ-фахівці працюють у межах 40–60 годин – 52,3 %; задоволені своєю роботою 57,7 % фахівців; задоволені своєю зарплатою 82,4 %; більшість ІТ-фахівців мають лише одне джерело доходу – зарплату; у більшості ІТ-фахівців є диплом про вищу освіту, а у деяких навіть два; тільки 15 % фахівців не мають часу на професійний розвиток [286; 287; 288; 289; 290; 291; 292].

З огляду на це, виникає необхідність у виокремленні працівника нового типу – інноваційного працівника, що володіє знаннями, навичками і є носієм нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури підприємства [312; 337; 358]. Такий працівник характеризується високим освітнім рівнем та ерудицією, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ринку праці, здатністю до сприйняття та відтворення нових знань, технологій та ідей.

Серед найважливіших ділових та особистісних рис професіоналів, сприйнятливих та здатних до інноваційної діяльності, можливо виокремити: здатність до чіткої постановки завдання; використання творчих, креативних підходів до розв'язання проблеми, наявність професійної компетентності; зацікавленість у професійному та особистісному саморозвитку; готовність до ризику при впровадженні технічної розробки у виробництво; новаторський характер праці.

Серед базових особистісних компетенцій інноваційних працівників мають бути 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 стає інтелектуальна праця, інноваційні працівники мають бути озброєні вміннями використовувати складну інтелектуальну техніку, володіти сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, навичками самовдосконалення та саморозвитку, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю.

Висновки по розділу 3

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. Міжнародні порівняння рейтингу конкурентоспроможності національних економік свідчать про існування в Україні значних прогалин в інституційній сфері (захисті прав власності, інтелектуальної власності, ефективності державної політики), а також забезпеченні розвитку інфраструктури.

Доведено, що беззаперечним є твердження, що в сучасних умовах суттєво змінюються взаємовідносини між державою та роботодавцем, роботодавцем та працівником, державою та безробітними, державою та працюючим населенням. За таких умов важливим питанням є дослідження факторів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а саме роботодавців, в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.

У ході проведення комплексного дослідження створення сприятливого середовища для сталого підприємництва встановлено, що підприємницька культура є важливим чинником розвитку суспільства, головним двигуном економічного розвитку та реалізується через поведінкову модель роботодавця.

Дотримання правил і норм діяльності підприємств, забезпечення внутрішньофірмових та міжфірмових комунікаційних зв'язків виступає одним з елементів формування сприятливого бізнес-середовища у країні. Підтримка підприємництва, інновацій, креативності означає створення сприятливих умов для життєздатних підприємств. З метою створення сприятливих умов для розвитку вказаної поведінкової моделі доцільним є запровадження заходів з підтримки розвитку підприємницьких навичок, інноваційного потенціалу та інтернаціоналізації.

Встановлено, що структурні зрушення, які відбуваються в сучасній економіці, характеризуються: збільшенням частки високотехнологічних виробництв; виникненням нових технологічних процесів, використанням нової техніки, нових видів сировини і виробництвом нових видів продукції; зниженням частки виробничого сектору й зростанням сектору послуг. Саме вони формують стратегічні сектори національної економіки та є основними причинами змін в структурі зайнятості на ринку праці.

Проведений аналіз свідчить про існування значного потенціалу інноваційного розвитку, хоча можливості реалізації економічних передумов розвитку інноваційних видів діяльності та зайнятості обмежені в силу існування певних ризиків, пов'язаних з неефективною реструктуризацією економіки, а також пов'язані з невисокою ефективністю національної інноваційної системи та обмеженими можливостями фінансування науки та розвитку інфраструктури інноваційного розвитку.

Закцентовано увагу на тому, що сучасні умови розвитку економіки впливають на зміни загальносвітових рівнів зайнятості, стимулюють скорочення рівня зайнятості населення у виробничому секторі та підвищення рівня зайнятості в секторі послуг. Виокремлені тенденції призводять до змін у структурі та характері зайнятості, що формують нові тенденції трансформації ринку праці. Кардинальні інституційні зміни зумовили появу нових видів та форм зайнятості, трансформацію соціально-економічного статусу працівників, збільшення рівня безробіття тощо.

У роботі на основі експертного опитування фахівців з проблем праці та цифрової економіки обґрунтовано та оцінено трансформаційні зміни у сфері зайнятості та праці, які обумовлено переходом до цифрової економіки. Визначено чинники, які негативно впливають на якісні та кількісні показники трудового потенціалу. Здійснено оцінку додаткових переваг на ринку праці для людини, яка володіє просунутими цифровими навичками, а також оцінку затребуваності таких фахівців на глобальному, національному та місцевому ринках праці. Визначено пріоритетність та вагомість засобів державного регулювання цифрового ринку праці. Оцінено роль взаємодії суб'єктів національної економіки при її переході до цифрових форм, а також пріоритетність характеру взаємодії з позицій ефективності для країни.

У ході дослідження зроблено наголос на тому, що посилення тенденцій глобалізації світового економічного простору, що супроводжується впровадженням нових технологій, обумовлює прискорення глибинних трансформацій ринку праці. Пріоритетами цих трансформацій виступає якісне перетворення робочих місць та трудових відносин, що базується на взаємодії роботодавців та найманих працівників з використанням високих технологій та інформаційних мереж, а у віддаленій перспективі – трансформація суспільних відносин та механізмів людського розвитку.

Встановлено, що зрушення у структурі виробництва зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості – інноваційної, яка характеризується зміною соціальної сутності праці, соціально-трудових відносин, типів та форм зайнятості, трансформації її структури тощо. Поступова технологізація суспільства сприяє створенню робочих місць на основі використання комунікаційних систем, коли роботодавець та найманий працівник перебувають на великій відстані, але пов'язані у єдиний процес за допомогою інформаційних мереж та високих технологій. Закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає зростання попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, що не тільки мають унікальну

професійну підготовку, але й успішно опановують навички підприємницької та управлінської діяльності.

Зазначено, що інноваційний розвиток суспільства передбачає поступове посилення ролі творчої праці, оскільки розвиток прогресивних технологій стимулює формування нових видів діяльності, які потребують для обслуговування робочої сили відповідного рівня кваліфікації. Активізується процес залучення до традиційних галузей кваліфікованих працівників, менеджерів керівної ланки, системних аналітиків, які здатні реалізовувати технологічні, організаційні, соціальні та наукові інновації. Доведено, що поступово відбуватиметься еволюція традиційних робітничих професій у напрямку посилення креативної складової, появи нових наскрізних, гібридних професій з високою часткою інформаційної та інтелектуальної компонентів. Найбільшою мірою вищенаведеним характерним рисам професіоналів відповідають окремі професії IT-індустрії, пов'язані з виконання творчих, креативних функцій.

У роботі систематизовано та виокремлено найбільш типові риси сучасного суб'єкту ринку праці в новій економіці на прикладі сучасного портрету IT-фахівця 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.

Серед найважливіших ділових та особистісних рис професіоналів, сприйнятливих та здатних до інноваційної діяльності, виокремлено: здатність до чіткої постановки завдання; використання творчих, креативних підходів до розв'язання проблеми, наявність професійної компетентності; зацікавленість у професійному та особистісному саморозвитку; готовність до ризику при впровадженні технічної розробки у виробництво; новаторський характер праці. Серед базових особистісних компетенцій інноваційних працівників 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 стає інтелектуальна праця, інноваційні працівники мають бути озброєні вміннями використовувати складну інтелектуальну техніку, володіти сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, навичками самовдосконалення та саморозвитку, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [332; 333; 334; 335; 336; 337; 338; 339; 340; 341; 357; 358; 359].

РОЗДІЛ 4

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

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

Останніми роками проблеми стратегічного розвитку України активізують інтерес до дослідження моделей поведінки індивідів. Дана тенденція обґрунтована тим, що економічна поведінка визначає дії індивідів та їх реакції, що відображають зміни, які відбуваються на ринку праці, а також є інструментом, що дозволяє передбачити результати трансформацій складових ринку. Ефективність трансформацій має високу залежність від того, наскільки адекватно відбувається формування та коригування компонентів поведінки індивідів в сучасних економічних відносинах. За таких умов важливим напрямом державної політики є розробка та реалізація механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Вплив поведінки індивіда на економічний розвиток різних суб'єктів господарювання та держави в цілому проявляється, перш за все, через ринок праці. Таким чином, в сучасних умовах виникла нагальна потреба, по-перше, відстежувати моделі поведінки індивідів, їх реакції на зміни у характері суспільних, економічних та трудових відносин, по-друге, прогнозувати зміни, що відбуваються на сучасному ринку праці, по-третє, формувати та коригувати поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в новій економіці.

В основу вибору методів вирішення проблем і способів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці має бути покладено розуміння того, яким чином приймається економічне рішення суб'єктом в соціально-трудовій сфері. Вибір індивідом конкретного економічного рішення обумовлений, перш за все, метою, що направляє його дії, та якої він дотримується в сфері трудових відносин тривалий час. Ця мета визначає причини та орієнтири трудової

діяльності, зумовлює вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця, а також знаходить своє відображення в поведінкових моделях. Ці моделі формуються в результаті впливу різноманітних факторів, що діють як з боку індивіда, так і з боку ринку праці в цілому. Всі ці фактори в сучасних умовах відрізняються динамічністю і нестабільністю. Тому ефективність управлінських впливів на ринок праці залежить не стільки від вміння ефективно вибудовувати політику в залежності від поточних поведінкових реакцій його суб'єктів, а скільки від формування ефективних механізмів прогнозування та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці [370].

З метою формування, розвитку та коригування раціональних моделей поведінки суб'єктів ринку праці задля підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці (рис. 4.1). Запропонований механізм відображає необхідні внутрішні зв'язки між явищами та процесами соціально-економічного життя суспільства. Особливість механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці проявляється в тому, що його застосування вимагає активної та організованої діяльності його суб'єктів для досягнення цілей розвитку економіки. Наукове пізнання та більш повне оволодіння цим механізмом дозволяє членам суспільства діяти в напрямках, які диктуються об'єктивними економічними умовами, і тим самим удосконалювати свою господарську діяльність відповідно до наявних потреб.

Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, відображаючи специфіку систем господарювання, включає наступні основні характеристики: по-перше, поверхневі форми соціально-економічних відносин (системи цін, податків, заробітної плати тощо); по-друге, організаційно-управлінські відносини (система органів управління, розподіл прав та обов'язків між рівнями господарювання, форми управління); по-третє, систему економічних важелів та стимулів; по-четверте, сукупність юридичних норм, що регулюють моделі поведінки в суспільстві.

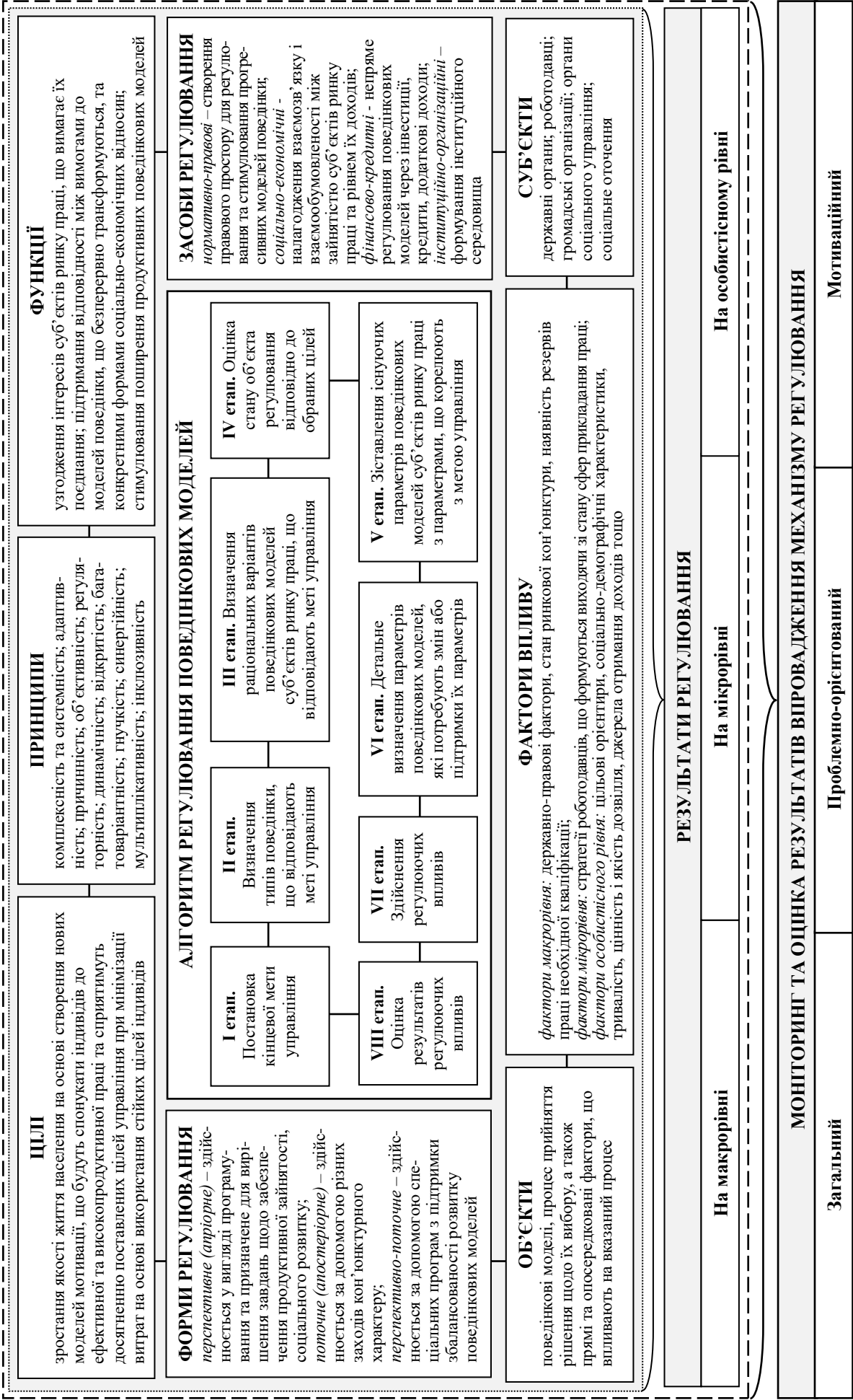


Рис. 4.1. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці

Механізм регулювання буде ефективним тільки тоді, коли він підвищує мотивацію суб'єктів ринку праці, а перетворення мотивів в об'єктивні цілі досягається на основі узгодження висунутих цілей суб'єктами управління та інтересів індивідів. Отже, якщо постановка цілі є ключовою основою формування мотивів, вона повинна розглядатися як найважливіша категорія механізму. Мета представленого механізму – регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці задля підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя.

Відмова від організаційних механізмів регулювання замість їх адаптації до нових умов призводить до неефективності новостворюваних економічних механізмів, що з усією очевидністю підтверджується ходом економічних реформ, які супроводжуються низьким зростанням виробництва та зниженням життєвого рівня населення, дисбалансом на ринку праці. Успішно вирішити ці проблеми, забезпечити економічний, науково-технічний та соціальний розвиток ринку, трудових відносин можливо тільки в тому випадку, якщо на ринку праці буде створено ефективний механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Це пояснюється тим, що вибір мети розвитку ринку праці та її реалізація як вихідний пункт формування комплексного механізму залежить від стратегічної спрямованості діяльності його суб'єктів.

Загальним основним елементом нової економіки є мотивація діяльності, заснована на поєднанні різних форм власності, що посилює свободу вибору кожного суб'єкту ринку праці свого місця розташування на ринку праці та типу занять. Свобода вибору є фундаментом розкриття особистісного потенціалу. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є одним з важливих компонентів у досягненні суттєвих економічних та соціальних результатів господарської та підприємницької діяльності.

Питання регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці передбачає вирішення певних завдань, що можна представити у формі послідовний алгоритму:

1. Постановка кінцевої мети управління. Розробка мети здійснюється певним суб'єктом регулювання або їх групою по відношенню до певного об'єкту регулювання.

2. Визначення типів поведінки, що відповідають меті управління. На цьому етапі суб'єкт регулювання повинен визначитися з тим набором поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, які будуть сприяти досягненню мети управління найбільш ефективно. Тому суб'єкт регулювання повинен не тільки визначити необхідні, але і можливі в дійсності поведінкові моделі (чи має суб'єкт регулювання достатньо ресурсів для реалізації даних моделей поведінки).

3. Визначення раціональних варіантів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що відповідають меті управління. Справа в тому, що кожна модель поведінки може бути реалізована різними варіантами. На цьому етапі приймається рішення щодо ресурсів суб'єкта регулювання. Вони можуть бути зекономленими або можуть потребувати додаткових вкладень. На даному етапі суб'єкт регулювання збирає інформацію, що сприяє конкретизації регулюючих впливів в подальшому.

4. Оцінка стану об'єкта регулювання відповідно до обраних цілей. Тут повинні бути визначені не тільки поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, але і їх варіанти. На даному етапі суб'єктом регулювання також опрацьовується інформація, що сприяє конкретизації регулюючих впливів.

5. Зіставлення існуючих параметрів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з параметрами, що корелюють з метою управління. Цей етап має аналітичне значення, оскільки надає інформацію для наступного етапу, і визначає напрямки: які вимагають змін та регулюючого впливу; які не вимагають змін і вимагають підтримуючої дії; які не вимагають змін і не вимагають регулюючого впливу. Перш за все, тут суб'єкт регулювання визначає, чи відповідає тип реалізованої моделі поведінки та її параметри меті управління. А, отже, робить висновок, потрібно змінити тип поведінки або її окремі параметри, або лише підтримати її реалізацію.

6. Результатом попереднього етапу є детальне визначення параметрів поведінкових моделей, які потребують змін або підтримки їх параметрів. Цей етап є ключовим за своїм значенням. Саме тут суб'єкт приймає рішення про те, які саме регулюючі впливи будуть потрібні для досягнення мети управління. Для цього всі параметри поведінкових моделей класифікуються на ті, які вимагають підтримки їх реалізації і ті, які вимагають змін. Якщо параметри поведінкових моделей суб'єктів ринку праці не вимагають змін, то необхідно прийняти рішення щодо того, чи потрібно підтримуючі регулюючі впливи, або поведінкова модель розвивається самостійно та не вимагає втручання. Якщо параметри моделі поведінки вимагають зміни, то необхідно визначити напрямок змін: у напрямі ускладнення параметра або у напрямі послаблення параметрів.

7. Здійснення регулюючих впливів. Цей етап полягає у виборі конкретних регулюючих дій, що сприяють досягненню поставлених цілей управління. Здійснюється коригування на основі механізму регулювання з метою: 1) зміни існуючих поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (зрушення з рівноважної точки); 2) стимулювання досягнення поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що відповідає поставленій меті (приведення системи в новий рівноважний стан).

8. Оцінка результатів регулюючих впливів. На даному етапі проводиться повторна діагностика об'єкта регулювання на предмет оцінки ступеня досягнення мети управління. Результатом даного етапу є прийняття рішення про досягнення або недосягненні мети. Якщо мета не була досягнута, то проводиться оцінка причин. Результатом цієї оцінки може бути рішення суб'єкта регулювання про коригування мети, або ж її уточнення.

Отже, процес формування механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці можна представити у вигляді такої послідовності:

визначення конкретних об'єктів регулювання та цілей, трансформованих в критерії регулювання (кількісний аналог цілей);

виявлення факторів регулювання, що визначають елементи об'єкта регулювання та їх зв'язок;

встановлення оптимальних методів впливу на фактори регулювання, які конкретизують інструментарій, способи, технології досягнення поставлених завдань;

надання сукупності необхідних ресурсів (матеріально-технічних, фінансових, соціальних, інституціональних тощо) для регулювання об'єкта, за допомогою яких впроваджуються методи регулювання, і реалізується стратегічна мета.

В основу запропонованого механізму покладено наступні принципи:

комплексність та системність – розгалуженість та різноманітність складових механізму, що забезпечує ефективність процесу регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

адаптивність – здатність механізму до швидкого реагування та пристосування при зміні характеристик об'єкта керування, а також при трансформації внутрішнього та зовнішнього середовища;

причинність – врахування попередніх та поточних поведінкових реакцій суб'єктів ринку праці на події, що відбуваються;

об'єктивність – цілі реалізації механізму повинні бути враховувати всі наявні можливості та загрози;

регуляторність – забезпечення діяльності, що спрямована на відстеження, дослідження та аналіз поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою їх подальшого коригування та прогнозування;

динамічність – здатність структури запропонованого механізму змінюватись за умов коригування окремих його складових;

відкритість – наявність постійного взаємозв'язку механізму з зовнішнім та внутрішнім середовищем та своєчасне реагування на отриману інформацію;

багатоваріантність – запропонований механізм має враховувати правила та алгоритми вибору найбільш прийняттого та раціонального рішення щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з урахуванням

можливих альтернативних варіантів прийняття рішень, що базується на зіставленні результативності та витрат на їх реалізацію;

гнучкість – трансформація структури запропонованого механізму під впливом певного набору існуючих факторів [370].

Істотний вплив на формування механізму регулювання надає загальний стан економічної системи в країні, оскільки вона визначає умови становлення конкурентного ринку, підприємницького середовища та моделей поведінки індивідів, на які направлено його дію.

Фактори, що впливають на поведінкові моделі, поділено на:

фактори макrorівня: державно-правові фактори (діяльність держави в області податкової політики, трудового законодавства, захисту прав працюючих, державні гарантії зайнятості тощо), стан ринкової кон'юнктури (відображає сформовані співвідношення попиту та пропозиції ресурсів праці в розрізі всіх складових ринку праці), наявність резервів праці необхідної кваліфікації (чим вони більші, тим жорсткіші обмеження доступу в сферу прикладання праці, оскільки будь-яка сфера має певні рамки місткості);

фактори мікрорівня: стратегії роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці (стратегія підприємництва, зростання, прибутку, функціональної або чисельної гнучкості) – вони або підсилюють вибір нової моделі поведінки, або підтверджують правильність існуючої поведінкової моделі;

фактори особистісного рівня: вимоги до працівників (до освіти, досвіду, віку, кваліфікації, статі, здібностей та навичок), цільові орієнтири (самореалізація, успіх, добробут тощо), соціально-демографічні характеристики (розкривають життєвий ресурс та особистісну ситуацію суб'єкта та визначають ступінь свободи дій), тривалість, цінність і якість дозвілля (в силу обмеженості часового ресурсу, суб'єкт змушений ділити свій час між виробництвом реального доходу та відпочинком), джерела отримання доходів, доступність більш раціональних та вигідних напрямів використання наявних ресурсів (дозволяє ранжувати можливі об'єкти прикладання праці,

виходячи з інформації про імідж цього об'єкта, про його прибутковість, а також визначає доступ до певних каналів працевлаштування).

Основою формування механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці служать конкретні об'єкти та суб'єкти регулювання зазначеного процесу. Об'єкти впливу визначаються певним переліком стратегічних цілей, встановлених в процесі формування державної економічної політики (у вказаному механізмі це поведінкові моделі суб'єктів ринку праці). У схему регулювання доцільно також включити об'єкти впливу, які безпосередньо регулює держава: попит, пропозиція, ціни, доходи; різні системи, структури та співвідношення; окремі елементи. Впливаючи на певний об'єкт, держава змінює його величину, поведінку, впливаючи тим самим й на інші підсистеми та елементи.

Суб'єктами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці виступають:

державні органи (уряд, міністерства, відомства, органи державного управління на місцях);

роботодавці (асоціації, спілки, об'єднання роботодавців, підприємств та підприємців);

громадські організації (профспілки, творчі, релігійні об'єднання, молодіжні організації);

органи соціального управління (навчальні заклади, центри зайнятості, фонди соціального та медичного страхування, медичні заклади, заклади соціально-побутової інфраструктури та інфраструктури культури);

соціальне оточення (сім'я, друзі, колеги, засоби масової інформації, культурне середовище, суспільні погляди).

Сутнісні характеристики механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці розкриваються в його функціях. В якості основних характеристик можна виділити наступні:

узгодження інтересів суб'єктів ринку праці, що не може бути здійснено шляхом підпорядкування одних іншим, а вимагає їх поєднання;

підтримання відповідності між вимогами до моделей поведінки суб'єктів ринку праці, що безперервно трансформуються, та конкретними формами соціально-економічних відносин;

забезпечення економічної реалізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, при цьому треба мати на увазі, що застосування неадекватних сутнісним характеристикам наявних моделей поведінки форм господарювання неминує веде до їх деформації;

реалізація соціально-економічної політики за умови, що її цілі та завдання формуються як об'єктивний результат функціонування конкретних поведінкових моделей та соціально-економічних відносин, в іншому випадку вони не зможуть бути фактором розвитку та не будуть реалізовані.

Державний вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці передбачає існування великої сукупності економічних, правових, соціальних та інших відносин і механізмів для ефективного підтримання їх діяльності. Усі вони прямо або опосередковано регулюють, стимулюють, обмежують ті чи інші види діяльності суб'єктів ринку праці, створюють нормативні рамки, у яких приймаються економічні рішення. Держава регулює відносини власності, систему правових норм, механізм розподілу доходів, систему соціального захисту та інші процеси і механізми, які визначають інституціональні рамки функціонування суб'єктів ринку праці і, відповідно, їх поведінку у цих рамках [372].

Крім формальних, на поведінку домогосподарств здійснюють вплив неформальні інститути. Їх роль у забезпеченні пріоритетів у поведінці суб'єктів ринку праці досить різнобічна, але в цілому дуже важлива, оскільки вони визначають поведінку суб'єктів ринку праці у конкретних умовах їх функціонування. Тому враховуючи специфіку цінностей, звичаїв, ментальних стереотипів, релігійних, моральних, етичних та соціальних норм, культурних традицій, можна спрямовувати поведінку суб'єктів ринку праці, визначаючи з боку суспільства пріоритети розвитку, орієнтовані на добробут, раціональність використання ресурсів, культурний і духовний розвиток, поєднання власних та

суспільних інтересів, домінування принципу самореалізації над економічною вигодою, на суспільну солідарність, прагнення імплементувати індивідуальний інтерес в систему інтересів суспільства.

Отже, методи регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці систематизовано за такими групами:

нормативно-правові (законодавство і правова система, захист прав власності, соціальна відповідальність держави, бізнесу, громадянського суспільства);

організаційні (соціальне партнерство, інститути банківсько-кредитної системи, система страхування, соціальні інститути, у т. ч. система освіти та науки, охорони здоров'я, соціального захисту, професійної підготовки);

економічні (зростання добробуту громадян, рівень заробітної плати, ситуація на ринку праці, умови ведення бізнесу, політика виплат субсидій, пенсійне забезпечення);

адміністративні (механізм регулювання підприємницької діяльності, система оподаткування, механізм регулювання ринку праці, умови для інвестиційної діяльності, державні гарантії);

соціально-психологічні (культура, традиції, норми поведінки економічних суб'єктів, менталітет, ставлення до праці й бізнесу, інституційні очікування, ступінь довіри і чесності в суспільстві).

У дії механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці розрізняють такі форми регулювання:

перспективне (апріорне) регулювання, що здійснюється, насамперед, у вигляді програмування та призначене для вирішення переважно завдань розвитку та зростання якості життя, забезпечення продуктивної зайнятості, соціального розвитку;

поточне (апостеріорне), що здійснюється за допомогою різних заходів кон'юнктурного характеру та призначене, насамперед, для підтримки збалансованості розвитку моделей поведінки;

перспективно-поточне регулювання, що здійснюється за допомогою спеціальних програм з підтримки збалансованості розвитку поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Важливою передумовою ефективного державного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці через відповідний механізм є включення до нього таких основних блоків засобів впливу: нормативно-правових, соціально-економічних, фінансово-кредитних та інституційно-організаційних (табл. 4.1). Вони дають змогу охопити усі напрями впливу на моделі поведінки суб'єктів ринку праці: від потенційної до реальної складової, у тому числі через територіально-галузеві пропорції зайнятості, зрушення у кваліфікаційно-освітній структурі, зміну видів й форм економічної активності.

Таблиця 4.1

**Засоби державного регулювання поведінкових моделей
суб'єктів ринку праці**

№	Блок	Сутність
1	Нормативно-правовий	повинен створити відповідний правовий простір, спроможний: доповнити дію ринкових саморегуляторів економічними функціями, що необхідні для стимулювання трансформаційних зрушень у параметрах поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, зорієнтованими на середньо- та довгострокову перспективу; нівелювати негативний вплив стихійних ринкових сил, обумовлений відносинами, що формуються у межах ринку праці
2	Соціально-економічний	повинен реалізовуватися шляхом налагодження взаємозв'язку і взаємообумовленості між зайнятістю суб'єктів ринку праці та рівнем їх доходів; спрямований на забезпечення формування дієвого механізму мотивації суб'єктів ринку праці до роботи в межах офіційного сектору економіки, вдосконалення власних професійних здібностей, підвищення рівня продуктивності праці та рівня трудової мобільності

№	Блок	Сутність
3	Фінансово-кредитний	повинен реалізовуватися через непряме регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці за допомогою таких важелів, як: інвестиції, кредити, амортизаційні відрахування, цільові економічні фонди, доходи і прибуток, процентні ставки, що спрямовані на створення фінансово-кредитного середовища, сприятливого для тих суб'єктів господарювання, діяльність яких позитивно впливає на формування і розвиток моделей поведінки суб'єктів на ринку праці
4	Інституційно-організаційний	повинен передбачати формування інституційної структури ринку праці, включає сукупність організацій (інститутів), що виконують функції кваліфікаційно-освітнього навчання і перенавчання; сприяння у працевлаштуванні, започаткуванні підприємницької діяльності; інформаційного та комунікаційного забезпечення; соціального захисту; організаційної підтримки.

Функціонування механізму регулювання можливо тільки при створенні адекватної перспективному розвитку країни нормативно-правової підсистеми (середовища), що встановлює права, обов'язки (відповідальність) та гарантії суб'єктам ринку праці на заняття підприємницькою або іншою законною економічною діяльністю. Отже, нормативно-правовий блок засобів державного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці повинен створити відповідний правовий простір, спроможний: доповнити дію ринкових саморегуляторів економічними функціями, необхідними для стимулювання прогресивних зрушень у структурних параметрах моделей поведінки, зорієнтованими на середньо- та довгострокову перспективу; нівелювати негативний вплив стихійних ринкових сил, обумовлений відносинами, що формуються у межах ринку праці.

Виходимо з того, що нормативно-правове поле повинно забезпечити випереджаючий розвиток поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в

аспекті кваліфікаційно-освітнього становлення й ефективного включення суб'єктів ринку у сферу продуктивної трудової діяльності. Тому так необхідно відпрацювати правове регулювання вказаних процесів.

Соціально-економічний блок засобів державного регулювання повинен реалізовуватися шляхом налагодження взаємозв'язку і взаємообумовленості між зайнятістю суб'єктів ринку праці та рівнем їх доходів. В контексті цієї складової державного регулювання особливого значення набуває обмеження необґрунтованої диференціації рівня оплати праці за сферами економічної діяльності, регіонами України та кваліфікаційно-освітнім рівнем працівників; усунення диспропорції між розміром заробітної плати (чи інших видів доходів) та вартістю життя (через встановлення мінімальної погодинної оплати праці та індексацію доходів населення залежно від темпів зростання цін), а також формування взаємозв'язку оплати праці з результатами індивідуальної трудової діяльності та рівнем прибутковості підприємства в цілому.

Соціально-економічні засоби державного регулювання повинні забезпечити формування дієвого механізму мотивації суб'єктів ринку праці до роботи в межах офіційного сектору економіки, вдосконалення власних професійних здібностей, підвищення рівня продуктивності праці та рівня трудової мобільності. В межах ринку праці розмір заробітної плати як економічний регулятор набуває принципового значення, зокрема через потребу у спрямуванні її частки на здобуття спеціальної освіти.

Фінансово-кредитний блок державного регулювання розкривається через непряме регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці за допомогою таких важелів, як: інвестиції, кредити, амортизаційні відрахування, цільові економічні фонди, доходи і прибуток, процентні ставки. Вони спрямовані на створення фінансово-кредитного середовища, сприятливого для тих суб'єктів господарювання, діяльність яких позитивно впливає на формування і розвиток моделей поведінки суб'єктів на ринку праці. Здійснюючи зважену фінансово-кредитну політику, держава спроможна

активно впливати на динаміку рівня ділової активності суб'єктів з урахуванням регіональних особливостей розвитку ринку праці.

Інституційно-організаційний блок засобів державного регулювання передбачає формування інституційної структури ринку праці, включає сукупність організацій (інститутів), що виконують функції кваліфікаційно-освітнього навчання і перенавчання; сприяння у працевлаштуванні, започаткуванні підприємницької діяльності; інформаційного та комунікаційного забезпечення; соціального захисту; організаційної підтримки.

Розглядаючи інституційно-організаційний блок, необхідно відзначити, що його розвиток є найважливішою умовою функціонування механізму регулювання, оскільки багато інститутів (організацій) є структурними (спеціалізованими) його елементами (кредитно-фінансові організації; страхові організації, навчальні заклади з підготовки кадрів тощо).

Недостатня ефективність діяльності державних структур у межах регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці вимагає активізації відповідних інституційних зрушень. Зокрема, необхідно стимулювати розвиток альтернативних структур, діяльність яких сприятиме позитивній динаміці. Серед них на особливу увагу заслуговує створення і розвиток кластерів, ключова роль яких повинна полягати у поєднанні зусиль підприємств, організацій, інститутів влади й громадських об'єднань у забезпеченні раціонального використання трудового потенціалу індивідів.

Врахування запропонованих концептуальних основ та засобів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволить підвищити ефективність їх формування, а також забезпечити збалансований розвиток у середньо- та довгостроковій перспективі.

Результатами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці повинно стати:

на макрорівні – підвищення конкурентоспроможності економіки; підвищення рівня національного доходу; зростання обсягів виробництва;

підвищення соціальних показників; досягнення соціальної стабільності в суспільстві; підвищення інтелектуального та освітнього рівнів; забезпечення збалансованості ринку праці; підвищення рівня зайнятості населення; підвищення продуктивності праці, зростання рівня суспільного відтворення; соціальний та людський розвиток;

на мікрорівні – підвищення рівня ефективності діяльності підприємства; скорочення витрат на пошук персоналу, його навчання; зниження рівня плинності кадрів на підприємстві, сприяння оптимізації структури кадрів, забезпечення стабільності персоналу; розвиток трудового потенціалу підприємства; підвищення якості трудового життя;

на особистісному рівні – сприяння ефективній зайнятості; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці; високий рівень самореалізації та використання отриманих знань у праці; досягнення певного соціального статусу; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; забезпечення отримання гарантованого прибутку та збереження зайнятості; сприяння кар'єрному та професійному зростанню; підвищення рівня та якості життя.

Реалізація запропонованого механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці передбачає моніторинг та оцінку результатів від його впровадження, що має проводитись систематично та повинен передбачати аналіз та оцінювання результатів реалізації механізму, визначення його ефективності та коригування у разі необхідності внесення змін [370].

Моніторинг у всезагальному менеджменті – це спеціально організована система послідовного та безперервного збору і аналізу даних про процеси та явища на ринку праці з метою оперативної діагностики стану зазначених об'єктів, їх дослідження та оцінка в динаміці, виявлення позитивних та негативних тенденцій. Саме на об'єктивній, достовірній та науковій інформації, отриманій завдяки моніторингу має ґрунтуватися діяльність систем комплексного інформаційного забезпечення.

При всій значущості спеціально організованих моніторингових проєктів (переважно соціологічної орієнтації), основною інформаційною базою моніторингу повинні бути статистичні дані. Саме на них ґрунтується більшість систем загальнодержавного моніторингу розвинутих держав, а також прогнознi дослідження. Для перетворення національної статистичної бази в повну та досконалу потрібен час та суттєві докорінні зміни в організації, фінансуванні й групуванні статистичних даних. Створення системи моніторингу стане найважливішою інституціональною підставою для подолання інформаційної асиметрії та удосконалення процесу регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на загальнонаціональному рівні.

У найближчий же час наявні прогалини статистики необхідно заповнювати організацією цільових досліджень та створенням моніторингових систем на різних рівнях управління. Пропонуємо використовувати такі види моніторингу: загальний, проблемно-орієнтований, мотиваційний (табл. 4.2). Головною метою запропонованих моніторингів є аналітичне обстеження процесів, що відбуваються на ринку праці, дослідження поведінкових моделей його суб'єктів, виявлення позитивних та негативних тенденцій від впровадження механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; забезпечення функціонування запропонованого механізму та подолання інформаційної асиметрії завдяки збору і систематизації об'єктивної та достовірної інформації.

Реалізація механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці дозволить створити нові моделі мотивації, що будуть спонукати сучасних індивідів до ефективної та високопродуктивної праці та сприятимуть досягненню поставлених цілей управління при мінімізації витрат на основі використання стійких цілей індивідів. Дослідження подальших трансформацій поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволяють прогнозувати появи відхилень від раціональних моделей поведінки, визначати можливі результати такої поведінки, оцінювати рівень ймовірності їх потенційного розвитку та появи досліджених факторів у

конкретній ситуації, здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальної моделі поведінки.

Таблиця 4.2

**Моніторинг результатів впровадження механізму регулювання
поведінкових моделей суб'єктів ринку праці**

	Загальний	Проблемно-орієнтований	Мотиваційний
Мета	Аналітичне обстеження процесів на ринку праці, дослідження поведінкових моделей його суб'єктів, виявлення позитивних та негативних тенденцій від впровадження механізму; забезпечення функціонування механізму та подолання інформаційної асиметрії завдяки збору і систематизації об'єктивної та достовірної інформації		
Сутність	комплекс регулярних досліджень, що орієнтовані на одержання стандартизованого обсягу (за кількістю та складом) визначених параметрів, необхідних для прийняття тактичних і стратегічних рішень і прогнозування ситуації на ринку праці	дослідження особливостей та тенденцій конкретної проблеми, яка відібрана за визначеними критеріями, визнана актуальною та вимагає особливої уваги	постійне спостереження та контроль стану мотивації досліджуваних суб'єктів, виявлення змін у структурі їх потреб, інтересів та мотивів, а також прогнозування їх впливу на подальші результати діяльності на основі отриманої соціологічної, економічної та психологічної інформації
Періодичність	регулярний	проектний	регулярний
Інформаційне забезпечення	інформація Державного комітету статистики, міністерств та відомств, Державної служби зайнятості, інших державних науково-дослідних установ, комітетів, адміністративних органів тощо	дані соціологічних досліджень, статистичних опитувань, матеріали наукових публікацій тощо	спеціальні процедури опитування суб'єктів ринку праці, інформація з науково-методичних конференцій, тренінгів, круглих столів тощо
Методи	Соціологічні: анкетування, опитування, панельний метод; Економіко-математичні: математичний, статистичний, кореляційний аналіз, матричний метод, метод експертних оцінок; Спеціальні: документальний і фактологічний аналіз, метод моделювання, метод сценаріїв розвитку, метод прогнозування		

Сучасні світові тенденції підтверджують гіпотезу про залежність індикаторів економічного розвитку (темпи зростання ВВП, сукупне споживання і заощадження, масштаби інвестицій, суспільний добробут, рівень життя) від поведінки суб'єктів ринку праці. Складність вибору моделей поведінки суб'єктів ринку праці в новій економіці полягає у тому, що їх економічні рішення приймаються в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних, соціальних, освітніх, правових та інших чинників. Від правильно обраних моделей поведінки всіх суб'єктів ринку праці залежить ефективність їх співпраці, а також ті вигоди на ринку праці, які отримає кожен з них.

Отже, проведене дослідження дозволяє визначити механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, що при більш глибокому вивченні дозволить забезпечити кожному з них не тільки вигоди економічного і організаційного характеру, а й сприятиме ефективності їх взаємодії, а також дозволить прогнозувати та коригувати поведінку суб'єктів на ринку праці.

4.2. Інституційне регулювання поведінки суб'єктів ринку праці

Інституційне регулювання є безперервним процесом, що відображає вкрай складну взаємодію системи інститутів та суб'єктів ринку праці. Різноманіття інститутів, поведінкові особливості суб'єктів ринку праці, специфіка інституційного середовища створюють певні труднощі для досягнення загального інституційного інтересу. У сучасних економічних умовах особливо важливим стає не просто підтримання належного рівня регулювання поведінки, а й своєчасне виявлення та попередження дії неефективних інститутів, що мають безпосередній вплив на цей процес. Для цього необхідним є розвиток нових технологій, що будуть удосконалювати інституційну структуру, нарощування людського капіталу, що сприятиме швидкій адаптації до мінливих умов та виробленню правильних моделей

поведінки. Це, в свою чергу, актуалізує проблему інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Сучасний етап розвитку економіки, що характеризується значною динамікою господарських процесів, технологічним прогресом, підвищенням значущості людських ресурсів, відбивається на поведінці суб'єктів ринку праці, через що в ході їх взаємодії посилюються різноманітні протиріччя. Економіка, як і будь-яка суспільна наука, аналізує поведінку індивіда – ключового учасника соціально-економічних процесів.

Економічна поведінка характеризується тим, що індивід ставить за мету задоволення власних потреб. Тобто, в умовах ринкової економіки його діяльність спрямована на збільшення добробуту, незалежно від того, виступає індивід споживачем чи виробником, продавцем чи покупцем, працівником чи роботодавцем. Жоден економічний суб'єкт не стане діяти на шкоду своїм інтересам, інакше його діяльність буде не раціональною з точки зору максимізації корисності. Однак, якщо вийти за рамки неокласичного підходу, виявляється, що індивід постає активним учасником соціальних взаємодій. На його дії впливають не тільки суто економічні чинники, а й соціальна реальність, а саме – мотиви, прагнення та інтереси контрагентів, які не завжди збігаються один з одним. Якщо індивіди могли б самостійно вирішувати ці суперечності, в економіці виникла б ідеальна ситуація. Але в реальності через різноманіття та складність подібних взаємодій досягти балансу не вдається, що вимагає залучення зовнішнього регулювання – системи існуючих інститутів.

Інститути в економічній теорії мають значення, перш за все, тому що вони впливають на вибір суб'єктів стосовно використання рідкісних ресурсів. Інститути різноманітні та можуть приймати різні форми, в залежності від особливостей соціальних взаємодій, які вони структурують. Інститут, як певна інформаційна система, забезпечує виконання норм, правил, механізмів, які, в свою чергу, структурують взаємовідносини між акторами. Інститути обмежують поведінку суб'єктів на ринку праці та в той же час роблять її

можливою. Так, Дж. Найт визначає інститут як «набір правил, які структурують соціальні взаємодії певними способами» [378].

На думку Д. Норта, інститути – це правила гри в суспільстві або створені індивідами обмежувальні рамки, які формують взаємовідносини між ними; інститути зменшують невизначеність, або обмежують набір альтернатив, які є у кожної людини [381; 382; 383].

Інститути впливають на економічну поведінку. Однак самі дії економічних акторів в довгостроковій та середньостроковій перспективах змінюють соціальні інститути. Тому аналіз взаємовпливу інститутів, колективних дій та поведінкових патернів зазвичай проводиться в рамках двох концепцій низхідної та висхідної перетворюючих причинних зв'язків [375].

Розкриваючи соціально-економічну змістовність поняття інституту, доцільно звернути увагу також на визначення Дж. Ходжсона [376], який, відповідно до загальноприйнятих традицій, визначає інститут як систему сталих та загальноприйнятих правил, які структурують соціальні взаємодії. Однак, в рамках нової інституціональної економічної теорії предметом дискусій є доцільність розгляду інститутів як норм або правил. На думку Дж. Ходжсона, цей конфлікт інтерпретації виникає всередині тієї інтелектуальної традиції, в якій індивідуальні смаки або цілі приймаються як задані. Відзначаючи відносну стійкість інститутів, Дж. Ходжсон підкреслює, що інститути володіють рівноважним якостями, навіть якщо ці рівноважні стани можуть порушуватися. Ці рівноважні стани відтворюються та закріплюються, коли цілі відображаються в результатах функціонування інститутів. Що стосується норм та правил, то, на думку вченого, їх не можна зводити виключно до «навколишнього середовища», в якому економічний (раціональний) агент повинен приймати рішення та діяти. Ці норми та правила реплікуються в поведінку індивіда. У результаті цього умовна поведінка, що повторюється, підпорядковується певним нормам та отримує нормативний зміст, якщо індивіди сприймають звичаї як морально-етичні норми, що сприяють стабілізації інституційного рівноваги [375; 376].

Таким чином, інститути привносять в економічну систему стійкість, дозволяючи знижувати витрати. Окрім цього, метою функціонування інститутів є координація поведінки індивідів, тобто вибір ними з можливих варіантів поведінки такої, що відповідає наявному інституційному середовищу. Ефективно діючий інститут виконує ряд функцій:

регулюючу – структурування діяльності індивідів, щоб уникнути нанесення шкоди один одному та економічній системі в цілому;

інформаційну – забезпечення передачі інформації як між економічними агентами, так і між агентами та інститутами;

інтеграційну – об'єднання індивідів в межі інституту для спільної діяльності через прийняття норм і правил;

координуючу – забезпечення взаємодії індивідів між собою з урахуванням їх мотивів, цілей, інтересів;

прогнозуючу – запобігання дій, що порушують існуючі правила, в тому числі опортуністичної поведінки.

Інститутам, що ефективно виконують свої функції, притаманні такі характеристики:

інерційність (наявність часового лагу між керуючим впливом та видимої реакцією інституту);

стійкість (здатність до збереження при зовнішніх впливах);

здатність до еволюціонування, керованість (здатність сприймати керуючі дії ззовні).

Поведінка суб'єктів на ринку праці розглядається як обумовлена не тільки ціновими сигналами, а й інституційними факторами. Інститути діють у двох напрямках:

по-перше, обмежень, які впливають на витрати здійснення тих чи інших дій;

по-друге, як пізнавальні структури, що впливають на формування переваг та поведінкових патернів або поведінкових гіпотез.

Поведінкові патерни, сформовані на основі цілей, намірів, минулого досвіду суб'єкта, значно впливають не тільки на прийняття рішень про вибір

моделі поведінки, але, більш того, впливають на відображення та сприйняття в свідомості індивіда тих чи інших соціальних явищ (пос).

Система інститутів утворює інституційне середовище. Під інституціональним середовищем будемо розуміти впорядковану сукупність інститутів, які визначають обмеження для економічних агентів в процесі прийняття ними управлінських рішень. Особливості функціонування інституційного середовища визначаються взаємною підтримкою інститутів, яка забезпечується шляхом виконання ними відповідних функцій.

Інституційне забезпечення ґрунтується на формуванні ряду формальних та неформальних інститутів, їх функцій. Формальні інститути, які мають статус законодавчо затверджених норм і правил, є обов'язковими для виконання певними групами акторів.

Під неформальними інститутами розуміють ті форми взаємодій, які існують в житті, але в правовому середовищі не узаконені: традиції, звички, стереотипи поведінки та інші форми взаємодії між людьми, які визначаються головним чином культурою, психологією та ідеологією певного суспільства.

За визначенням Д. Норта [381], неформальні інститути, які формувалися як засіб координації стійко повторюваних форм людської взаємодії, - це розвиток та модифікація формальних правил; соціально санкціоновані норми поведінки; внутрішні, обов'язкові для виконання стандарти поведінки. Відзначимо, що неформальні інститути виникають на основі інформації, переданої за допомогою соціальних механізмів, які характеризують структуру цінностей в суспільстві.

Розвиток системи взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами є одним з ключових факторів інституційної динаміки. Формальні обмеження, правила та інститути виникають здебільшого на принципах вже існуючих неформальних правил і механізмів, які забезпечують їх виконання. Проведемо порівняння формальних та неформальних інститутів (табл. 4.3).

Порівняльна характеристика формальних і неформальних інститутів

	Переваги	Недоліки
Формальні інститути	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збільшення ефективності санкцій завдяки упорядкуванню та неухильному слідуванню правилам. 2. Можливість вирішення проблеми виробництва суспільних благ. 3. Протидія дискримінації. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Низька гнучкість. 2. Негативні ефекти недосконалості інститутів.
Неформальні інститути	<ol style="list-style-type: none"> 1. Висока гнучкість та здатність до адаптації до мінливих зовнішніх умов. 2. Можливість застосування різних санкцій в ідентичних випадках. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неоднозначність трактування правил різними індивідами. 2. Зниження ефективності санкцій через те, що їм можна запобігти. 3. Виникнення необ'єктивних, дискримінаційних правил.

Також на основі проведеного аналізу визначимо зміст інституціонального регулювання – це дія системи існуючих інститутів, що спрямована на координацію та впорядкування поведінки економічних агентів для забезпечення загального інституційного інтересу. Інституційне регулювання має бути спрямоване на інституційні основи соціально-економічної взаємодії агентів, а саме: усунення неповноти контракту; забезпечення системи контролю; специфікацію та захист прав власності; зниження асиметрії інформації; ефективну взаємодію принципала-агента; опрацювання санкцій; встановлення довіри; вибір відповідних форм координації діяльності; забезпечення соціально-економічної справедливості [369].

Так, на рис. 4.2 представлено інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Виокремлено інститути макрорівня та мікрорівня, які, у свою чергу, поділено на формальні та неформальні.

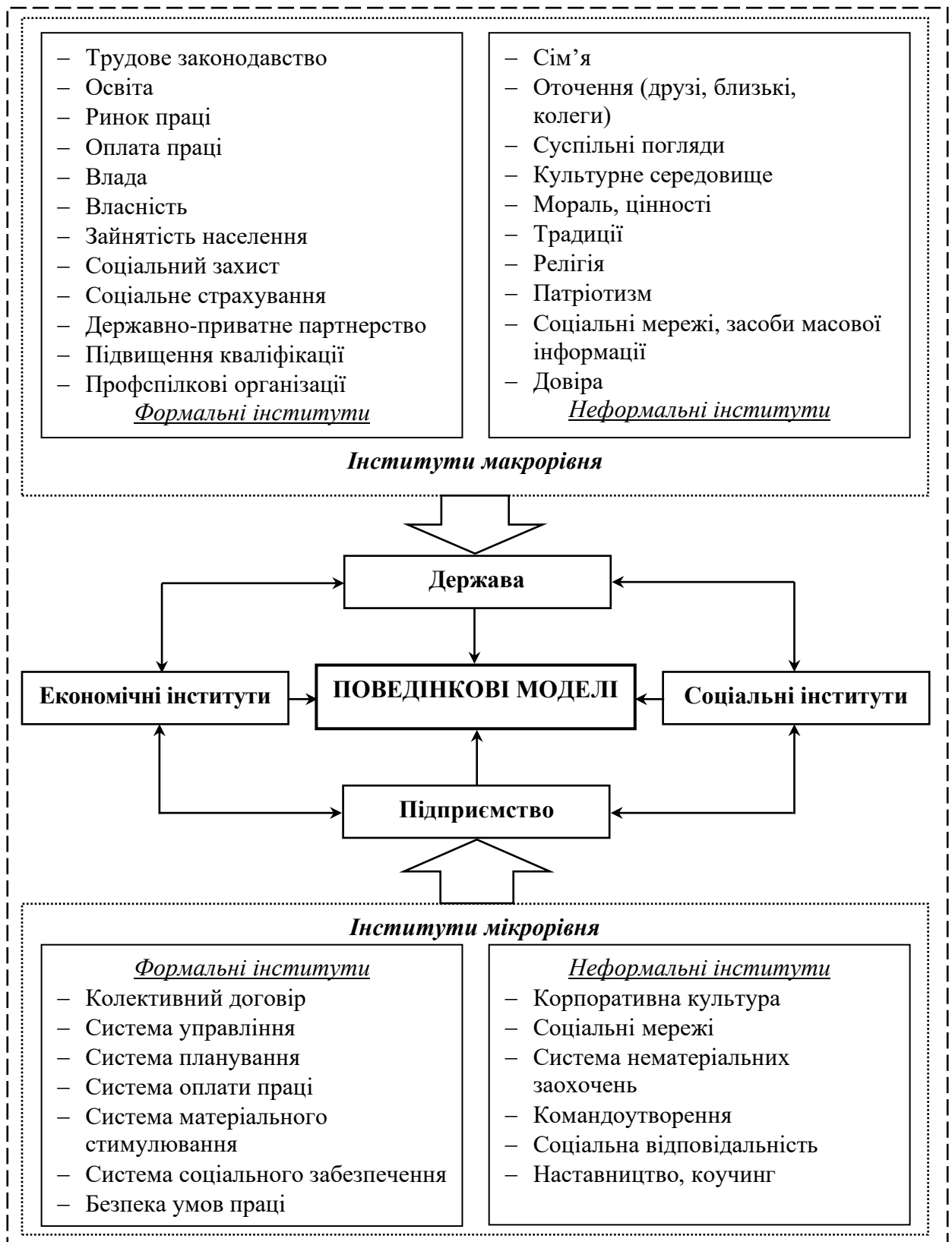


Рис. 4.2. Інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

До формальних інститутів макрорівня віднесено інститути трудового законодавства, освіти, ринку праці, оплати праці, влади, власності, зайнятості

населення, соціального захисту, соціального страхування, державно-приватного партнерства, підвищення кваліфікації та профспілкові організації, а до неформальних інститутів макрорівня – сім'я, оточення (друзі, близькі, колеги), суспільні погляди, культурне середовище, мораль, цінності, традиції, релігія, патріотизм, соціальні мережі, засоби масової інформації, інститути довіри. До формальних інститутів мікрорівня входять колективний договір, система управління, система планування, система оплати праці, система матеріального стимулювання, система соціального забезпечення, безпека умов праці, а до неформальних – корпоративна культура, соціальні мережі, система нематеріальних заохочень, командоутворення, соціальна відповідальність, наставництво, коучинг.

На дію інститутів, як уже зазначалося, крім суб'єктів впливає інституціональне середовище. Тут важливим атрибутом є досягнення узгодження діючих інститутів, як формальних, так і не формальних. Протиріччя правил підвищує невизначеність та прагнення або до їх ігнорування, або слідування особистій траєкторії діяльності. Особливого значення набувають неформальні інститути, особливості дії та розвитку яких є складними з огляду на їх природу: якщо формальні інститути закріплені офіційно, використовують узаконені санкції та правила, що носять обов'язковий характер, то неформальні і діють на основі соціальних взаємодій, і їх порушення не має закріпленого покарання [371].

Проте, неформальні інститути можуть мати набагато більш сильний та стійкий вплив на поведінку суб'єктів. Неформальні інститути є набагато стійкішими: навіть якщо одного разу вони були прийняті стихійно, спонтанно, в результаті багаторазового повторення вони вкорінюються, та їх зміна відбувається дуже повільно. Ефект неформальних інститутів пояснює, чому формальні інститути, що успішно функціонують в одній державі, не працюють в іншій – це обумовлено значними соціальними взаємодіями [7].

Сучасний ринок праці має інституціональну природу, і складається з внутрішнього (ендогенного) та зовнішнього (екзогенного) середовища. Вплив

складових елементів зовнішнього середовища на внутрішні сприяє ефективному виконанню функцій інститутом або породжує його дисфункцію, що, у свою чергу, призводить до виникнення таких явищ, які можна визначити як «інституціональні ризики» (небезпека виникнення непередбачених втрат людських ресурсів внаслідок незбалансованості екзогенних та ендогенних складових ринку праці).

Слід зазначити, що категорії «функція» і «дисфункція» є основними в теорії структурного функціоналізму Р. Мертон. Він вважав, що результати існування інституту можуть його зробити довговічним та повністю адаптованим до зовнішніх змін, якщо функції соціально затребувані. І, навпаки, інститут може стати дезорганізованою системою, в якій відбуваються різкі зміни в результаті появи різних дисфункцій. По Р. Мертону, функції – це спостережувані наслідки, що є індикаторами саморегуляції конкретної системи, її адаптації до навколишніх умов, відповідності очікувань наслідків. А дисфункції – це такі спостережувані наслідки, які в значній мірі послаблюють саморегуляцію даної системи або її адаптацію до умов навколишнього середовища [364, с. 118–124].

Р. Мертон розділив всі функції на явні (заради них були спочатку створені самі інститути), і приховані (латентні, що виникають досить непередбачувано). Коли інститут починає відчувати значні труднощі в своєму функціонуванні, це тягне за собою негативні наслідки для всього суспільства, і тоді інститут трансформується в дисфункціональну систему. Посилення латентного функціонування та виникнення різного роду дисфункцій обумовлено багатьма причинами, які вказують на можливі наслідки в подальшій діяльності інституту.

Дисфункції виникають поступово в процесі безпосереднього функціонування інституту [368]. Для їх появи існує кілька причин: значна зміна функцій інституту з плином часу; постійно мінливі соціальні потреби членів суспільства, що не знаходять для себе адекватного відображення в інституційних структурах та функціях. Основні функції та дисфункції

інститутів, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, представлені в табл. 4.4.

Таблиця 4.4

Основні функції та дисфункції інститутів, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці

Інститути	Складові	Функції	Дисфункції
Соціальні інститути	Соціальна політика	забезпечення матеріального та нематеріального благополуччя суб'єктів	зниження рівня життя; соціальне розшарування; зниження зайнятості; відсутність підтримки галузей соціальної сфери тощо
	Демографічна політика	зниження захворюваності і смертності, збільшення тривалості життя, регулювання міграційних процесів	посилення міграційних настроїв; негативні зміни репродуктивної поведінки населення; зростання рівня смертності тощо
Економічні інститути	Політика регулювання ринку праці та зайнятості	регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями та працівниками, поширення попиту та підтримка пропозиції робочої сили на ринку праці	зниження доходів, зниження зайнятості, зростання диспропорцій на ринку праці, відсутність належних умов праці, невідповідність бюджетної політики рівню життя населення, зростання неформальної зайнятості
Правові інститути	Законодавча політика	виконання нормативно-правових актів у сфері дотримання трудового законодавства	відсутність ефективно функціонуючої правової системи, відсутність можливостей реалізації трудових прав на практиці, збільшення числа випадків дискримінації на ринку праці
Політичні інститути	Політика розвитку профспілкового руху та діяльності трудових об'єднань і організацій	участь у формуванні соціально-економічної політики, розробці проєктів законів та інших нормативно-правових актів з питань трудових відносин	формування у працівників негативної реакції на профспілки та інші трудові об'єднання, відсутність консолідації колективів, відсутність солідарності на ринку праці

Інститути	Складові	Функції	Дисфункції
Держава як інститут	Політика формування гілок влади	створення системи відносин між суб'єктами на ринку праці, що регулює зайнятість з використанням політичних, державних і економічних форм впливу	нечітке і непрозоре структурування рівнів влади (місцевої, регіональної, державної)
Інститут психології	Політика формування ціннісних орієнтацій громадян	формування нової ціннісної системи, ціннісних суджень, забезпечення впливу на поведінку індивідів, прогнозування суспільних змін, виявлення та усунення деструктивних факторів у суспільному житті	зниження трудової мотивації працівників, відсутність чіткої перспективи подальшої трудової діяльності, відсутність можливостей для самовираження, зневіра у власних силах та у суспільстві, громадянська безвідповідальність, відчуття пригніченості
Інститут громадської свідомості	Система поглядів в суспільстві	формування соціальних, політичних, культурних, моральних правил та норм в суспільстві, цінностей та їх установок	втрата у більшості ціннісних орієнтирів; відторгнення від культурних надбань значної частини соціуму, відсутність ціннісних орієнтирів молоді
Інститут освіти	Освітня політика	надання особистості можливості отримати освіту певного освітньо-кваліфікаційного рівня та стати затребуваним фахівцем на ринку праці	уніфікація та скорочення творчих елементів у змісті освітньої послуги, поступова втрата провідної ролі у соціалізації особистості, підміна суб'єкт-суб'єктного підходу суб'єкт-об'єктним

З позицій структурної одиниці (робочої сили), дисфункції інститутів матеріалізуються у вигляді ризиків втратити вже існуюче місце роботи або страху не знайти роботу взагалі, а з позиції сукупного ринку праці – це ризик втрати суб'єктами господарювання наявної робочої сили внаслідок впливу інститутів. Отже, узгодженість впливу інститутів є основною вимогою

формування збалансованого ринку праці. Ідеально збалансований ринок праці у реальній ринковій економіці неможливий, хоч би внаслідок факторів, що впливають на нього. Тим не менш, недоврахування впливу кожного інституту на внутрішні складові ринку праці формує додаткові ризики та дисфункції.

На підставі аналізу функцій та дисфункцій інститутів, що впливають на моделі поведінки суб'єктів на ринку праці, варто наголосити на тому, що їх структура, зміст діяльності та функції повинні постійно видозмінюватися, коригуватися, залежно від соціально-економічної стратегії суспільного розвитку, інтересів держави, галузі, регіону, підприємства та самого індивіда, а також від рівня ефективності управлінського впливу з метою досягнення конкретних практичних результатів.

Отже, на основі проведеного дослідження доцільно запропонувати модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці (рис. 4.3), у межах якого інституційне середовище представлене сукупністю інститутів: як певних інформаційних систем, що забезпечують виконання норм, правил, механізмів, які структурують взаємовідносини між акторами; як пізнавальних структур, що впливають на формування переваг та поведінкових патернів або поведінкових гіпотез; як обмежень, які впливають на витрати суб'єктів на здійснення тих чи інших дій; як сукупності формальних організацій, які задовольняють суспільну потребу.

Визначено традиційні (соціальні, економічні, правові, політичні інститути, держава як інститут, інститути психології, громадської свідомості, освіти, науки та охорони здоров'я) та сучасні соціальні (сім'я, соціальне оточення, суспільні погляди, мораль, цінності, традиції, релігія, культура, засоби масової інформації) інститути, що формують поле регулювання поведінки індивідів в новій економіці. Варто зазначити, що передумовами виникнення дисфункцій традиційних інститутів визначено: значу зміну функцій інституту з плином часу; соціальні потреби членів суспільства, що постійно змінюються та не знаходять для себе адекватного відображення в інституційних структурах та функціях. Ознаками дисфункцій є:

невідповідність діяльності потребам суспільства (нечіткість інституціональної діяльності); невизначеність функцій, їх формальність та відсутність спрямованості на досягнення раціональних цілей; зменшення авторитету традиційних інститутів.



Рис. 4.3. Модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці

Виходячи з вищезазначеного, проведемо певне узагальнення напрямів та принципів модернізації внутрішньої структури та характеру регулюючого впливу, що будуть доречними та типовими при трансформації всіх досліджуваних в роботі інститутів, які впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці:

відкритість та адаптованість регулюючого простору та інститутів до змін, тобто зрозумілість потенційних траєкторій змін поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, можливих мотиваційних механізмів впливу та швидке реагування на ці зміни;

прозорість системи стимулювання затребуваних у суспільстві поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що може бути реалізована, наприклад, через зрозумілі, прозорі системи стимулювання інноваційної активності, безперервного професійного розвитку суб'єктів матеріальними або нематеріальними заохоченнями;

насиченість інституційного простору інформаційно-комунікаційною інфраструктурою, що виражається у достатній кількості організацій, які налагоджують інформаційно-комунікаційні зв'язки, а також забезпечують доступність потрібної інформації та комунікації та належну її якість;

висока ступінь організаційної свободи та самовизначення інститутів, що полягає у виборі конкретних регулюючих дій, які впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, реалізація яких сприятиме реалізації політики «м'якого підштовхування» та досягненню поставлених цілей управління;

проектно-ресурсний тип управління, завдяки якому підвищується відповідальність за кінцеві результати роботи, оперативність вирішення поточних питань, ступінь збалансованості дій інститутів з їх ресурсним забезпеченням, а також підвищується об'єктивність оцінки поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

широка спеціалізація інститутів, яка передбачає володіння широким спектром повноважень та можливостей виконувати окремі завдання з метою

вирішення «пограничних проблем», що можуть виникати при коригуванні поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

перехід від формального оцінювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці до компетентнісного, що орієнтоване на визначення знань, умінь, навичок, формування ставлень, досвіду, рівень засвоєння яких дозволяє суб'єктам діяти адекватно у певних ситуаціях на ринку праці;

поєднання професійного та неформального характеру відносин між інститутами та суб'єктами ринку праці з метою формування дієвого механізму регулювання їх поведінкових моделей з урахуванням інтересів, цінностей, знань, вмінь, навичок та існуючих параметрів моделей поведінки суб'єктів та їх зіставлення з параметрами, що корелюють з метою управління задля здійснення регулюючих впливів.

У сучасних умовах розвитку основними тенденціями є перехід до інформаційного типу суспільства та процеси глобалізації. Під їх впливом істотно зростає значимість якості освіти та ефективність всіх видів діяльності всіх ланок системи підготовки фахівців: для життєвих перспектив окремих індивідів, статусних характеристик різних соціальних груп і спільнот, безпеки та конкурентоспроможності держав. Враховуючи вищезазначене, можемо стверджувати, що саме інститут освіти відіграє ключову роль в забезпеченні кадровим потенціалом всіх сфер системи суспільного поділу праці та формуванні творчих та інтелектуальних ресурсів для розвитку нової економіки [373; 374; 377].

Безумовно, інститут освіти є одним з найважливіших інститутів нової економіки, поряд з такими, як фундаментальна наука, інститути виробництва знань та високих технологій, високоякісний людський капітал, інфраструктура трансферу технологій тощо. Однак особливу роль відіграє саме інститут освіти, оскільки саме він закладає фундамент для розвитку всіх перерахованих інститутів.

Прагнення держав досягти стійкого розвитку диктує необхідність вміння вирішувати проблеми та досягати консенсусу на тлі різноманіття існуючих

світоглядних підходів та систем знань. На тлі гуманізації суспільних процесів та переходу до нової економіки «в структурі суспільного багатства відбувається збільшення частки його позаекономічної складової (освіта, здоров'я, екологія). Зростання якісних характеристик людини визнається рівноцінним процесу накопичення суспільного багатства» [25]. Таким чином, на перший план виходить не тільки виробництво та накопичення матеріальних благ, а й особистісно-духовний розвиток.

Однак можна констатувати, що паралельно цьому спостерігається протилежна тенденція в ставленні держави до мети освіти. Звернення до гуманізації освіти було викликано пануванням принципів економізму та утилітарного підходу в освітньому середовищі на рубежі XX–XXI ст., що призвело до кризи освітньої системи: освіта почала втрачати «людське обличчя». У своїй статті Т. Іглтон зазначає, що в результаті комерціалізації освіти викладачі стають менеджерами, а студенти – споживачами: «Наукові заслуги залежать від того, скільки грошей ви здатні заробити, в той час як гарна освіта прирівнюється до працевлаштування» [26].

Виходячи з концепції соціального інституту, ефективне управління освітою досягається відповідністю об'єктивним функціям освіти, тобто комплексу її об'єктивних зв'язків з іншими підсистемами суспільства, а також з урахуванням її внутрішньої структури. Освіта як інститут характеризується особливою системою функцій, орієнтованих на певні суспільні потреби. Виконання цих функцій сприяє, з одного боку, підтримці цілісності та розвитку суспільства і, з іншого боку, відтворенню самого інституту освіти.

Зазвичай виділяють такі найважливіші функції:

функція передачі (трансляції) від покоління до покоління та поширення культурних цінностей;

функція накопичення та зберігання культурних надбань суспільства;

функція соціалізації індивідів, особливо молодих осіб, та її інтеграції в суспільство, тому, що без засвоєння культурної спадщини немислимі ні прогрес суспільства, ні розвиток особистості;

функція соціального відбору, диференціації членів суспільства, за допомогою якої відбувається ефективна трансформація соціальних та культурних цінностей у суспільства, індивідуальна та соціальна мобільність, оскільки рівень освіти є одним з ключових критеріїв ідентифікації соціального статусу індивіда;

функція соціальних та культурних змін, тому, що саме в системі освіти продукуються нові ідеї та теорії нових технологій щодо оновлення суспільства та збагачення його культури;

функція соціального контролю.

У сучасних умовах науково-технічний прогрес, швидка зміна технологій, «інформаційний бум» вимагають фахівця гнучкого, з глибокими базовими знаннями, творчим потенціалом, здатністю адаптуватися до нових завдань. У той же час роботодавці зацікавлені в моделі фахівця, що максимально відповідає конкретним виробничим умовам, тобто який володіє певними інструментальними вміннями та компетенціями. Очевидно, що спроби реалізації цих суперечливих установок в рамках освітніх програм та організаційно-методичних принципів навчальної діяльності знижує ефективність інституту освіти.

Різні дисфункції сучасного інституту освіти вимагають комплексного вивчення, оскільки це дозволить, використовуючи його результати, розробити систему заходів, спрямованих на вирішення проблем функціонування інституту освіти. Проаналізуємо сучасні соціально-освітні процеси, що супроводжуються дисфункціональними проявами. Виокремимо окремі найбільш поширені дисфункції інституту освіти:

1. Сучасні дисфункції системи освіти пов'язані з історичним розвитком суспільства, відповідати змінам якого інституту освіти не дозволяє його інертність. Досягнення наукомісткої економіки та технічний прогрес породили ряд змін, що сприяють поширенню досить примітивних та рутинних видів праці, що пов'язані з використанням передових технологій. Наслідки розвитку новітніх технологій привели не стільки до зростання раціоналізації та

освіченості широких верств населення, скільки до протилежного ефекту. Поява Інтернету та вільного доступу до інформації змінили відношення до системи освіти як до інституту формування та розподілу знань, що позначилось на її авторитеті та престижності. Інформаційні технології дозволяють масштабувати неперевірену та недостовірну інформацію, а більшість користувачів не володіють необхідною підготовкою для оцінки її якості. З іншого боку, феномен Інтернету дозволяє переосмислити традиційний підхід до навчання та створює широкий доступ практично до будь-якого знання – за допомогою Інтернет-технологій можна успішно вчитися, тому майбутнє за різними формами мережевої освіти.

2. Інститут освіти відповідає на виклики сучасного суспільства зміною формальних параметрів діяльності, не орієнтуючись на трансформації змістовного характеру (це ризик підміни суб'єкт-суб'єктного підходу суб'єкт-об'єктним). Це виражається в падінні інтересу до освіти, що не завжди автоматично означає небажання закінчувати ті чи інші навчальні заклади. Результатом є пасивність та низькі результати навчання. Перед викладачами ставиться ринкове завдання – залучати все більше споживачів для своїх курсів. Все більше уваги приділяється бюрократичному контролю за діяльністю викладачів, їх науковою та педагогічною ефективністю. Процес навчання з культуротворчої та соціалізуючої практики все більше перетворюється в надання освітніх послуг. Переважний вплив організаційних аспектів освітніх реформ неминуче веде до збільшення чисельності та посилення ролі управлінського апарату в усіх ланках системи підготовки кадрів (наслідок – домінування формальних, а не змістовних сторін у педагогічній діяльності, падіння престижу професії викладача, в студентському середовищі – переважання мотивів отримання диплому, а не знань).

3. Функція підготовки фахівців, задоволення потреби суспільства в кваліфікованих кадрах та функція соціальної мобільності виявляються проблемними для реалізації на рівні окремих країн та регіонів через мінливу соціальну та економічну ситуацію. Стосовно інституту освіти це означає

неможливість точно передбачити, які фахівці та в якій кількості будуть затребувані найближчим часом. Тобто, в сучасних умовах не можливо реально передбачити, які саме спеціальності будуть затребувані, які випускники виявляться більш конкурентними на ринку праці. Масово доступним сектором освіти є підготовка бакалаврів, що неминуче призведе до зниження вартості даної категорії працівників як робочої сили в порівнянні з випускниками-магістрами (в перспективі – посилення значущості освіти та професійної підготовки як критерію стратифікації і «розмивання» середнього класу, представництво якого в соціальній структурі наразі є неоптимальним).

4. Головна функція освітнього процесу – підготовка індивіда до стабільного виконання певної соціальної ролі – наразі втрачає своє значення. Сучасна освіта повинна готувати не стільки фахівця, скільки індивіда, що володіє адаптивними навичками, що сприяють пристосуванню до постійно мінливих умов, про способи формування яких немає спільної думки. Сучасний індивід повинен вміти не стільки розуміти логіку того, що відбувається, скільки діяти в умовах відсутності такої логіки. В таких умовах отримання спеціалізованої вищої освіти знецінюється. Більш продуктивною є стратегія відвідування цільових короткострокових курсів. Відповіддю на таку ситуацію постійної є формування незалежного традиційних закладів освіти ринку освітніх послуг, що підриває позиції традиційної системи освіти.

5. Якість системи освіти, що піддається впливу структурних соціальних змін на інститут освіти, не дозволяє їй справлятися з завданням забезпечення рівності можливостей та життєвих шансів. Розширення зони платних освітніх послуг частково вирішує проблему самофінансування освіти, але комерціалізація обмежує доступ до якісної підготовки, особливо на магістерському рівні, різним групам молоді (ефективність освіти як соціального ліфта падає).

6. Зміна характеру культурно-трансляючої функції сучасної системи освіти – передачу культурної спадщини та формування лояльного громадянина. Труднощі реалізації даної функції пов'язана з кризою сучасної

культури та її ідеології. Криза ідентичності, що охопила сучасні суспільства, говорить про те, що національна та громадянська ідентичність втратила своє значення в свідомості індивідів. Суттєва зміна гуманітарної складової в навчанні також негативно впливає на формування загальної культури індивідів, пізнавальних здібностей, громадянських позицій (ризик деформації процесів культурної спадкоємності та етнонаціональної ідентифікації [3]).

Зазначені дисфункції сумарно будуть створювати синергетичний ефект дисфункцій в соціальному інституті освіти, формувати соціальну та політичну напруженість. Аналогічна ситуація виникає і в суміжних зі сферою освіти інститутах – науки, охорони здоров'я, що також мають певні дисфункції у своїй діяльності, які тільки посилюються у сучасних умовах економічної та політичної нестабільності.

Вищезазначене підтверджує необхідність аналізу всіх тенденцій в сфері освіти, науки, охорони здоров'я, зарубіжного та вітчизняного досвіду з метою формування гармонійних підходів до розвитку інтелектуального потенціалу, адекватного викликам інформаційного середовища, новим поколінням високих технологій та завданням збереження соціокультурної ідентичності країни.

Відновлення функцій інститутів освіти, науки, 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 трансформації внутрішньої структури зазначених інститутів та забезпечать відновлення їх функцій, принципів та інструментів регулюючого впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в контексті формування їх конкурентоспроможних компетентностей (табл. 4.5).

Як видно з аналізу даних табл. 4.5, вказані пропозиції відображають основні змістовні позиції розвитку науки та освіти, які наразі доцільно використовувати для оцінки ефективності функціонування цих інститутів. Траєкторія відновлення управління та подолання дисфункції інститутів освіти і науки повинна базуватися на зазначених позиціях. Крім того, щоб подолати

дисфункцію управління та впорядкувати вплив на пов'язані та взаємозалежні системи, потрібно активізувати функції планування, організації, мотивації, контролю та координації.

Таблиця 4.5

Траєкторія модернізації інститутів освіти і науки з метою відновлення їх функцій, принципів та інструментів регулюючого впливу

	Освіта	Наука
Мета	Підготовка кадрів, що володіють затребуваними знаннями, вміннями та навичками, є конкурентоспроможними на ринку праці	Отримання фундаментального знання, нових технологій та рішень, формування кадрового складу для освітньої системи
Принципи	Доступність, адаптивність, гуманістичність, демократичність, об'єктивність, гнучкість, динамічність, мобільність, неперервність	Відкритість, інноваційність, науковість, адаптивність, об'єктивність, комплексність, динамічність, доступність
Функції	Передача знань, виховання, підготовки кадрів, з високим рівнем знань, здатністю мислити, пізнавати	Нарощення базисних знань, їх відтворення, масштабування та підготовка наукових кадрів майбутнього
Інструменти регулюючого впливу	Правові, організаційні, координаційні, мотиваційні, когнітивні, соціальні, творчі	Правові, маркетингові, стимулюючі, творчі, нестандартні, нетрадиційні
Витрати на функціонування	Обумовлені витратами, що пов'язані з точним виконанням основних функцій: передачі знань, виховання, схильності до пізнання	Обумовлені витратоємністю фундаментальних завдань, можливістю нарощувати нові знання
Готовність до змін	Зміни окремих функцій та процедур з метою підвищити загальну ефективність, тривалість та автономність функціонування, зміни не повинні знизити якість реалізації головних функцій або створити відтік ресурсів від їх виконання	
Стійкість до зовнішніх впливів	Конкурентність освіти визначається випуском висококваліфікованих затребуваних фахівців. Просте копіювання досвіду неспроможне надати конкурентні переваги	Визначається пріоритетом результатів фундаментальних досліджень, патентами, здатністю самостійно отримувати фундаментальні результати та створювати базу досліджень, здійснювати їх постановку та реалізацію

	Освіта	Наука
Стійкість до внутрішніх змін	Обумовлена вартісною оцінкою праці та її умовами, престижем професії, матеріальним достатком працівників та моральним аспектом. Кадри створюють внутрішню стійкість освіти як системи щодо інших підсистем економіки	Обумовлена матеріальними та моральними стимулами, значенням фундаментальної науки в суспільстві, престижем такої праці, морально-етичної атмосферою, яка виникла в рамках системи науки

Можна зробити висновок, що складність взаємодії індивідів та інститутів не дозволяє регулювати поведінку в принципі, однак практика доводить протилежне. По-перше, індивіди діють на основі досвіду та звичок, а значить поведінку в більшості випадків можна прогнозувати. Так, дослідження показують [372; 377], що люди в більшості своїй помиляються однаково, а значить, координувати їх можна схожими методами. Регулярні взаємодії формують певні поведінкові паттерни, які в повсякденному житті неможливо змінити швидко. У зв'язку з цим, досліджуючи питання зміни або навпаки стійкості інститутів в різних середовищах, доцільно звернути увагу на взаємозв'язок економічних і культурних процесів. Культура несе в собі накопичені установки, цінності, моделі поведінки, які сприймаються через сформовані поведінкові паттерни. Різні паттерни можуть співіснувати в рамках одних формальних інститутів. Культурний контекст багато в чому обумовлює сприйняття економічними суб'єктами тих чи інших моделей поведінки: в залежності від переважаючих цінностей здійснюється вибір тієї поведінки, яка забезпечує певну стабільність. Звичайно, культура аналогічним чином видозмінюється внаслідок трансформації світосприйняття соціальних і професійних груп, що вступають в протиріччя зі сформованою культурною традицією, що може привести до зміни останньої. Проте, інституційні зміни є тривалим процесом. З огляду на складність устрою господарського життя, формування формальних інститутів має відбуватися не тільки з урахуванням політичних та економічних особливостей, але й на основі неформальних з

урахуванням культурного контексту. Особливо це важливо, якщо відсутній будь-який попередній досвід використання інституту, що обмежує інформацію про наслідки його дії.

Отже, суб'єкти ринку праці в процесі функціонування стикаються з проблемою узгодження та регулювання своїх соціальних та економічних інтересів. Це породжує потребу створення специфічних економічних та соціальних конструктів – норм, правил та законів, що регулюють ці відносини та забезпечують їх постійне відтворення. Правила, що створюються людською свідомістю, є неоднорідними не тільки за своїм характером та способом походження (формальні та неформальні правила), але й за механізмом функціонування. Деякі з них (що безпосередньо обумовлені економічними та соціокультурними вимогами суспільства) є самодостатніми та самостійно підтримуваними нормами поведінки, інші для своєї реалізації потребують відповідну організаційну інфраструктуру та інституційне забезпечення. Тому виокремлення, систематизація та визначення впливу соціальних та економічних інститутів на моделі поведінки суб'єктів ринку праці, дотримання ними певних правил, норм та законів, які є прийнятними у суспільстві, прискорює їх ефективне пристосування до мінливих умов функціонування економічних систем. Проведений аналіз економічних та соціальних інститутів підтверджує гіпотезу про те, що будь-яка діяльність індивіда в економічній сфері завжди здійснюється в певних інституційних умовах, що здійснюють на неї активний прямий чи опосередкований вплив. Різноманіття інститутів, що є певними правилами побудови соціально-економічних відносин та взаємодій, регулює всі аспекти поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Вони впорядковують та структурують їх, обмежують та створюють нові поведінкові моделі. Саме тому дослідження та систематизація інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволить здійснювати вплив на існуючі моделі поведінки суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальних поведінкових моделей.

4.3. Моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці

У процесі дослідження життєвих, освітньо-професійних, економічних, поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці виявлено певні прояви асиметрії. По-перше, це структура, форми та умови зайнятості, рівень продуктивності праці. Доцільно зробити висновок про те, що йде наростання нерівності в умовах праці та якості трудового життя працівників, зайнятих у різних сферах економіки, на різних підприємствах, асиметрії в умовах реалізації та використання трудового потенціалу. По-друге, система цінностей, цільових установок індивідів щодо майбутнього життя і роботи. Сьогодні для суб'єктів ринку праці характерна глибока залученість в цифрові технології, багатозадачність, вкрай важливим є самовираження. Для них важливі не гроші самі по собі, а підкріплення віри в їх власну значущість, визнання їх таланту. У той же час вони працездатні і хочуть віддачі від своєї роботи і більшої участі у прийнятті рішень, віддають перевагу гнучким формам зайнятості. Такі ціннісні переваги впливають на професійний вибір і на прийняття рішення про отримання освіти, а також роботи в перспективі.

Задля дослідження багатofакторних процесів, що формують поведінкові траєкторії суб'єктів ринку праці та розробки заходів щодо їх регулювання доцільним є використання когнітивного моделювання та побудови 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.

Під когнітивним підходом розуміють методи розв'язання проблем, які включають процеси сприйняття, пізнання, пояснення й розуміння, отже, базуються на знаннях – процесах їх представлення, збереження, обробки, інтерпретації та продукування нових знань. Поява кібернетики, комп'ютеру та інформатики змусили психологів переглянути погляди на сприйняття, пам'ять, уяву крізь призму комп'ютерної метафори діяльності мозку. Виникають такі міждисциплінарні напрями науки, як штучний інтелект і когнітивна

лінгвістика. Теорія штучного інтелекту в когнітології займає досить широке поле, охоплюючи собою теорію інформації, теорію прийняття рішень та теоретичну інформатику. Однак, комп'ютерна метафора мозку вичерпала себе. Сучасна когнітологія розширюється за рахунок когнітивного аналізу емоцій та настроїв, а також соціальних факторів. Тисячі експертних систем діють у промисловості, медицині, економіці тощо – ідеї когнітології використовуються досить широко і у моделюванні моделей поведінки.

Людська свідомість є носієм знань трьох типів:

- 1) система правил – «умова-дія»;
- 2) семантичні мережі – поняття існують у пам'яті як незалежні одиниці, пов'язані складною мережею зв'язків (рід-вид, частина-ціле, логічне-функціональне тощо);
- 3) структури відношень – так звані фрейми М. Мінського – в процесі пізнання, нового погляду на речі чи інновації людина «вибирає зі своєї пам'яті певну структуру даних (образ, прототип), що зветься фреймом, з таким розрахунком, щоб через зміну в ній окремих деталей (слотів) зробити її придатною для розуміння ширшого класу явищ чи процесів» [365]. До тієї ж системи представлення знань, що і фрейми, належать когнітивні карти – схематичне, спрощене описання картини світу індивіда або її фрагмента, що стосується досліджуваної проблемної ситуації, включаючи візуалізацію, наприклад, у вигляді графів. Крім того, у пам'яті зберігаються стандартні послідовності дій [365].

Когнітивна карта іноді візуалізується у вигляді взаємопов'язаних вершин, що відображають фактори або елементи картини світу, дуги – причинно-наслідковий зв'язок, напрямок дуги йде від причини до наслідку, «мінус-дуга» - причина зменшує наслідок, «плюс-дуга» - причина підсилює наслідок. Когнітивні карти слугують корисним інструментом формування й уточнення гіпотези про функціонування досліджуваної складної системи у вигляді структурної схеми причинно-наслідкових зв'язків. Когнітивні карти являють собою «синтетичну мудрість» колективу групи аналізу й акумулюють погляди людей, багато з яких ніколи не зустрічалися.

Важливим є поняття когнітивного стилю – системи індивідуальних засобів і прийомів у пізнавальному процесі. Поленезалежність – уміння виділяти об’єкт із контексту, концентруватися на проблемних аспектах і відкидати все зайве. Багатовимірність сприйняття – вміння бачити проблеми в різних системах координат. Акофф ділить дослідників на чотири типи:

- 1) реактивіст – з поглядом у минуле та баченням системи по частинах;
- 2) інактивіст – прив’язаний до теперішнього та відстоювання нинішнього стану системи;
- 3) треактивіст – орієнтований на майбутнє, підтримує зміни;
- 4) інтерактивіст – готовий прийняти методи інтерактивного планування (методології «м’яких» систем). Знання свого стилю підвищує ефективність дослідника [2; 95].

Отже, когнітивний аналіз дає змогу досліджувати неформальні фактори, враховуючи думки й оцінки експертів, їх досвід, знання, інтуїцію, роздуми. Когнітивна модель формулюється відсіканням від нескінченно складної реальності всього несуттєвого з метою отримання найбільш компактного, лаконічного описання об’єкта. Головне, що потрібно враховувати – той факт, що рішення приймаються саме на основі когнітивної моделі.

У науці прийнята класифікація моделей за мовою формулювання: змістовна модель (формулюється вербальною мовою) та формальна модель (формується за допомогою математичної, комп’ютерно-програмної мови). Змістовна модель – це варіативне деталізоване поглиблення трактування когнітивної моделі, наближеної до предметної області досліджуваного об’єкта. Їх ділять на три види: описові (описують об’єкт в будь-якій словесно-понятійній формі), пояснювальні (відповідають на питання, чому вони є принциповими для дослідження) та прогностичні (описують стан та поведінку об’єкта в майбутньому) моделі. Важливим є також виокремлення такої змістовної моделі як концептуальна, що формулюється на основі теоретичних концептів та конструктів досліджуваної сфери (виокремлюють логіко-семантичні, структурно-функціональні та причинно-наслідкові моделі) [367].

У процесі дослідження та поглиблення змістовної моделі когнітивна модель безперервно модифікується та ускладнюється. Саме тому потрібна її формалізація за допомогою математичної або комп'ютерно-програмної моделі. Отже, задля формалізації процесу моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці побудуємо кінцеві ланцюги Маркова регулярного типу процесу варіативного розподілу суб'єктів ринку праці за їх станами.

Процес моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці визначається контингентом населення за статусом участі в складі робочої сили, в межах якого розподіляється за певними станами, зокрема, зайнятість, самозайнятість, безробіття, міграція тощо. Тобто, на ринку праці постійно відбувається перерозподіл населення за окремими станами: навчання, зайнятість, незайнятість, міграція. Таким чином, поведінкові траєкторії суб'єктів ринку праці можна розглядати як соціальний процес або процес соціальної мобільності на безлічі його станів або, як було зазначено раніше у дослідженні 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).

Поведінкові траєкторії суб'єктів ринку праці представляють собою процес зміни соціального стану або положення протягом певного періоду. У випадку, якщо ці зміни відбуваються випадковим чином на безлічі можливих станів, то поведінкові траєкторії суб'єктів ринку праці можна визначити як кінцевий стохастичний процес конкретного типу [360]. Безліч станів, на сукупності яких відбувається формування та функціонування ринку праці, завжди можна досить однозначно представити у вигляді певного числа станів, причому переходи між ними носять випадковий, тобто ймовірнісний характер, і можливі між будь-якими станами, при цьому циклічні переходи відсутні.

Ймовірнісний характер переходу зі стану в стан визначається тим, що під впливом безлічі факторів (демографічних, економічних, соціальних, територіальних, соціально-психологічних тощо) суб'єкти ринку праці можуть переходити з одного стану з визначеної їх кількості, тобто однозначно ідентифікованих станів, в інший з певною інтенсивністю і частотою (випадковим чином).

Якщо позначити S_i ($i = 1, 2, \dots, m$) – кінцеве значення можливих станів, у структурі яких відбувається формування поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці і, тоді, перебуваючи в момент часу t_0 в стані S_i , контингент, що аналізується, через певний інтервал часу ($\Delta t = t - t_0$), перейде в один з можливих станів у їх визначеній кількості, тобто в стан S_j ($j = \overline{1, n}$) з певною ймовірністю $p_{ij}(t, t_0)$. Вірогідність $p_{ij}(t, t_0)$ називається ймовірностями переходу між станами S_i і S_j на інтервалі часу ($\Delta t = t - t_0$), при цьому вони повинні відповідати таким умовам:

$$p_{ij}(t, t_0) \geq 0, \quad (4.1)$$

$$\sum_{j=1}^n p_{ij}(t, t_0) = 1, \quad (4.2)$$

де $i, j = \overline{1, m}$; m – кількість станів.

Якщо $p_{ij}(t, t_0) = 0$, то перехід між відповідними станами неможливий, в той же час, якщо $p_{ij}(t, t_0) > 0$, то протягом даного інтервалу часу $\Delta t = t - t_0$ при $t > t_0$ перехід з i -того стану в j -тий стан повинен обов'язково відбутися, – ця умова підтверджується співвідношенням (4.2) [380].

Якщо процес формування поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці на безлічі станів в момент часу t позначити як $X(t)$, то тоді ймовірності переходу між станами $p_{ij}(t, t_0)$ можна представити наступним чином (4.3):

$$p_{ij}(t, t_0) = P\{X(t) = S_j \mid X(t_0) = S_i\}; \quad (4.3)$$

У цьому випадку їх змістовно можна визначити наступним чином: ймовірність в момент часу перебувати в стані S_j за умови, що в момент t_0 сукупність осіб даного контингенту знаходилася в стані S_i .

Опис стохастичного процесу ймовірностями, представленими співвідношеннями (4.3), відповідає процесу з незалежними станами, тобто такими станами, перехід між якими не залежить від тих станів, в яких знаходився даний процес до моменту переходу. Така умова не відповідає (або суперечить) змісту процесу формування поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці. Наприклад, можливість переходу у стан зайнятості залежить від того, яку кваліфікацію здобув суб'єкт ринку праці, від його бажання працевлаштуватися, наявних вмінь знань та навичок тощо. Процес формування поведінкових траєкторій суб'єктів на безлічі можливих станів на ринку праці можна розглядати як кінцевий стохастичний процес, реалізація якого, на кожному кроці залежить тільки від попереднього стану і практично не залежить від того, в яких станах він перебував до попередніх моментів часу. Ці умови відповідають змісту процесів, які описуються кінцевими ланцюгами Маркова конкретного типу [361].

Якщо позначити час через послідовність $t_1 < t_2 < \dots < t_{n-1} < t_n$, тобто як фіксований набір моментів часу, то в цьому випадку ймовірності переходу для Марківського процесу на n -му кроці визначається таким співвідношенням:

$$p_{ij}^n(t, t_0) = P\{X(t_n) = S_j \mid X(t_{n-1}) = S_i\}; \quad (4.4)$$

Перехідні ймовірності на n -му кроці (p_{ij}^n) не залежить від n , тобто від числа кроків, тому їх можна позначити через p_{ij} . Таким чином, процес описується ланцюгом Маркова, який, в свою чергу визначається матрицею перехідних ймовірностей P з елементами p_{ij} , тобто $P = \{p_{ij}\}$ і вектором початкових ймовірностей або вектором початкового розподілу потоку подій за станами [362]:

$$\Pi_0 = \{p_j\}; \quad p_j \geq 0; \quad \sum_{j=1}^n p_j = 1 \quad (4.5)$$

Марківський ланцюг описує процес, в якому потік подій рухається зі стану в стан на кінцевій множині станів, при цьому потік подій повинен володіти наступними характеристиками [379]:

ординарності (однорідності) – ймовірність двох і більше переходів за певний інтервал часу (один крок переходу) нескінченно мінімальна в порівнянні з ймовірністю одного переходу;

стаціонарності – ймовірність переходу між двома станами залишається постійною незалежно від того, на якому кроці відбувається цей перехід, а залежить тільки від довжини даного інтервалу;

відсутності наслідків – ймовірність переходу на n -му кроці залежить тільки від стану процесу на попередньому кроці та не залежить від всієї передісторії розвитку процесу.

Якщо потік подій відповідає даним умовам, то стохастичний процес, який його описує, називається однорідним ланцюгом Маркова з кінцевим числом станів [363].

Обґрунтовуючи можливості використання кінцевих ланцюгів Маркова для моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці, необхідно визначити:

безліч станів, в межах яких здійснюється даний процес;

обґрунтувати інтервал часу (крок) переходу, який забезпечує виконання умови ординарності потоку подій;

визначити матрицю перехідних ймовірностей, яка відповідала б умовам стаціонарного процесу, і вектор початкового розподілу суб'єктів ринку праці за станами.

На початковому етапі можна сформувати наступну детальну множину станів, які визначають як умови формування, так і особливості функціонування суб'єктів на ринку праці:

S_1 – зайнятість;

S_2 – тіньова зайнятість;

S_3 – самозайнятість;

S₄ – вторинна зайнятість;

S₅ – підприємницька активність;

S₆ – зайнятість у домашньому господарстві;

S₇ – фріланс, нестандартна зайнятість;

S₈ – неформальна зайнятість;

S₉ – «примітивні» види діяльності (зайнятості), що не потребують високого рівня кваліфікації та освіти, але швидко приносять суттєвий прибуток (зокрема, блогерство);

S₁₀ – сезонна зайнятість;

S₁₁ – нестабільна зайнятість;

S₁₂ – зміна професії, підвищення кваліфікації, професійного рівня;

S₁₃ – отримання другої вищої освіти;

S₁₄ – кар'єрне зростання;

S₁₅ – дауншифтинг (пошук оптимального балансу між дозволами та роботою, орієнтація на особисту самореалізацію);

S₁₆ – безробіття;

S₁₇ – тіньове безробіття;

S₁₈ – зневірені особи, що перебувають у стані безробіття;

S₁₉ – економічна неактивність;

S₂₀ – виїзд за межі регіону або країни (внутрішня / зовнішня міграція);

S₂₁ – армія, військова служба (Національна гвардія України, Збройні сили України);

S₂₂ – інші стани (не належать до жодного з перерахованих вище станів).

Для побудови матриці перехідних ймовірностей окремі стани агрегуємо, утворюючи вісім основних станів суб'єктів на ринку праці:

S₁ – безробітні;

S₂ – роботодавці;

S₃ – зайняті у домашньому господарстві (безкоштовно працюючі члени сім'ї);

S₄ – самозайняті;

S_5 – учні, студенти денної форми навчання;

S_6 – незайняті (особи, що не входять до складу робочої сили);

S_7 – працівники (працюючі за наймом);

S_8 – інші стани (виїзд, армія, смерть тощо).

Вектор початкового розподілу суб'єктів ринку праці за агрегованими станами визначається на основі статистичних даних про населення за статусом участі в складі робочої сили (додаток II) [366]. З урахуванням перерозподілу контингенту населення у віці 15 років і старше за окремими станами, на першому етапі розробляється матриця переходу між станами, $C = \{C_{ij}\}$ і, $s = \overline{1,8}$ абсолютного контингент переміщення. По діагоналі матриці $C = \{C_{ij}\}$ – елементи C_{ii} характеризують вихідний контингент відповідного стану, що складають координати початкового вектору розподілу $\pi^0 = \{p_j\}$, а всі інші елементи C_{ij} – показують, скільки осіб з S_i – того стану перейшли в S_j за певний період часу, на підставі яких були розраховані відповідні ймовірності переходу між станами. Для підтвердження умови стаціонарності перехідних ймовірностей по кожному переходу (їх всього $64 = 8 \times 8$) були побудовані ряди розподілу з відповідних ймовірностей переходу за аналізований період і розраховані коефіцієнти варіації (V_{ij}). За умови, що $V_{ij} \leq 33\%$, гіпотеза про стаціонарність ймовірностей переходу не відкидалася. Наприклад, ймовірності переходу з S_1 в S_2 стану були: у 2016 р. $P_{12} = 0,13$, в 2017 р. – 0,129, у 2018 р. – 0,135, у 2019 р. – 0,15; тоді $V_{12} = 6,3\%$, що істотно нижче допустимого рівня в 33 %.

Перевірка всіх ймовірностей переходу за критерієм статистичної однорідності дає можливість припустити виконання умови стаціонарності перехідних ймовірностей між станами суб'єктів на ринку праці. У подальших розрахунках в якості базової (основної) перехідної матриці візьмемо матрицю, що склалася за переміщенням 2019 р. (табл. 4.6).

**Матриця перехідних ймовірностей між станами
суб'єктів на ринку праці (p_{ij})**

$P = \{ p_{ij} \}$		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
	S_1	0,368	0,15	0,084	0,166	0,12	0,0	0,04	0,072
	S_2	0,016	0,412	0,026	0,145	0,29	0,05	0,013	0,048
	S_3	0,0	0,07	0,37	0,089	0,2	0,173	0,013	0,085
	S_4	0,0	0,0	0,002	0,56	0,079	0,232	0,043	0,084
	S_5	0,0063	0,0335	0,0381	0,242	0,479	0,13	0,034	0,036
	S_6	0,0	0,0	0,0001	0,062	0,093	0,689	0,076	0,8
	S_7	0,003	0,0331	0,032	0,0584	0,02	0,0089	0,837	0,0075
	S_8	0,008	0,0037	0,088	0,022	0,074	0,038	0,048	0,7183

Таким чином, вектор початкового розподілу $\pi_0 = \{P_j^{(0)}\}$ $j = \overline{1,8}$ і матриця перехідних ймовірностей $P = \{ p_{ij} \}$ $i, j = \overline{1,8}$ повністю визначають кінцевий регулярний ланцюг Маркова, адже на безлічі ідентифікованих станів відсутні цикли і поглинаючі стани, а також можливий перехід за певне число кроків між будь-якими двома станами. Формально регулярність кінцевого ланцюга Маркова можна підтвердити таким: якщо матриця перехідних ймовірностей, зведена в будь-яку ступінь k ($k = 2, 3, 4, \dots$), не містить нульових елементів, то матриця перехідних ймовірностей описує регулярний ланцюг Маркова. Прораховані відповідні ступені матриці P , тобто P^2 , P^4 , P^8 підтверджують, що процес моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці на визначеній множині станів ринку праці можна розглядати як регулярний ланцюг Маркова.

Дуже складною методологічною проблемою, на підставі якої перевіряється гіпотеза про виконання принципу ординарності потоку подій як елементів моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці, є проблема, пов'язана з характеристикою кроку або інтервалу (часу) переходу

між станами. Зазвичай змістовна інтерпретація та кількісна оцінка даного параметра визначається сутнісними особливостями безпосередньо модельованого стохастичного процесу. В контексті моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці середній інтервал часу, протягом якого здійснюється перехід з одного стану в інший, складає 3–4 роки. Наприклад, навчання в старших класах (9, 10 і 11) – три роки, середній термін навчання в ПТНЗ – після 9-го класу становить 4 роки, після 11-го – 2 роки, навчання в ВНЗ I–II рівня акредитації – 3–4 роки, а III–IV рівня акредитації – 4–5 років, середній термін кар'єрного зростання на перших етапах, за оцінками експертів, так само не перевищує 4 роки, середній термін незайнятості не перевищує 2,5 роки, а служба в армії, відповідно, 1–2 роки. Таким чином, середній час переходу, розрахований як середнє арифметичне зважене за відповідним контингентом, становить близько 4-х років, отже, будемо розглядати один крок переходу в середньому за 4-ри роки. Такий інтервал часу передбачає, що ймовірність двох і більше переходів протягом 4-х років (або одного кроку) нескінченно мінімальна, порівняно з ймовірністю тільки одного переходу між станами, – таким чином при даному значенні часу переходу виконується умова ординарності моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів на множині станів ринку праці.

Моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці за допомогою регулярних ланцюгів Маркова дає можливість отримати кілька дуже важливих характеристик, які оцінюють прогностичний розподіл суб'єктів ринку праці за визначеними станами через певне число кроків, можливий його граничний розподіл за станами. Наприклад, елементи матриці $P^n = \{P_{ij}^{(n)}\}$ показують, яка вірогідність переходу буде через n-кроків між S_i і S_j станом за умови збереження на протязі всього часу вихідної матриці перехідних ймовірностей. Так P^2 , тобто через 2 кроки матриця буде мати вигляд (табл. 4.7). Тоді вектор перерозподілу вихідного контингенту по станам буде: $\{\pi_0 P^{(2)}\} = \{0,017; 0,043; 0,042; 0,164; 0,127; 0,209; 0,298; 0,1\}$.

Матриця перехідних ймовірностей через 2 кроки

$P^2 = \{p_{ij}^2\}$		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
	S_1	0,139	0,128	0,078	0,216	0,181	0,079	0,066	0,111
	S_2	0,015	0,184	0,038	0,221	0,286	0,133	0,039	0,084
	S_3	0,003	0,062	0,154	0,155	0,219	0,237	0,044	0,124
	S_4	0,001	0,005	0,014	0,352	0,111	0,304	0,084	0,129
	S_5	0,006	0,035	0,039	0,272	0,283	0,218	0,068	0,079
	S_6	0,001	0,006	0,013	0,106	0,121	0,505	0,126	0,122
	S_7	0,004	0,045	0,041	0,095	0,049	0,037	0,706	0,023
	S_8	0,009	0,016	0,101	0,061	0,114	0,084	0,083	0,532

Змістовний аналіз результатів моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці заснований на зіставленні відповідних ймовірностей переходу. Наприклад, через 2 кроки $P_{13}^{(2)} < P_{13}$, $\{P_{13}^{(2)} = 0,078$, а $P_{13} = 0,084\}$, відбудеться зниження ймовірності зі стану безробітного перейти в стан зайнятого у домашньому господарстві на 0,006; в той же час істотно збільшується ймовірність зі стану безробітного перейти в стан самозайнятого, – з 0,166 (P_{14}) до 0,216 ($P_{14}^{(2)}$) або на 0,05, аналогічна закономірність склалася й з ймовірністю зі стану безробітного перейти в статус роботодавця. Позитивним моментом є можливе істотне збільшення ймовірності перейти в статус студента денної форми навчання: $P_{15} = 0,12$, у ж $P_{15}^{(2)} = 0,181$, тобто на 0,061 коефіцієнтних пункту. У той же час на 0,029 коефіцієнтних пункту зростає ймовірність зі стану безробітного перейти в стан зайнятого та на 0,039, відповідно, перейти в інший стан, що включає виїзд за межі регіону / країни, смерть, армію та інше.

У той же час необхідно відзначити, що в силу особливостей формування множини станів як ергодичної множини, такої, в якій з будь-якого стану можна потрапити в будь-який, та потрапивши в який, не можна з нього вийти

[362], в матриці перехідних ймовірностей будь-якого ступеня, тобто P^2 , P^4 тощо, ймовірність $P_{11}^{(k)}$ постійно знижується, хоча в дійсності контингент безробітних постійно поповнюється. Тому в змістовній інтерпретації всіх характеристик регулярних ланцюгів Маркова необхідно враховувати цю особливість першого стану аналізованого процесу моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці.

Проміжний вектор розподілу за станами, $\pi^{(2)} = \{P_j^{(2)}\}$ показує, що практично збережеться дольовий розподіл по роботодавцям та зайнятим у домашньому господарстві, в той же час на 4,4 % може збільшитися контингент самозайнятих, на 6 %, відповідно, контингент, який відповідає іншим станам, на 1,7 % – питома вага учнів, студентів денної форми навчання. У той же час буде мати місце незначне зниження частки працівників (на 4,2 %) і назайнятого населення (на 1,1 %).

Дуже важливою характеристикою для регулярних ланцюгів Маркова є гранична матриця розподілу A , кожен рядок якої представляє один і той же вектор $\lambda = \{a_j\}$, $j = \overline{1,8}$, який називається вектором граничного або рівноважного розподілу. Соціальний процес, який описаний регулярною матрицею перехідних ймовірностей, при збереженні протягом певного часу перехідних ймовірностей, стабілізується або приходить в рівноважний стан з вектором граничного розподілу $\lambda = \{a_j\}$, $j = \overline{1,8}$. Надалі ймовірності переходу, що сформувалися на рівні елементів матриці $A = \{a_{ij}\}$ або $\{a_i\}$, не змінюється, $\lim_{n \rightarrow \infty} P^n \rightarrow A$.

Для визначення матриці граничного розподілу достатньо до тих пір зводити матрицю P до ступеня n , поки сусідні матриці не будуть приблизно однакові, при цьому і всі рядки у них так само повинні бути однаковими, тобто $P^n \approx P^{n+1}$, – цю матрицю можна прийняти за матрицю граничного розподілу (табл. 4.8), – за представленими розрахунками період збіжності до рівноважного розподілу склав 10–12 кроків.

Таблиця 4.8

Матриця граничного розподілу суб'єктів ринку праці за станами

$A = \{a_{ij}\}$		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
	S_1	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_2	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_3	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_4	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_5	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_6	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_7	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
	S_8	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164

Кожен рядок матриці A є вектор граничного розподілу потоку подій по станах $\lambda = \{a_j\} = \{0,006; 0,028; 0,045; 0,165; 0,134; 0,236; 0,222; 0,164\}$.

Зіставлення елементів вектору початкового і граничного розподілу показує, які можливі перерозподільні процеси при збереженні протягом найближчих 10–12 кроків ймовірностей переходу між станами на молодіжному ринку праці (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Можлива зміна часток перерозподілу суб'єктів ринку праці за їх станами

Вектор	Стани суб'єктів на ринку праці							
	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
початкового розподілу: $\Pi^0 = \{p_j\}$	0,10	0,04	0,04	0,12	0,10	0,22	0,34	0,04
граничного розподілу: $\lambda = \{a_j\}$	0,006	0,028	0,045	0,165	0,134	0,236	0,222	0,164
напрямок змін	зниження		збільшення				зниження	збільшення

Таким чином, співвідношення початкового та рівноважного розподілу на ринку праці свідчить про позитивні тенденції, які можливі, якщо збережуться ймовірності переходу між станами. Зокрема, збільшиться частка самозайнятих, що є найбільш затребуваним напрямком на ринку праці в даний час. Паралельно зростає і частка незайнятих, і як, наслідок, буде істотне зниження питомої ваги працівників на ринку праці. Буде мати місце також підвищення частки зайнятих в домашньому господарстві. Проте одночасно істотно (на 12,4 %) зросте частка осіб, які перебуватимуть в стані S_8 – інші стани, тобто з урахуванням того, що питома вага чоловіків, яких призивають в армію, і коефіцієнт смертності практично не змінюються протягом аналізованого періоду, то підвищення питомої ваги в даному стані відбувається в результаті збільшення еміграції, частки засуджених та природного виходу за верхню межу працездатного віку. Таким чином, вектор граничного розподілу характеризує довгостроковий прогноз розподілу контингенту за станами формування ринку праці, за винятком, першого стану S_1 , тобто розподіл за станами в рівноважному стані. Якщо такий розподіл досягнуто, то він залишається таким же і в подальшому, – яким б не був початковий розподіл за станами суб'єктів ринку праці, через 10–12 кроків він стане ближче до рівноважного розподілу, яке представлено вектором граничного розподілу.

На додаток до матриці граничного розподілу розраховується фундаментальна матриця $Z = \{z_{ij}\}$, яка для регулярних ланцюгів Маркова розраховується за співвідношенням [360]:

$$Z = I + \sum_{n=1}^{\infty} (P^n - A), \quad (4.6),$$

де I – одинична матриця.

Елементи фундаментальної матриці z_{ij} характеризують повне відхилення «витрат часу» на досягнення S_j -го стану при виході соціального процесу з S_i -того стану при досягненні рівноважного (граничного) розподілу

потоків подій за станами на ринку праці. Чим ближче z_{ij} до нульового значення, тим більше вихідна ймовірність переходу (P_{ij}) відповідає його граничній характеристиці – (a_{ij}), значить, $P_{ij} \approx a_{ij}$, при $z_{ij} \approx 0$. При $z_{ij} > 0$, відповідна ймовірність переходу знизиться при переході до рівноважного розподілу і навпаки, при $z_{ij} < 0$, – відповідно, підвищиться. Елементи фундаментальної матриці можуть використовуватися при розробці конкретних механізмів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в залежності від цільових критеріїв його розвитку (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

**Фундаментальна матриця перерозподілу на безлічі станів
суб'єктів ринку праці**

$Z = \{z_{ij}\}$		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
	S_1	1,58	0,31	0,106	0,302	0,29	-0,304	-1,2	-0,091
	S_2	0,029	1,61	-0,046	-0,32	0,63	-0,4	-1,32	-0,13
	S_3	-0,01	0,074	1,48	-0,04	0,39	0,28	-1,25	-0,04
	S_4	-0,017	-0,124	-0,116	1,76	-0,028	0,474	-0,943	-0,042
	S_5	-0,001	0,023	-0,044	0,43	1,7	0,233	-1,09	-0,162
	S_6	-0,017	-0,108	-0,117	-0,218	-0,008	2,22	-0,67	-0,039
	S_7	-0,005	0,118	-0,029	-0,28	-0,401	-1,1	3,61	-0,87
	S_8	-0,019	-0,057	0,267	-0,386	-0,045	-0,54	-1,107	2,806

Основна особливість перерозподілу потоку події пов'язана зі збільшенням вірогідності переходу з будь-якого з семи станів в стан S_7 – працівники, при цьому істотно знижується ймовірність безпосередньо залишитися в цій категорії або в цьому стані. Одночасно збільшується інтенсивність переходу зі стану працівників в контингент самозайнятих ($Z_{75} = -0,401$), незайнятих ($Z_{76} = -1,1$) і перейти в інший стан ($Z_{78} = -0,87$), при цьому приблизно з такою ж інтенсивністю відбувається і зворотний напрямок руху

($Z_{17} = -1,2$; $Z_{28} = -1,32$ тощо). Як показує вектор граничного розподілу, питома вага роботодавців знизитися в порівнянні з початковим розподілом, у той же час можливо досить інтенсивне «зустрічне» переміщення. Такий напрям руху свідчить про необхідність збільшення числа програм щодо стимулювання підприємницьких ініціатив. Можливе суттєве зниження ймовірності для самозайнятих перейти в стан незайнятих ($Z_{46} = 0,474$) і, навпаки, суттєве збільшення ймовірності перейти в категорію зайнятого населення ($Z_{47} = -0,943$). У той же час, є такі напрями переміщення, які майже відповідають рівноважного розподілу, – за винятком першого стовпця матриці, можна виділити переходи: P_{45} , P_{52} , P_{53} та інші. Для переходу зі стану S_5 – учні, студенти денної форми навчання в S_2 – роботодавці або в S_3 – зайняті в домашньому господарстві вихідні ймовірності переходу практично дорівнюють відповідним їх значенням в матриці граничного розподілу, тобто $P_{52} = 0,034$, $a_{52} = 0,029$, ($P_{52} \approx a_{52}$); $P_{53} = 0,038$, $a_{53} = 0,042$, ($P_{53} \approx a_{53}$); тобто першим переходом буде мати місце незначне зниження ($z_{52} = 0,023$), а за другим – збільшення ($z_{53} = -0,044$) відповідних ймовірностей переходу. Таким чином, тільки близько 3,0 % з усього контингенту, що навчається, протягом року можуть перейти в стан роботодавців, і 4,2 % – до стану зайнятих у домашньому господарстві. В залежності від цільових критеріїв формування та розвитку ринку праці, а також поведінкових траєкторій його суб'єктів, можуть розроблятися конкретні програми по регулюванню. Наприклад, якщо сформовані закономірності переміщень не відповідають заданим цільовим орієнтирам, то розробляються механізми по стимулюванню відповідного напрямку переміщення або дестимулювання в залежності від конкретного напрямку даної відповідності.

Досить цікаву з точки зору змістовної інтерпретації мають елементи матриці математичного очікування часу першого досягнення S_j -го стану при виході потоку подій з S_i -того стану [$M = \{t_{ij}\}$], яка визначається за співвідношенням [380]:

$$M = \{t_{ij}\} = (I - Z + EZ_{dg})D, \quad (4.7),$$

де E – матриця розподілу ($m \times m$), в якій всі елементи дорівнюють 1;

Z_{dg} – діагональна матриця, в якій на головній діагоналі фундаментальної матриці стоять елементи z_{ij} ;

D – діагональна матриця, в якій на головній діагоналі стоять елементи: $1/a_{ii}$.

Елементи $\{t_{ij}\}$ мають подвійну змістовну інтерпретацію і залежать від величини тимчасового інтервалу (Δt), протягом якого здійснюється перехід зі стану в стан і змісту самого потоку подій. Зокрема, якщо розглядати моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці як колективний процес, тобто розглядається вся сукупність населення у віці 15 років та старше, то t_{ij} інтерпретується з точки зору співвідношення швидкості потоку подій між станами. Якщо ж розглядати індивідуальний процес, тобто ймовірності переміщення одного індивіда на множині станів, то t_{ij} можна визначати як середнє значення часу або середню кількість кроків, необхідну для першого досягнення відповідного стану.

У даному дослідженні йдеться про колективний процес моделювання поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці на множині його станів (табл. 4.11).

Наприклад, зайняті у домашньому господарстві приблизно з однаковою швидкістю можуть перейти в статус працівників і в інші стани, тому що $t_{37} = 19,4$; $t_{38} = 19,5$; в той же час, бути незайнятими вони можуть бути в 2,5 рази частіше ($\frac{t_{37}}{t_{36}} = 2,5$), ніж потрапити в статус працівників. Швидкість потоку подій зі статусу працівників у статус самозайнятих або в статус незайнятих практично однакова, – $t_{74} = 13,1$; $t_{76} = 13,8$, причому цей перехід здійснюється в 2 рази швидше, ніж, наприклад, перехід в S_8 – інші стани, тому що $\frac{t_{78}}{t_{74}} = \frac{25,9}{13,1} = 1,98 \approx 2$ рази.

Матриця методологічного очікування часу першого досягнення S_j -го стану при виході з S_i -того

$M = \{t_{ij}\}$		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8
	S_1	157,6	44,6	32,7	9,3	12,3	10,1	19,2	20,0
	S_2	243,6	34,3	36,3	9,2	9,3	9,0	19,6	20,7
	S_3	249,7	52,8	23,7	11,0	11,4	7,7	19,4	19,5
	S_4	250,9	59,6	37,9	6,4	15,0	7,0	18,1	19,5
	S_5	248,3	56,1	36,2	8,5	8,7	7,9	18,7	20,9
	S_6	250,8	59,1	38,0	12,7	14,8	4,0	17,0	20,0
	S_7	249,0	51,3	35,9	13,1	18,2	13,2	4,0	25,9
	S_8	245,2	57,3	28,9	13,8	14,4	11,0	18,8	7,0

Елементи матриці $M = \{t_{ij}\}$ можуть використовуватися також як обґрунтування необхідності розробки програм поширення продуктивних поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці, зокрема, для конкретизації «адресності» переходу в разі його відповідності (невідповідності) заданим цільовим критеріям розвитку ринку праці.

Розглянутий підхід до ідентифікації типових поведінкових траєкторій суб'єктів ринку праці на основі кінцевих ланцюгів Маркова регулярного типу, як і будь-яка математична модель, має свої переваги та обмеження. Однак навіть за таких умовних припущень, 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. 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.

Висновки по розділу 4

На основі проведеного дослідження 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.

Встановлено, що запропонований механізм відображає необхідні внутрішні зв'язки між явищами та процесами соціально-економічного життя суспільства. Особливість механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці проявляється в тому, що його застосування вимагає активної та організованої діяльності його суб'єктів для досягнення цілей розвитку економіки. Наукове пізнання та більш повне оволодіння цим механізмом дозволяє членам суспільства діяти в напрямках, які диктуються об'єктивними економічними умовами, і тим самим удосконалювати свою господарську діяльність відповідно до наявних потреб.

Доведено, що розроблений механізм регулювання буде ефективним тільки в тому випадку, коли він підсилює мотивацію діяльності суб'єктів

ринку праці, а перетворення мотивів в об'єктивні цілі досягається на основі узгодження висунутих цілей суб'єктами управління та інтересів індивідів. Мета представленого механізму – регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці задля підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя.

Визначено, що важливою передумовою ефективного державного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці через відповідний механізм є включення до нього таких основних блоків засобів впливу: нормативно-правових, соціально-економічних, фінансово-кредитних та інституційно-організаційних, що дають змогу охопити усі напрями впливу на моделі поведінки суб'єктів ринку праці.

У роботі обґрунтовано модель інституційного регулювання поведінки суб'єктів ринку праці. Ідентифіковано коло традиційних та сучасних соціальних інститутів, що формують поле регулювання поведінки в новій економіці. Встановлено, що до формальних інститутів макrorівня віднесено інститути трудового законодавства, освіти, ринку праці, оплати праці, влади, власності, зайнятості населення, соціального захисту, соціального страхування, державно-приватного партнерства, підвищення кваліфікації та профспілкові організації, а до неформальних інститутів макrorівня – сім'я, оточення (друзі, близькі, колеги), суспільні погляди, культурне середовище, мораль, цінності, традиції, релігія, патріотизм, соціальні мережі, засоби масової інформації, інститути довіри. До формальних інститутів мікрорівня входять колективний договір, система управління, система планування, система оплати праці, система матеріального стимулювання, система соціального забезпечення, безпека умов праці, а до неформальних – корпоративна культура, соціальні мережі, система нематеріальних заохочень, командоутворення, соціальна відповідальність, наставництво, коучинг.

На підставі аналізу функцій та дисфункцій інститутів, доведено, що їх структура, зміст діяльності та функції повинні постійно видозмінюватися,

коригуватися, залежно від соціально-економічної стратегії суспільного розвитку, інтересів держави, галузі, регіону, підприємства 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; прозорість системи стимулювання затребуваних у суспільстві поведінкових моделей суб'єктів ринку праці; насиченість інституційного простору інформаційно-комунікаційною інфраструктурою; висока ступінь організаційної свободи та самовизначення інститутів; проєктно-ресурсний тип управління; широка спеціалізація інститутів; перехід від формального оцінювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці до компетентнісного; 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, 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 трансформації внутрішньої структури зазначених інститутів.

Обґрунтовано релевантний новій економіці перелік принципів та інструментів регулюючого впливу інституту освіти та суміжних сфер в контексті формування конкурентоспроможних компетентностей суб'єктів ринку праці. Вказаний перелік відображає основні змістовні пропозиції щодо розвитку науки та освіти, які наразі доцільно використовувати для оцінки ефективності функціонування цих інститутів. Траєкторія відновлення управління та подолання дисфункції інститутів освіти і науки повинна

базуватися на зазначених пропозиціях. Крім того, щоб подолати дисфункцію управління та впорядкувати вплив на пов'язані та взаємозалежні системи, потрібно активізувати функції планування, організації, мотивації, контролю та координації.

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.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [337; 338; 357; 358; 359; 369; 370; 371].

РОЗДІЛ 5

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В ПОВЕДІНКОВІЙ ПАРАДИГМІ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

5.1. Поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці

Регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці представляє складну систему заходів і заходів, що охоплюють всі елементи економічної системи суспільства. Тому визначення концептуальних засад державної політики щодо ефективного розвитку, функціонування та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці передбачає реалізацію загальноекономічних законів, методів та інструментів, які можуть мати значний вплив на економічну поведінку, а також можуть визначати прийняті на різних рівнях рішення, спрямовані на її стабілізацію. З цієї точки зору дослідження напрямів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є надзвичайно актуальним.

Сьогодні проблема формування концептуальних засад державного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці залишається актуальною та потребує доопрацювання існуючого та розробки нового набору дієвих інструментів та методів, що забезпечать побудову ефективної системи регулювання ринку праці при оптимальних трудових і матеріальних витратах, моделювання і прогнозування ситуації на ринку праці з точки зору реалізованих стратегій поведінкових моделей його суб'єктів.

Регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці необхідно розглядати як сукупність функцій управління, які здійснюють державні органи влади, з метою збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. Державну політику регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці можна розглядати як підсистему загальної політики регулювання економічної системи в цілому. Держава ініціативно впливає на ринок праці, на

функціонування всіх ринків і в цілому на економічну систему. Будучи центральним суб'єктом-регулятором на ринку праці, держава визначає правила регулювання взаємовідносин працівників та роботодавців.

Питання про ступінь державної присутності на ринку праці сьогодні є дискусійним. Одні дослідники вважають, що необхідність державного регулювання ринку праці, а також поведінкових моделей його суб'єктів, обумовлена наявністю ситуацій та факторів, в яких дія ринкового механізму виявляється неефективною, і відзначають, що участь держави в регулюванні зазначених процесів є обов'язковою. Існує й інша точка зору науковців, які вважають, що постійне втручання держави в функціонування ринку праці, а також поведінкових моделей його суб'єктів, не завжди призводить до позитивних результатів.

У даному дослідженні вважаємо за необхідне наголосити на тому, що найбільш аргументованою вважаємо точку зору економістів-дослідників, які свідчать про необхідність поєднання державного регулювання і ринкового саморегулювання ринку праці, так як найважливішим завданням державного регулювання ринку праці є ефективна зайнятість населення, що досягається на основі підвищення та покращення рівня і якості життя, зростання конкурентоспроможності інституційних одиниць ринку праці, стимулювання раціонального розподілу трудових ресурсів за видами економічної діяльності, забезпечення гарантій у сфері трудових відносин. Здійснення цієї мети, звичайно ж, не означає, що держава втручається в розвиток економічних процесів – її вплив зосереджено, головним чином, на сприяння зайнятості населення, попередження або скорочення безробіття через основні державні механізми та інструменти регулювання.

Тобто, державна політика регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці повинна включати весь спектр методів та інструментів, які використовуються органами державної влади різних рівнів для досягнення стану ефективної зайнятості та забезпечують результативне функціонування ринку праці.

Державне регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці ставить питання про те, чи повинна держава впливати на індивідуальний вибір громадян, їх поведінку та яким чином спонукати їх до дій, які мають за мету підтримку або покращення добробуту, не порушуючи їх прав. Інша проблема пов'язана з пошуком конкретних механізмів стимулювання, в тому числі фінансових, на рівні як держави, регіону, підприємства, так і індивіда, сім'ї та окремих груп населення.

Питання про необхідність і можливість впливу держави на індивідуальний вибір в ринковій економіці обговорюється вже давно. Новий імпульс такого роду дискусій було дано присудженням Р. Талеру в 2017 р. Нобелівської премії за дослідження в сфері поведінкової економіки, можливостей і напрямів впливу держави на повсякденну поведінку громадян.

У сучасній економічній літературі поширюється дискусія, предметом якої виступає нормативна програма «нового» патерналізму та запропоновані нею інструменти державного втручання в економіку [384; 386; 398; 401; 405; 408]. Нормативна програма, яка виросла з ідей поведінкової економіки та отримала назву «новий патерналізм», значно збільшила межі допустимого державного втручання в економічне життя. У цьому полягає її суттєва відмінність від традиційної неокласичної економіки добробуту. Позиція «нового» патерналізму принципово інша: індивіди не в змозі підвищити рівень суб'єктивного благополуччя через можливі когнітивні та поведінкові обмеження. У теорії «нового» патерналізму роль нормативного стандарту відводиться суб'єктивним уподобанням самих індивідів, а держава-патерналіст тільки допомагає їм досягти благополуччя. Тобто, державний контроль може підвищувати добробут індивідів, не обмежуючи (або майже не обмежуючи) їх особистої автономії.

«Новий» патерналізм, який спирається на ідеї поведінкової економіки, принципово відрізняється від патерналізму старого зразка, як по нормативним настановам, так і за формами рекомендованого державного впливу. У популярній формі ці ідеї вперше були викладені в роботах провідних

біхевіористів [384; 385; 402; 403]. Вони поставили під сумнів твердження про те, що поведінка індивіда є раціональною, а помилки, які він робить, є випадковими та зумовлені впливом емоцій. Емоційні реакції розглядалися як основна причина «неправильних», нераціональних думок та рішень, що приймаються. Зазначене подання істотно відрізнялося від психологічного підходу до розуміння людини як складного, багаторівневого утворення – мінливого, несвідомо-свідомого, ірраціонально-раціонального, нерозумно-розумного. Така відмінність у розумінні раціональності представниками різних наук не могла не позначитися на розробці пріоритетів в сфері державної економічної та соціальної політики. Одна справа – орієнтація на раціонального агента, що практично не здійснює помилок, інша справа, коли споживачем виступає людина емоційна, нераціонально і не завжди розумно мисляча, яка часто здійснює помилки.

Отже, в науці виникає питання: «чи можливо подолання когнітивних помилок – якщо так, то як?» На думку Д. Канемана, когнітивні помилки необхідно фіксувати, розпізнавати та боротися з ними, як на індивідуальному рівні, так і на рівні соціальних інститутів. Причому на рівні організацій уникати когнітивних помилок навіть легше, так як в них присутні чіткі поняття, правила та принципи поведінки й діяльності (наприклад, корпоративна культура). Д. Канеман не тільки розкриває зміст і механізм формування когнітивних помилок, але і пропонує алгоритм їх подолання, що складається з трьох кроків: 1) зрозуміти і усвідомити наближення або знаходження в рамках когнітивної пастки, а для цього необхідно інформувати населення про наявність і зміст типових когнітивних помилок; 2) зупинитися; 3) звернутися до раціонального, логічного мислення.

Тобто, ключова ідея поведінкового впливу – маніпулювання «архітектурою вибору» (термін введений К. Санстейном і Р. Талером для позначення альтернативних способів опису однієї й тієї ж ситуації вибору), або (в іншій термінології) політика «м'якого підштовхування» [403; 404; 407]. Вона являє собою новий оригінальний внесок поведінкової економіки в

практику державного регулювання. Держава або інші інститути повинні вибирати найкращий варіант за та замість індивідів, оскільки самі вони через когнітивні та поведінкові обмеження будуть погано справлятися з цим завданням. Таким чином, можна зробити висновок про те, що в новій економіці добробуту (з позицій біхевіоризму) нормативний поворот оформляється як ряд політичних рекомендацій, як своєрідна політика «підштовхування». Ця ідея існує в декількох різних, але дуже близьких версіях: «асиметричний патерналізм», «легкий патерналізм», «лібертаріанський патерналізм» [403; 406].

«Лібертаріанський» патерналізм пропонує «... підштовхувати туди, де найлегше придбати та найскладніше нашкодити». Держава прагне при здійсненні патерналістської політики зберігати максимально широку свободу вибору: вона повинна лише структурувати поле вибору, залишаючи прийняття остаточних рішень на розсуд самих індивідів [118; 400].

«Асиметричний» патерналізм «... прагне допомогти обмежено раціональним людям уникнути коштовних помилок, не приносячи ніякої шкоди раціональним людям». Це форми державного втручання, які приносять значні вигоди обмежено раціональним людям, накладаючи при цьому незначні або навіть нульові витрати на людей, які повністю раціональні.

Метою «легкого» патерналізму проголошується покращення якості прийнятих людьми рішень без їх обмеження. Але, як відзначають дослідники, ці два підходи є схожими.

Набір політики, підтримуваний «новими» патерналістами, – це сукупність законодавчих та адміністративних заборон, податків, схем розкриття інформації, засобів переконання та маніпулювання «архітектурою вибору». При цьому мова йде не тільки про нові, оригінальні рекомендації, а й про безліч звичних інструментів державного регулювання, яке активно використовувалося і раніше [402-408].

Таким чином, поведінкова економіка та «новий» патерналізм виступають в якості теоретичного підґрунтя прийняття та виконання

державних рішень всіх рівнів. Представники даної концепції, в принципі, розглядають як бажані та допустимі будь-які форми державного регулювання, якщо вони сприяють ефективному усуненню когнітивних і поведінкових помилок. Звичайно, не всі вони рівнозначні: одні напрямки політики ефективні, інші – не такі дієві.

Останнім часом «м'яке підштовхування» розглядається як потенційно перспективний підхід для вдосконалення регуляторної політики як в закордонній академічній дискусії, так і на практиці. Доцільність розвитку і застосування даних методів в практиці державного управління обґрунтована, в першу чергу, тим, що якщо традиційні інструменти регулювання спираються переважно на уявлення про раціональне мислення індивідів, то поведінкові інструменти відкривають новий ресурс для підвищення ефективності формування і реалізації державної політики, що враховує вплив психологічних факторів та когнітивних обмежень, властивих реальним людям. Крім того, у багатьох випадках витрати на застосування таких інструментів невисокі, що дозволяє застосовувати їх з меншими витратами для досягнення поставлених завдань.

Спектр форм застосування поведінкових методів у регуляторній політиці дуже широкий. Уже зараз підштовхування широко застосовується у вигляді якісного інформування населення для забезпечення прийняття обґрунтованих рішень, що особливо важливо в тих випадках, коли помилки можуть мати значні негативні наслідки. Слід також зазначити, що методи м'якого патерналізму можуть бути застосовані для стимулювання прийняття індивідами ефективних рішень не тільки економічного, але й іншого характеру (наприклад, стимулювання людей до ведення здорового способу життя, роздільного збору сміття, тощо).

Популярність м'якого підштовхування як методу публічної політики відчутно зростає в останні роки в світі – вже близько 150 країн використовують подібні технології, більш ніж в 20 країнах створені підрозділи з поведінкового регулювання в державних органах та/або центри розробки

політики «підштовхування» до прийняття індивідуальних рішень, оптимальних з точки зору суспільних інтересів. Проведений аналіз міжнародного досвіду дозволив виділити три основні варіанти інституціоналізації «поведінкового» регулювання:

1) покладання функцій з розробки пропозицій / контролю та координації застосування біхевіористських методів в нормотворчому процесі на одне з діючих підрозділів центрального органу влади, який здійснює діяльність у сфері реалізації регуляторної політики (прикладом такого закріплення є США);

2) створення окремого органу, що спеціалізується на розробці та прийнятті рішень з використанням методів поведінкової економіки та/або консультує держоргани на предмет того, які методи можуть бути використані при розробці тієї або іншої політики (прикладом є Великобританія);

3) створення підрозділів по застосуванню поведінкових методів на рівні окремих відомств (прикладом є Данія).

Будь-який з підходів передбачає навчання державних службовців та політиків методам поведінкової економіки з метою поширення нового мислення серед осіб, які приймають рішення.

Варто наголосити на тому, що у контексті заходів державного регулювання важливу роль відіграє саме мотивація індивідуального вибору громадян. На відміну від людини, що орієнтується, перш за все, на те, що добре особисто для неї, держава, задаючи параметри мотивації громадян, вирішує завдання досягнення певного суспільного результату, якості життя населення, орієнтуючись як на соціальні результати, так і на фінансову вигоду. Держава може визначити правила і створити умови, які посилять ймовірність вибору людини. Крім того, державі потрібно забезпечити, щоб вмотивована поведінка набула сталого характеру, адже часто люди, навіть усвідомлюючи необхідність, не готові змінити свою поведінку.

Найбільш м'які втручання спрямовані на розширення вибору або, навпаки, обмеження доступності певних варіантів, для чого використовують

переконання та інші нематеріальні методи, що не роблять істотного впливу на раціональних споживачів. Проте ефективність таких заходів залишається під питанням. Податки та прямі заборони на споживання більш прозорі, однак можуть призводити до втрат добробуту в умовах різного ступеня раціональності споживачів, а їх вплив може бути обмеженим при наявності високого попиту на той чи інший товар або послугу або звикання до їх споживання. Істотне втручання в індивідуальний вибір може бути виправданим, коли відхилення від раціональної поведінки є значним і його наслідки особливо серйозні.

Проблема полягає в тому, що люди, групи, організації та, навіть, уряд рідко в короткострокових інтересах схильні змінювати свою поведінку, особливо через потенційно високу вартість, з якою може зіткнутися кожен учасник в процесі переходу від нинішньої моделі поведінки до іншої. У такій ситуації мотивації можуть бути використані для створення ступеневого зсуву шляхом поступової зміни роками вибудованої поведінки.

Мотиваційна політика в сучасних умовах повинна спиратися на формування свідомого ставлення людини до зміни своєї поведінки. Очевидно, що вона буде ефективною там, де склався високий рівень соціальної поваги до влади і визнання її авторитету. Державі легше досягати поставлених цілей, коли громадяни країни є спільними учасниками дій, що мають колективні вигоди. У ряді ситуацій держава є лише одним з багатьох гравців, які прагнуть вплинути на вибір громадян, просуваючи, перш за все, свої інтереси та намагаючись сформувати громадську думку способами, які приносять вигоду. Значну роль в цьому відношенні грає реклама. При цьому вплив приватного суб'єкта на індивідуальний вибір в своїх фінансових інтересах в рамках ринкової економіки визнається нормальним. В таких умовах держава, займаючи позицію невтручання, по суті буде підтримувати та навіть заохочувати інші, часто шкідливі, впливи на вибір індивіда.

Для того, щоб стимулювати громадян рухатися в потрібному напрямку, необхідно представляти, наскільки дієві ті чи інші мотиваційні механізми,

розуміти причини, які впливають на здатність цільової групи прийняти запропоновані зміни, дотримуватися їх і, таким чином, визначати важливість такого регулювання. Для подібної синхронізації важлива не тільки правильна постановка проблеми, а й вибір відповідних механізмів та технологій її рішення.

Отже, якщо зупинитися на мотивації, то позитивна мотивація заохочує конкретні види поведінки, в той час як негативна зосереджена на тому, щоб змусити людину відмовитися від шкідливої поведінки, дисциплінувати себе. Мотивація також може бути матеріальною та нематеріальною. У даному контексті в державній мотиваційній політиці можуть бути використані чотири основні методи мотивації: примус – через накази та розпорядження, характерні для адміністративних систем; винагорода – через заохочення громадян в матеріальній і нематеріальній формі; солідарність – через створення певного клімату, атмосфери єдиної команди, стилю поведінки; пристосування – через співучасть у спільних справах і формування загальних планів.

При розробці системи мотивації необхідно враховувати, що людина мислить в трьох вимірах – автоматично, соціально і психологічно (поведінково). На цій основі пропонуються три основних способи підвищення якості та ефективності державної мотиваційної політики, а саме необхідність:

приділяти більше уваги (і витрат, в тому числі фінансових) безпосередньо постановці проблеми та її аналізу;

експериментувати, в даному випадку мова йде про тестування на стадії реалізації (імплементації) і толерантності до помилок;

враховувати суб'єктивний фактор, так як у розробників рішень є свої переваги, розуміння проблеми і, можливо, готові відповіді. Тому допустимо, що підготовлені ними рішення не будуть автоматично сприйняті громадянами в тому вигляді, в якому вони замислювалися. Крім того, потрібні спеціальні механізми подальшого коректування рішень на основі відповідної реакції.

Для зміни поведінкових моделей суб'єктів ринку праці використовуються різні інструменти та механізми: від освітніх програм, які допомагають здійснити раціональний вибір, до примусових заходів, наприклад, система штрафів та покарань за неналежне поводження на роботі, в суспільстві, тощо. Доцільно запропонувати набір інструментів державного впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

**Інструменти державного впливу на поведінкові моделі
суб'єктів ринку праці**

Класифікаційна ознака	Інструменти державного впливу	Характеристика
За характером впливу	Економічні	створюють економічні передумови, що стимулюють суб'єктів ринку праці обирати такі моделі поведінки, що дозволяють їм розвиватися в необхідному для суспільства напрямі, вирішувати поставлені завдання у відповідності до суспільних інтересів
	Соціально-психологічні	звернення держави до гідності, честі й совісті суб'єктів ринку праці. Суть полягає в тому, щоб формувати й підтримувати певні переконання, духовні цінності, моральні позиції, психологічні настанови
	Нормативно-правові	діяльність щодо встановлення обов'язкових для виконання правових норм/правил поведінки суб'єктів ринку праці
	Адміністративні	прямий вплив держави на дії суб'єктів через встановлення їх обов'язків, норм поведінки та створення наказів, розпоряджень; безальтернативний вибір варіанта поведінки; обов'язковість виконання; відповідальність суб'єктів за ухилення від виконання наказів
За напрямом впливу	Прямого впливу	впливають на функціонування суб'єктів ринку через інструменти адміністративно-правового характеру – це регулятивні заходи, що мають форму законів, наказів, розпоряджень, обмежень, лімітів, директив щодо вибору моделей поведінки суб'єктами
	Опосередкованого впливу	регламентують поведінку суб'єктів ринку не прямо, а опосередковано – це регулятивні заходи впливу шляхом формування на ринку певного економічного середовища та відповідних умов, які визначають подальшу поведінку його суб'єктів

Класифікаційна ознака	Інструменти державного впливу	Характеристика
За функціональною спрямованістю	Організаційні	створення й раціоналізація організаційних систем, що мають вплив на вибір поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, за допомогою регламентації діяльності, побудови структур управління, нормування роботи цих систем, розробки інструкцій з їх функціонування (регламенти, норми, положення, інструкції)
	Координаційні	спрямовані на коригування поведінкових моделей всіх суб'єктів ринку праці у напрямі їх правильного та коректного спрямування
	Контрольні	діяльність держави щодо контролю ефективності її впливу на поведінку суб'єктів ринку праці
За сферою застосування	Маркетингові	пропагування найбільш прийнятних моделей поведінки через рекламу, що впливає на свідомість суб'єктів ринку праці, на прийняття того або іншого рішення
	Фінансові	вплив на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці через фінансові стимули (через систему оподаткування, безпосередні виплати за виконання певних дій або досягнення певних цілей)
	Освітні	регулювання моделей поведінки суб'єктів ринку праці через освітню детермінанту (сприяння формуванню потрібного рівня знання та навичок, доступності освіти, безперервності навчання тощо)
За масштабом застосування	Загальні	спрямовані на регулювання поведінкових моделей всіх суб'єктів ринку праці, тобто мають масовий характер впливу
	Спеціальні	безпосередньо діють на функціонування окремих суб'єктів ринку за допомогою впливу чи формування певних умов на ринку праці, які матимуть ефект тільки для його конкретних суб'єктів (наприклад, на безробітних, роботодавців чи найманих працівників)
За ступенем новизни	Творчі	креативні, інноваційні, новітні засоби впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці
	Стандартні	регулювання моделей поведінки суб'єктів ринку праці за допомогою типових, загальноприйнятих засобів впливу
	Нестандартні	нетиповий для держави вплив, спрямований на регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Всі ці інструменти можуть бути реалізовані у взаємодії з широким колом державних та недержавних партнерів, але при цьому важливо встановити цілі,

що піддаються перевірці, а прогрес у досягненні ключових результатів ретельно контролювати та оцінювати.

Ефективність запропонованих інструментів державного впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці визначають наступні чинники: гнучкість, тобто можливість вибору інструменту, що є найбільш ефективним у застосуванні в той чи іншій ситуації; зворотність дії; відповідність отриманих результатів наміченим цілям; швидкість дії.

Дії держави, які розширюють вибір суб'єктів ринку праці, підвищують доступність певних варіантів поведінки та підтримують індивідуальний самоконтроль, що, як правило, добре сприймається суспільством. Більш істотні втручання в індивідуальний вибір можуть викликати негативну реакцію, особливо коли суб'єкти, на яких спрямований вплив, різняться за характером та типом поведінки або вони спрямовані на групи населення, які або мають обмежену раціональність, або більше схильні до впливу зовнішніх факторів, здатних викликати ірраціональну поведінку.

Мотиваційна політика регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці може включати кілька типів стратегій, а саме: вирішення конкретних проблем; робота з окремими суб'єктами ринку праці та їх специфічними потребами; робота в конкретних місцях життєдіяльності індивідів. Ці три підходи нерозривно пов'язані один з одним і є взаємодоповнюючими, хоча в їх межах існують різні способи планування, реалізації та оцінки ініціатив щодо формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Вибір залежить від характеру розв'язуваної проблеми, факторів, що на неї впливають, можливостей для впливу та наявності необхідних ресурсів, вивчення кращих практик та доказової бази тих чи інших втручань.

Важливо забезпечити, щоб суб'єкти ринку праці сприймали запропоновані заходи і, діючи в кінцевому підсумку в своїх інтересах, сприяли б реалізації й суспільних інтересів. Це тривалий процес, в якому тільки вказівками або заборонними заходами домогтися бажаного результату досить

складно. Обґрунтоване використання механізмів мотиваційного підходу сприятиме просуванню раціональних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в сучасному суспільстві.

Проведені дослідження дозволили виділити проблеми, які виникають при аналізі методів та інструментів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці та, відповідно, повинні бути враховані при розробці мотиваційної політики, а саме:

стійкість зміни поведінки, так як існує ризик, що при скасуванні стимулів суб'єкти перестануть вести себе «правильно»;

рівень впливу, а саме: індивід, домогосподарство, певна група або все суспільство;

на якій стадії вирішення проблеми необхідно застосовувати спеціальні заходи мотивації;

як буде людина поводитися, коли піддається впливу не одного, а декількох стимулів. Необхідно розуміти, скільки видів поведінки відразу стимулювати та як їх правильно узгоджувати. Причому дані показують, що явні стимули для простих видів поведінки мають великий вплив;

як боротися зі зловживаннями, щоб суб'єкти ринку праці не імітували відповідну поведінку задля отримання певної державної підтримки.

Отже, з метою формування концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці доцільно також визначити окремі її напрями (рис. 5.1) [394]:

регулювання організації праці (коригування тривалості робочого часу, управління складністю праці, підтримка та покращення якості праці, розширення потенційної сфери прикладання праці, підвищення рівня доступності більш прибуткових сфер прикладання праці);

регулювання доходів (управління джерелами доходу, коригування рівня доходу, збільшення потенційних можливостей підвищення добробуту);

регулювання системи факторів, що діють з боку індивіда (управління особистісними обставинами, підвищення рівня інформованості, збільшення

рівня доступності до різних каналів працевлаштування, управління правовою культурою, коригування відношення до об'єктів прикладання праці, управління факторами дозвілля);

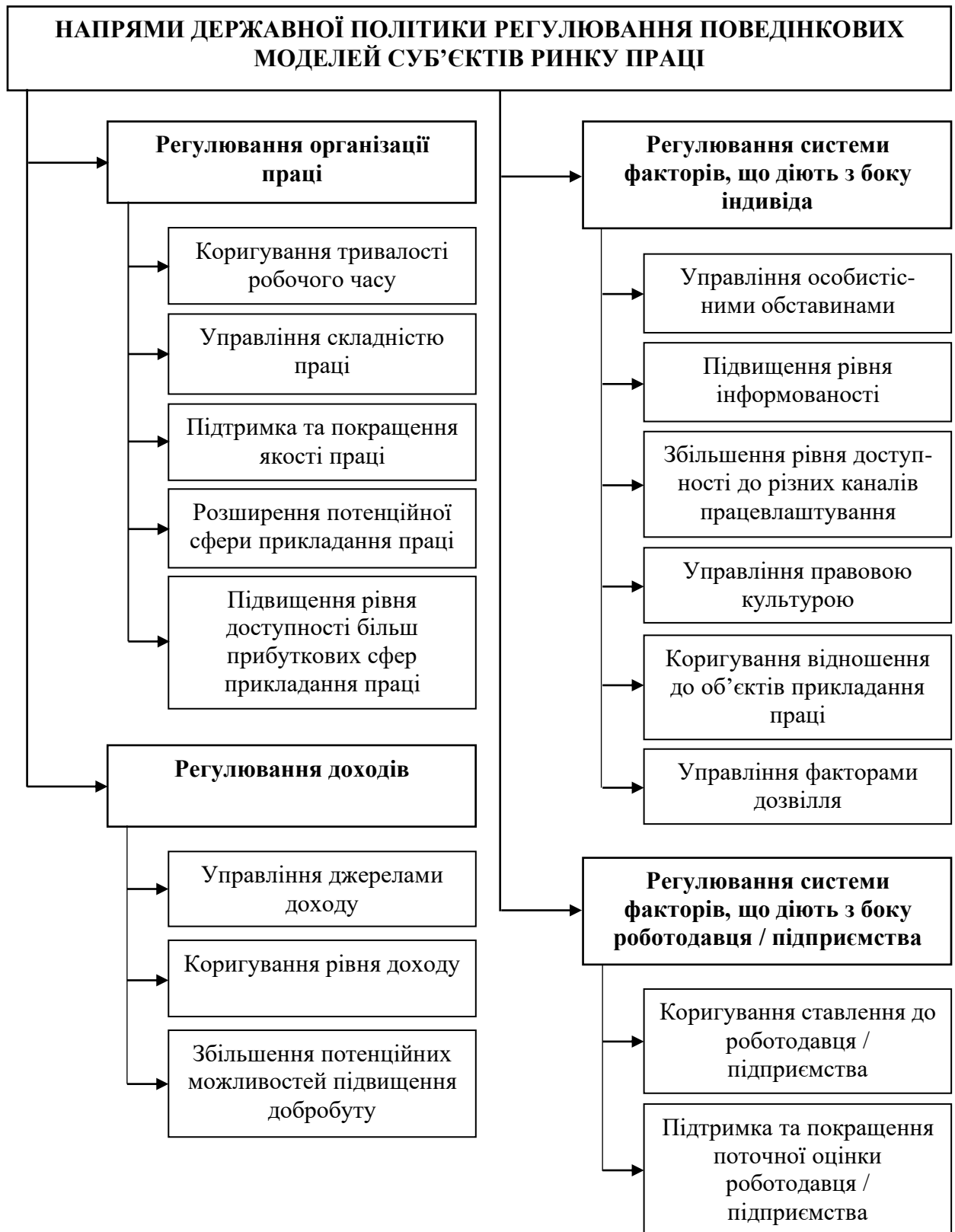


Рис. 5.1. Напрями державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця/підприємства (коригування ставлення до роботодавця/підприємства, підтримка та покращення поточної оцінки роботодавця/підприємства).

В основі регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці покладена залежність, коли одна зі сторін відносин підпорядкована іншій. Так, наприклад, нормальне функціонування працівника обумовлено підпорядкуванням суб'єкту управління, умовам його діяльності та умовам функціонування його системи. Отже, баланс взаємних інтересів досягається за допомогою комплексу інструментів та методів економічного і соціального стимулювання, які складають основу партисипативного управління [394].

Розглянемо основні напрями узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Так, досліджуючи більш детально такий напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як регулювання організації праці, слід зазначити, що, наприклад, коригування тривалості робочого часу передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі гнучкого пристосування робочого часу до потреб працівника та підприємства (робота вдома, змінний графік, гнучкий робочий час, збільшення тривалості відпустки при досягненні певних показників тощо); управління складністю праці – у напрямі розробки тарифної системи, яка враховує комплексну оцінку якості праці та професійного рівня, а також результати періодичної атестації, плануванні заходів з підготовки та підвищення кваліфікації з урахуванням потреб, бажань і професійних здібностей працівників; розширення потенційної сфери прикладання праці – за допомогою створення системи оплати праці, що стимулює отримання додаткової освіти, поєднання спеціальностей, володіння навичками роботи в різних професіях, а також матеріального та морального стимулювання проявів творчої професійної активності; підтримка та покращення якості праці – у напрямі створення системи періодичної планомірної оцінки працівників

(результатів праці, професійних, ділових та особистих якостей) за певними, заздалегідь встановленими, критеріями.

Наступний напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці – регулювання доходів – передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі удосконалення положення про оплату праці, створення гнучких систем оплати праці, створення результатуючих систем оплати праці, створення систем оплати праці, що враховують життєву активність працівників та стимулюють її прояв.

Такий напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як регулювання системи факторів, що діють з боку індивіда, передбачає узгодження інтересів у сфері формування сприятливого ставлення до трудової діяльності через релігійні уявлення, сімейні традиції, соціальне оточення, формування інформаційних баз про якісні характеристики працівників, формування банку вакансій, роботу із засобами масової інформації, збільшення цінності дозвілля при збільшенні його якості.

Останній із запропонованих напрямів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці – регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця / підприємства – передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі підвищення іміджу та престижності підприємства, збільшення рівня прибутковості підприємства, надання додаткових моральних і матеріальних благ підприємством, усвідомлення працівником довготривалої мети діяльності підприємства та її ідентифікація зі стратегією його економічної поведінки.

Отже, один з найважливіших елементів конкретного напрямку державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці полягає у виборі методів впливу. В даному випадку має значення те, стосовно якої стратегії поведінки застосовується конкретний напрям. Тому, використовуючи в регулюванні той чи інший напрям, необхідно враховувати специфічну мотиваційну реакцію на управлінські впливи [394].

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) (коригування ставлення до роботодавця/ підприємства, підтримка та покращення поточної оцінки роботодавця/підприємства тощо) та з боку індивіда (індивідуальні цілі, цінності, очікування тощо) (рис. 5.2).

Якщо аналізувати систему впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, то вона складається з мотиваційного комплексу (примус, винагорода, солідарність, пристосування) та інструментів впливу, що систематизовані за рядом критеріальних ознак (за характером впливу, за напрямом впливу, за функціональною спрямованістю, за сферою застосування, за масштабом застосування, за ступенем новизни), що мають високу ступінь взаємозалежності та взаємовпливу.

При розробці напрямів враховано очікувані ризики від реалізації системи впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці (виявлення стійкості зміни поведінки, виявлення найбільш продуктивного рівня впливу, визначення, на якій стадії впливу необхідно застосовувати спеціальні заходи мотивації, можливості ідентифікації поведінки суб'єкту, коли він піддається впливу не одного, а декількох стимулів тощо), врахування яких сприятиме більш продуктивному впровадженню напрямів державного регулювання ринку праці, що базується на поведінкових інструментах.

Запропоновано варіативні моделі інституціоналізації регулювання поведінки суб'єктів ринку праці (покладання функцій з розробки пропозицій / контролю та координації застосування поведінкових методів в нормотворчому процесі на одне з діючих підрозділів центрального органу влади; створення окремого органу, що спеціалізується на розробці рішень із застосуванням методів поведінкової економіки; створення підрозділів по застосуванню поведінкових методів на рівні окремих відомств).

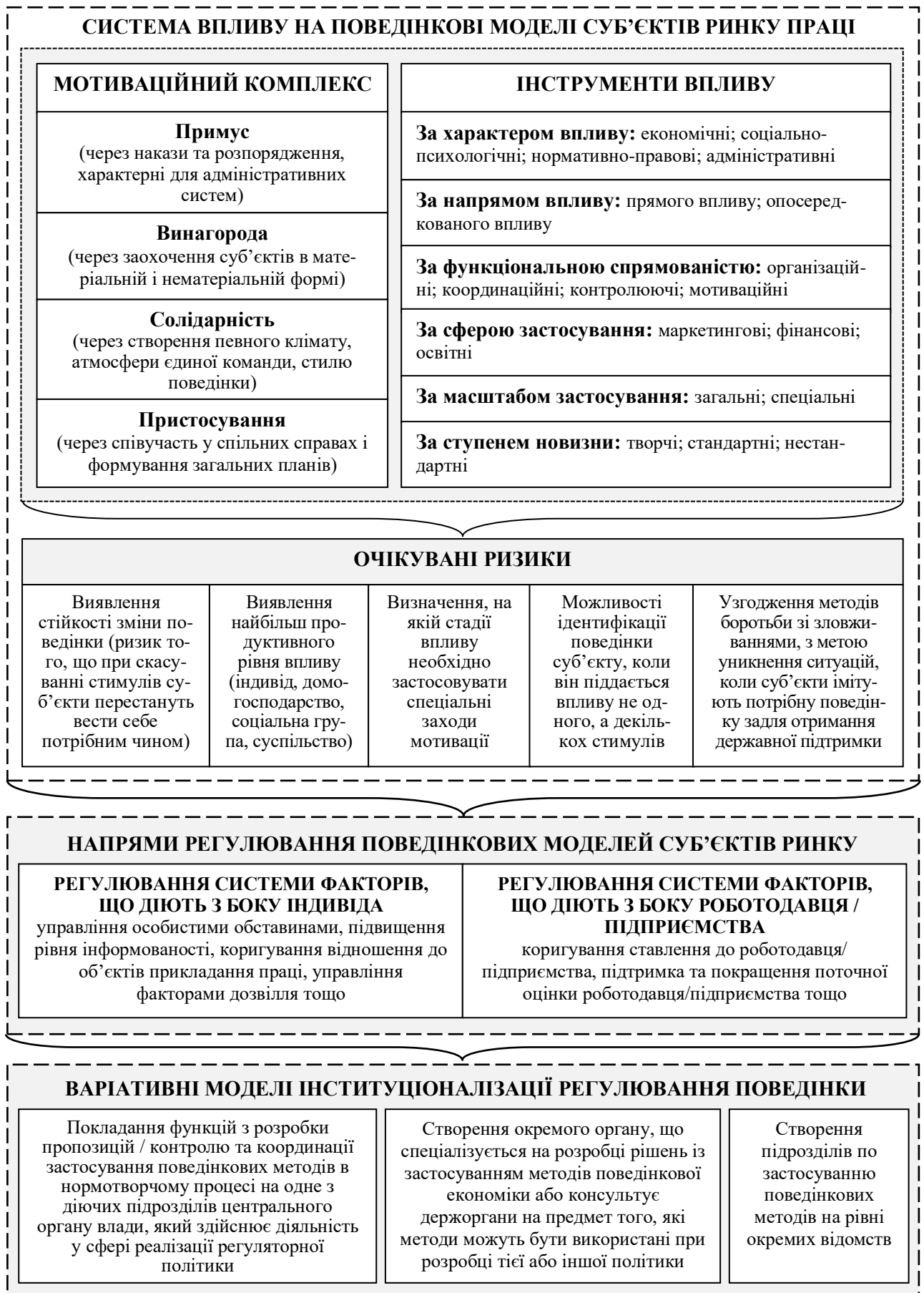


Рис. 5.2. Поведінкові інструменти в системі державного регулювання ринку праці

Таким чином, у сучасних умовах вирішити проблеми низького темпу зростання виробництва, зниження життєвого рівня населення, дисбалансу на ринку праці, а також забезпечити економічний, науково-технічний і соціальний розвиток ринку та трудових відносин можливо тільки в тому випадку, якщо на ринку праці буде створено ефективні механізми державного регулювання поведінкових моделей його суб'єктів. Це пояснюється тим, що вибір мети розвитку ринку праці та її реалізація як вихідний пункт формування комплексного механізму залежить від стратегічної спрямованості діяльності індивідів.

Результати проведеного дослідження доводять, що ключовим елементом ринкової економіки є мотивація діяльності, що заснована на поєднанні різних форм власності, що супроводжується посиленням свободи вибору кожної особистості свого місця розташування на ринку праці, а також типу занять. Тобто, свобода вибору є фундаментом розкриття особистісного потенціалу, а державна політика регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є ключовим компонентом механізму досягнення суттєвих економічних та соціальних результатів підприємницької діяльності. Отже, державна політика буде ефективною тільки в тому випадку, коли вона підсилює мотивацію діяльності людей, а перетворення мотивів в об'єктивні цілі досягається на основі узгодження висунутих цілей суб'єктами регулювання та інтересів індивідів.

5.2. Стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці

У сучасних умовах розвитку економіки все більш характерними є тенденції скорочення рівня зайнятості населення у виробничому секторі економіки і, натомість, суттєвого підвищення рівня зайнятості в секторі послуг. За таких умов саме нові технології, зміни в структурі виробництва на підприємствах є основними факторами, які стимулюють зміни в сфері трудових відносин та формування інноваційних форм зайнятості. В Україні, як і в

більшості країн світу, поширюється процес трансформації інституту зайнятості, що призводить до виникнення інноваційних форм та видів зайнятості, змін поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Саме тому державна політика має бути націлена на вирішення складного комплексу завдань, які не обмежуються сприянням переходу від нестандартних умов до постійної зайнятості за наймом на умовах повного робочого дня. Задачею новітнього змісту є пошук систем та інструментів, спроможних забезпечити вплив на мотиви вибору індивідами та домогосподарствами векторів формування їх поведінкових моделей та створити умови для зростання продуктивності кожного етапу вибору на основі оцінки альтернативних моделей поведінки суб'єктів ринку праці. З метою вирішення вказаних питань, у роботі визначено стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів.

Сьогодні спостерігається трансформація поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що є реакцією індивідів на збільшення нерівності в умовах праці та якості трудового життя зайнятих у різних сферах економіки, на різних підприємствах, асиметрії в умовах реалізації та використання трудового потенціалу. Традиційні кроки побудови поведінкових моделей, які за класичними дослідженнями мають забезпечити гідний рівень продуктивності зайнятості, не спрацьовують лінійно; широкий перелік додаткових умов, іноді непередбачуваних чинників формує реальні параметри зайнятості. Слід очікувати поширення масштабу подібних проявів за умов невизначеності, характерної для нової економіки. Тобто обґрунтований вибір вдалої поведінкової моделі є непростю задачею, до вирішення якої можна наблизитись, наприклад, за умов концентрації потенціалу людини навколо перспективної конкурентоспроможності, яка узагальнено базується на готовності опановувати інноваційні види зайнятості.

В умовах формування економіки, орієнтованої на знання, країні необхідні фахівці, які здатні підтримувати високі професійні стандарти. Разом з тим, сучасні дослідження показали, що значна частина випускників після

закінчення закладів вищої освіти не готова до роботи в умовах структурних трансформацій в національній економіці. У своїй більшості економічно активне населення, в тому числі і молодь, важко адаптується до зміни видів професійної діяльності при змінах напрямів розвитку підприємства в умовах впровадження нових технологій, не проявляють гнучкість мислення у вирішенні конкретних ситуацій. Через це більшість випускників закладів вищої освіти не можуть стати тим ресурсом молодих фахівців, що є необхідним для створення конкурентоспроможних товарів і послуг в умовах формування нової економіки. Зазначену проблему можна вирішити за допомогою налагодження ефективної співпраці між закладами вищої та професійно-технічної освіти і потенційними роботодавцями. Створення механізмів взаємодії освіти з реальним сектором економіки сприятиме забезпеченню високої якості робочої сили на основі поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою [338; 387; 397].

Конкурентоспроможність робочої сили знаходиться у взаємозв'язку з ринком праці та ринком освітніх послуг, особливостями їх розвитку. Освіта є необхідною передумовою підвищення рівня конкурентоспроможності, що забезпечує не лише отримання певного освітнього рівня, а й формування конкурентних переваг індивіда. Освіта має вплив на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку економіки та людського капіталу.

За таких умов в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили доцільно здійснювати переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі: визначення потреби у фахівцях і кваліфікованих робітниках відповідно до розвитку секторів економіки; впровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця; проведення прогнозування потреби в професійних кадрах; обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці та координації роботи шкіл і роботодавців для їх швидкого реагування на потреби ринку праці; впровадження нових форм і

механізмів для залучення підприємців до участі в розвитку професійної освіти [392].

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили є інструментом оцінки якості управління однойменною системою. Принципи, функції, складові елементи механізму та взаємозв'язок між ними представлено на рис. 5.3. Для ефективного функціонування в механізмі підвищення конкурентоспроможності робочої сили доцільно виокремити такі принципи:

принцип необхідної та достатньої різноманітності, що передбачає відповідність сфер підвищення конкурентоспроможності робочої сили різноманітності функцій та інтересів учасників;

принцип інституціоналізації – створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників процесу на кожному рівні його здійснення;

принцип зворотного зв'язку – контроль за дотриманням учасниками узятих на себе зобов'язань, фіксування проблем, суперечностей, конфліктів;

принцип гнучкості – наявність ресурсів та організаційних можливостей для реагування на істотні зміни;

принцип балансу інтересів, що забезпечує взаємовигідну співпрацю всіх учасників процесу підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

принцип контролю – виявлення відхилень від прийнятих стандартів і порушень принципів законності;

принцип доповнення – кожен з суб'єктів системи забезпечує передумову для успішного розвитку і функціонування інших суб'єктів, що входять в систему;

принцип рівноправ'я учасників – кожній стороні повинні бути надані рівні можливості для викладу своєї позиції і захисту своїх прав.

Основною метою реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили є забезпечення продуктивної зайнятості населення, соціального розвитку та зниження витрат, формування структурно збалансованої сфери зайнятості, що сприятиме забезпеченню високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

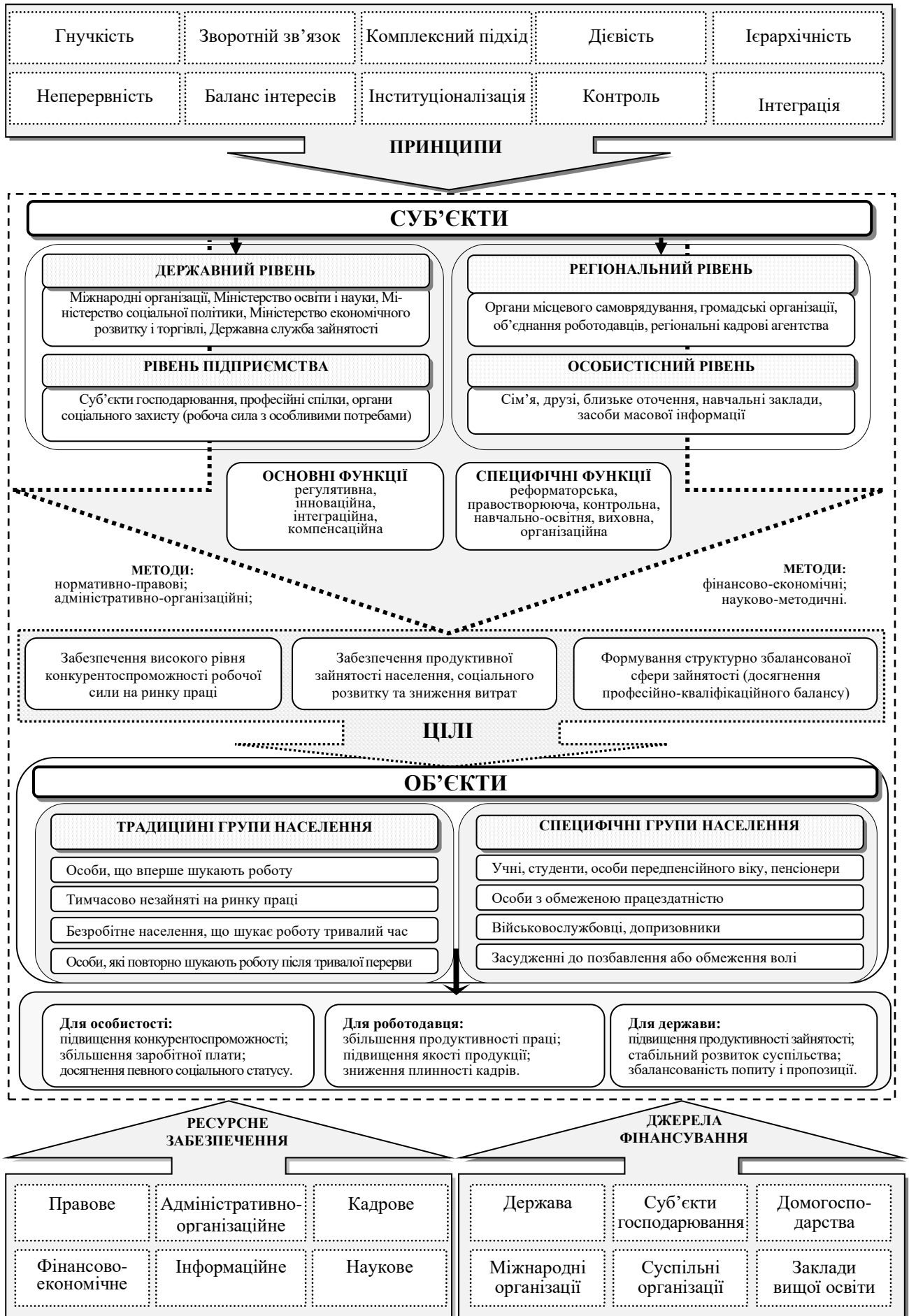


Рис. 5.3. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили

Визначено наступні *завдання* розробленого механізму: забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; забезпечення оптимального поєднання побажань індивідів та суспільних потреб; подолання дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці; ефективне використання трудового потенціалу [393].

У якості *суб'єктів* механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили можуть виступати зокрема роботодавці та їх об'єднання; наймані працівники та їх об'єднання; органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Правомірно виділяти чотири групи *суб'єктів*:

на державному рівні – міжнародні організації, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Державна служба зайнятості;

на регіональному рівні – органи місцевого самоврядування, громадські організації, об'єднання роботодавців, регіональні кадрові агентства;

на рівні підприємства – суб'єкти господарювання, професійні спілки, органи соціального захисту (робоча сила з особливими потребами);

на особистісному рівні – сім'я, друзі, близьке оточення, засоби масової інформації.

Наступним складовим елементом механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили є *об'єкти*. Пропонується їх розподіл на традиційні та специфічні групи населення. *До традиційних груп населення* доцільно віднести: осіб, що вперше шукають роботу, тимчасово незайнятих на ринку праці, безробітне населення, що шукає роботу тривалий час, осіб, які повторно шукають роботу після тривалої перерви.

До специфічних груп населення відносять: учнів, студентів, осіб передпенсійного віку, пенсіонерів, осіб з обмеженою працездатністю, військовослужбовців, допризовників, засуджених до позбавлення або обмеження волі.

Для ефективного функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили доцільно запропонувати такі *функції*:

регулятивна реалізується через створення стійких зв'язків між працівниками, роботодавцями, державою, що забезпечує узгодження їх інтересів в різних сферах соціально-трудових відносин;

компенсаційна полягає в посиленні економічних, організаційних та нормативно-правових можливостей механізмів ринку і внутрішньофірмового управління забезпечувати ефективну зайнятість і мотивацію працівників, розвиток людського капіталу;

інтеграційна, яка полягає в мобілізації та кооперації ресурсів партнерів, що забезпечує додаткові можливості для соціально-економічного розвитку суспільства.

Досить значущі результати реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна очікувати на трьох рівнях: індивідуальному, виробничому і державному [392].

Результатом спільної діяльності по реалізації механізму є:

для держави: підвищення рівня національного доходу, підвищення продуктивності зайнятості, зростання обсягів виробництва, підвищення соціальних показників, стабільний розвиток суспільства, збалансованість попиту і пропозиції, створення робочих місць, підвищення рівня зайнятості населення, зниження безробіття, підвищення рівня соціальної забезпеченості, стабілізація розвитку суспільства, підвищення інтелектуального та освітнього рівнів, підвищення конкурентоспроможності економіки та регіональних формувань, підвищення продуктивності праці, людський і соціальний розвиток;

для особистості: підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, виконання соціальних гарантій, підвищення рівня використання отриманих знань у праці, підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю, підвищення рівня успішності здобуття професії, збільшення рівня оплати праці, забезпечення належного рівня охорони праці, безпека робочого місця,

впровадження науково обґрунтованих норм праці, професійний ріст, досягнення певного соціального статусу, розвиток особистого людського капіталу, підвищення рівня життя, забезпечення інноваційної активності;

для роботодавця: задоволення потреб підприємств у кваліфікованих працівниках, підвищення продуктивності праці, зниження рівня плинності кадрів, забезпечення оптимальної кадрової структури, стабільності персоналу, зниження рівня професійної захворюваності та виробничого травматизму, підвищення рівня доходу підприємства, зниження втрат робочого часу, підвищення якості трудового життя, розвиток трудового потенціалу.

Отже, реалізація механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили сприятиме підвищенню освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, формуванню сучасних компетенцій; підвищенню інноваційності та мобільності робочої сили; формуванню у робочої сили інноваційно значущих рис, її готовності і здатності до освоєння нових технологій, продуктів, до роботи з новими засобами виробництва, до освоєння нових знань і професій; збільшенню ефективності використання кадрів; забезпеченню зайнятості відповідно з професійною підготовкою, повному використанню професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу особистості; підвищенню якості трудового життя.

Критеріями ефективності запропонованого механізму виступають: підвищення рівня національного доходу; збільшення інноваційної активності; подолання дисбалансу на ринку праці; підвищення продуктивності праці; зростання якості трудового життя, підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; можливість розвитку особистого людського капіталу [390; 392].

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили не може існувати без нормативно-правового, організаційного та фінансово-економічного забезпечення, нормативного встановлення процедур узгодження інтересів.

Адміністративно-організаційне забезпечення механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили полягає у контролі за виконанням угод, застосуванні санкцій, створенні системи науково-методичного, кадрового й інформаційного забезпечення.

Фінансове забезпечення здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, коштів сторін, коштів бюджетів усіх рівнів і небюджетних соціальних фондів, співфінансування громадян, благодійних коштів роботодавців.

Кадрове забезпечення включає в себе забезпечення потреби в спеціалістах і керівниках, які володіють специфічними знаннями, уміннями й навичками, що сприяють одержанню найкращого результату від діяльності.

Наукове забезпечення полягає у розробці навчальних програм для представників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців з питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили, враховуючи регіональну та галузеву специфіку; науково-дослідній роботі з метою обґрунтування ефективності тих чи інших форм підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Основними напрямками *інформаційного забезпечення* мають бути заходи щодо комплексної інформатизації сфери, що дозволить створити єдину систему збору, збереження і надання інформації, яка характеризує рівень конкурентоспроможності робочої сили України, становлення та розвиток соціального моніторингу з відстеження стану і тенденцій підвищення конкурентоспроможності робочої сили на підставі поєднання статистичних та соціологічних спостережень, забезпечення доступності, гласності та відкритості статистичної інформації, її джерел та методології складання, збору та обробки.

Правове забезпечення здійснюється чинними законами і законодавчими актами України, а також тими, що плануються для прийняття. Основними напрямками правового забезпечення є: удосконалення чинного законодавства України, внесення змін і доповнень, впровадження попередньої наукової і суспільної експертизи проектів законів і інших нормативних актів з позицій їх

відповідності соціальним вимогам, приведення національного законодавства у відповідність із нормами міжнародного права.

Для реалізації запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили необхідне удосконалення роботи Державної служби зайнятості, обласних та місцевих центрів зайнятості. Державна служба зайнятості повинна розробляти та реалізовувати сучасні заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді, сприяти забезпеченню безкоштовними профорієнтаційними послугами молодь на гарантованому державою рівні, організовувати та проводити на постійній основі групові професійні консультації з молоддю, що навчається.

У рамках реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили необхідне підвищення професійно-освітнього рівня населення, що залежить від покращення фінансового, кадрового, інформаційного, науково-методичного забезпечення системи освіти, її матеріально-технічної бази, змісту та методів навчання. Важливим є забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Необхідно забезпечити безперервне оновлення знань і навичок протягом усього трудового періоду людини. Доцільно збільшити роль і відповідальність роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок працівників [392].

Сприяння формуванню здатності особистості до інноваційної праці вимагає визначення низки заходів в сфері освіти та соціально-трудових відносин, а саме: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій, стимулювання їх творчості, активності та ініціативи, створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвитку конкуренції на робочому місці [393].

Важливим напрямом реалізації запропонованого механізму є підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення через: розробку спеціальних програм для безробітних, які зареєстровані в центрі зайнятості протягом тривалого часу; стажування безробітних на підприємствах; відшкодування

страхових внесків роботодавцю в разі працевлаштування безробітного; оптимізацію розвитку прогнозування та моніторингу ринку праці з метою визначення обсягів навчання та підвищення якості освітніх послуг; забезпечення повноти, точності та доступності інформації про умови роботи, якість робочих місць та вимоги роботодавців; сприяння співпраці та координації роботи державних і приватних установ з працевлаштування з метою створення дієвих механізмів обміну досвідом, забезпечення доступу до роботи банку вакансій, спільної участі в ярмарках вакансій [390; 393].

Також необхідним є забезпечення формування економічно активного населення у відповідності з поточними потребами ринку праці, а саме: дослідження ринку праці для визначення потреб економіки в економічно активному населенні з необхідними навичками і кваліфікацією; удосконалення системи профорієнтації молоді відповідно до кадрових потреб регіону; забезпечення співпраці між освітніми установами, роботодавцями та агентствами з працевлаштування у визначенні об'єму та обсягів підготовки кваліфікованих кадрів та розробки навчальних програм; дослідження суспільного попиту на послуги навчальних закладів всіх рівнів акредитації за професіями та спеціальностями; підвищення якості професійного навчання через вдосконалення матеріально-технічної бази освітніх установ, впровадження нових технологій в освіту [212].

Функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні забезпечуватиме розв'язання завдань щодо: забезпечення процесу відтворення трудового потенціалу та сприяння збалансованості попиту та пропозиції економічно активного населення на ринку праці; сприяння максимальному рівню реалізації професійного та творчого потенціалу кожного індивіда, підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та забезпечення зайнятості, підвищення рівня продуктивності праці та збільшення доходів населення, регіону, країни; скорочення плинності кадрів, рівня професійного травматизму та захворювань; сприяння розвитку соціальної та економічної активності

населення, підприємницької ініціативи; забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення, що є основним напрямом сприяння ефективному соціально-економічному розвитку, забезпечує інтеграцію країни у міжнародні співтовариства та організації розвинутих країн світу.

Таким чином, впровадження механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили сприятиме підвищенню рівня кваліфікації ресурсів праці, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників, а також забезпеченню належного рівня та якості профорієнтаційної роботи шляхом впровадження наступних заходів: створення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення надання профорієнтаційних послуг, що забезпечить гарантований державою рівень соціального захисту; розширення організаційно-інституційної структури управління профорієнтаційною роботою; реалізації цілісності системи професійної орієнтації населення; оновлення форм та методів профорієнтаційної роботи служби зайнятості.

Комплексний підхід до вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності населення сприятиме реалізації прав і свобод населення у сфері формування та використання трудового потенціалу; забезпеченню продуктивності зайнятості; забезпеченню ефективного використання трудового і творчого потенціалу населення; створенню умов для поєднання трудової та соціальної діяльності.

Сформована в ході соціальних та економічних реформ модель ринку праці призвела до зменшення частки зайнятого населення, збільшення безробіття. Ринок праці докорінно змінив для працівників як економічну, так і соціальну пріоритетність сучасних секторів економіки, галузей, підприємств, професій, що в сукупності має значний вплив на формування моделей поведінки, на рішення про вибір професії та навчального закладу, професійну підготовку, на реальне працевлаштування. Відповідальністю держави в сформованих на сьогоднішній день соціально-економічних умовах є

регулювання якісної сторони даного питання через дослідження та приведення у відповідність прогностичних параметрів попиту і пропозиції на ринку праці, створення умов для формування і коректного коригування професійної траєкторії індивідів, відповідно забезпечення передумов для зміни структури і характеру зайнятості, рівня її ефективності.

Важливим чинником, що має суттєвий вплив на процес трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, є те, що сучасний ринок праці ставить задачі, які характеризуються певною мірою абстрактності (в контексті перспективних параметрів попиту), високим рівнем мінливості та поширенням вимог до комбінованих компетентностей, вимагає творчих висококваліфікованих працівників, які підготовлені до вирішення слабкоструктурованих задач, максимально ефективного застосування своїх здібностей, досвіду, творчого потенціалу. Саме таким ознакам відповідає зміст інноваційних видів зайнятості, тому вважаємо, що узагальненим орієнтиром для розвитку потенціалу молоді може бути набуття знань, умінь, навичок, компетентності для продуктивної інноваційної зайнятості. Інституційна державна підтримка має сприяти формуванню свідомого професійного вибору, а також професійному становленню індивіда з урахуванням його потреб і можливостей та кон'юнктури ринку праці, зрушення якої в напрямі поширення масштабів інноваційних видів зайнятості є об'єктивним.

Вивчення поширених в сучасній Україні моделей поведінки свідчить про те, що їх модифікації є результатом сучасних асиметрій у соціально-трудої сфері. Поширені сьогодні варіанти поведінки формуються під впливом, з одного боку, цільових установок особистості щодо майбутньої трудової діяльності і, з іншого, параметрів попиту на сучасному ринку праці. Причому характерним є значне протиріччя між цими двома факторами прямого впливу.

У сучасному суспільстві важливу роль у формуванні поведінкових моделей відіграють суб'єктивні чинники, більш значущими стали ціннісні орієнтації, уподобання, мотивації, часто вирішальною мірою визначають особисті зусилля, які робить індивід для досягнення бажаних результатів.

Вибудовування поведінкової моделі залежить від того, наскільки інтенсивно і цілеспрямовано індивід накопичує знання, навички, вміння та кваліфікації, що в сукупності визначає його людський капітал. На модифікацію поведінкової моделі можна гранично впливати, коли індивід приймає рішення про подальші кроки (вибір навчального закладу, працевлаштування, армія, міграція).

Таким чином, на сучасному етапі одним з основних завдань державного регулювання є правильне формування та коригування поведінкових моделей, що забезпечить підготовку індивідів до трудової діяльності, допоможе сформувати мотивації до праці, свідомого професійного вибору та планування майбутньої діяльності з урахуванням інтересів особистості, стану її здоров'я та вимог роботодавців до сучасних професій [387].

За таких умов державна політика зайнятості має бути більш орієнтована на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямку в умовах прийняття нетипових рішень суб'єктами ринку праці. Саме тому доцільно виокреми наступні пріоритети політики зайнятості в Україні:

- сприяння ефективній зайнятості населення в галузях нової економіки;

- збільшення попиту на ресурси праці в конкурентних галузях, створення сучасних наукоємних робочих місць, покращення умов праці;

- забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням;

- сприяння професійно-освітній підготовці висококваліфікованих кадрів, що відповідають існуючим потребам економіки та ринку праці;

- сприяння працевлаштуванню висококваліфікованих кадрів з метою запобігання втрати інтелектуального потенціалу;

- створення сприятливих умов для формування та розвитку творчого потенціалу роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці;

- розвиток соціального партнерства, удосконалення галузевих та регіональних угод щодо регулювання соціально-трудова відносин;

забезпечення якості та доступності вищої та професійно-технічної освіти, створення відповідних умов для підготовки, перепідготовки та перекваліфікації населення;

збалансоване використання засобів та інструментів корегування системи зайнятості.

Також одним з важливих напрямів забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні є оновлення існуючого законодавства в сфері зайнятості з урахуванням поширення інноваційних форм та видів зайнятості, а саме: ратифікація Конвенцій МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості; внесення змін і доповнень до існуючих законів та прийняття нових нормативно-правових актів, що повинні регулювати особливості трудових відносин між усіма його учасниками в умовах самозайнятості, роботи неповний день, роботи за строковими трудовими договорами; прийняття законодавства, яке вимагає еквівалентного захисту працівників, зайнятих на стандартних і нестандартних умовах; удосконалення колективно-договірного регулювання [396].

Сучасне значне підвищення рівня зайнятості населення в секторі послуг потребує розробки дієвої державної політики на ринку праці щодо відстеження змін у попиті та формування інноваційного професійно-освітнього потенціалу населення, що забезпечить використання отриманих знань, умінь та навичок [391; 338]. Тому необхідним є забезпечення збалансованості професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів і потребам ринку праці.

Реалізація запропонованих підходів сприятиме формуванню механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, який складається з таких елементів, як: мета, принципи, функції, суб'єкти, об'єкти, пріоритетні напрямки, ресурсне забезпечення та інструменти забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні (рис. 5.4). Важливою умовою успішної реалізації запропонованого механізму є урахування інтересів всіх суб'єктів механізму, розробка і реалізація спільних програм щодо забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості.

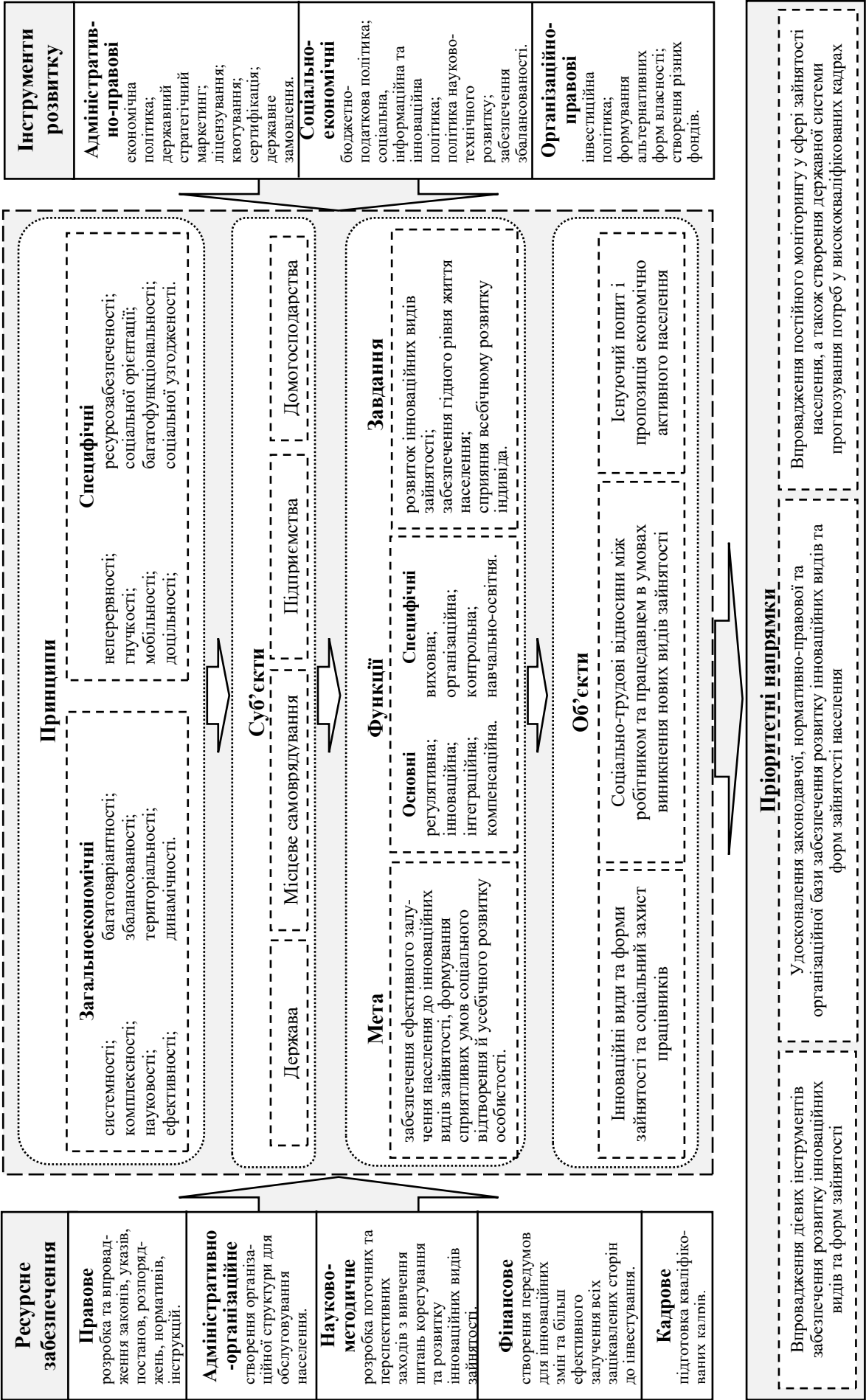


Рис. 5.4. Механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні

Сутність механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні більш повно розкриває мета його функціонування, що полягає у забезпеченні ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення й усебічного розвитку особистості. Головна мета функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості визначає його основні завдання, реалізація яких сприяє створенню важливих елементів соціальної та економічної сфери держави.

До основних завдань механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості належать: розвиток інноваційних видів зайнятості, забезпечення гідного рівня життя населення, а також сприяння всебічному розвитку населення [337]. З метою більш ефективного функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні доцільно запропонувати наступні принципи: загальноекономічні (науковості, збалансованості, комплексності, системності, багатоваріантності, динамічності, ефективності, територіальності) та специфічні (доцільності, гнучкості, ресурсозабезпеченості, багатофункціональності, мобільності, неперервності, соціальної орієнтації, соціальної узгодженості).

Функції механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості визначені з урахуванням цілей соціального та економічного розвитку суспільства, а саме: забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості та формування сприятливих умов відтворення населення. Функції у розробленому механізмі поділено на основні (інноваційна, інтеграційна, регулятивна, компенсаційна) та специфічні (організаційна, контрольна, виховна, навчально-освітня). До основних функцій механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості можна віднести: побудова високотехнологічного комплексу країни в умовах збільшення частки високотехнологічних виробництв; забезпечення соціально-економічного зростання; підвищення рівня і якості життя населення.

Доцільно запропонувати наступні пріоритетні напрямки забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості: впровадження дієвих інструментів забезпечення розвитку інноваційних видів та форм зайнятості населення; удосконалення нормативно-правової, законодавчої та організаційної бази забезпечення розвитку інноваційних видів та форм зайнятості населення; впровадження постійного моніторингу у сфері зайнятості населення, а також створення державної системи прогнозування потреб у висококваліфікованих кадрах.

Дієвими інструментами розвитку інноваційних видів зайнятості є: оптимізація інвестиційної діяльності, формування сприятливого інноваційного клімату; удосконалення нормативно-правової бази розвитку інноваційних видів зайнятості; розробка концептуальних підходів до формування стратегії розвитку інноваційних видів зайнятості; раціоналізація державного регулювання соціального та економічного розвитку. Інструменти розвитку інноваційних видів зайнятості можна поділити на соціально-економічні, адміністративно-правові та організаційно-правові.

Функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості передбачає адміністративно-організаційне, правове, фінансове, науково-методичне та кадрове забезпечення [337].

Адміністративно-організаційне забезпечення запропонованого механізму потребує створення організаційної структури, що сприятиме розвитку інноваційних видів та форм зайнятості. Правове забезпечення механізму передбачає розробку та впровадження законів, указів, постанов, розпоряджень, нормативів, інструкцій щодо розвитку інноваційних видів зайнятості.

Фінансове забезпечення можливе за умов ефективного залучення всіх суб'єктів механізму до інвестування сфери соціальних послуг, високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг, що стимулюватиме розвиток інноваційних видів та форм зайнятості. Фінансування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості

може здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, громадських, державних та приватних фондів, коштів підприємств та власних коштів населення.

Науково-методичне забезпечення запропонованого механізму передбачає розробку заходів з вивчення питань коригування та розвитку інноваційних видів зайнятості, реалізації завдань розвитку зайнятості щодо забезпечення фінансових можливостей, необхідних для розширеного відтворення ресурсів праці.

Реалізація запропонованого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості створить передумови для забезпечення високої якості формування ресурсів праці, підвищення рівня їх кваліфікації, професійних навичок, забезпечення високого рівня мобільності, інноваційності та адаптованості працівників [396].

Таким чином, розвиток інноваційних видів зайнятості є стимулом та орієнтиром для молоді й інших категорій економічно активного населення на етапі вибору варіанта підвищення продуктивності зайнятості та, водночас, важливим фактором, що має вплив на покращення рівня та якості життя населення, стимулює соціальний та економічний розвиток держави. Сьогодні одним з основних завдань сприяння розвитку інноваційних видів зайнятості є створення умов для формування і забезпечення коректного коригування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, зміна структури і характеру зайнятості, рівня її ефективності.

Побудова дієвого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні потребує скоординованих дій зацікавлених сторін: урядовців, держслужбовців, науковців. Реалізація запропонованого механізму потребує більш ґрунтовного дослідження та удосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання та розвитку інноваційних видів зайнятості, розробки та впровадження методології визначення інноваційних видів та форм зайнятості населення України, визначення критеріїв оцінки та інструментів розвитку інноваційних видів та форм зайнятості.

У сучасних умовах триває процес формування якісно нової продуктивної системи зайнятості населення та ринку праці, що характеризується трансформацією за видами економічної діяльності, формами зайнятості, соціально-демографічними та професійно-освітніми характеристиками населення. Ефективне використання трудового потенціалу та забезпечення його конкурентоспроможності в процесі трансформації ринку праці в умовах соціально-економічного розвитку України залежить від комплексу факторів, пов'язаних, перш за все, з формуванням ефективних механізмів їх регулювання. Ці питання особливо важливі на сучасному етапі, який характеризується не тільки впливом на рівень зайнятості та конкурентоспроможність економічно активного населення, а й несприятливими наслідками світової кризи. Тому розробка і прийняття комплексу заходів, що сприятимуть трансформації ринку праці в Україні на основі стандартів розвинених країн є актуальною та сприятиме зменшенню негативного впливу світової кризи на економіку України.

Політика держави щодо структурної перебудови економіки повинна бути зорієнтована на проведення ефективної реструктуризації державних підприємств, забезпечення їх адаптації до ринкової кон'юнктури. Цей процес передбачає вирішення питань раціонального завантаження виробничих потужностей та виведення з дії тих потужностей, які неперспективні з точки зору забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції; переоцінку основних виробничих фондів відповідно до їх реальної ринкової вартості; стимулювання внутрішнього попиту на конкурентоспроможні види вітчизняної продукції з високим вмістом добавленої вартості; стимулювання розвитку інноваційних видів економічної діяльності, що стимулюють перехід економіки країни на інноваційні засади розвитку; удосконалення існуючих систем менеджменту та корпоративного управління, що сприятиме поширенню інноваційних видів зайнятості [338].

З метою реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці (пропозиції, попиту, інфраструктури, соціально-трудових відносин) необхідно

забезпечити регулювання процесів, що відбуваються у сфері праці. Саме тому доцільно створити умови для ефективної дії *механізму регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах* (рис. 5.5), 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 ендогенні); основні пріоритетні напрямки трансформації ринку праці; результати трансформації ринку праці на інноваційних засадах (на локальному, регіональному та національному рівні).

Регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах направлене 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.

В основу регулювання процесу трансформації ринку праці покладено такі *принципи*:

загальні: системність – поєднує взаємодію структури механізму, його функцій і методичного інструментарію;

об'єктивність – цілі його функціонування мають бути досяжними, чітко визначеними та формуватися з урахуванням усіх можливостей і загроз;

рівність – подолання дискримінації за будь-якою ознакою у можливостях працевлаштування, формування та використання ресурсів праці;

динамічність – можливість зміни структури механізму за умови зміни окремих чи сукупності його складових;

ресурсозабезпеченість – передбачає обов'язкове інформаційне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне, організаційно-управлінське забезпечення всіх етапів процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах;

узгодженість – наявність координаційних зв'язків між напрямками, завданнями, нормами, інститутами та відсутність суперечностей в середині системи;

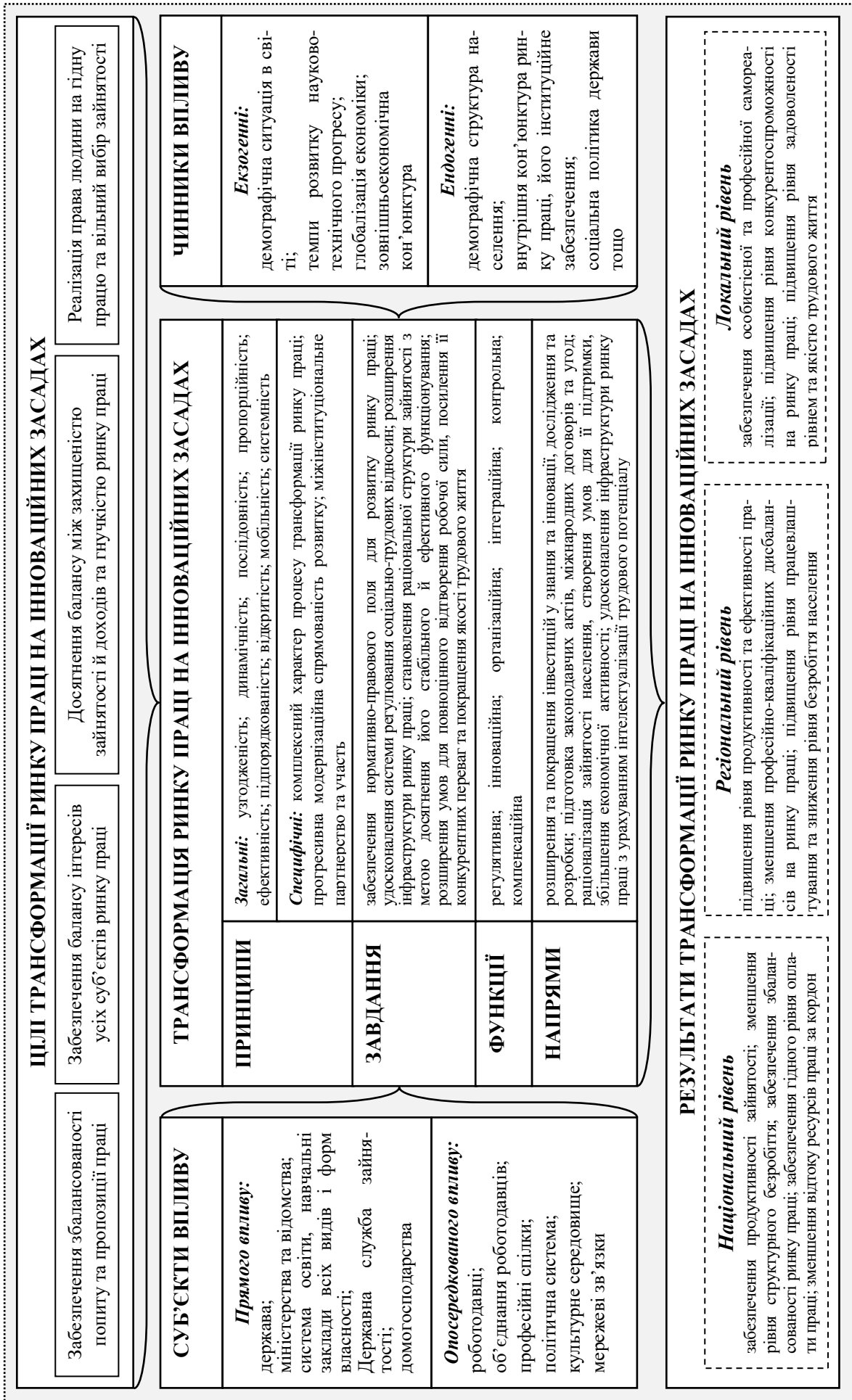


Рис. 5.5. Механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах

послідовність – вимагає дотримання наступності у дослідженні окремих проблем трансформації ринку праці, забезпечення логічних зв'язків між формами і методами дослідження;

пропорційність – відтворює адекватність і рівномірність дій інституцій ринку праці, які на практиці мають бути скоординовані таким чином, щоб не вимагати від громадян більше, ніж потрібно для досягнення мети;

ефективність – підвищення результативності дії механізму, забезпечення найбільш раціональних дій в процесі досягнення поставленої мети;

відкритість – постійний зв'язок із зовнішнім середовищем та своєчасне отримання інформації;

відкритість – означає, що всі суб'єкти інфраструктури повинні налагоджувати конструктивні взаємовідносини між собою;

специфічні: комплексний характер процесу трансформації ринку праці; прогресивна модернізаційна спрямованість розвитку; відповідність якості людського капіталу вимогам економічної модернізації; міжінституціональне партнерство та участь.

Доцільно визначити наступні *завдання* в сфері трансформації ринку праці на інноваційних засадах [389]:

забезпечення нормативно-правового поля для розвитку ринку праці;

удосконалення системи регулювання соціально-трудових відносин;

розширення інфраструктури ринку праці;

становлення раціональної структури зайнятості з метою досягнення його стабільного й ефективного функціонування;

розширення умов для повноцінного відтворення робочої сили, посилення її конкурентних переваг та покращення якості трудового життя;

формування нормативно-правового, організаційно-економічного, науково-методичного, інформаційного, матеріального, фінансового і кадрового забезпечення функціонування механізму регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах;

стимулювання розвитку професійних інтересів та здібностей індивіда, його інтелектуального потенціалу.

Основні *функції*, що виконує трансформація ринку праці на інноваційних засадах:

соціально-психологічна – передбачає урахування особливостей зайнятості, що зумовлені економічними та історичними традиціями, специфікою природних умов, етнічного складу населення, залежності всебічного розвитку людини від зайнятості, розвиток зайнятості в розрізі статевовікових характеристик;

економічна – спрямована на вирішення низки економічних завдань, а саме: раціональний розподіл трудових ресурсів за видами діяльності та робочими місцями; зростання продуктивності праці; підвищення задоволеності працею; зниження плинності кадрів; раціоналізація зайнятості населення, створення умов для її підтримки, збільшення його економічної активності;

організаційна – сприяє забезпеченню підготовки законодавчих актів, ефективному використанню бюджетних коштів, відповідності внутрішньої організації інфраструктури й режиму її функціонування національному законодавству, реформуванню ринку праці відповідно до змін, пов'язаних з глобалізацією економічних процесів, розширенню та покращенню інвестицій у знання та інновації.

Доцільно виокремити екзогенні та ендогенні *чинники впливу* на трансформацію ринку праці. Серед екзогенних чинників впливу доцільно виокремити демографічну ситуацію в світі, темпи розвитку науково-технічного прогресу; глобалізація економіки, зовнішньоекономічна кон'юнктура. Серед ендогенних чинників впливу заслуговують на увагу такі, як: демографічна структура населення, внутрішня кон'юнктура ринку праці, його інституційне забезпечення, соціальна політика держави тощо [395].

Суб'єкти впливу на трансформаційні процеси на ринку праці умовно можна поділити на суб'єкти прямого та опосередкованого впливу. Суб'єктами прямого впливу є держава, міністерства та відомства, система освіти,

навчальні заклади всіх видів і форм власності, Державна служба зайнятості, домогосподарства, а опосередкованого – роботодавці, об'єднання роботодавців, професійні спілки, політична система, культурне середовище, мережеві зв'язки.

Доцільно запропонувати наступні *напрями* у сфері організаційно-економічної, інформаційно-методичної роботи і науково-дослідної діяльності з регулювання процесів трансформації ринку праці:

підготовка нормативних актів та розробка методичних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників), що координують роботу з корегування структурних зрушень на ринку праці, здійснення консультацій щодо їх використання; здійснення апробації і адаптації методичних матеріалів та інших розробок, узагальнення результатів їх використання;

визначення пріоритетних напрямів трансформації ринку праці на інноваційних засадах; розробка поточних та перспективних заходів з регулювання структурних зрушень на ринку праці;

розширення та покращення інвестицій у знання та інновації, дослідження та розробки;

підготовка законодавчих актів, міжнародних договорів та угод;

раціоналізація зайнятості населення, створення умов для її підтримки, збільшення економічної активності;

удосконалення інфраструктури ринку праці з урахуванням інтелектуалізації трудового потенціалу [389].

Дієвими *засобами впливу* на трансформаційні процеси на ринку праці є: стимулювання підприємницької діяльності;

фінансова підтримка підприємств, що провадять політику створення нових робочих місць та працевлаштування соціально незахищених верств населення;

нормативно-правове забезпечення малого та середнього бізнесу;

підтримка вітчизняного та закордонного інвестування, спрямованого на забезпечення продуктивності праці;

- сприяння самозайнятості безробітного населення;
- недопущення масового вивільнення робітників;
- удосконалення заходів щодо працевлаштування незайнятого населення і допомога в профорієнтації, підготовці та перепідготовці кадрів;
- сприяння створенню і розвитку гнучкого ринку праці та нестандартних форм зайнятості;
- удосконалення системи оплати праці та соціального захисту населення;
- проведення економічної політики в інтересах зайнятості;
- регулювання безробіття;
- збільшення обсягів активних заходів сприяння зайнятості населення (професійне навчання, сприяння підприємницькій діяльності тощо).

Функціонування запропонованого механізму передбачає правове, фінансово-економічне, адміністративно-організаційне, кадрове та науково-методичне *забезпечення*. Правове забезпечення реалізується через створення нормативно-правової бази трансформаційних процесів ринку праці, а саме: розробка та впровадження законів, указів, постанов, розпоряджень, нормативів, інструкцій.

Запропонований механізм потребує науково-методичного забезпечення – розробки поточних та перспективних заходів з вивчення питань трансформації ринку праці, обґрунтування та розробки регіональних програм зайнятості, програм професійного становлення і розвитку. Важливо також організовувати та проводити наукові дослідження з актуальних проблем трансформації ринку праці шляхом співпраці з науково-дослідними установами. Адміністративно-організаційне забезпечення механізму передбачає створення дієвої організаційної структури регулювання трансформаційних процесів [338].

Економічне та фінансове забезпечення потребує залучення держави, підприємців та місцевих органів до інвестування дослідження проблем трансформації ринку праці. Фінансування доцільно здійснювати за рахунок таких джерел: кошти державного та місцевих бюджетів; державний та місцеві фонди сприяння зайнятості населення, соціальної адаптації молоді, соціальної

захищеності інвалідів і громадські, державні та приватні фонди; кошти підприємств та власні кошти громадян.

Результати трансформації ринку праці на інноваційних засадах:

на локальному рівні: забезпечення особистісної та професійної самореалізації; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці; забезпечення кар'єрного та професійного росту; можливість розвитку особистого капіталу; підвищення рівня життя; забезпечення інноваційної активності;

на регіональному рівні: підвищення рівня продуктивності та ефективності праці; зменшення професійно-кваліфікаційних дисбалансів на ринку праці; підвищення рівня працевлаштування та зниження рівня безробіття населення; розвиток трудового потенціалу компанії; підвищення якості трудового життя; зменшення витрат на перенавчання та пошук персоналу;

на національному рівні: забезпечення продуктивності зайнятості; зменшення рівня структурного безробіття; забезпечення збалансованості ринку праці; забезпечення гідного рівня оплати праці; зменшення відтоку ресурсів праці за кордон; підвищення ефективності праці і суспільного відтворення; людський і соціальний розвиток.

Широкий розвиток нестандартних, гнучких форм зайнятості, що є резервом підвищення рівня зайнятості, також сприятиме впровадженню запропонованого механізму. Нестандартні форми зайнятості є основним засобом поєднання праці з навчанням, вихованням дітей, що стимулює залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя, сприяє підвищенню добробуту домогосподарств. Основними формами зайнятості, що необхідно розвивати в сучасних умовах, є самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами, дистанційну зайнятість (телероботу) і запозичену працю (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу) тощо. Основними причинами, що сприяють підвищенню попиту на нестандартну

зайнятість, є: структурні зрушення у виробництві; розширення сектору послуг; підвищення гнучкості ринку праці та виробництва.

Отже, у сучасних умовах активізації трансформаційних процесів на ринку праці України актуальним є впровадження запропонованого механізму регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, специфікою якого є орієнтація 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, обґрунтування цілей та завдань побудови моделі, виокремлення чинників та суб'єктів прямого й опосередкованого впливу на структурні трансформації, систематизація очікуваних результатів від реалізації заходів; системний характер запропонованої моделі забезпечує можливість її використання в контексті формування професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці та більш продуктивного використання людських ресурсів [389; 338].

Сучасний стан зайнятості та її організації в Україні не створює міцної основи для розв'язання складних завдань інноваційно-інвестиційного розвитку країни. За майже повної відсутності мотивації до чесної і напруженої праці вона характеризується великими масштабами тінізації, базується на застарілих у технологічному відношенні робочих місцях, використанні низькокваліфікованої праці. Сформована по закінченні економічних реформ під впливом основних учасників – держави, підприємців та працівників – модель ринку праці, зі своїм набором інститутів і формами трудових відносин, призвела до зменшення частки зайнятого населення, збільшення безробіття, що найбільше вплинуло саме на молодь. Ринок праці докорінно поміняв для працівників економічну і соціальну пріоритетність секторів економіки, галузей, підприємств, професій. Змінилися й моделі отримання доходів. Все це і багато інших рис українського ринку праці в сукупності істотно впливають на формування поведінкових моделей індивідів, на конкретні рішення про вибір професії та навчального закладу, професійну підготовку, на реальне працевлаштування. Саме тому завдання гармонізації зайнятості, набуття нею

ознак повної і продуктивної потребують кардинальних змін у підготовці населення, а особливо молоді, до праці, серйозного удосконалення системи її залучення до трудового життя, а також підвищення рівня її конкурентоспроможності на ринку праці.

На сьогоднішньому етапі розвитку економіки досягнення продуктивної зайнятості пов'язане не стільки із створенням необхідної кількості робочих місць, скільки з забезпеченням певних якісних параметрів попиту і пропозиції на ринку праці. Йдеться про досягнення професійно-кваліфікаційного балансу між пропозицією економічно активного населення і попитом на нього. При цьому робочі місця мають відповідати певним критеріям, якими є висока оплата праці, гідні та безпечні умови, а рівень кваліфікації молодих працівників має забезпечувати їм високу конкурентоспроможність. Доречно відзначити, що розвиток і піднесення виробництва, соціально-економічний прогрес на постіндустріальному етапі розвитку цивілізації досягаються, перш за все, завдяки високій кваліфікації і конкурентоспроможності економічно активного населення, що забезпечує не менше 30 % загального економічного росту.

В умовах зростання глобальних ризиків Україна може набути конкурентних переваг тільки в разі підвищення якості робочої сили, перш за все, її професійної складової. А проте сьогодні в нашій країні є підстави говорити про втрату значною частиною працівників професійних навичок, зниження якості професійної підготовки, посилення дисбалансу між професіями, потрібними на ринку праці, і професіями, які переважають у шукачів роботи, та про зменшення частки працівників із значним професійним досвідом. Саме розв'язання пов'язаних з цим проблем багато в чому визначатиме підвищення суспільної продуктивності праці, збільшення обсягу національного виробництва та підвищення прибутковості економіки, а звідси – економічної бази соціальної політики.

Важливим напрямом підвищення конкурентоспроможності та розвитку продуктивної зайнятості в Україні є забезпечення формування економічно активного населення, у відповідності з поточними потребами ринку праці:

дослідження ринку праці для визначення потреб регіональної економіки в економічно активному населенні з необхідними навичками і кваліфікацією;

забезпечення співпраці між освітніми установами, роботодавцями та агентствами з працевлаштування у визначенні об'єму та обсягів підготовки кваліфікованих кадрів та розробки навчальних програм;

вдосконалення системи профорієнтації молоді відповідно до кадрових потреб регіону;

дослідження суспільного попиту на послуги навчальних закладів всіх рівнів акредитації за професіями та спеціальностями;

зміцнення співробітництва та координації між усіма зацікавленими сторонами молодіжної політики для забезпечення ефективної та повної зайнятості молоді в регіоні;

впровадження наукових досліджень щодо існуючих перспектив розвитку молоді на ринку праці з метою забезпечення наукової обґрунтованості політики в сфері зайнятості молоді;

розробка рекомендацій щодо поліпшення існуючого законодавства щодо зайнятості молоді шляхом прийняття міжнародних трудових норм і формування стратегічних потреб з урахуванням змін якості трудових ресурсів і продуктивної зайнятості в Україні та її регіонах [390; 395].

В контексті підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці необхідним є формування в країні дієвого механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи з урахуванням перспектив трансформаційних змін, що представлений на рис. 5.6. Запропонований механізм включає в себе такі структурні елементи: мету; принципи; суб'єкти; об'єкти; критерії та основні пріоритетні напрямки взаємодії ринку праці та освітньої системи; ринкові та державні інструменти; чинники активізації взаємодії ринку праці та освітньої системи. Важливою умовою успішного їх здійснення є узгодження інтересів держави, роботодавців, розробка і реалізація спільних програм соціального супроводження економічних перетворень.

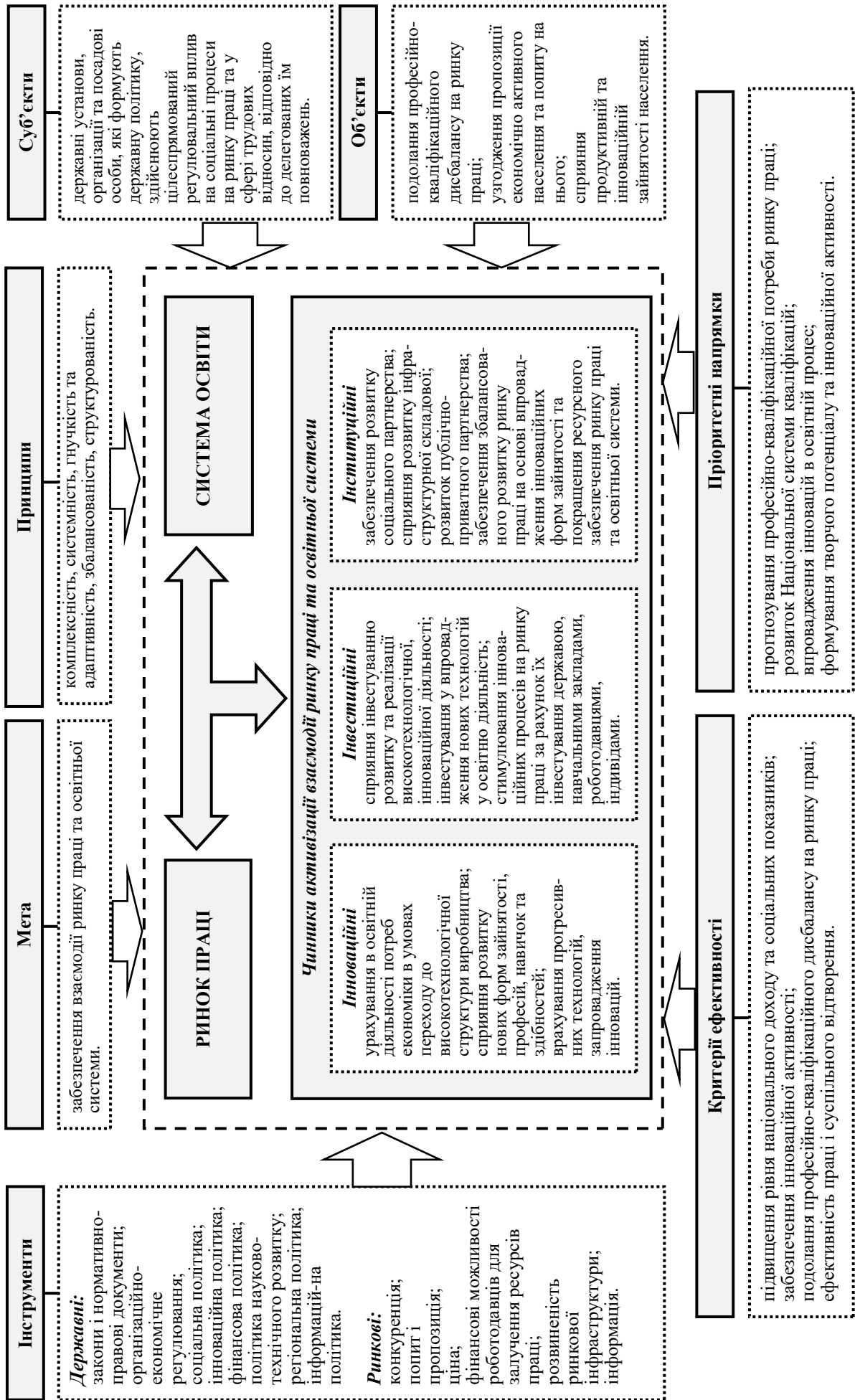


Рис. 5.6. Механізм активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи

Методичні основи формування механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи базуються на сукупності певних принципів, які обумовлюють функції, завдання механізму та ефективне його функціонування. Принципи характеризують одночасно зміст механізму і технологію його побудови, це обумовлює їх специфічну роль у процесі його формування. Принципи відображають зміст та взаємозв'язки основних компонентів взаємодії, відносини і зв'язки, що встановилися в механізмі [389].

Визначено наступні завдання механізму: сприяння збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; сприяння зростанню професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу.

Суб'єктами механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи виступають державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регулювальний вплив на соціальні процеси на ринку праці та у сфері трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень.

Об'єктами механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи є подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; узгодження пропозиції економічно активного населення та попиту на нього; сприяння продуктивній та інноваційній зайнятості населення [337].

Інструменти активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи умовно можна поділити на державні та ринкові. Державними інструментами виступають: закони і нормативно-правові документи; організаційно-економічне регулювання; соціальна політика; інноваційна політика; фінансова політика; політика науково-технічного розвитку; регіональна політика; інформаційна політика. Ринковими

інструментами є: конкуренція; попит і пропозиція; ціна; фінансові можливості роботодавців для залучення ресурсів праці; розвиненість ринкової інфраструктури; інформація.

Чинники активізації взаємодії ринку праці та освітньої системи поділено на три групи: інноваційні, інвестиційні та інституційні. Інноваційними чинниками є: 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. Інвестиційні чинники: сприяння інвестуванню розвитку та реалізації високотехнологічної, інноваційної діяльності; інвестування у впровадження нових технологій у освітню діяльність; стимулювання інноваційних процесів на ринку праці за рахунок їх інвестування державою, навчальними закладами, роботодавцями, індивідами. Інституційні чинники: забезпечення розвитку соціального партнерства; сприяння розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; забезпечення збалансованого розвитку ринку праці на основі впровадження інноваційних форм зайнятості та покращення ресурсного забезпечення ринку праці та освітньої системи [338].

Критеріями ефективності запропонованого механізму виступають: підвищення рівня національного доходу та соціальних показників; забезпечення інноваційної активності; подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; ефективність праці і суспільного відтворення; підвищення продуктивності праці та якості продукції; зростання якості трудового життя, створення безпечних умов праці; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; можливість розвитку особистого капіталу.

Доцільно запропонувати наступні пріоритетні напрямки забезпечення взаємодії ринку праці та освітньої системи: прогнозування професійно-кваліфікаційної потреби ринку праці; розвиток Національної системи кваліфікацій; впровадження інновацій в освітній процес; формування творчого

потенціалу та інноваційної активності; розвиток серед населення підприємництва та самозайнятості, стимулювання ініціативності, забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових умов для розвитку молодіжного бізнесу; поширення нестандартних форм зайнятості серед населення (часткова зайнятість, робота на дому тощо); надання можливостей безробітному населенню підвищувати кваліфікацію, отримувати іншу спеціальність; підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда; сприяння кар'єрному розвитку працівників, забезпечення їх професійного росту; сприяння продуктивному використанню ресурсів праці; узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, підготовка висококваліфікованих кадрів; підвищення якості ресурсів праці, забезпечення їх безперервного навчання [337; 338; 389].

Реалізація запропонованого механізму сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці.

Системний характер запропонованого механізму активізації інноваційного компоненту взаємодії ринку праці та освітньої системи забезпечує можливість її використання в контексті формування професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці та більш продуктивного використання людських ресурсів, підвищення рівня їх конкурентоспроможності.

Отже, умови формування конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів останнім часом істотно змінилися. У результаті змін в економіці відбулися суттєві динамічні та структурні зміни у зайнятості населення, особливо молоді, всієї ситуації її виходу на ринок праці та займаних на ньому позицій. Одночасно зі змінами системи освіти та підготовки молоді до самостійного життя, настільки

ж кардинально помінялася вся ситуація, пов'язана з працею людини в суспільстві. Умови вступу молоді в трудове життя добре видно з визначення принципових положень, які властиві сучасній українській економіці і які жорстко проєктуються на суб'єктивні орієнтації та її реальне працевлаштування, а саме: конкуренція на ринку праці, де працівник є товаром, попит на який визначається його якістю і кон'юктурою ринку; наявність постійного надлишку ресурсів праці, що породжує високий рівень безробіття; відсутність можливостей прогнозування попиту на професії; невизначеність професійного майбутнього: неможливість ранньої спеціалізації і планування життя на віддалену перспективу для здобувачів освіти; необхідність психологічної готовності до можливих змін спеціальності. За таких умов реалізація запропонованих напрямів підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів сприятиме реалізації прав і свобод індивідів у сфері формування та використання їх трудового потенціалу, вдосконаленню методів і напрямів профорієнтаційної роботи, соціальній підтримці входження індивідів до трудової діяльності, їх правовому захисту, підвищенню економічної активності на ринку праці, забезпеченню ефективного використання трудового і творчого потенціалу, розробці дієвого інструментарію для формування замовлення на підготовку необхідних економіці кадрів із застосуванням середньострокового прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах, удосконаленню програм зайнятості населення в аспекті сприяння досягненню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці.

5.3. Моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як основа інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики

Сьогодні основу ефективного державного регулювання в будь-якій сфері становить інформація. Інформаційні потоки даних про об'єкт регулювання та його навколишнє середовище відіграють визначальну роль на всіх етапах

прийняття та реалізації управлінських рішень. Особливу значущість механізми отримання та обробки інформації набувають в контексті регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, сутністю якого є здатність здійснювати такий управлінський вплив, що адекватно реагує на зміни як зовнішньої (інституційного та ринкового), так і внутрішнього середовища шляхом прийняття ефективних управлінських рішень. Дослідження процесів адаптації тих чи інших суб'єктів до мінливих умов зовнішнього середовища визначає коло основних чинників, що впливають на перебіг процесу. Однак перелік цих факторів у процесах, які динамічно розвиваються, постійно змінюється. Ця обставина значно ускладнює регулювання. У зв'язку з цим базовою частиною механізму державного регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці може стати їх моніторинг, тобто систематичний збір і аналіз інформації з метою виявлення певних закономірностей у поведінці суб'єктів ринку праці.

У сучасних умовах в Україні активізується процес трансформації ринку праці, а також інституту зайнятості, що стимулює виникнення її нових форм та видів. Через це державна політика має бути спрямована на стимулювання процесу переходу до сучасних інноваційних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Саме тому виокремлення нових рис моделей поведінки суб'єктів ринку праці та визначення перспектив їх регулювання є актуальним та потребує більш детального дослідження.

На основі проведених теоретичних та аналітичних досліджень, доцільно запропонувати алгоритм визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки суб'єктів ринку праці, що складається з наступних етапів: 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 (рис. 5.7) [388].

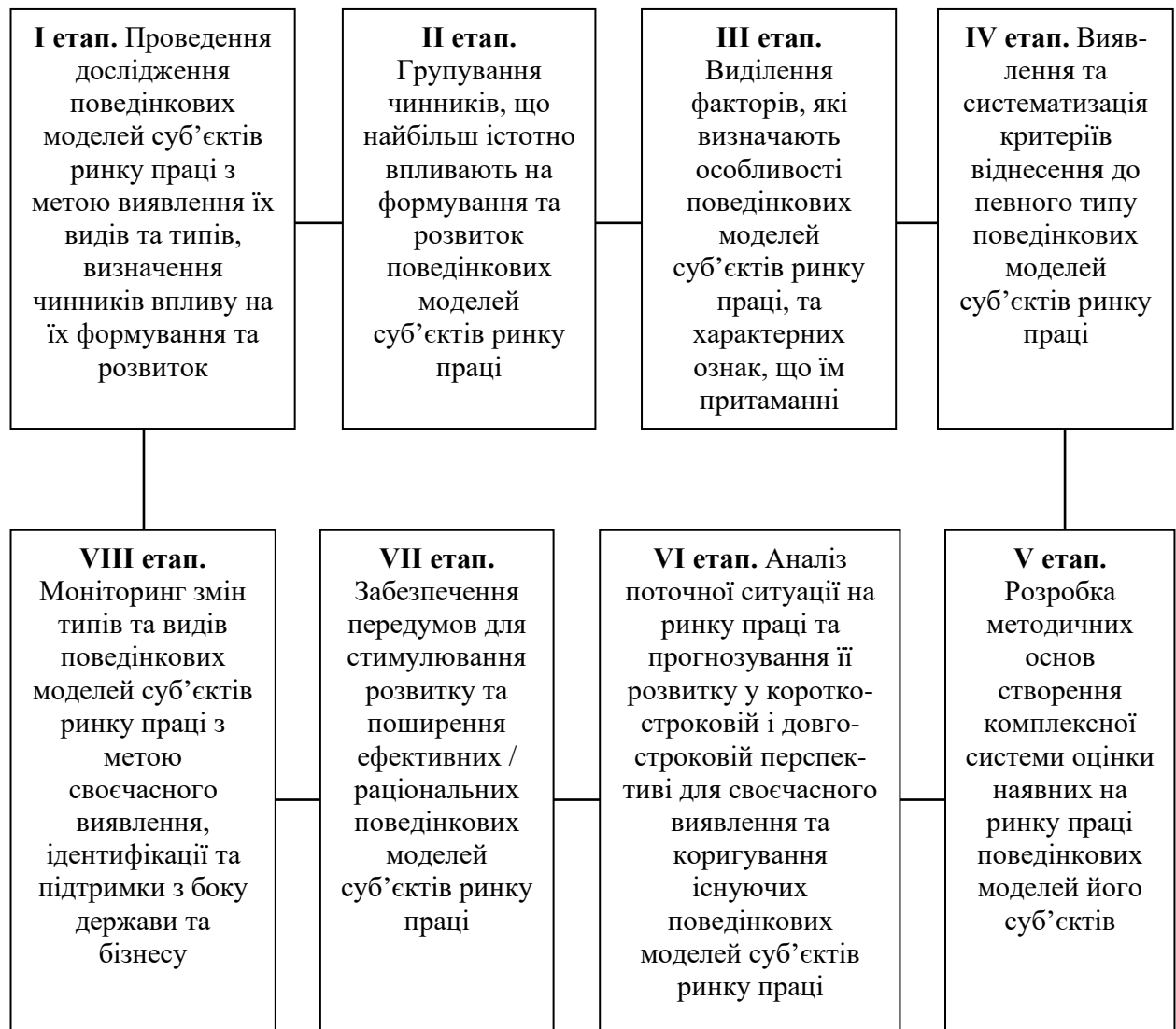


Рис. 5.7. Алгоритм визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки суб'єктів ринку праці

Розглянемо більш детально всі етапи запропонованого алгоритму визначення, класифікації та регулювання типових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. На I-му етапі здійснюється дослідження всіх наявних на ринку праці поведінкових моделей його суб'єктів.

Поведінка суб'єктів на ринку праці починається з того вибору, який вони здійснюють щодо свого становища на ринку праці. Наявність потреби в працівниках у багатьох галузях, регіонах та містах полегшує трудові переміщення, дозволяє індивідам придивлятися до тих чи інших видів праці, пробувати себе в тих чи інших професіях з тим чи іншим доходом, в результаті, тим або іншим способом перерозподіляти свої трудові зусилля між суспільним виробництвом, особистим господарством, організацією домашнього побуту тощо.

Поведінка індивідів передбачає вибір серед наявних альтернатив варіантів реалізації діяльності в умовах дії обмеженості ресурсів. На ринку праці поведінка набуває деякої специфіки. Тут це система дій, які пов'язані з використанням трудового потенціалу та орієнтовані на отримання винагороди або вигод від ступеня трудової участі в сфері оплачуваної зайнятості.

Специфіка економічної поведінки на ринку праці полягає в тому, що вона трактується як система вчинків і дій, спрямована на оптимізацію положення індивіда в сфері оплачуваної зайнятості, в результаті розподілу його наявного трудового потенціалу з метою отримання вигоди. Формуючи певний тип соціально-трудова відносин, економічна поведінка проявляється в своїй класичній затратно-компенсаційній формі. Як витрати тут виступають трудові витрати, в якості компенсації – доходи або суб'єктивні вигоди.

Виходячи з особливостей, властивих економічній поведінці індивіда на ринку праці, її варіабельність, або, іншими словами, альтернативні комбінації, формуються під впливом і знаходяться в безпосередній залежності від існуючих поведінкових моделей суб'єктів на ринку праці.

Поведінкові моделі суб'єктів ринку праці відображають пріоритетну, стійку, особистісно значущу життєву спрямованість індивіда. Ця

спрямованість особистості являє собою, в першу чергу, ідентифікацію з тією або іншою сферою економічної діяльності. Наприклад, домінуюча спрямованість на високопрофесійну працю. За своєю суттю поведінкові моделі відображають життєвий план індивіда, його мету, способи та засоби досягнення цієї мети. Складається ця спрямованість в результаті впливу різноманітних факторів, що діють як з боку самого індивіда, так і з боку того середовища, в якій він здійснює свою діяльність. Це фактори, пов'язані з формуванням здібностей до праці, що відображають життєвий ресурс і особистісну ситуацію індивіда, тенденції, що складаються на ринку праці, тощо. В результаті індивід зупиняється на прийнятних для нього умовах застосування трудового потенціалу. Таким чином, поведінкові моделі суб'єктів ринку праці є пріоритетною, стійкою, істотною життєвою спрямованістю індивіда, що пов'язана з вибором оптимального для нього положення в сфері оплачуваної зайнятості, що формується виходячи з орієнтації на певний дохід при певній величині трудових витрат [388].

Даний етап, що представлений у запропонованому алгоритмі, покликаний також виявити види та типи моделей поведінки, тобто здійснити їх узагальнення та типологізацію. Якщо орієнтуватись на інституціональні зміни, що відбуваються в Україні, то найбільш важливим критерієм типологізації поведінки є характер сприйняття індивідами нових соціально-економічних відносин та умов життєдіяльності. Найбільш актуальними та затребуваними у сучасних умовах є адаптивні поведінкові моделі суб'єктів, що відповідають потребам економічної підсистеми суспільства та відображають поведінку, що орієнтована на зміни навколишнього середовища та пристосування до нього з метою задоволення власних потреб (більш детально типологізація представлена у п. 1.1 дисертаційної роботи).

Для виконання своїх функцій держава створює інститути, організації, в тому числі складові інфраструктури ринку праці, проводить політику зайнятості. Всі ці заходи спрямовані на оптимізацію ресурсів, наявних у розпорядженні держави, і на створення умов, що дозволяють ефективно

використовувати ресурси праці та забезпечують для всіх громадян можливість працювати. З цією метою державою створюються робочі місця, що володіють певними характеристиками та вимогами до якості працівників.

У той же час життєві спрямування індивідів, які виражаються в поведінкових моделях, визначають вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця кожним індивідом на ринку праці.

При цьому не завжди політика зайнятості, що проводиться державою, враховує реальні тенденції переміщення людей, що складаються під впливом моделей поведінки. В результаті з'являється дисбаланс, пов'язаний з наявністю, з одного боку, незатребуваних робочих місць, а з іншого – високу потребу в роботі. І тут основна проблема полягає в знанні того, що саме, які чинники та тенденції визначають вибір поведінкових моделей, які співвідношення типів поведінки визначають зайнятість в певному сегменті та на ринку праці в цілому. Все це буде сприяти більш ефективному регулюванню процесу зайнятості, створенню умов для оптимального використання трудового потенціалу та ресурсів як з боку держави, так і з боку окремого суб'єкту ринку праці.

Отже, на I етапі також визначаються чинники впливу на формування та розвиток поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що носять демографічний, політичний, правовий, економічний, соціальний, культурний, етичний, науковий, технічний, екологічний, інституційний, освітній та когнітивний характер.

II етап алгоритму визначення, типологізації та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці орієнтований на групування чинників, що найбільш істотно впливають на формування та розвиток моделей поведінки. За умов стрімкого розвитку нової економіки перед суб'єктами ринку праці постають нові виклики, що потребують швидкого реагування на них, а також постійного коригування їх поведінкових моделей. За таких умов доцільно виокремити наступні чинники, що впливають на моделі поведінки суб'єктів ринку праці:

політичні, що характеризують законодавчу, нормативно-правову базу функціонування суб'єктів ринку праці; рівень довіри до влади та стабільність в країні, що дає змогу ефективного ведення бізнесу;

демографічні, що характеризують вплив статевовікових, подружніх та інших особливостей (освіта, мовна культура, структура родини) суб'єктів ринку праці на їх поведінкові моделі;

культурні, які впливають на стиль ведення бізнесу, укладання контрактів та ведення переговорів, а також релігійні, субкультурні традиції та установки;

соціальні, до яких відносяться: соціалізація особистості; рівень освіти; соціальні мережі; рекомендації колег, друзів, близьких родичів; приналежність до того чи іншого соціального класу;

психологічні, а саме: попередній досвід; тип особистості; мотивація до якогось поведінкового аспекту; склад характеру; переконання;

економічні: рівень доходу; темп інфляції; довіра до фінансових установ; рівень фінансової освіченості; умови договору (кредитного, страхового тощо); фіскальна та бюджетна політика держави; гарантії (держави або установи); життєвий цикл домогосподарства (більш детально чинники розкриті у розділі 2 дослідження).

На III-му етапі запропонованого алгоритму виділяються фактори, що визначають особливості поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, а також виокремлюються характерні ознаки, що їм притаманні [388].

У сучасних умовах в країні складається специфічна система зовнішніх факторів, що впливають на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці: 1) національно-культурних, що впливають на статевовікові особливості залучення працездатного населення в суспільне виробництво, інтенсивність демовідтворювальних процесів, якість трудового потенціалу тощо; 2) регіонально-економічних, що визначають тенденції розміщення продуктивних сил, освоєння природних ресурсів, потенціал та ступінь розвитку соціально-побутової та соціально-культурної інфраструктури; 3) соціально-політичних, пов'язаних з регіональною політикою держави, виділенням

територій пріоритетного розвитку, інвестиційною політикою, проведенням соціальних програм, природно-кліматичних та інших факторів.

Беззаперечно, на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці впливають також і система внутрішніх факторів (цільові орієнтири, цінності, традиції тощо). Але вважаємо за доцільним в даному дослідженні фактори, що впливають на поведінкові моделі та визначають їх особливості, умовно поділити на: фактори макро-, мікро- та особистісного рівня (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Розподіл факторів, що визначають особливості поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Фактори макrorівня	Фактори мікрорівня	Фактори особистісного рівня
<ul style="list-style-type: none"> – державно-правові фактори (діяльність держави в області податкової політики, трудового законодавства, захисту прав працюючих, державні гарантії зайнятості тощо), – стан ринкової кон'юнктури (відображає сформовані співвідношення попиту та пропозиції ресурсів праці в розрізі всіх складових ринку праці), – наявність резервів праці необхідної кваліфікації (чим вони більші, тим жорсткіші обмеження доступу в сферу прикладання праці, оскільки будь-яка сфера має певні рамки місткості). 	<ul style="list-style-type: none"> – стратегії роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці (стратегія підприємництва, зростання, прибутку, функціональної або чисельної гнучкості) – вони або підсилюють вибір нової моделі поведінки, або підтверджують правильність існуючої поведінкової моделі. 	<ul style="list-style-type: none"> – вимоги до працівників (до освіти, досвіду, віку, кваліфікації, статі, здібностей та навичок), – цільові орієнтири (самореалізація, успіх, добробут тощо), – соціально-демографічні характеристики (розкривають життєвий ресурс та особистісну ситуацію суб'єкта та визначають ступінь свободи дій), – тривалість, цінність і якість дозвілля (в силу обмеженості часового ресурсу, суб'єкт змушений ділити свій час між виробництвом реального доходу та відпочинком), – джерела отримання доходів, доступність більш раціональних та вигідних напрямів використання наявних ресурсів (дозволяє ранжувати можливі об'єкти прикладання праці, виходячи з інформації про імідж цього об'єкта, про його прибутковість, а також визначає доступ до певних каналів працевлаштування).

Отже, у даному дослідженні поведінкові моделі суб'єктів ринку праці визначаються 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. Ключовими ознаками, що притаманні поведінковим моделям суб'єктів ринку праці є: економічна активність або неактивність, повна або часткова зайнятість, є суб'єкт підприємцем або найманим працівником, інтенсивність економічної активності, вибір сфери та змісту діяльності, вибір певного напрямку освіти, тощо (зміст характерних ознак більш детально розкритий у п. 1.2 та п. 3.3 дисертаційної роботи).

IV етап алгоритму націлений на виявлення та систематизацію критеріїв віднесення до певного типу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Сучасні поведінкові моделі суб'єктів ринку праці визначаються з урахуванням гендерних та вікових характеристик, рівня професійної освіти, можливостей працевлаштування (наявність вакансій на ринку праці), наявності широкої сфери застосування праці, наявності альтернатив в сфері трудової зайнятості для більш вигідного використання праці, наявності можливостей для зайнятості на умовах фрілансу, зіставлення витрат та отриманих результатів праці тощо. Через це доцільним є виокремлення у цьому дослідженні базових моделей поведінки суб'єктів ринку праці: модель працівника, модель безробітного, модель роботодавця, модель непрацюючого, модель самозайнятого та модель зайнятого у домашньому господарстві (сутність вказаних поведінкових моделей детально представлена у п. 1.2 дослідження) [388].

Критерії віднесення до певного типу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці можуть бути також систематизовані за соціально-демографічним, соціально-економічним, психологічним та поведінковим принципом.

Так, у соціально-демографічному аспекті розглядається структура населення (міське/сільське населення, інтенсивність міграції, вік, розмір сім'ї, її життєвий цикл, стать, сімейний стан, релігія тощо). Кожна їх цих груп може

мати специфічні характеристики поведінки, статеві-вікову структуру, різну якість трудового потенціалу.

Систематизація на основі психологічного принципу, представляє собою поділ: 1) за типами особистості, мотивами поведінки, життєвим стилем, тощо; 2) за віднесенням до соціальної групи: еліта суспільства, фахівці та керівники по найму, інженерно-технічні працівники, службовці, кваліфіковані робітники, некваліфіковані робітники та особи, що живуть на соціальну допомогу, тощо; 3) за особистими якостями: комунікабельність, амбітність, настрої на успіх, орієнтованість на визнання іншими людьми, тощо.

Систематизація на основі соціально-економічного принципу передбачає розподіл на основі: доходу, освіти, роду діяльності, стажу роботи за фахом. тощо. Найбільш перспективним, і в той же час найменш розробленим, є поведінковий принцип систематизації. Тому, на основі дослідження вищезазначених принципів, сформовано критерії віднесення до певного типу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

На сучасному етапі розвитку важливими критеріями віднесення до певного типу поведінкових моделей доцільно вважати наступні:

1) висока мобільність, гнучкість, активність, адаптивність, цілеспрямованість, відкритість, енергійність, високий рівень комунікативності (комунікативний потенціал);

2) критичність мислення, готовність до змін, можливість вирішення завдань нестандартними способами, нестандартне, нешаблонне мислення, відмова від стереотипів;

3) високий ступінь соціалізації, орієнтації в сфері сучасного права, економіки, соціального життя;

4) володіння сучасними технічними засобами, в тому числі комп'ютерна та офісна техніка, інтернет-технологіями;

5) високий ступінь освіченості, готовність до оволодіння новими знаннями, здатність до навчання, самовдосконалення, відсутність жорстких стереотипів у професійній діяльності;

б) продукування нових знань, ідей та методів.

Варто наголосити на тому, що у сучасних умовах суб'єктам ринку праці потрібно володіти когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками (гнучкою здатністю людини виконувати поставлені завдання та реагувати на ситуації) (табл. 5.3). Навички включають компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку індивіда та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик [399].

Таблиця 5.3

Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок, необхідних для реалізації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

	Когнітивні навички	Соціоемоційні навички	Технічні навички
Сутність	це інтелект або розумові здібності; до них належать базові навички (наприклад, грамотність) і складніша розумова діяльність (критичне мислення або вирішення проблем)	це поведінка, установки та особистісні якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (наприклад, керування емоціями, робота в колективі)	це спеціальні знання та навички, потрібні для виконання певної роботи (наприклад, для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність
Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні	Вирішення проблем Комунікабельність та відкритість до зовнішніх контактів Креативне та критичне мислення Організація робочого часу Здатність та високий рівень мотивації до навчання Орієнтація на досягнення результату Загальна ерудованість Розвинуте екологічне мислення	Контроль (самоорганізація) Стійкість (стресостійкість і наполегливість) Етика Мотивація досягнень (цілеспрямованість) Командна робота, здатність до командоутворення Соціальна відповідальність в особистому, професійному та соціальному житті Високий рівень територіальної мобільності	Комп'ютерні навички та програмування Знання ринків і законодавства Уміння продавати Проектування Керування автомобілем Навички глибинного аналізу процесів Навички роботи в умовах невизначеності та швидких змін умов та задач Вміння презентувати та представити власну ідею (розробку)

Слід зазначити, що типи поведінки не можуть бути достатньо чітко систематизовані, тобто не існує певних алгоритмів, що можуть бути однаково застосовані та будуть адекватно відображати поведінку суб'єктів в різних часових та просторових проміжках. Неминуче будуть з'являтися нові типології, і теоретичні, і емпіричні, певні типології будуть застарівати через свою неспроможність або внаслідок появи нових, більш конструктивних та поглинаючих їх теорій.

На V-му етапі запропонованого алгоритму пропонується розробити методичні основи створення комплексної системи оцінки наявних на ринку праці поведінкових моделей його суб'єктів. Аналіз існуючих поведінкових моделей суб'єктів ринку праці вимагає наукової розробки інструментарію, що дозволяє проводити кількісну та якісну оцінку поточного стану і ступеня їх розвитку. Це передбачає розробку методологічних, методичних і аналітичних основ створення комплексної системи індикаторів і показників і їх ефективності з соціально-економічної точки зору (детальну інформацію по індикаторам представлено у п. 2.1 дисертаційної роботи). При розробці такої системи доцільно керуватися наступними вимогами:

забезпечення гнучкості, прозорості та доступності індикаторів та показників стосовно до різних умов їх вимірювання;

аналіз достатньої кількості факторів, що визначають формування та розвиток поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

розробка єдиних підходів, що забезпечать єдину методологічну основу і порівнянність показників для міждержавного аналізу процесів розвитку поведінкових моделей.

Розглянутий у п. 4.3 дослідження підхід до визначення та оцінки наявних на ринку праці поведінкових моделей його суб'єктів на основі кінцевих ланцюгів Маркова регулярного типу, як і будь-яка математична модель, має свої переваги та обмеження. Зокрема, обмеження, в першу чергу, пов'язані з тим, що множина станів розглядається як ергодична множина без поглинаючих станів, що досить умовно, тому що об'єктивно перехід у інші стани, що

динамічно та природньо утворюються на ринку праці, можуть поглинати досліджувані. Однак навіть за таких умовних припущень, отримані поведінкові моделі можуть розглядатися як соціальний прогноз щодо можливого перерозподілу контингенту на множині станів ринку праці при збереженні тієї інтенсивності переміщення, яка склалася на ринку за останні роки.

Слід також враховувати, що неможливо оцінити існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці за допомогою якого-небудь одного абсолютного або відносного показника. Набір змінних, що дозволяють оцінити зайнятість інноваційного типу, повинен забезпечувати отримання репрезентативних результатів. В рамках оцінки наявних на ринку праці поведінкових моделей його суб'єктів необхідно розглядати не тільки кількісні параметри, а й якісні характеристики. Для виявлення якісних параметрів може використовуватися метод експертної оцінки (опитування працівників, роботодавців, представників державних органів), що в подальшому дозволить формалізувати та зробити зручною процедуру збору й аналізу даних.

Основне практичне значення, яке має дослідження ринку праці з точки зору реалізованих поведінкових моделей його суб'єктів, - це те, що воно дозволяє отримати динамічний зріз ситуації, яка склалася в країні, та сприяє оптимізації соціальної та економічної політики з точки зору прогнозування соціальної задоволеності, напруженості, працевіддачі, прогнозування розвитку галузей.

Інформація про поведінкові моделі суб'єктів ринку праці дозволяє також прогнозувати споживчий ринок, оскільки орієнтири індивідів визначають їх споживчу здатність. Крім того, ця інформація сприяє розвитку та прогнозуванню якісного складу трудового потенціалу регіонів та країни в цілому.

На підприємствах аналіз реалізованих моделей поведінки забезпечує не тільки виявлення резервів трудової, професійної, творчої активності та ініціативи, а також якісного потенціалу працівників, але і створення системи реального стимулювання.

VI етап алгоритму спрямований на 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. Останніми десятиріччями у структурі зайнятості за видами економічної діяльності відбуваються постійні зміни, найбільш значними з яких є перевищення частки зайнятих у секторі послуг над часткою зайнятих у секторі сільського господарства, що обумовлено переміщенням джерела цінності й багатства зі сфери матеріального виробництва у сферу виробництва нематеріального знання. Саме тому задля своєчасного виявлення нових поведінкових моделей суб'єктів ринку праці необхідним є постійний аналіз ситуації на ринку праці та прогнозування його розвитку у короткостроковій та довгостроковій перспективі (аналіз поточної ситуації на ринку праці детально представлений у п. 3.1 та 3.2 дисертаційної роботи) [388].

Варто зацентрувати увагу на тому, що ефективність функціонування та управління ринком праці та поведінковими моделями його суб'єктів оцінюється з наступних позицій:

- 1) в якій мірі структура поведінкових моделей суб'єктів на ринку праці, що утворилася під управлінським впливом, забезпечує загальну ефективність економіки, якість суспільного життя та суспільних результатів;
- 2) з яким ступенем ефективності функціонує кожна поведінкова модель, і який вплив вона здійснює на систему ринку праці в цілому;
- 3) які умови створюють керовані поведінкові моделі суб'єктів на ринку праці для майбутнього його функціонування.

Тобто, сутність такого управлінського впливу полягає в тому, щоб створювати умови, необхідні для ефективного функціонування ринку праці в цілому. Ефективність управління визначається ступенем досягнення економічних та соціальних цілей суб'єкта управління. Економічні цілі пов'язані з виробничою діяльністю та відображаються в економічних показниках та економічних умовах функціонування. Соціальні

цілі реалізуються у вигляді реалізації очікувань, потреб та інтересів працівників.

Критерії ефективності управління ринком праці та поведінковими моделями його суб'єктів умовно можна поділити на соціальні та економічні (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**Критерії ефективності управління ринком праці та поведінковими
моделями його суб'єктів**

Критерії соціальної ефективності	Критерії економічної ефективності
<p>1) відповідність цілеорієнтованості ринку праці та поведінкових моделей його суб'єктів. Тобто ступінь відповідності цілям, поставленим перед суспільством, виходячи з його потреб та інтересів;</p> <p>2) витрати часу на зміни під існуючі цілі суспільства;</p> <p>3) витрати, які здійснює управління ринком праці та поведінковими моделями його суб'єктів при перехідному стані для досягнення відповідності суспільним цілям;</p> <p>4) складність організації управління ринком праці та поведінковими моделями його суб'єктів. Чим складніше його структура, тим повільніше ринок праці може реагувати на суспільні зміни та суспільні цілі.</p>	<p>1) в якій мірі існуючий ринок праці впливає на зміну якісних параметрів робочої сили, на зростання суспільної продуктивності праці;</p> <p>2) якою мірою якісні та кількісні характеристики поведінкових моделей суб'єктів на ринку праці впливають на економічне зростання;</p> <p>3) які умови створює функціонуючий ринок праці зі сформованою під впливом управління структурою поведінкових моделей його суб'єктів для розвитку економічних підсистем;</p> <p>4) якою мірою ринок праці зі сформованою структурою поведінкових моделей його суб'єктів гальмує або сприяє соціальним та економічним трансформаціям суспільства та економіки в цілому.</p>

Критерії соціальної ефективності розкривають та показують, наскільки правильно ринок праці та сегменти, що входять в його склад, направляють та організовують громадські процеси, поведінку людей та підпорядковують їх суспільній доцільності.

Ринок праці, впливаючи на суспільні процеси, сам піддається постійній зміні, оскільки, в свою чергу, є елементом такої системи як суспільство. Тому критерії соціальної ефективності управління ринком праці та поведінковими

моделями його суб'єктів, відображають ще й ступінь змін, що відбуваються на ринку під впливом суспільства та його розвитку.

Критерії економічної ефективності розкривають та показують, наскільки правильно ринок праці направляє та організовує економічні процеси, поведінку людей та підпорядковує їх економічній стратегії розвитку держави. Отже, можна запропонувати кілька рівнів критеріїв ефективності управління ринком праці та поведінковими моделями його суб'єктів, які у взаємозв'язку розкривають його як цілісну систему, а окремо – ті чи інші прояви. Вміле та системне застосування цих критеріїв дозволяє провести 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.

На VII-му етапі запропонованого алгоритму передбачено виокремлення передумов для стимулювання розвитку та поширення ефективних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (пропозиції щодо стимулювання розвитку та поширенню ефективних поведінкових моделей представлені у п. 4.1, 4.2, 5.1 та 5.2 дослідження).

На етапі прийняття рішення щодо вибору тієї чи іншої поведінкової моделі суб'єкти ринку праці враховують певні спільні економічні інтереси, а саме: співучасть виробничого персоналу в управлінні, власності та фінансовій діяльності підприємств; стійке зростання в довгостроковій перспективі; забезпечення безпеки праці; дотримання соціальних стандартів; досягнення соціальної стабільності в суспільстві; досягнення високої якості життя; продуктивність праці та суспільного відтворення; накопичення людського капіталу; людський і соціальний розвиток. Але не завжди поведінковим моделям суб'єктів ринку праці притаманна раціональність. Тобто, поведінкова модель «людини економічної» найкращим чином підходить для опису систематично раціональної частини людської поведінки. Але наразі в економіці спостерігається поступова трансформація поведінкових моделей під впливом не тільки економічних індикаторів, а й інтуїтивних суджень,

когнітивних викривлень, асиметрії інформаційних потоків, дій інших індивідів тощо. Зазначені фактори призводять до відхилення від раціональної моделі поведінки, а тому поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в таких умовах все частіше характеризуються ірраціональністю [388].

Тому передумовами, що сприятимуть розвитку та поширенню ефективних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці повинні стати: удосконалення законодавчої бази, що регулює та стимулює взаємовідносини між суб'єктами господарювання та державою; забезпечення високої якості формування ресурсів праці, підвищення рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпечення високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників; підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки; розвиток гнучких, нестандартних форм зайнятості, які є резервом підвищення рівня зайнятості; підвищення гнучкості ринку праці та виробництва, розширення сектору послуг; збільшення частки високотехнологічних виробництв, зростання сектора послуг; створення додаткових можливостей для індивідів за допомогою розробки та реалізації економічної політики, що спрямована на розвиток інноваційних та збереження існуючих робочих місць; стимулювання творчості, активності та ініціативи працівників, забезпечення формування необхідних професійних навичок та компетенцій, тощо.

Отже, доцільно виокремити наступні напрями, що сприятимуть розвитку та поширенню ефективних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці:

1. Формування ефективної державної політики (політики «м'якого підштовхування»), спрямованої на розвиток та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (сприяння формуванню належного рівня інституційного забезпечення; забезпечення підтримки інноваційно-активних підприємств; поширення самозайнятості населення; сприяння розвитку інноваційної зайнятості шляхом податкових пільг і прямих витрат; збільшення витрат на науку, освіту).

2. Створення ефективного механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці та прогресивних підходів до його застосування, розвиток інституційного забезпечення регулювання поведінкових моделей.

3. Формування стратегічних напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів.

4. Стимулювання населення до ефективних поведінкових моделей на ринку праці (підвищення якості людського капіталу; забезпечення належної підтримки населенням прогресивних інноваційних трудових практик; орієнтація на розвиток інноваційних форм та видів зайнятості; формування інноваційної трудової культури; орієнтація на трудову мобільність та гнучке використання інтелектуального потенціалу в сфері праці).

5. Удосконалення системи освіти (сприяння забезпеченню підготовки необхідної кількості фахівців, в тому числі і за новими науковими напрямами і спеціальностями; формування інноваційного типу працівника; розвиток нових форм і видів освіти; формування інноваційних професійних навичок, креативності, здатності працювати в команді, інноваційної сприйнятливості).

6. Фінансова та організаційна підтримка підприємств (поширення інноваційно-активних підприємств, забезпечення реалізації програм розвитку персоналу підприємств, створення сприятливого клімату для інноваційної діяльності підприємств).

7. Удосконалення та розвиток науки, фінансова та організаційна підтримка наукової діяльності (розробка та впровадження напрямків щодо поліпшення якості і вдосконалення наукової діяльності; забезпечення процесу сприйняття і адаптації знань, створення нових знань та нових технологій, що засновані на нових знаннях).

VIII етап передбачає проведення моніторингу змін типів та видів поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою своєчасного виявлення, ідентифікації та підтримки з боку держави та бізнесу.

Відмінність моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці від моніторингу економічних та фінансових аспектів діяльності господарюючого суб'єкта, який використовується для фінансово-господарського аналізу, полягає в тому, що при моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці огляд аналітичних даних охоплює більший спектр показників, в тому числі соціальні процеси, що відбуваються в суспільстві, взаємозв'язок соціально-економічних і психологічних факторів. Якщо аналіз фінансово-господарської діяльності є основою для складання прогностичних планів розвитку країни, то моніторинг поведінкових моделей, в першу чергу, орієнтований на процес прийняття рішень управлінського та регулюючого характеру.

Отже, моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці можна визначити як комплексну систему безперервного спостереження, аналізу та короткострокового прогнозування соціально-економічного процесу, що становить основну ланку на етапі підготовки, прийняття та контролю виконання управлінського рішення.

Так як сучасне ринкове середовище є мінливим і складним, а також характеризується високим рівнем невизначеності, то інформація, що отримується за допомогою моніторингу, повинна відповідати критеріям оперативності, достовірності та безперервності. В умовах невизначеності особливого значення набуває забезпечення несуперечності одержуваної з різних джерел (рівнів управління) інформації. Рішенням даної проблеми в моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є взаємодоповнення та порівняння показників, отриманих за допомогою методу експертної оцінки, з офіційно затвердженими статистичними даними. Це дозволяє отримувати повне уявлення про існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. Оцінку поведінкових моделей необхідно здійснювати постійно, що значно збільшує ступінь контролю над змінами, які відбуваються в суспільстві.

Використання моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволить створити метод якісної та кількісної оцінки спільних ефектів при

функціонуванні ринку праці та його управлінні. Цей метод дозволить ранжувати здібності ринку праці та поведінкових моделей його суб'єктів відносно певного бажаного рівня.

Подібна інформація дозволить приймати рішення про розвиток сильних сторін ринку праці або про усунення його слабких сторін. У обох випадках відбудеться подвійний економічний ефект: оптимальне використання державних ресурсів, і оптимізація використання людського ресурсу та його потенціалу. Запропоновану техніку оцінки можна використовувати для:

- оцінки сильних і слабких сторін ринку праці з позицій якісної складової трудового потенціалу ринку праці;

- виявлення синергетичних характеристик поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, сукупність яких дозволить приймати рішення щодо оптимального позиціонування кожного окремого суб'єкту на ринку праці, і ними можна буде скористатися для пошуку його нових можливостей на ринку праці;

- вимір синергетичного потенціалу певного сегмента ринку праці;

- вимір синергетичного потенціалу можливого розвитку певної поведінкової моделі окремого суб'єкту ринку праці.

Розглянувши моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, відзначимо, що при ефективному впровадженні запропонованого алгоритму, всі синергетичні ефекти, які можуть бути отримані, доцільно описати наступними змінними: збільшення рівня доходів суб'єктів ринку праці; скорочення трудових витрат суб'єктів ринку праці; збільшення позаекономічних змінних (і як результат зміна якісних характеристик робочої сили); зниження витрат ринку праці на якісну зміну робочої сили; економія часової складової для трансформації ринку праці в бік збільшення якості робочої сили [388].

Моніторинг поведінкових моделей суб'єктів ринку праці також сприяє утворенню певного механізму регулювання їх економічної поведінки – гнучкої системи організації їх діяльності, безперервного функціонування та

подальшого економічного розвитку. Механізм державного регулювання поведінкових моделей представляє собою єдність основних етапів моніторингу та аналізу впливу факторів зовнішнього середовища як основи вирішення питань гнучкого управління та коригування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Таким чином, моніторинг стає фундаментом 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 концепції гнучкого управління.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно запропонувати науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що базуються на визначенні мети (обстеження процесів на ринку праці, дослідження поведінкових моделей його суб'єктів, виявлення позитивних та негативних тенденцій, подолання інформаційної асиметрії), принципів (об'єктивність та неупередженість; системність і комплексність; порівнянність і прогностичність результатів; багатокритеріальний характер оцінювання; інформативність показників), функцій (оцінювальна (кваліметрична); контрольно-спостережна; інформаційна; прогностична; управлінська), методів (соціологічні (анкетування, опитування); економіко-математичні (статистичний, кореляційний аналіз, метод експертних оцінок); спеціальні (фактологічний аналіз, моделювання, прогнозування)), інформаційного забезпечення (інформація Державного комітету статистики, Державної служби зайнятості, державних науково-дослідних установ, дані соціологічних досліджень, статистичних опитувань), критеріїв ефективності (соціальна ефективність (ступінь відповідності поставленим цілям, витрати часу, складність організації); економічна ефективність (ступінь впливу змін на економічне зростання)) та представлені у формі алгоритму визначення, класифікації та регулювання типових моделей поведінки на ринку праці (рис. 5.8).

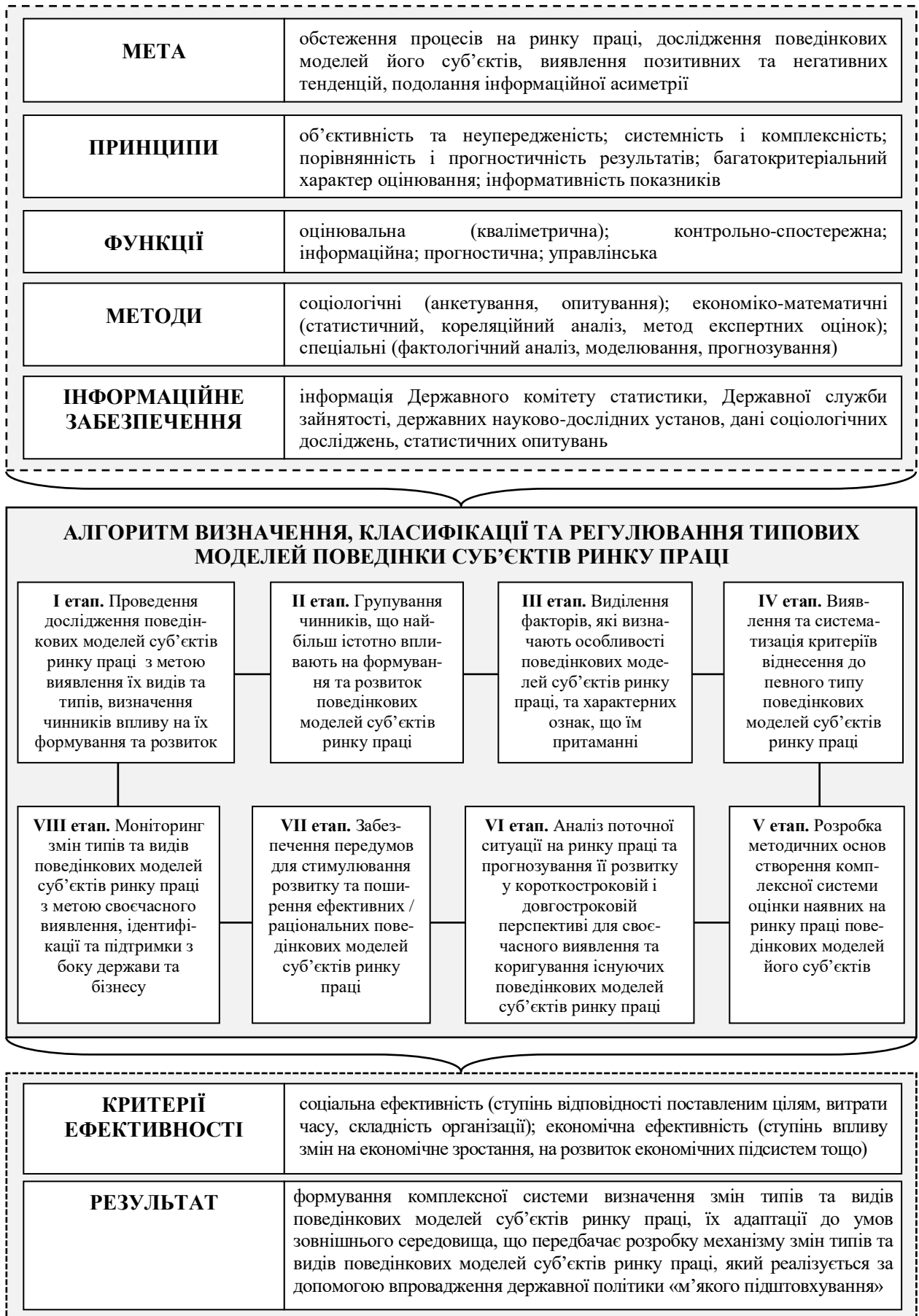


Рис. 5.8. Науково-методичні засади моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

Реалізація запропонованих науково-методичних засад моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці 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».

Виходячи з вищезазначеного, доцільно зробити висновок, що сучасні проблеми розвитку суспільства активізують інтерес до дослідження моделей поведінки індивідів. Дана тенденція обґрунтована тим, що економічна поведінка визначає дії індивідів та їх реакції, що відображають зміни, які відбуваються на ринку праці, а також є інструментом, що дозволяє передбачити результати трансформацій складових ринку. Ефективність трансформацій має високу залежність від того, наскільки адекватно відбувається формування та коригування компонентів поведінки індивідів в сучасні економічні відносини. Складність вибору моделей поведінки суб'єктів ринку праці в новій економіці полягає у тому, що їх економічні рішення приймаються в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних та інших чинників. Від правильно обраних моделей поведінки всіх суб'єктів ринку праці залежить ефективність їх співпраці, а також ті вигоди на ринку праці, які отримає кожен з них.

Отже, дослідження подальших трансформацій поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, а також впровадження запропонованої методології визначення поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дозволять

спрогнозувати появу відхилення від раціональної моделі поведінки, визначити можливі результати (позитивні чи негативні) такої поведінки, оцінити рівень вірогідності її існування та появи зазначених факторів у конкретній ситуації, здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальної моделі поведінки.

Висновки по розділу 5

З метою удосконалення державної політики запропоновано методологічний підхід до визначення ролі держави як суб'єкту ринку праці в новій економіці. 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, тощо).

Сформовано 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, сформуванню ефективну систему прогнозування потреби економіки України в робітниках 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 національної економіки та можливостей для інноваційного розвитку суспільства.

У рамках запропонованих напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці розроблено, по-перше, комплексний механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, специфікою якого є цільове спрямування на охоплення методами підвищення конкурентоспроможності всіх категорій населення, диверсифікація джерел

фінансування. Системний характер даного механізму забезпечує можливість його використання в контексті оцінювання рівня конкурентоспроможності робочої сили в сучасних економічних реаліях.

У дослідженні обґрунтовано пріоритетну роль інноваційних джерел індивідуального та національного рівня економічного зростання через побудову механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, основною метою якого є забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення й усебічного розвитку особистості, а також задоволення існуючих потреб людей, створення умов раціонального використання вільного часу, формування, розвиток та реалізація трудового потенціалу суспільства, що має відповідати вимогам сучасності.

Запропоновано механізм регулювання процесу трансформації ринку праці на інноваційних засадах, особливістю якого є: орієнтація на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, обґрунтування цілей та завдань побудови, виокремлення чинників та суб'єктів прямого й опосередкованого впливу, систематизація очікуваних результатів від реалізації запропонованого механізму, що надає можливість його використання в контексті забезпечення збалансованості ринку праці, продуктивного використання людських ресурсів, а також у напрямі ефективної особистісної та професійної самореалізації.

У межах запропонованих напрямів забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці уточнено 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 робочої сили в умовах становлення нової економіки з урахуванням змін у професійно-кваліфікаційній структурі працівників, у змісті та характері праці; запропонований механізм сприятиме забезпеченню високої

якості формування ресурсів праці через врахування в освітній діяльності потреб національної економіки в умовах переходу до високотехнологічної структури виробництва; врахування прогресивних технологій, запровадження інновацій; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей.

Також у роботі 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.

Доведено, що впровадження запропонованого 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 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.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [207; 210; 212; 337; 338; 358; 387; 388; 389; 390; 391; 392; 393; 394; 395; 396; 397].

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 сформулювати 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Список використаних джерел до розділу 1

1. Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis, или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма; пер. с англ. Д. Прияткина / под научн. ред. А. Суворова. М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2010. 273 с.
2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М.: Радио и связь, 1985.
3. Алле М. О некоторых распространенных заблуждениях по поводу предмета и метода экономической науки. *Thesis*. 1994. Вып. 4.
4. Безгін К. С., Ушкальов В. В. Поведінкова економіка: епістемічний поворот у трактуванні раціональності. *Економіка України*. 2019. №7-8 (692-693). С. 3-15.
5. Беккер Г. С. Экономический анализ и человеческое поведение. *Thesis. Теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 1993. Т. 1, Вып. 1. С. 24–38.
6. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. *Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. Всемирное признание: Лекции нобелевских лауреатов*. В 5 т. Т. V. В 2 кн. Кн. 1. М.: Мысль, 2004. С. 688-706.
7. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М.: Academia, 1999. 956 с.
8. Белянин А. В. Ричард Талер и поведенческая экономика: от лабораторных экспериментов к практике подталкивания. *Вопросы экономики*. 2018. № 1. С. 5–25.
9. Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства. М.: Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 1998. 415 с.

10. Бондаренко О. В. Сучасна «економічна людина» та цінності розвитку економічної культури: людиновимірність економічного розвитку. URL:
http://eir.zp.edu.ua/bitstream/123456789/2963/1/Bondarenko_The%20modern_economic.pdf.
11. Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века. М.: Логос, 2003.
12. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
13. Вебер М. Основные социологические понятия. Избранные произведения. М., 1990.
14. Веблен Т. Теория праздного класса / перевод с английского; Вступительная статья кандидата экономических наук С. Г. Сорокиной; Общая редакция доктора экономических наук В. В. Мотылева. М.: Изд-во Прогресс, 1984. 368 с.
15. Вегера С. А. Поведінкова економіка – особлива галузь економічної теорії. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 2. С. 4-16.
16. Гидденс Э. Устройство общества: Очерки теории структуризации. М.: Академ. проект, 2003.
17. Грецька-Миргородська В. В. Формування соціально-орієнтованої економіки: поведінкові передумови аналізу. *Ефективна економіка*. URL:
<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6349>.
18. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. Избранное. М.: Эксмо, 2008. 1200 с.
19. Деминг У.Э. Новая экономика. М.: Эксмо, 2006. 208 с.
20. Дюркгейм Э. 1996. Социология образования. Пер. с фр. Т.Г. Астаховой. М., ИНТОР: 47 с.
21. Елкина О. С. Поведение личности в организационной среде: теоретический анализ. *Вестник Омск. ун-та. Сер. «Экономика»*. 2011. № 4. С. 72–77.

22. Елкина О. С. Сущность и особенности формирования экономического поведения. *Вестник Омск. ун-та*. 1999. № 3. С. 120–124.
23. Заславская Т. Поведение массовых общественных групп как фактор трансформации общества. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2000. №6. С. 13–19.
24. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. *Общественные науки и современность*. 2005. №4. С. 13-15.
25. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / пер. с англ. С. Л. Лопатиной; под ред. М. А. Завадской, В. В. Косенко, А. А. Широкановой; науч. ред. Э. Д. Панарин. Москва: Мысль, 2018. 347 с.
26. Іващенко М. В. Панічна економічна поведінка в Україні як прояв споживчої ірраціональності. *Економіка та управління національним господарством*. 2015. Випуск 2 (112). С. 109-112.
27. Канеман Д. Думай медленно...решай быстро. Москва: АСТ, 2014. 653 с.
28. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков: Институт прикладной психологии, 2005. 632 с.
29. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24, № 4. С. 31–42.
30. Капелюшников Р. Поведенческая экономика и «новый» патернализм. Ч. 1. *Вопросы экономики*. 2013. № 9. С. 66–90.
31. Капелюшников Р. Поведенческая экономика и «новый» патернализм. Ч. 2. *Вопросы экономики*. 2013. № 10. С. 28–46.
32. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.

33. Катона Дж. Раціональна поведінка та економічна поведінка, *Психологічний огляд*. Вип. 60 (1953), С. 307-318.
34. Келли Г. Процесс каудизации атрибуции. *Современная зарубежная социальная психология*. М., 1984. С. 127–137.
35. Ковтун О. А. Фінансова поведінка домогосподарств: сутність, структура та класифікація. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 280-286.
36. Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 125–132.
37. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5-25.
38. Колядич О.І. Поведінкова економічна теорія в поясненні соціально-трудових відносин. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 48. С. 47-58.
39. Кондратьев Н. Д. Основные проблемы экономической статики и динамики. М., 1991.
40. Кондратьев Н. Избранные сочинения. М.: Экономика, 1993.
41. Лагутін В.Д. Людина і економіка: соціоекономіка. К.: Просвіта, 1996.
42. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: т. 1. Сочинения. 2-е изд. М.: Политиздат, 1960. т. 23. 907 с.
43. Марущак И. В. Эволюция модели экономического человека в теории человеческого капитала: от homo economicus до homo transactus. *Креативная экономика*. 2017. №. 8. Т. 11. С. 839–846.
44. Маршалл А. Принципы политической экономии. В 3 т. Т. I. М.: Прогресс, 1983. 416 с.
45. Мельник Л.Г. Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике. Энциклопедический словарь. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. 384 с.

46. Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. М.: Экономика, 2000. 878 с.
47. Моргенштерн О., фон Нейман Дж. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970. 707 с.
48. Найт Ф. Понятие риска и неопределенности. *Thesis*. 1994. Вып. 5.
49. Наumenко Т. В., Гринюк А.И. Проблема модели экономического человека в современном научном пространстве. *Проблемы современной экономики*. 2016. №. 3 (59). С. 39–42.
50. Негруль В.В. Экономическое поведение и целостность общества: параметры взаимной детерминации. *Вестник ВГУ. Сер. «Философия»*. 2015. №4. С. 58–68.
51. Нілова Н. М. Дослідження деяких першопричин поведінкових особливостей індивідів. *Проблеми сучасної економіки* : збірник матеріалів VII науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 15-16 травня 2015 року). Східноукраїнський інститут економіки та управління. У 2-х частинах. Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2015. Ч.2. 104 с.
52. Ноур А. М. Соціальне самопочуття та економічна поведінка населення. URL: <http://www.ukrsocium.org.ua/Arhiv/Stati/1.2010/51-64.pdf>.
53. Овсянников А.А., Петтай И.И., Римашевская Н.М. Типология потребительского поведения. М.: Наука, 1989. 240 с.
54. Парсонс Т. К общей теории действия. *О структуре социального действия*. М.: Академ. проект, 2002. С. 415–462.
55. Парсонс Т., Смелсер Н. Хозяйство и общество. *Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики*. 2004. С. 105–107.
56. Пацула А. В., Колесник Н. Н., Сотников А. А., Сухинин И. В. Модель управления социальными факторами экономического поведения населения региона. URL: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks337868.

57. Передало Х.С., Огречук Ю.В., Лібенко Ю.С. Поведінкова економіка та можливості застосування технік її впливу в сучасних організаціях. *Ефективна економіка*. 2019. №12. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.12.94.
58. Петрушина Т.О. Социально-экономическое поведение населения Украины в условиях институциональных перемен. К.: Институт социологии НАН Украины, 2008. 544 с.
59. Пилипенко Н. М., Беляєва В. В. Можливості застосування інструментарію поведінкової економіки при проведенні економічної політики в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 5. С. 95-100.
60. Підлесна В. Соціально-економічні цикли в умовах цифрової економіки. *Економічна теорія*. 2019. № 2 . С. 29-43.
61. Пікетті Т. Капітал у ХХІ столітті. К.: Наш Формат, 2016. 696 с.
62. Поланьї К. Экономика как институционально оформленный процесс. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3, №2. С. 62–73.
63. Разумовський С.А. Раціональність «економічної людини». *Гуманітарний часопис*. 2009. № 1. С. 68–77.
64. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения: избранное / науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина. М.: ЭКСМО, 2009. 960 с.
65. Роббинс Л. Предмет экономической науки. *THESIS*. 1993. Т. 1. Вып. 1. С. 10–23.
66. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления. *THESIS*. 1993. Вып. 3. С. 16–38.
67. Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении. *Вехи экономической мысли: в 2 т. / под общ. ред. В. М. Гальперина*. СПб.: Экономическая школа, 2000. Т. 2. Теория фирмы.

68. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / под рук. В.А. Ядова. 2-е расш. изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
69. Самуэльсон П., Нордхаус Э., Вильям Д. Экономика. М.: Вильямс, 2005. 688 с.
70. Соломон М. Р. Поведение потребителя. Искусство и наука побеждать на рынках: Пер. с англ. СПб.: 000 ДиаСофтЮп, 2003. 784 с.
71. Солсо Р. Когнитивная психология / 6-е изд. СПб.: Питер, 2011. 589 с.
72. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
73. Социологический словарь: Пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. М.: ЗАО "Издательство «Экономика», 2004. С. 124–125.
74. Стігліц Дж. Глобалізація та її тягар. К.: Академія, 2003.
75. Суименко Е. И. Homo economicus современной Украины: поведенческий аспект. Киев: Институт социологии НАНУ Украины. 2004. 244 с.
76. Сушенцова М.С. Утилитаризм И. Бентама и Дж.С. Милля: от добродетели к рациональности. *Вестник СПбГУ. Экономика*. 2017. Т. 33. Вып. 1. С. 17–35.
77. Талер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. М.: Эксмо, 2018.
78. Тоффлер Э. Третья волна. М., 1999.
79. Ушкальов В.В. Вплив поведінкових чинників на ефективність процесу розвитку персоналу підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. Вип. 31. С. 401-408.
80. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. 421 с.
81. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки. *THESIS*. 1994. Вып. 4. С. 20–52.
82. Фромм Э. Человек для себя. Минск, 1997.

83. Чаплыгина И.Г. «Экономический человек» Дж.С. Милля и А. Смита: методологический аспект. *Научные исследования экономического факультета*. 2015. Т. 7. Вып. 2. С. 15–27. URL: <https://archive.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=3642&p=attachment>.

84. Чернобай Л., Широн Ю. Поведінкова економіка: сутність та підходи до визначення. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. 2016. VIII. С. 71-78.

85. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. К.:Логос, 2003. 631 с.

86. Шабунова А.А., Белехова Г.В. Экономическое поведение населения: теоретические аспекты: препринт. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. 34 с.

87. Эрроу К. Восприятие риска в психологии и экономической науке. *Thesis*. 1994. Вып. 5.

88. 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.

89. 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.

90. 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.

91. Якимова Н. С. Особливості поведінкових моделей безробітних на ринку праці. *Економічні студії*. 2020. Вип. 1 (27). С. 235–238.
92. Якимова 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.
93. 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.*
94. 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>.*
95. Ackoff R. Theory of Practice in the Social Systems Sciences. *HASA*. Luxemburg, 1986. 6-7 Nov.
96. Akerloff G.A., Yellen J.L. A Near-Rational Model of the Business Cycle with Wage and Price Inertia. *Quarterly Journal of Economics*. 1985. Vol. 100.
97. Allais M. Le Comportement de l'Homme Rationnel devant le Risque, Critique des Postulatset Axiomes de l'Ecole Americaine. *Econometrica*. 1953, vol. 21. DOI: 10.2307/1907921.
98. Altman M. Behavioral Economics For Dummies by Morris Altman, PhD Published by John Wiley & Sons Canada, Ltd. 6045. Freemont Blvd. Mississauga, ON L5R 4J3 www.wiley.com – 2012.
99. Altman M. Behavioral Economics, Economic Theory and Public Policy. *Australasian Journal of Economic Education*, 2008, no. 5, pp. 1–55.

100. Ariely D. *The Upside of Irrationality: The Unexpected Benefits of Defying Logic* (Reprint ed.). 2011. New York; Toronto: Harper Perennial.
101. Ariely D., Loewenstein G., Prelec D. Tom Sawyer and construction of value. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2004. DOI: 10.1016/j.jebo.2004.10.003.
102. Baron J. *Thinking and Deciding*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. 570 p.
103. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. N.Y., 1964.
104. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973. 507 p.
105. Bentham J. *An introduction to the principles of morals and legislation*. J. H. Burns & H. L. A. Hart (Eds). London, UK: Athlone Press. 1789, 1970.
106. Carnoy M., Castels M. *The New Global Economy in the Information Age: Reflections on our Changing World*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1993. 170 p.
107. Castels M. *The Information Age. Economy, Society and Culture*. V. SSS. End of Millenium. Oxford: Blackwell Publishers, 1998. 448 p.
108. Cohen J.B., Goldberg M.E. The Dissonance Model in Post-Decision Product Evaluation. *Journal of Marketing Research*. 1970. Vol. 7, № 3. P. 315–321.
109. Doyen S., Klein O., Pichon C.-L., Cleeremans A. Behavioral priming: It's all in the mind, but whose mind? *PLoS ONE*. 2012, 7(1), e29081. DOI: 10.1371/journal.pone.0029081.
110. Ellsberg D. Risk, Ambiguity, and the Savage Axioms. *The Quarterly Journal of Economics*. 1961. Vol. 75, № 4. P. 643-669.
111. Features of the Behavioral Economy. Interview by Dan Arieli. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/publicdoc/2008/1750>.
112. Festinger L. A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*. 1954. 7(2). Pp. 117-140.

113. Fleming R. The new economy. How trustmakers have capitalized the American people and made dollar worth fifty cents. New York: R. Fleming Pub. Co., 1904. 20 p.

114. Forester T. High-Tech Society: The Story of the Information Technology Revolution. Oxford: Basil Blackwell, 1987. 311 p.

115. Gordon R.J. Has the «New Economy» Rendered the Productivity Slowdown Obsolete? North-Western University, 1999.

116. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17 (2). P. 18-31.

117. Gronlund L. The New Economy. A Peaceable Solution of the Social Problem. Chicago, New York: Herbert S. Stone & Company, 1898. 364 p.

118. Halpern D., Gallagher R. “Can nudging change behavior? Using ‘behavioral insights’ to improve program design,” excerpted from *Managing under Austerity, Delivering under Pressure-Performance and Productivity in Public Service*. Canberra, Australia: Australian National University Press, 2015, pp. 165–179.

119. Herbert A. Rationality as Process and as Product of Thought. *American Economic Review*. 1978. May. Vol. 68, № 2. P. 1–16.

120. Hess J. D., Holthausen D. M. Quantifying the Allais paradox Risk aversion and eccentricity in weighted linear utility. *Economics Letters*. 1990. Vol. 34. P. 21-25.

121. Hodgson G. M. The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory. *Cambridge Journal of Economics*. 2003, Vol. 27(2), pp.159–175. DOI: 10.1093/cje/27.2.159.

122. Huey J., Furth J. Waking up to the New Economy. *Fortune*. 1994. V. 129. No 13. P.36-46.

123. Human Behaviour and Economic Growth: A Psychocultural Perspective on Local and Regional Development. URL:

https://www.researchgate.net/publication/324620370_Human_Behaviour_and_Economic_Growth_A_Psychocultural_Perspective_on_Local_and_Regional_Development.

124. Jevons W.S. Theory of Political Economy. L., 1871.

125. Kagermann H., Lukas W.-D., Wahlster W. Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution. VDI Nachrichten. URL: <https://www.vdi-nachrichten.com/Technik-Gesellschaft/Industrie-40-Mit-Internet-Dinge-Weg-4-industriellen-Revolution>.

126. Kahneman D. Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. Prize Lecture, December, 8, 2002. *The Nobel Foundation*. Stockholm. 2003. P. 449–489.

127. Kahneman D., Knetsch J. L., Thaler R. H. Experimental Tests of the Endowment Effect and the Coase Theorem. *The New Behavioral Economics*. 2009. Vol. 3. P. 119–142.

128. Kahneman D., Knetsch J.L., Thaler R.H. Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives*. 1991. № 5 (1). P. 193–206.

129. Kahneman D., Tversky A. Prospect Theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*. 1979. Vol. 47, № 2. P. 263–291.

130. Kahneman D.J., Frederick S. Representativeness revisited: Attribution substitution in intuitive judgment. *Heuristics of intuitive judgment: Extensions and applications*, Cambridge University Press, New York, 2002. 30 p.

131. Katona G. Psychological Analysis of Economic Behavior. NY: McGraw-Hill, 1951. 347 p.

132. Kelly K. New Rules for the New Economy. Ten Radical Strategies for a Connected World. New York: Viking, 1998. 180 p.

133. Keynes J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money. The Collected Writings of John Maynard Keynes. Cambridge University Press, 2012. Vol. VII. 428 p.

134. Klodt H. The Essence of the New Economy. *Kiel Discussion Papers*. 2001. No 375. 15 p.
135. Knight F. H. Risk, Uncertainty and Profit. New York, 1965.
136. Kolot A., Herasymenko O. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and perspectives in management*. 2017. Vol. 15, Iss. 3. P. 76-97.
137. Kremera M., Raoa G., Schilbachb F. Handbook of Behavioral Economics. 2019. Volume 2. 528 p.
138. Krugman P.R. Scale Economies, Product Differentiation and the Pattern of Trade. *American Economic Review*. 1980. № 70 (1). P. 950–959.
139. Loewenstein G. Emotions in economic theory and economic behavior. *American Economic Review*. 2000. Vol. 90(2), p. 426-432.
140. Loewenstein G., Chater N. Putting nudges in perspective. *Behavioural Public Policy*. 2017. Vol. 1(1), p. 26–53. DOI:10.1017/bpp.2016.7.
141. Loewenstein G., Haisley E. The Economist as Therapist: Methodological Ramifications of «Light» Paternalism. *The Handbook of Economic Methodologies*. 2006. Vol. 1.
142. Lopes L.L. The Rhetoric of Irrationality. *Theory & Psychology*. 1991. No. 1. P. 65–82.
143. Lundvall B.-E. Why the New Economy is a Learning Economy. *DRUID Working Paper*. № 04-01. URL: www.druid.dk/wp/.
144. Madsen J.B., Davis E.P. Equity Prices, Productivity Growth, and the «New Economy». *The Economic Journal*. 2006. V. 116. No 513. P.791-811.
145. Markowitz H. The Utility of Wealth. *The Journal of Political Economy*. 1952, vol. 60 (2), pp. 151-158. DOI: 10.1086/257177.
146. Marshall A. Principles of Economics. London Macmillan, 1965.
147. Martin W.J. The Global Information Society. Aldershot: Aslieb Gower; Brookfield, Vt., USA: Gower, 1995. 233 p.

148. Mathis K., Steffen A.D. Chapter 3. From Rational Choice to Behavioural Economics. In *European Perspectives on Behavioural Law and Economics*. Switzerland: Springer International Publishing, 2015, pp. 31–48.
149. Menger K. *Austrian Marginalism and Mathematical Economics*. Hicks and Weber, eds., *Carl Menger and the Austrian School of Economics*, 1973.
150. Milton F. *Essays in positive economics*. Chicago: University of Chicago Press, 1953. 334 p.
151. MIS 2018, Measuring the information society. ITU.
152. Negroponte N. *Being Digital*. New York: Alfred A. Knopf, Inc.; Vintage Books, 1996.
153. Negroponte N. Bit by bit on Wall Street: Lucky Strikes Again. *Wired*. 05.01.1994. URL: <https://www.wired.com/1994/05/negroponte-6/>.
154. Neumann von J., Morgenstern O. *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton: Princeton University Press, 1990. 666 p.
155. New Skills for New Jobs. European Employment Strategy. URL: www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568/.
156. Nickerson R.S. Confirmation Bias. A Ubiquitous Phenomenon in Many Guises. *Review of General Psychology*. 1998. Vol. 2, № 2. P. 175–220.
157. Piazzolo D. The new economy and the international regulatory framework. *Kiel Working Papers*. 2001. No 1030. 40 p.
158. Porat M. *The Information Economy*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977.
159. Rathenau W. *Die neue Wirtschaft*. Berlin: S. Fischer Verlag, 1921. 88 p.
160. Rezanovich I., Rezanovich E., Keller A., Savelyeva I. Evolution of behavioral economic theory. *Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент»*. 2018. Т. 12, № 1. С. 23-27.

161. Samson A. (Ed.) *The Behavioral Economics Guide 2014* (with a foreword by George Loewenstein and Rory Sutherland) (1st ed.). URL: <http://www.behavioraleconomics.com>.
162. Saugato Datta, Sendhil Mullainathan. Behavioral design: a new approach to development policy. *Review of Income and Wealth*. 2014. Series 60, Number 1, pp. 7-35.
163. Schultz T. Investment in human capital: the role of education and of research. N.Y. 1971. 272 p.
164. Schumpeter J. *The Theory of Economic Development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934. 255 p.
165. Siebert H. The new economy what is really new? *Kiel Working Papers*. 2000. No 1000. 39 p.
166. Simon H. A. A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 1955, vol. 69 (1), pp. 99–118.
167. Simon H. A. Rationality as Process and as Product of Thought. *American Economic Review*. 1978. Vol. 68, № 2. P. 1–16.
168. Simon H.A. *Administrative Behavior*, 1947; Simon H.A. *Models of Man*, 1957.
169. Simon H.A. *Models of Man, Social and Rational: Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting*. New York: John Wiley and Sons, 1957. 287 p.
170. Simon H.A. Theories of Decision Making in Economics and Behavioral Science. *American Economical Review*. 1959. Vol. 49 (1). P. 156–321.
171. Smith A. *An enquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Ware, Hertfordshire, United Kingdom, 2012. 974 p.
172. Soukup A., Maitah M., Svoboda R. The Concept of Rationality in Neoclassical and Behavioural Economic Theory. *Modern Applied Science*, 2015, vol. 9, no. 3. URL: <https://www.researchgate.net/publi->

cation/276676364_The_Concept_of_Rationality_in_Neoclassical_and_Behavioural_Economic_Theory.

173. Stigler G. J. The Economics of Information. *Journal of Political Economy*. 1961. Vol. 69, № 3. P. 213-225.

174. Temple J. The assessment: The New Economy. *Oxford review of economic policy*. 2002. Vol. 18. Is. 3. P. 241-264.

175. Thaler R.H. Behavioral economics: Past, present, and future. Chicago, 2016. 22 p. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2790606.

176. Ware C.F., Means G.S. The Modern Economy in Action. New York: Harcourt Brace, 1936. 231 p.

Список використаних джерел до розділу 2

177. Азьмук Н.А. Невідповідність навичок робочої сили в умовах цифровізації економіки. *Освіта, перспективи зайнятості та стійкість ринків праці: м-ли наук прак конф. 17 грудня 2020 р. / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України»*. С. 7-10.

178. Алексєєва Т.В. Психологічна характеристика освітнього середовища як чинника розвитку відповідальності майбутнього фахівця. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. 2013. Том. X. Вип. 25. С. 26-37.

179. Антикризова стратегія розвитку України: соціально-економічні, фінансові та глобальні виклики: монографія / за заг. ред. А.В. Сидорової. Вінниця: ДонНУ, 2016. 328 с.

180. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці. *Статистика України*. 2012. № 1(56). С. 22–27.

181. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3. С.3-10.
182. Богиня Д. Ринок праці і економічна поведінка працівників. *Україна: аспект праці*. 1995. № 5–6. С. 3–6.
183. Витрати і ресурси домогосподарств України у III кварталі 2020 року (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистична інформація. Державна служба статистики України. Київ, 2021.
184. Вища освіта в Україні у 2019 році. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
185. Грішнова О. А. Професійна освіта та ринок праці: тенденції взаємовпливу. *Зайнятість та ринок праці*: Міжвід. наук. зб. К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. 2000. Вип. 12. С.123-132.
186. Загальна середня та професійна (професійно-технічна) освіта в Україні. Статистична інформація. Державна служба статистики України. <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
187. Исследование рынка онлайн-обучения 2020. URL: <http://research.edmarket.ru/>.
188. Ільїч Л. М., Кримова М. О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. *Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право*. 2014. Вип. 2. С. 39-42.
189. Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця. *Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право*. Донецьк: ДонНУ. 2011. Т.1. С. 89-91.
190. Кримова М. О. Суспільні соціально-економічні інтереси переходу України до економіки знань. *Економіка і організація управління*. 2017. Вип. 4. С. 81-90.

191. Лісогор Л. С. Конкурентоспроможність випускників на ринку праці та шляхи її підвищення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2007. № 5. Т.1. С. 233-237.
192. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії*: Зб. Наук. праць. К.: Таксон, 2007. С. 99-109.
193. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. Київ: «Шторм», 2003. 382 с.
194. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / За заг. ред. В.Г. Кременя. К, Знання, 2016. 448 с.
195. Обзор рынка образования в 2020 году. URL: <https://vc.ru/education/189869-obzor-rynka-obrazovaniya-v-2020-godu>.
196. Опитування про он-лайн курс фінансової грамотності для потенційних та діючих підприємці. Проведено Мінцифра України 31 травня 2020 р.
197. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. Женева : МОП, 2016. 123 с.
198. Петюх В. М. Кир'янова О. В. Маркетингові дослідження ринку освітніх послуг та ринку праці вищими навчальними закладами. *Формування ринкової економіки: Спеціальний випуск «Проблеми економіки праці, соціально-трудоових відносин та соціального захисту населення»*. Київ-Луганськ, КНЕУ. 2007. С. 330-343.
199. Повышенный спрос и падение цен. Как пандемия изменила рынок онлайн-образования. URL: <https://thepage.ua/exclusive/onlajn-obrazovanie-na-karantine>.
200. Рейтинг вишів DOU 2019: у Могилянки з'явився конкурент за перше місце, а КПІ за межами 10-ки лідерів. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-universities-2019/?from=similar_posts.

201. Рейтинг вишів для IT-галузі 2020. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-universities-2020/?from=similar_posts.
202. Рынок онлайн образования в Украине – аналитический обзор. URL: <https://pro-consulting.ua/pressroom/rynok-onlajn-obrazovaniya-v-ukraine-analiticheskij-obzor>.
203. Самооцінка домогосподарствами України доступності окремих товарів та послуг (за даними вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2019 року) Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 135 с.
204. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2019 року). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_sdurd2018.pdf.
205. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств, проведеного у січні 2020 року) Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 94 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_sdrsd.pdf.
206. Якимова Н. С. Економічні індикатори трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Підприємництво та інновації*. 2019. Вип. 10. С. 148–153.
207. 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.
208. Якимова Н. С. Когнітивні упередження та їх вплив на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці. *Галицький економічний вісник*. 2020. Том 63. № 2. С. 118–125.
209. 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.

210. 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.

211. Якимова 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. 41–46.

212. 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.

213. Якимова Н. С., Томчук О. В., Кобідзе Н. Н. Освітня траєкторія людини в ХХІ столітті: вплив поведінкових чинників. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил*. 2020. № 25. С. 147–152.

214. Gilovich T., Griffin D., Kahneman D. *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive*. 2002.

215. Kahneman D., Tversky A. *Choices, Values, and Frames*. Cambridge, 2000. P. 288–300.

216. Kahneman D., Tversky A. *Intuitive Prediction: Biases and Corrective Procedures*. *TIMS Studies in Management Science*. 1979. Vol. 12. P. 313–327.

217. Kahneman D., Tversky A. *Rational choice, values and frames*. *Psychological journal*. 2003. Vol. 24, № 4.

218. List of Cognitive Biases. *Wikipedia. The Free Encyclopedia*. URL: [http:// en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases).

219. Rethinking Education: Towards a Global Common Good? Paris: UNESCO Publishing, 2015.
220. Ritholtz B. Investors' 10 most common mistakes. *The Washington Post*. URL: http://www.washingtonpost.com/business/investors-10-most-common-mistakes/2012/07/09/gJQAZQh1cW_story.html.
221. Sanna L.J., Schwarz N. Integrating Temporal Biases: The Interplay of Focal Thoughts and Accessibility Experiences. *Psychological Science. American Psychological Society*. 2004. № 15 (7). P. 474–481.
222. Tversky A., Kahneman D. Judgment under Uncertainty. Heuristics and Biases. *Science*. 1974. №185. P. 1124–1131.
223. Tversky A., Kahneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*. 1986. Vol. 59, № 4. Part 2. P. 251–278.
224. Welsche J. Heuristics and Biases: Kritische Analyse des heuristics-and-biases-Programms von Kahneman und Tversky (German Edition). Berlin: Vdm Verlag Dr. Müller, 2010. P. 92.
225. 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.
226. 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.

Список використаних джерел до розділу 3

227. Азьмук Н.А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, 2020, 528 с.

228. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ: Знання, 2019. 335 с.
229. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість у системі регулювання національної економіки. *Проблеми економіки*. 2020. № 1 (43). С. 52-58.
230. Антонюк В. П. Формування інтелектуального капіталу: ситуаційний підхід. *ScienceRise*. 2016. № 6(1). С. 34-37.
231. Безтелесна Л. І. Шляхи поліпшення якості формування людського капіталу на рівні громади. *Економічний форум*. 2018. № 1. С. 294-298.
232. Безтелесна Л. І., Похно В. О. Оцінка тенденцій функціонування регіонального ринку праці. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2018. №20. С. 31-39.
233. Безтелесна Л.І. Міграція населення як індикатор інноваційного розвитку регіонів України. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. №2 (188). С.169-175.
234. Безтелесна Л.І. Ротація як результат реалізації ефективного управління компетенцією людських ресурсів. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2018. Вип. 4. С. 24-31.
235. Безтелесна Л. І., Пляшко О. С. Теоретичні основи трактування потенційної та реальної конкурентоспроможності людських ресурсів. *Формування ринкової економіки: Спеціальний випуск «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т.». К. : КНЕУ, 2012. Т.1. С. 93–103.*
236. Варналій З.С. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації / З.С. Варналій, А.Я. Гончарук, Я.А. Жаліло та ін. Національний ін-т стратегічний досліджень. К.: НІСД, 2006. 576 с.
237. Вплив корупції на економічне зростання. URL: <https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2016/11/2016-10-07-Anticorruption-product-full.pdf>.

238. Геець В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання. *Економіка України*. 2015. №1. С. 4-25.

239. Геець В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2006. 272 с.

240. Глобальний рейтинг конкурентоспроможності 2018: як покращити позиції, незважаючи на падіння. URL: <https://case-ukraine.com.ua/news/globalnij-rejting-konkurentospromozhnosti-2018-yak-pokrashhiti-pozitsiyi-nezvazhayuchi-na-padinnya/>.

241. Грішнова О. А. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 3-7.

242. Де в Україні айтишнику жити добре. Рейтинг міст DOU. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ratings-best-cities-2020/?from=lenta_widget.

243. Демографічна і соціальна статистика України. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

244. Демографічна та соціальна статистика. Доходи та умови життя. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

245. Дороніна О. А., Сомик О. М. Регулювання економічної активності з урахуванням ціннісної складової поведінки молоді. *Ефективна економіка*. 2020. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_4_25.

246. Експрес-випуск «Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України у 2014 році» від 12.05.2015 № 132/0/05.1вн-15; «Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України у 2015 році» (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) 21.07.2016 № 304/0/03.1вн-16. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/>.

247. Експрес-випуск «Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році» (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) № № 99/0/05.3вн-16 від 14.04.2016. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>.

248. Женский вопрос: гендерные стереотипы в украинском ИТ. Образование. URL: https://dou.ua/lenta/articles/women-education/?from=similar_posts.

249. Женский вопрос: гендерные стереотипы в украинском ИТ. Работа. URL: https://dou.ua/lenta/articles/women-work/?from=similar_posts.

250. Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman-2020/>.

251. Задоволеність українців різними аспектами життя та тим, як складається життя в цілому. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=882&page=5&t=7>.

252. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. МОП. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf.

253. Зарплати українських розробників – зима 2021. URL: https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-devs-winter-2021/?from=similar_posts_longread.

254. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. (монографія) / за наук. ред. проф. Петрової І.Л. К.: Дорадо, 2010. 320 с. С. 35.

255. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. К., 2015. 336 с.

256. Інформаційно-аналітична записка «Забезпечення зайнятості – головне завдання соціальних партнерів». Федер. профспілок України. URL:

[http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/Аналіт. довідка до п. 1 \(профспілки\).doc](http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/Аналіт. довідка до п. 1 (профспілки).doc).

257. Козловський С. В., Мазур Г. Ф., Непиталюк А. В. Демографічна стійкість суспільства як основа економічного розвитку. *Економіка та держава*. 2019. №10. С. 14-19.

258. Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195-235.

259. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку. *Економіка і організація управління*. 2018. № 1 (29). С. 6-29.

260. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126.

261. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоий сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. №8. С. 3-14.

262. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. *Український соціум*. 2020. № 1 (72). С. 83-107.

263. Кошевой О.С., Голосова Е.С., Сеидов Ш.Г. Организация экспертного опроса с привлечением специалистов органов государственного и муниципального управления. *Известия высших учебных заведений*. 2012. №1 (21). С. 98–107.

264. Лісогор Л. С. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17-20.

265. Лісогор Л. С., Руденко Н. В., Чувардинський В. О. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в

умовах інноваційних змін на ринку праці. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 3. С. 24-36.

266. 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. 328 с.

267. Мазур І. Детінізація економіки України: теорія та практика: монографія. К.: ВПЦ «Київський університет», 2006. 239 с.

268. Мандибура В.О. «Тіньова» економіка України та напрями законодавчої стратегії її обмеження. К., 2003. 135 с.

269. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу / Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. К. : Альтерпрес, 2011. 396 с.

270. Наукова та інноваційна діяльність – 2019: статистичний збірник. Державна служба статистики. Київ, 2020. 100 с.

271. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МБТ, 2015. 218 с.

272. Національна інноваційна система України: проблеми і принципи побудови / Макаренко І.П., Копка П.М., Рогожин О.Г., Кузьменко В.П. / За наук. ред. І.П. Макаренка. К.: Інститут проблем національної безпеки, 2007. 520 с. С. 108.

273. Новікова О. Ф., Шастун А. Д. Управління людською свідомістю в сфері праці на засадах соціальної відповідальності. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 2. С. 100-106.

274. Нужен ли ИТ-специалисту диплом. URL: https://dou.ua/lenta/articles/diploma-for-job/?from=similar_posts.

275. Нужный В. Украинское IT в цифрах: индустрия состоялась как ключевая для экономики Украины. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/it-in-figures/>.

276. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємельяненко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / ред. В. В. Онікієнко; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. К. : РВПС України НАН України, 2007. 286 с.

277. Основні тенденції на ринку праці. Державна служба зайнятості України. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.

278. Офіційний сайт ILO. URL: <https://ilostat ilo.org/data/>.

279. Офіційний сайт ЮН-КТАД. Unctadstat. URL: <https://unctadstat.unctad.org>.

280. Петрова І. Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 42-48.

281. Петрова І. Л. Конкурентоспроможність робочої сили в умовах гнучкості ринку праці. *Науковий вісник УМО, Серія Економіка та управління*. 2017. Випуск 4. С. 1-10.

282. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 3-7.

283. Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 166-180.

284. Петрова І.Л., Близнюк В.В. Основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці: нові виклики та імперативи розвитку. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін*: кол. монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2018. С. 8-27.

285. Петрова І.Л., Терон І.В. Сучасні технології маркетингу на ринку праці. *Вчені записки Університету «Крок»*. 2008. №18, Т.2. С. 169-180.

286. Портрет ІТ-спеціаліста – 2016. Інфографіка. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2016/>.

287. Портрет ІТ-спеціаліста – 2017. Інфографіка. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2017/>.

288. Портрет ІТ-спеціаліста – 2018. Інфографіка. URL: https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/?from=similar_posts.

289. Портрет ІТ-спеціаліста – 2019. Інфографіка. URL: https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2019/?from=similar_posts.

290. Портрет ІТ-спеціаліста – 2020. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2020/>.

291. Портрет українського ІТ-спеціаліста. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portret-ukrainskogo-it-specialista/>.

292. Портрет українського ІТ-спеціаліста – 2015. Інфографіка. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-portrait-2015/>.

293. Пріоритетні напрямки діяльності для забезпечення сталого зростання. Стратегічна політика покращення ділового середовища для забезпечення сталого підприємництва в Україні. Федерація роботодавців України. 32 с.

294. Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій. Розпорядження Кабміну №265-р від 24.04.2019 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhnoyi-diyalnosti-yaki-nalezhat-do-kreativnih-industrij>.

295. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 216-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. 17 квітня. № 74.

296. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>.

297. Прогнимак О.Д. Новітні моделі зайнятості як фактор розбудови креативної економіки України. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. 3(57). С. 146-154. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-2\(56\)-146-155](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-2(56)-146-155).

298. Радіонова-Водяницька В.О. Вплив цифрової економіки на ринок праці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О.І. Процевського* (Харків, 5 квіт. 2019 р.). Харків. 2019. С. 241–244.

299. Рейтинг мов програмування 2021: частка Python зменшується, а TypeScript обійшов C++. URL: https://dou.ua/lenta/articles/language-rating-jan-2021/?from=similar_posts_longread.

300. Робоча сила України 2019: Стат. Збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2020. 194 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf.

301. Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2013.

302. Самооцінка стану здоров'я населенням України. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=943&page=3&t=7>.

303. Самооцінка щастя населенням України, квітень 2020. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=944&page=2&t=7>.

304. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. №6. С. 8-11.

305. Семикіна М. В., Голбанос С. С. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2015. Вип. 27. С. 28-35.

306. Семикіна М.В. Мельнік А. В., Кабай В. О. Мотиваційні чинники використання людського капіталу в умовах євроінтеграції. *Innovates and information technologies in education*. monograph. Edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 18. Katowice, Poland, 2018. С. 97-111.

307. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. 2017. № 4 (част.1). С. 95-106.

308. Семикіна М.В., Пасека А.С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 5(1). С. 165-170.

309. Семикіна М.В., Пасека А.С. Український ринок праці: тенденції, протиріччя, особливості розвитку (підрозділ 1.4). *Концептуальні засади економічного зростання в умовах глобалізації* /за редакцією д.е.н., проф. В. Яценко. Verlag SWG imex GmbH, Нюрнберг, Німеччина, 2016. С. 30-40.

310. Скільки IT-спеціалістів в Україні: +32 000 за рік згідно з Мін'юстом. URL: https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2019/?from=similar_posts.

311. Сколько волка ни корми: результаты опроса о поиске и смене работы в ИТ. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/job-survey-results/>.

312. Солодухін С.В., Шайтанова Є.С. Сучасні підходи до аналізу впливу поведінкових факторів в управлінні економічними об'єктами. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 15. Ч.2. С. 129-132.

313. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. К.: КНЕУ, 2015. 321 с.

314. Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва: звіт за результатами опитування, проведеного за підтримки та на основі методології Міжнародної організації праці (МОП) щодо створення сприятливого середовища для сталих підприємств (EESE). URL: http://fru.ua/images/digest/EESE_23_10_ukr_S.pdf.

315. Топ-50 IT-компаній України, зима 2021: перший 10-тисячник і рекордні темпи зростання. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/top-50-winter-2021/?from=also>.

316. Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.

317. Україна має значний потенціал на ринку фріланс-програмування. URL: <http://hronika.info/ekonomika/69321-ukraina-ostaetsya-liderom-frilans-programmirovaniya-shimkiv.html>.

318. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін: збірник наукових праць УСНАН України. Київ. 2018. Вип. 5 (19). 525 с.

319. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: Кол. моногр. Т.5. / І.Л. Петрова, Г.В. Макарка, І.В. Терон та ін. за наук.ред. д.е.н., проф. Петрової І.Л. К.: ВНЗ «Університет економіки та права «Крок», 2012. 268 с.

320. Успіх розвитку української економіки лежить в області високих технологій. URL: <http://www.uspp.org.ua/news/3621.uspikh-rozvitku-ukrainskoi-ekonomiki-lezhit-v-oblasti-visokikh-tekhnologiy.htm>.

321. Харазішвілі Ю.М. Тіньова зайнятість та тіньова оплата праці в Україні: оцінки та прогнози. *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право)*. 2011. №4 (т.1). С. 171-182.

322. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу: аналіт. зап. / В.С. Куйбіда, О.М. Петроє, Л.І. Федулова, Г.О. Андрощук. Київ: НАДУ, 2019. 28 с.

323. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В.П. Вишневський, О.М. Гаркушенко, С.І. Князев,

Д.В. Липницький, В.Д. Чекіна; за ред В.П. Вишневського та С.І. Князева; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ: Академперіодика, 2020. 188 с.

324. Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(1). С. 120-128.

325. Шаульська Л. В., Платонова О. С. Розвиток конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. *Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право*. 2009. Т.1. С. 137-142.

326. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. №4(32). С.7-16.

327. Шваб К. Четверта промислова революція. Формуючи четверту промислову революцію. Переклад з англ. Харків, 2019. 416 с.

328. Щеглюк С. Д. Особливості розвитку креативної індустрії України: перспективні форми просторової організації. *Регіональна економіка*. 2017. Випуск 6 (128). С. 143-150.

329. Эйтингон В. Н., Кравец М. А., Панкратова Н. П. Методы организации экспертизы и обработки экспертных оценок в менеджменте. В.: ВГУ, 2004. 44 с.

330. Юрчик Г. М. Оцінювання масштабів та наслідків тіньової зайнятості. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 138–143.

331. Як програмісти (і не тільки) шукають роботу у 2020-му. Результати опитування. URL: https://dou.ua/lenta/articles/job-survey-results-2020/?from=similar_posts.

332. Якимова 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.

333. Якимова Н. С., Звонар В. П., Цимбал О. І. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості (п. 3.2). *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. 219–254.

334. 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.

335. Якимова Н. С., Кримова М. О. Ключові тренди формування попиту на українському ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2020. №1. С. 34–40.

336. 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.*

337. 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.

338. Якимова Н. С., Лісогор Л. С., Лібанова Е. М., Ільїч 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.

339. Якимова 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.

340. 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.

341. Якимова Н. С., Шаульська Л. В. Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці. *Схід*. 2017. № 2 (148). С. 28–35.

342. Clark A., Oswald A. J. Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*. 1994, vol. 104 (424), pp. 648-659.

343. Corruption Perceptions Index. Transparency International. URL: <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>.

344. Creative Economy Report 2008. The challenge of assessing the Creative economy: towards informed policymaking. United Nations, 2008.

345. Future Work skills 2020. URL: <http://cultlook.org/futureworkskills2020>.

346. Global creative economy shows resilience, growth – report. UNESCO. January 2019. URL: <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=1975>.

347. ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis. URL. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf.

348. Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies.

Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2020. Vol. 46(3), P. 235–247. DOI: 10.5271/sjweh.3875.

349. Novikova O. F., Azmuk N.A., Pankova O. V. Threats of labour potential loss in Ukraine in the context of economy digitalization. *Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan*, Vol. 4, 2021.

350. The Global Competitiveness Index 2017-2018 edition. Ukraine. URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/03CountryProfiles/Standalone2-pagerprofiles/WEF_GCI_2017_2018_Profile_Ukraine.pdf.

351. The Global Competitiveness Report 2016–2017. URL: <http://www.weforum.org>.

352. The Global Competitiveness Report 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>.

353. Ukraine Competitiveness Rank. 2007-2019. URL: <https://tradingeconomics.com/ukraine/competitiveness-rank>.

354. Ukraine. Global Competitiveness Index 4.0. 2018 edition. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/country-economy-profiles/#economy=UKR>.

355. Ukraine. Global Competitiveness Index 4.0. 2018 edition. URL: http://reports.weforum.org/pdf/gci4-2018/WEF_GCI4_2018_Profile_UKR.pdf.

356. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.

357. 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.

358. 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.

359. 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.

Список використаних джерел до розділу 4

360. Кемени Дж. Дж., Снелл Дж. Л. Конечные цепи Маркова. М.: Наука. 1970. 272 с.

361. Краткое введение в цепи Маркова. URL: <https://habr.com/ru/post/455762/>.

362. Ланцюги Маркова. URL: https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9B%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%8E%D0%B3%D0%B8_%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0&oldid=28752423.

363. Марков А. А. Распространение закона больших чисел на величины, зависящие друг от друга. *Известия физико-математического общества при Казанском университете*. 2-я серия. Том 15. (1906). С. 135–156.

364. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура (фрагменты) / Под ред. В.В. Танчера. К., 1996.

365. Минский М. Фреймы для представления знаний. М.: Энергия, 1979.

366. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

367. Саєнко Ю.І. Вступ до соціального аналізу. Львів: Ліга-Прес, 2016. 362 с.

368. Сухарев О. С. Теория экономической дисфункции. М.: Машиностроение, 2001.
369. Якимова Н. С. Інституційне забезпечення регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Інтелект XXI*. 2020. Вип. 5. С. 84–88.
370. Якимова Н. С. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 60. Ч. 2. С. 85–89.
371. Якимова Н. С., Марченко І. С. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості (п. 2.5). *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.
372. Chetty R. Behavioral economics and public policy: A pragmatic perspective. *American Economic Review*. 2015, vol. 105(5), pp. 1–33. doi:10.1257/aer.p20151108.
373. Commons J.R. Institutional Economics. *The American Economic Review*. 1931. Vol. 21, no. 4. Pp. 648–657.
374. Hardman D. Judgment and Decision Making: Psychological Perspectives. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2009. 221 p.
375. Hodgson G.M. What Are Institutions? *Journal of Economic Issues*. 2006. Vol. 40(1), pp. 1–25. DOI: 10.1080/00213624.2006.11506879.
376. Hodgson G.M. What is the essence of institutional economics? *Journal of Economic Issues*. 2000. Vol. 34, Issue 2.
377. Kahneman D. Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. Prize Lecture, December, 8, 2002. The Nobel Foundation. Stockholm. 2003. P. 449–489.
378. Knight J. Institutions and Social Conflict. Cambridge: Cambridge University Press, 1992.

379. Meyn S. P., Tweedie R. L. Markov Chains and Stochastic Stability. London: Springer-Verlag, 1993.
380. Norris J. R. Markov Chains. Cambridge University Press, 1997.
381. North D. C. Institutions and economic growth: An historical introduction. *World Development*. 1989. Vol. 17(9), pp. 1319–1332. DOI: 10.1016/0305-750X(89)90075-2.
382. North D.C. Institutions, institutional change and economic performance (P. 40). Cambridge University Press, 1990.
383. Voight S. How to measure informal institutions. *Journal of Institutional Economics*. 2018. Vol. 14: 1. P.1–22.

Список використаних джерел до розділу 5

384. Талер Р., Санстейн К. Поштовх. Як допомогти людям зробити правильний вибір / пер. з англ. Ольга Захарченко. К. Наш формат, 2017. 312 с.
385. Тельнов А. С., Решміділова С. Л. Розвиток поведінкової економіки у прийнятті економічних рішень. *Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування*. 2020. Вип. 5. С. 160-170.
386. Чалдини Р. Психология влияния. Убеждай. Воздействуй. Защищайся. СПб.: Питер, 2016. 338 с.
387. 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.
388. Якимова 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.
389. Якимова Н. С. Напрями реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці України. *Економіка і організація управління*. 2016. №3 (23). С. 347–356.

390. Якимова Н. С. Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 2(14). С. 267–275.

391. 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.

392. 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.

393. 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.

394. Якимова 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>.

395. 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.

396. 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.

397. Якимова Н.С., Кримова М.О. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних видів зайнятості (п. 4.1); Якимова Н. С., Лібанова Е. М., Заяць Т. А., Ільїч 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. 257–279; 300–319.

398. Damgaard M. T., Nielsen H. S., Nudging in education. *Economics of Education Review*. 2018. Volume 64. P. 313-342.

399. Del Carpio X., Kupets O., Muller N., Olefir A. Skills for a Modern Ukraine. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. 2017. 124 p.

400. Halpern D., & Sanders M. Nudging by government: Progress, impact, & lessons learned. *Behavioral Science & Policy*. 2016, Vol. 2(2), pp. 53–65.

401. North D.C. Institutions, institutional change and economic performance (P. 40). Cambridge University Press, 1990.

402. Sunstein C. Nudges.gov: Behavioral Economics and Regulation (February 16, 2013). Forthcoming, Oxford Handbook of Behavioral Economics and the Law (Eyal Zamir and Doron Teichman eds.). URL: <https://ssrn.com/abstract=2220022>.

403. Sunstein C., Thaler R. Libertarian paternalism is not an oxymoron. *University of Chicago Law Review*. 2003. Vol. 70. P. 1159–1202.

404. Thaler R. H. The Winner's Curse: Paradoxes and Anomalies of Economic Life. Princeton: Princeton University Press. 1992.

405. Thaler R. H., Sunstein C. R., Balz J. P. Choice Architecture. The Behavioral Foundations of Public Policy, Ch. 25. 2014. URL: <https://ssrn.com/abstract=2536504>.

406. Thaler R. Toward a Positive Theory of Consumer Choice. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 1980. № 1. P. 39–60.

407. Thaler R., Sunstein C. *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*, Yale University Press. 2008.
408. Weijers R.J., de Koning B.B., Paas F. Nudging in education: from theory towards guidelines for successful implementation. *Eur J Psychol Educ.* 2020. URL: <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00495-0>.

ДОДАТКИ

Додаток А



**Міністерство соціальної політики України
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ
(ЦЕНТРАЛЬНИЙ АПАРАТ)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел. (044) 284-38-94, факс (044) 289-76-28
E-mail: 17@es.dcz.gov.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua> Код ЄДРПОУ 03491079

26.12.2016 № ДД-13-8745/0/6-16 від _____

Директору Інституту демографії
та соціальних досліджень імені
М. В. Птухи НАН України,
академіку НАН України

Лібановій Е. М.

Шановна Елло Марленівно!

Державна служба зайнятості (Центральний апарат) висловлює подяку за пропозиції до проекту Концепції професійного навчання, підготовлені відділом соціальних проблем ринку праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України (лист № 141-4/322 від 24.10.2016) відповідно до листа Державної служби зайнятості (Центрального апарату) № ДЦ-07-7149/0/6-16 від 17.10.2016 (за результатами засідання робочої групи правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для розробки проекту Концепції професійного навчання безробітних 27 вересня 2016 року). Надані пропозиції до проекту Концепції професійного навчання були враховані у процесі розробки проекту Концепції.

З повагою

В. о. Голови

В. Ярошенко

Продовження додатку А



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____
На № _____ від _____

*Про використання матеріалів,
підготовлених відділом соціальних
проблем ринку праці „Щодо
зарубіжного досвіду прогнозування
попиту на кваліфіковану робочу
силу”*

**Директору Інституту
демографії та соціальних
досліджень імені М.В. Птухи
НАН України,
академіку Лібановій Е.М.**


Шановна Елло Марленівно!

Міністерство соціальної політики України відзначає плідну співпрацю з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, і висловлює подяку за підготовлені відділом соціальних проблем ринку праці (Лісогор Л.С., Якімова Н.С.) рекомендації та пропозиції щодо регулювання діяльності суб'єктів господарювання, що надають послуги з працевлаштування (лист № 181-4/103 від 06.10.2017 р.).

Відповідні рекомендації та пропозиції були використані Департаментом зайнятості та соціального діалогу Міністерства соціальної політики України при підготовці проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1060».

З повагою

Перший заступник Міністра

 **О. Крентовська**

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
23696/0/2-17/24 від 07.12.2017



Продовження додатку А



ФЕДЕРАЦІЯ
РОБОТОДАВЦІВ
УКРАЇНИ

вул. Михайла Коцюбинського, 1, Київ, 01030, Україна, ЄДРПОУ 26255660

т.: +38 044 251 70 10, т./ф.: +38 044 251 70 62, e-mail: fru@fru.org.ua, www.fru.org.ua

№ 17-1-586

"28" грудня 2017 р.

Директору Інституту
демографії та соціальних
досліджень імені
М. В. Птухи НАН України
Лібановій Е. М.

Про використання інформаційно-
аналітичних матеріалів наукових
співробітників Інституту

Шановна Елло Марленівно!

Федерація роботодавців України відзначає плідну співпрацю з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України і висловлює подяку за інформаційно-аналітичні матеріали щодо створення сприятливого середовища для сталого підприємництва в Україні, підготовлені науковими співробітниками Інституту демографії та соціальних досліджень, експертами Українського центру соціальних реформ д.е.н., професором Лісогор Л.С., доктором економічних наук Цимбалом О.І., доктором економічних наук Саріогло В.Г., кандидату економічних наук Новак І.М., кандидату економічних наук Терещенко Г.І., кандидату економічних наук Якимовій Н.С., кандидату економічних наук Ільч Л.М., кандидату економічних наук Кримовій М.О.

Підготовлені матеріали та пропозиції науковців інституту щодо покращення стану розвитку політичної, економічної, соціальної та екологічної сфер країни, оцінювання переваг, перепон та можливостей створення сприятливого середовища для сталого підприємництва в Україні були використані при підготовці звіту за результатами комплексного дослідження на тему „Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва”.

**З повагою,
Генеральний директор**

Р. Іллічов

Виконавець
А. Гармаш 2517021

Продовження додатку А



Міністерство молоді та спорту України
 ДУ «ДЕРЖАВНИЙ ІНСТИТУТ СІМЕЙНОЇ ТА МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ»
 юр. адреса: 01001, м. Київ, вул. Десятинна, 14 (пошт. адреса: 01135, м. Київ, вул. Ісаакяна, 18, оф.105).
 тел. (044) 236-07-41, факс (044) 236-07-42,
 e-mail: mail@dismp.gov.ua, веб-адреса: <http://www.dismp.gov.ua/>; код ЄДРПОУ 13684879

18.04. 2018 р. № 98/01
 на № _____ від _____

Директору Інституту демографії та
 соціальних досліджень імені М.В.
 Птухи НАН України, академіку
 НАН України
 Е.М. Лібановій

Шановна Елло Марленівно!

ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» висловлює подяку за інформаційно-аналітичні матеріали щодо підвищення конкурентоспроможності молоді на основі забезпечення професійного розвитку, підготовлені відділом соціальних проблем ринку праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (д.е.н., проф. Лісогор Л.С., к.е.н. Кримова М.О., к.е.н. Якимовою Н.С., аспірантами Іващенко С.В., Чувардинським В.О., лист № 181-4/430 від 15.12.2017 р.). Надані пропозиції та рекомендації щодо напрямів забезпечення підвищення результативності системи професійної орієнтації, створення центрів молодіжного підприємництва були використані у процесі підготовки проектів законодавчих документів, що формують молодіжну та соціальну політику держави; здійснення моніторингу окремих соціальних програм сприяння працевлаштування молоді, що реалізуються державними та громадськими організаціями.

Директор



І.В.Пеша



ВІННИЦЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІКИ І ІНВЕСТИЦІЙ

вул. Соборна, 59, м. Вінниця, 21050, тел. 59-50-46, e-mail: dei@vmr.gov.ua

27.04.2020 № 14-00-004-38883/3

на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса
Якимової Наталії Сергіївни

Сучасні зміни, що відбуваються на ринку праці, призводять до трансформації поведінкових моделей його суб'єктів, що виражаються в стратегіях економічної поведінки та визначають вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця кожним суб'єктом на ринку праці. При цьому не завжди державна політика зайнятості враховує існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, в результаті чого з'являється дисбаланс, що пов'язаний, з одного боку, з наявністю незатребуваних робочих місць, а з іншого – з високою потребою в роботі. За таких умов актуальним є дослідження сучасних поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що сприятиме більш ефективному регулюванню процесу зайнятості, створенню умов для оптимального використання трудового потенціалу та ресурсів як з боку держави, так і з боку окремого індивіду.

Департаментом економіки і інвестицій Вінницької міської ради використано такі наукові розробки докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса Якимової Наталії Сергіївни:

визначення економічних індикаторів трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, що дозволяє спрогнозувати появу відхилення від раціональної моделі поведінки, визначити можливі результати (позитивні чи негативні) такої поведінки, оцінити рівень вірогідності її існування та появи зазначених факторів у конкретній ситуації, здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальної моделі поведінки;

пропозиції щодо забезпечення конкурентоспроможності регіонального ринку праці в умовах трансформації поведінкових моделей його суб'єктів, впровадження яких сприятиме забезпеченню продуктивності зайнятості,

забезпеченню ефективного використання трудового і творчого потенціалу населення, створенню умов для поєднання трудової та соціальної діяльності;

напрями 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 працівників.

Ідеї та рекомендації, запропоновані Н.С. Якимовою, є новими, мають практичну цінність та використовуються в рамках розробки проектів програми економічного і соціального розвитку, програми розвитку соціального підприємництва та стратегії розвитку міста.

Заступник директора департаменту
економіки і інвестицій



М. П. Март'янов



Міністерство соціальної політики України
Державна служба зайнятості
(Центральний апарат)
Вінницький обласний центр зайнятості

вул. Стрілецька, 3-а, м. Вінниця, 21009, тел. (0432) 55-17-80, факс 55-17-89
E-mail: vinocz@in.vn.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua/vin> Код ЄДРПОУ 05392714

«24» 12 2020 № 04-06/5019-20

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса
Якимової Наталії Сергіївни

Під впливом процесів глобалізації та інтеграції відбуваються зміни умов господарювання, що призводять до трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. Подібні економічні зміни задають інші параметри економічних відносин, які ускладнюють процес прийняття рішень, провокуючи зміну базових критеріїв і модифікацію мотиваційного комплексу суб'єктів ринку праці. Тому економічний вибір суб'єктів ринку праці стає менш передбачуваним, що вимагає від економічної науки осмислення альтернативних детермінант, здатних вплинути на процес прийняття рішень в контексті реальної, а не абстрактної моделі поведінки. Основними причинами, що обумовлюють вибір нетипових, а іноді й помилкових поведінкових моделей суб'єктами ринку праці, є, по-перше, недостатність інформації та відсутність обліку обмежень інформації іншими контрагентами; по-друге, наявність зовнішніх чинників, що лімітують дії суб'єкта; по-третє, особливості фізичного та психологічного стану суб'єкту, а також обмеженість ресурсів при прийнятті рішень. За умов, коли когнітивні здібності суб'єкту ринку праці обмежені, існує невідповідність його компетенцій ступеню складності проблем, що очікують вирішення, спостерігаються великі витрати часу і інших ресурсів на пошук інформації, суб'єкт схильний робити помилки систематично, що призводить до економічних втрат.

Вінницьким обласним центром зайнятості використано такі наукові розробки докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса Якимової Наталії Сергіївни:

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

Продовження додатку А

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;

пропозиції щодо моніторингу поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у системі інформаційно-аналітичного забезпечення державної політики, що дозволяє прогнозувати та здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці з метою формування професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці та більш продуктивного використання людських ресурсів, підвищення рівня їх конкурентоспроможності;

визначення особливостей трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в умовах нової економіки, 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.

Ідеї та рекомендації, запропоновані Н.С. Якимовою, є новими, мають практичну цінність та використовуються в рамках здійснення заходів з профорієнтації, інформаційних та консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням.

Директор Вінницького
обласного центру зайнятості



Г.П. СКОКОВСЬКА

Продовження додатку А


**МІНІСТЕРСТВО
ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

вул. Городецького, 13, м. Київ, 01001, Україна
Тел.: +380 44 278-37-23,
факс.: +380 44 271-17-83

**MINISTRY
OF JUSTICE
OF UKRAINE**

13, Horodetsкого St. Kyiv, 01001, Ukraine
Tel.: +380 44 278-37-23,
Fax.: +380 44 271-17-83

E-mail: themis@minjust.gov.ua http://www.minjust.gov.ua

27.01.2021р. № 17-22.4-21

На № _____

До спеціалізованої вченої ради

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса
Якимової Наталії Сергіївни**

В умовах сучасних трансформацій, що відбуваються на ринку праці, все більш помітними стають зміни у поведінкових моделях його суб'єктів. Якщо аналізувати сучасний ринок праці, то доцільним є виокремлення таких суб'єктів, як держава, роботодавці, працівники, безробітні, центри зайнятості, домогосподарства. Беззаперечним є твердження, що наразі суттєво змінюються взаємовідносини між державою та роботодавцем, роботодавцем та працівником, державою та безробітними, державою та працюючим населенням. За таких умов важливим питанням є дослідження факторів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а саме роботодавців, в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.

В поточній аналітичній діяльності, в межах розробки програмних документів Міністерства юстиції України використано наукові результати та напрацювання Якимової Наталії Сергіївни, що стосуються:

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; вказані поведінкові моделі за ступенем офіційності оформлення трудових відносин з працівником систематизовано на традиційні, фрилансові та тіньові;

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; встановлено, що в рамках адаптивних поведінкових моделей є найбільш актуальним та затребуваним у сучасних умовах ініціативно-підприємницький тип поведінки, який відповідає потребам економічної підсистеми суспільства та відображає поведінку, орієнтовану на зміни навколишнього середовища та пристосування до нього з метою задоволення власних потреб;

визначення факторів, які мають значний вплив на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу та свідчать про те, що в сучасних умовах необхідним є створення стабільних умов для бізнесу, надання преференцій та забезпечення доступності фінансових ресурсів на розвиток бізнесу за рахунок спеціальних програм з боку органів влади в умовах повної прозорості та відсутності корупції, розробка програми взаємодії бізнесу і влади, підвищення рівня довіри до органів влади, тощо; врахування факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців при розробці відповідних державних програм дозволяє спрогнозувати появу відхилення від існуючих моделей поведінки, визначити позитивні або негативні результати таких моделей, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальних поведінкових моделей.

Ідеї та рекомендації, запропоновані Н.С. Якимовою, є новими, мають практичну цінність та використовуються в рамках здійснення заходів щодо підвищення ефективності взаємодії Міністерства юстиції України з державними підприємствами, які знаходяться у сфері управління Міністерства юстиції України.

**Начальник Управління
державних закупівель, договірної
роботи та взаємовідносин
з державними підприємствами**



Г.О. Тимофєєва



unicsoft

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЮНІКСОФТ"

Ідентифікаційний код юридичної особи: 37848016

Місцезнаходження юридичної особи: 01042, м.Київ, ВУЛИЦЯ ІВАНА КУДРІ, будинок 39, офіс 11
 Дата та номер запису в Єдиному державному реєстрі про проведення державної реєстрації юридичної
 особи: Дата запису: 15.09.2011, Номер запису: 1 067 102 0000 017013
 Телефон: +38(050)4408107, E-mail: tg@unicsoft.com

Дата видачі: 05.01.2021 №05012021/3

До спеціалізованої вченої ради

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
 докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса
 Якимової Наталії Сергіївни**

Сучасний етап соціально-економічного розвитку характеризується принаймні двома тенденціями. Перш за все, стабільно зростає роль нематеріальних чинників у забезпеченні економічного зростання підприємства і країни в цілому, що в кінцевому випадку знаходить своє відображення у здібностях і можливостях людини, в якості людського капіталу. Другою важливою тенденцією є глобалізація, на тлі якої спроможність залучати та утримувати кваліфікований персонал виступає одним із ключових факторів конкурентоспроможності підприємства. Активний вплив цих тенденцій на соціально-економічний розвиток підприємства зумовлює необхідність дослідження 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 працівників.

ТОВ «Юніксффт» використано такі наукові розробки докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса Якимової Наталії Сергіївни:

виокремлення сучасних пріоритетних напрямів побудови освітньої траєкторії працівника та визначення впливу на неї поведінкових чинників; ключовими аспектами, на які працівник орієнтується при цьому, 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 навчальними закладами; ідентифікація та регулювання впливу поведінкових чинників прискорює



ефективне пристосування працівника до мінливих умов функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг, а також дозволяє ефективно вибудовувати його освітні траєкторії;

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, знизити рівень плинності кадрів, забезпечити оптимальну кадрову структуру, стабільність персоналу, а також створити нові моделі мотивації, що будуть спонукати сучасний персонал до ефективної та високопродуктивної праці та сприятимуть досягненню поставлених цілей управління при мінімізації витрат на основі використання стійких цілей персоналу;

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; встановлено, що до формальних інститутів мікрорівня входять колективний договір, система управління, система планування, система оплати праці, система матеріального стимулювання, система соціального забезпечення, безпека умов праці, а до неформальних – корпоративна культура, соціальні мережі, система нематеріальних заохочень, командоутворення, соціальна відповідальність, наставництво, коучинг; використання запропонованого інституційного забезпечення дозволить здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх з метою отримання найбільш раціональних моделей поведінки.

Зазначені результати мають актуальний зміст та практичну значущість, що обумовило їх використання в діяльності ТОВ «Юніксофт» в рамках розробки програм підвищення ефективності рекрутингової діяльності.

Директор



Завгородній О.А.



ТОВ «ГРІН КУЛ»
вул. Немирівське шосе, 213,
м. Вінниця, Україна, 21034
тел. (0432) 509-502
Email: office-vin@uksnab.beer-co.com

GREEN COOL LTD
Nemyrivske Road, 213
Vinnytsia, Ukraine, 21034
tel. (0432) 509-502
Email: office-vin@uksnab.beer-co.com

28.01.2021 № 49

До спеціалізованої вченої ради

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса
Якимової Наталії Сергіївни

Сучасні світові та вітчизняні тренди формуються за умов постійного розвитку технологій, що істотно впливають і на процеси, які відбуваються на ринку праці. З точки зору потреби в кадрах вже сьогодні встановлюються досить високі вимоги до рівня інтеграції індивідів – потенційних учасників ринку праці – у трудові відносини, що постійно змінюються та удосконалюються, і в подальшій перспективі ці вимоги будуть тільки зростати. Підвищуються вимоги до рівня знань суб'єктів трудових відносин – на ринку праці затребуваними є люди з максимально високим рівнем знань і, що найголовніше, з новим, розширеним мисленням. Окремим питанням є система підготовки кадрів, орієнтованих на пристосування до високої швидкості змін правил реалізації праці. Для пропозиції ринку конкурентоспроможних співробітників необхідно істотно змінювати і сферу освіти, зацікавлювати, стимулювати молодь до пошуку нового, надавати можливості для втілення своїх ідей. Саме тому дослідження поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є вкрай актуальним напрямом сучасних досліджень та потребує більш детального вивчення.

ТОВ «ГРІН КУЛ» використано такі наукові розробки докторанта Донецького національного університету імені Василя Стуса Якимової Наталії Сергіївни:

рекомендації щодо формування державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці у напрямі регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця (підприємства), що передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики в аспекті підвищення іміджу та престижності підприємства, збільшення рівня прибутковості підприємства, надання додаткових моральних і матеріальних благ підприємством, усвідомлення працівником довготривалої мети

діяльності підприємства та її ідентифікація зі стратегією його економічної поведінки;

виокремлення на ринку праці поведінкової моделі працівника, яка характеризується тим, що, за умов наявності у працівників певного джерела доходів, дана категорія суб'єктів ринку праці є більш пасивною при прийнятті рішень про зміну місця роботи з метою покращення умов та рівня оплати праці, а також є менш схильною до прояву ірраціональних моделей поведінки;

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; визначено, що факторами мікрорівня, що впливають на поведінкові моделі, є стратегії роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці (стратегія підприємництва, зростання, прибутку, функціональної або чисельної гнучкості), які або підсилюють вибір нової моделі поведінки, або підтверджують правильність існуючої поведінкової моделі.

Зазначені результати мають актуальний зміст та практичну значущість, що обумовило їх використання в діяльності ТОВ «ГРІН КУЛ» в рамках розробки програм підвищення ефективності діяльності з підбору, адаптації та навчання персоналу.

Директор фінансовий



В. В. Завірюха

Продовження додатку А



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

вул. 600-річчя, 21, м. Вінниця, 21021, тел. приймальні: +38 (0432) 50-89-30,
факс: +38 (0432) 50-87-78, E-mail: rector@donnu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02070803

«29» грудня 2020 р. № 120/01.13-43

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Якимової Наталії Сергіївни
на тему «Поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в новій економіці»,
поданої на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія,
економіка праці, соціальна економіка та політика

Дисертаційну роботу Якимової Н.С. 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 новій економіці; «Методологія конвергентного менеджменту інноваційного розвитку регіональних економічних систем» (номер держреєстрації 0117U004138, 2017–2021 рр.), в межах якої визначено концептуальні засади державної та регіональної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці та окреслено напрями та складові інституційного забезпечення їх регулювання.

Отримані наукові результати також використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «Поведінкова економіка», «Ринок праці», «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Комунікативний менеджмент», «Соціальна відповідальність», «Соціальне підприємництво і проєктування».

Проректор з наукової роботи



І.В. Хаджинов

Продовження додатку А

УКРАЇНА



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ УКРАЇНИ

СВІДОЦТВО
про реєстрацію авторського права на твір

№ 65953

Твір наукового характеру "Звіт про науково-дослідну роботу "Інноваційні перспективи структурних трансформацій на ринку праці в умовах модернізації економіки"

(вид, назва службового твору)

Автор(и) Лісогор Лариса Сергіївна, Лібанова Елла Марленівна, Ільїч Людмила Миколаївна, Жук Інєса Миколаївна, Кримова Марія Олександрівна, Марченко Ірина Сергіївна, Войналович Ірина Анатоліївна, Якимова Наталія Сергіївна, Жекунова Наталія Олександрівна, Івашенко Сергій Васильович, Сіренко Юлія Василівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Авторські майнові права належать Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України, б-р Тараса Шевченка, 60, м. Київ, 01032

(повне ім'я фізичної та/або повне офіційне найменування юридичної особи, адреса)

Дата реєстрації 08.06.2016



Голова Державної служби інтелектуальної власності України
В.о. Голови А.А. Малиш



УКРАЇНА



СВІДОЦТВО
про реєстрацію авторського права на твір

№ 75700

Твір наукового характеру "Звіт про науково-дослідну роботу "Інноваційні види зайнятості: перспективи їх розвитку в Україні"

(вид, назва службового твору)

Автор(и) Лібанова Елла Марленівна, Лісогор Лариса Сергіївна, Гладун Олександр Миколайович, Заяць Тетяна Анатоліївна, Цимбал Олександр Іванович, Левчук Наталія Михайлівна, Ткаченко Лідія Григорівна, Новак Ірина Миколаївна, Шевчук Павло Євгенович, Ярош Олег Михайлович, Ільїч Людмила Миколаївна, Жук Інеса Леонідівна, Кримова Марія Олександрівна, Звонар Віктор Павлович, Дяконенко Оксана Іванівна, Красівська Галина Олександрівна, Якимова Наталія Сергіївна, Хвалинська Віта Володимирівна, Іващенко Сергій Васильович, Сіренко Юлія Василівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Авторські майнові права належать Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України, 6-р. Тараса Шевченка, 60, м. Київ, 01032

(повне ім'я фізичної та/або юридичної особи, яка володіє авторськими правами)

Дата реєстрації 03.01.2018



Державний секретар Міністерства економічного розвитку і торгівлі України О. Ю. Перевезенцев

ГРК «Україна». Зам. 17-2020, 2017 р. IV кв.

Продовження додатку А

УКРАЇНА



СВІДОЦТВО
про реєстрацію авторського права на твір

№ 86879

Твір наукового характеру "Звіт про науково-дослідну роботу
"КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ: МЕТОДОЛОГІЯ ТА
ПРАКТИКА ОЦІНЮВАННЯ"

(вид, назва службового твору)

Автор(и) Лісогор Лариса Сергіївна, Лібанова Елла Марленівна, Богун Лариса
Григорівна, Швець Павло Анатолійович, Ільїч Людмила Миколаївна, Жук
Інеса Леонідівна, Кримова Марія Олександрівна, Котенко Тетяна Миколаївна,
Якимова Наталія Сергіївна, Іващенко Сергій Васильович, Сіренко Юлія
Василівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Авторські майнові права належать Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи Національної академії наук України, 6-р Тараса Шевченка,
60, м. Київ, 01032

(повне ім'я фізичної та/або повне офіційне найменування юридичної особи, адреса)

Дата реєстрації 15.03.2019



Державний секретар Міністерства
економічного розвитку і торгівлі
України О. Ю. Перевезенцев

ПК «Україна». Зм. 10-2001. 2019 р. 1 кт.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА***Колективні монографії***

1. Якимова Н. С., Марченко І. С. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості (п. 2.5); Якимова Н. С., Звонар В. П., Цимбал О. І. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості (п. 3.2); Якимова Н.С., Кримова М.О. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних видів зайнятості (п. 4.1); Якимова Н. С., Лібанова Е. М., Заяць Т. А., Ільїч 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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., Орєхова 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. Якимова 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-ebm.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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова 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. Якімова Н. С. Трагування 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. Якімова 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. Якімова Н. С. Чинники трансформації поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в умовах нової економіки. *Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах*: тези доп. I 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.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Міжнародна науково-практична конференція «Територіальні соціально-демографічні особливості України» (м. Київ, 2015 р.), виступ з доповіддю.

2. International Scientific Conference «Economics of Sustainable Development: theoretical approaches and practical recommendations» (Kosice, Slovakia, 2015), дистанційна участь.

3. Міжнародна науково-практична конференція «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 2016 р.), виступ з доповіддю.

4. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації» (м. Запоріжжя, 2019 р.), виступ з доповіддю.

5. Міжнародна науково-практична конференція для студентів, аспірантів та молодих учених «Сучасні наукові погляди на модернізацію, інноваційні технології та фінансові процеси» (м. Київ, 2020 р.), дистанційна участь.

6. Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах» (м. Полтава, 2020 р.), дистанційна участь.

7. XXVI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії» (м. Переяслав, 2020 р.), дистанційна участь.

8. Міжнародна науково-практична конференція «Теорія та практика менеджменту» (м. Луцьк, 2020 р.), дистанційна участь.

9. I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах» (м. Дніпро, 2020 р.), дистанційна участь.

10. International Scientific Conference «Priority Development Fields of the European Research Area» (Riga, Latvia, 2020), виступ з доповіддю.

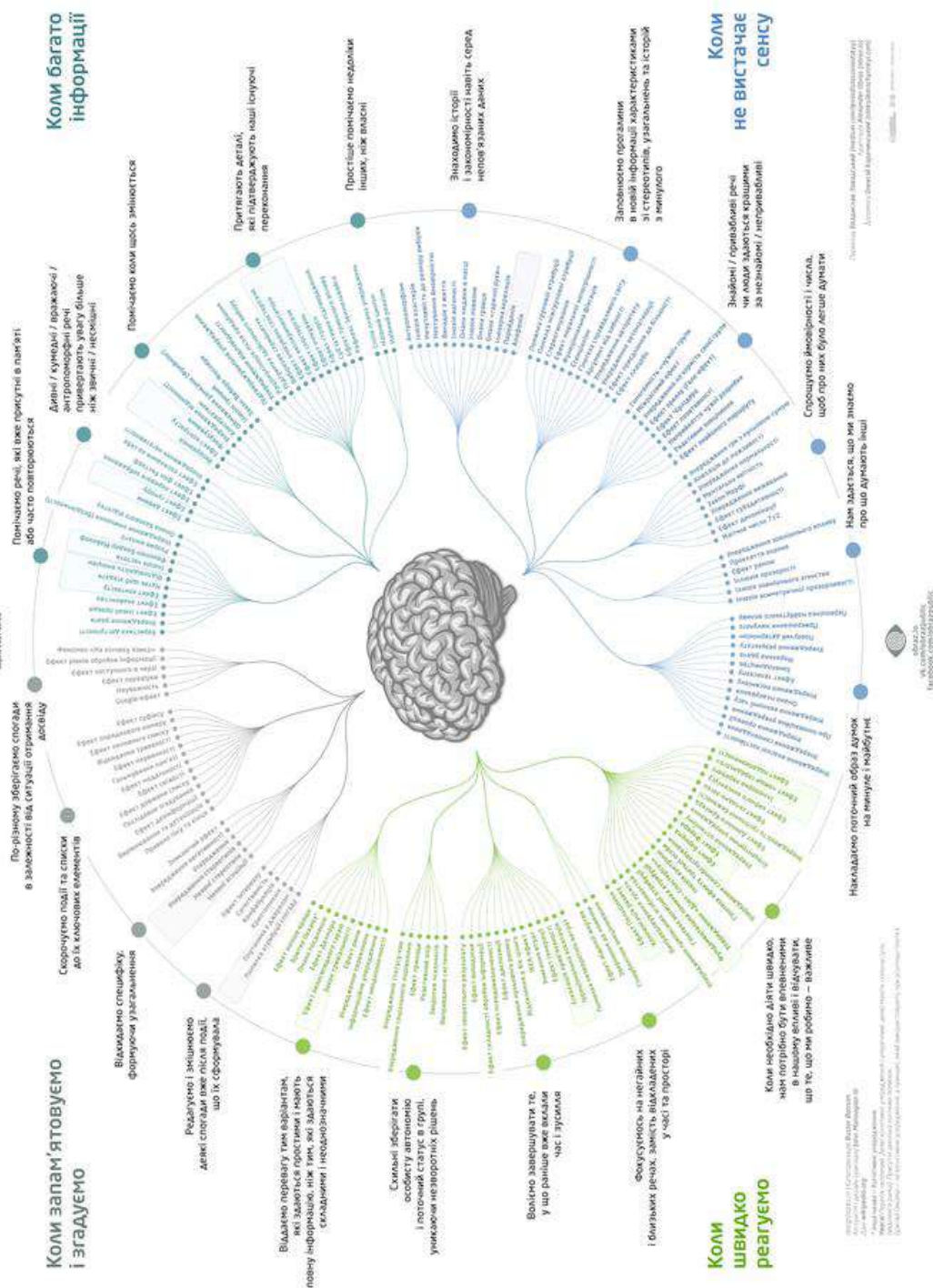
11. International Scientific Conference «The role of information and technology in the construction of the post-coronavirus world» (Katowice, Poland, 2020), виступ з доповіддю.

Структура сукупних витрат
(без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м.Севастополя) [366]

	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	3073,3	3458,0	3592,1	3820,3	4048,9	4952,0	5720,4	7139,4	8308,6	9670,2
Структура сукупних витрат домогосподарств	відсотків									
Споживчі сукупні витрати	89,9	90,1	90,8	90,2	91,6	92,9	93,2	92,9	92,0	91,3
продукти харчування та безалкогольні напої	51,6	51,3	50,1	50,1	51,9	53,1	49,8	47,9	47,7	46,6
алкогольні напої, тютюнові вироби	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4	3,3	2,9	3,1	3,4	3,2
непродовольчі товари та послуги	34,9	35,4	37,2	36,6	36,3	36,5	40,5	41,9	40,9	41,5
в тому числі										
одяг і взуття	6,0	5,7	6,1	5,9	6,0	5,7	5,6	5,5	5,4	5,5
житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива	9,2	9,6	9,9	9,5	9,4	11,7	16,0	17,0	15,2	14,6
предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,0	1,7	2,0	2,1	1,8
охорона здоров'я	3,2	3,2	3,4	3,4	3,6	3,7	4,2	3,8	4,0	4,1
транспорт	3,7	4,0	4,3	4,3	4,3	3,7	3,6	3,7	3,7	4,8
зв'язок	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8	2,4	2,3	2,4	2,6	2,8
відпочинок і культура	1,8	1,9	2,0	2,1	1,8	1,5	1,4	1,6	1,8	1,6
освіта	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1
ресторани та готелі	2,4	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6
різні товари і послуги	2,3	2,4	2,6	2,6	2,7	2,7	2,5	2,5	2,7	2,6
Нespoживчі сукупні витрати	10,1	9,9	9,2	9,8	8,4	7,1	6,8	7,1	8,0	8,7
<i>Довідково: оплата житла, комунальних продуктів та послуг</i>	7,6	8,0	8,3	8,0	8,1	10,2	14,7	15,4	13,9	13,0

¹ Без урахування частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

КОГНІТИВНІ УПЕРЕДЖЕННЯ.



**Визначення факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців у
Вінницькій області в контексті формування сприятливих умов та
потенційних загроз для ведення бізнесу [339; 340]**

У процесі регіонального розвитку значна увага приділяється дослідженню умов ведення бізнесу, що має безпосередній логічний зв'язок із формуванням інвестиційної привабливості регіону та ресурсного потенціалу забезпечення його конкурентоспроможності. Регіон може забезпечити підвищення рівня економічного і соціального добробуту, а також якості життя населення лише в тому випадку, коли його регіональні суб'єкти будуть здатні виробляти і поставляти на ринок більше продуктів і послуг конкурентної якості іншим суб'єктам, що залежить від збалансованості рівня розвитку багатьох регіональних конкурентних переваг - географічного положення по відношенню до ринків, рівня розвитку транспортно-логістичної інфраструктури, наявної якісної, кваліфікованої та освіченої робочої сили, умов для розвитку малого та середнього бізнесу, інноваційного потенціалу в регіоні, потенціалу внутрішньогалузевої та міжгалузевої кооперації, кооперації з місцевими науковими і освітніми інститутами, інформаційної відкритості, відсутності штучних бар'єрів для розвитку бізнесу, загроз його банкрутства і закриття тощо. Забезпечення регіональної конкурентоспроможності передбачає перетворення регіону на місце, де людям комфортно жити і працювати, де є бажання вкладати кошти і розвивати свій бізнес.

Об'єктивний підхід до формування стратегії регіонального розвитку передбачає вивчення місцевих умов ведення бізнесу із залученням всіх стейкхолдерів регіональної соціально-економічної політики, в тому числі отримання зворотного зв'язку щодо поточного стану умов ведення бізнесу безпосередньо від його представників.

Проведене дослідження включає декілька блоків: вивчення задоволеності місцевими умовами введення бізнесу; вивчення можливостей для кооперації та партнерства; оцінку якості підготовки персоналу та отримання фахових послуг; вивчення можливого впливу трудової міграції; визначення інноваційного потенціалу регіону; формулювання загальних рекомендацій щодо поліпшення умов ведення бізнесу.

Для реалізації поставленої мети було обрано пошуковий вид проведення дослідження, оскільки статистична інформація для аналізу цього питання не збирається. Подібні соціологічні дослідження в Вінницькій області також не проводилися.

Метод анкетування при пошуковому виді дослідження не використовується, оскільки при формуванні вибірки респондентів не можливо задати критерії якісного відбору, а саме рівень кваліфікації та обізнаності за темою дослідження, що напряду впливає на отримані результати та комплексну оцінку поточного стану в контексті проблематики опитування. Тому при виборі методу дослідження було обрано метод експертних оцінок.

Необхідну кількість експертів було розраховано на основі статистичного підходу за допомогою залежності [263]:

$$N = \frac{t_{\alpha}^2}{\varepsilon_t},$$

де t_{α} – показник достовірності для заданої довірчої ймовірності отриманого результату; ε_t – задана до початку опитування гранично допустима помилка, виражена в частках середньоквадратичного відхилення σ :

$$\varepsilon_t = \frac{\varepsilon}{\sigma},$$

де ε – абсолютна погрішність [329].

Приймаючи значення ε_t рівним 0,5 або t_{α} рівним 1,96 отримаємо мінімальну кількість експертів:

$$N = \frac{1,96^2}{0,5} = 8 \text{ експертів.}$$

Виходячи із залежності для визначення необхідної максимальної кількості експертів, при проведенні особисто-випадкового безповторного відбору необхідну кількість експертів можна визначити із залежності:

$$N = \frac{t^2 \alpha \cdot p \cdot q}{\Delta \bar{x}^2},$$

де p – частка одиниць, що володіють обстежуваною ознакою; q – частка одиниць, що не володіють обстежуваною ознакою; $\Delta \bar{x}$ – гранична помилка вибіркового спостереження.

В умовах відсутності інформації про величини p та q приймаємо їх рівними 0,5.

Значення t_{α} приймається рівним 1,96, виходячи з забезпечення довірчої ймовірності, рівній 0,95.

Тоді, у відповідності з залежністю максимальна кількість експертів становить:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05} = 19 \text{ експертів.}$$

Отже, кількість експертів має бути в інтервалі від 8 до 19 осіб. У нашому випадку вона склала 16 осіб, отже відповідає необхідній кількості з урахуванням ймовірної похибки дослідження.

Відбір експертів відбувався за сформованим профілем, до якого було, по-перше, включено досвід роботи на керівній посаді в галузі не менше 3 років. Серед обраних експертів 6 % склали представники з досвідом роботи на керівних посадах від 3 до 5 років, 31 % – з досвідом роботи від 5 до 10 років включно, 37 % – з досвідом роботи від 16 до 20 років та 13 % – з досвідом роботи більше ніж 20 років. Слід зазначити, що серед обраних експертів 63 % опитаних є засновниками, діючими власниками та керівниками бізнесу в одній особі, що підтверджує їх експертний рівень. Щодо розміру компаній, представники яких стали експертами проведеного дослідження, 19 % відносяться до малих підприємств, 31 % до середніх підприємств, 50 % до великих підприємств. 6 % обраних експертів були представниками підприємств державного сектору та 94 % – представниками приватного сектору.

Другим критерієм відбору експертів став їх досвід роботи у Вінницькому регіоні. За цим показником переважна більшість, а саме 94 %, є вінничанами та постійно працюють у Вінницькій області. Серед підприємств, на яких працюють експерти, 38 % власників не є вінничанами, але вони обрали саме Вінницький регіон для побудови бізнесу або розширення мережі як найбільш сприятливий та комфортний регіон для ведення бізнесу та мають досвід роботи в інших регіонах.

У розрізі галузевого розподілу бізнесу експертів було обрано із дотриманням принципу пропорційності галузевій структурі валового

регіонального продукту. У дослідженні представлено підприємства агробізнесу, торгівельного сектору, сфери медичного обслуговування, машинобудування, електроенергетики, виробництва та продажу будівельних товарів та соціального захисту.

Більшість поставлених запитань були відкритого типу, що обумовлено пошуковим характером експертного дослідження.

Перший блок питань був присвячений дослідженню місцевих умов ведення бізнесу. В результаті опитування було виявлено, що 25 % опитуваних зазначили, що ключовим фактором вибору Вінницької області для ведення їх бізнесу є комфортніші умови бізнес-клімату порівняно з іншими регіонами України, 25 % – основним мотивом відкриття бізнесу у Вінницькій області зазначили «необхідність розширення мережі», 17 % – географічне розташування, 33 % – місце проживання засновника (рис. Д.1).

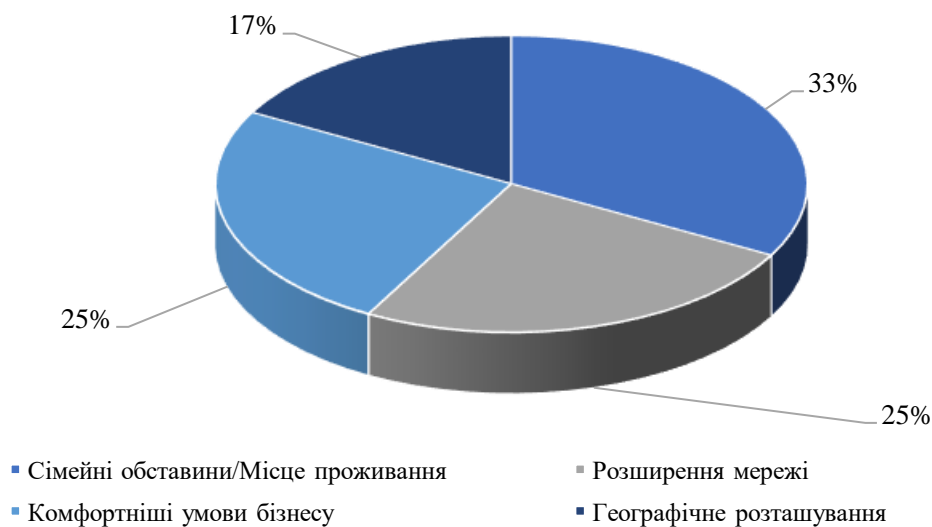


Рис. Д.1. Які ключові фактори того, що Ваша компанія обрала цей регіон, як місце для ведення бізнесу?

При порівнянні умов ведення бізнесу з іншими регіонами 44 % експертів відзначили сприятливий клімат взаємодії з владою, який притаманний Вінницькій області, 33 % вважають, що умови не відрізняються, і лише 11 % вказали, що вести бізнес у Вінницькій області складніше, ніж в інших регіонах (рис. Д.2).

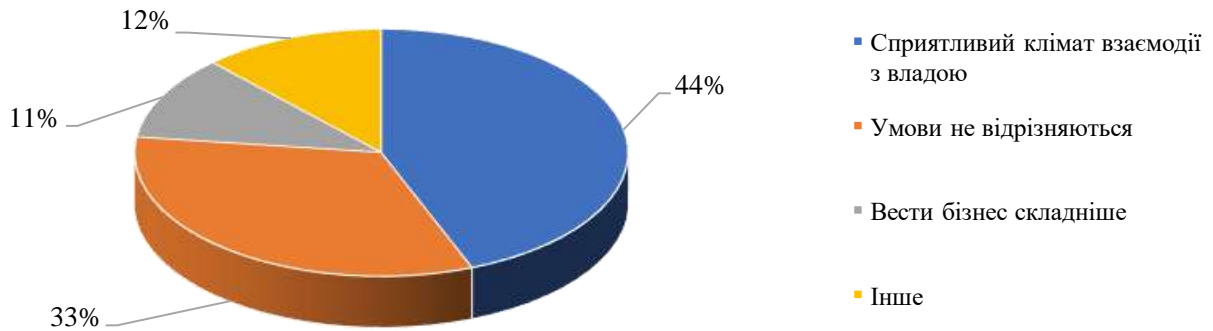


Рис. Д.2. Чи відрізняються умови введення бізнесу у Вінницькій області та в інших регіонах України?

З метою виявлення позитивних і негативних характеристик місцевих умов для ведення бізнесу, було сформовано блок питань, який включав бачення представників бізнесу щодо проведення сильних і слабких сторін регіону, можливостей і загроз, які несе зовнішнє середовище. Результати узагальненого SWOT-аналізу по відповідях експертів наведені в таблиці Д.1.

Таблиця Д.1

SWOT-аналіз умов ведення бізнесу в Вінницькому регіоні

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> • сприятливі умови підтримки відкриття бізнесу з боку влади • наявність медичного університету, що дає можливість підібрати команду молодих спеціалістів • близьке місце розташування до західного кордону • транзитивне положення, гарні дороги, наявність аеропорту • наявність потенціалу співпраці з місцевими навчальними закладами • наявні фахівці з технічними навичками на рівні робітничих професій • доступ до оновлення компетентностей з менеджменту • короткі строки виділення земельних ділянок та надання дозволу на будівництво, короткі строки запуску нових об'єктів • значний людський потенціал • наявність корисних копалин • високий промисловий потенціал • розвинуті підприємницькі компетентності та підприємницькі традиції 	<ul style="list-style-type: none"> • низький рівень освіти/кваліфікації у працівників порівняно з Києвом та іншими промисловими регіонами • низький рівень якості послуг, управлінських навичок в місцевих органах влади та самоврядування, що обумовлено високою плинністю кадрів в сфері державних послуг • недостатній рівень якості банківських послуг • низька платоспроможність населення • відсутність можливості залучення довгострокових запозичень у розвиток бізнесу • нестача оборотних коштів, дефіцит короткострокових кредитних ресурсів • низький рівень якості транспортної і дорожньої інфраструктури • високе конкурентне середовище • корисні копалини знаходяться під контролем іноземних інвесторів, які не підтримують програми сталого розвитку для локальних спільнот • немає прозорості захисту інвестицій, входу для бізнесу, висока монополізація енергетичному секторі • слабкі зв'язки бізнесу з закладами освіти в регіоні • низький рівень якості освітніх послуг в регіоні • недостатньо розвинуті бізнес-асоціації

Продовження додатку Д

Продовження табл. Д.1

Загрози	Можливості
<ul style="list-style-type: none"> ▪ невизначеність в питаннях ринку землі, загроза витіснення з землі фермерів великими національними і транснаціональними холдингами ▪ втрата власної насіннєвої бази ▪ зміна клімату ▪ глобальна криза ▪ валютні курсові ризики ▪ зростання конкуренції з боку міжнародних компаній ▪ переорієнтація споживчих ринків ▪ відтік кадрів ▪ постійні зміни податкового законодавства та умов ведення бізнесу (зокрема по ПДВ) ▪ технологічна відсталість виробництва, низьке фінансування науки, і як наслідок низький рівень прикладних наукових досліджень ▪ небажання платити податки, небажання виходити з тіні ▪ низька культура соціальної відповідальності бізнесу ▪ політичні ризики, в тому числі внутрішньополітичні і зовнішньополітичні 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ реалізація на території області національних проектів розвитку міжнародної і національної транспортно-логістичної інфраструктури; ▪ економічна та енергетична незалежність, розвиток енергоринку; ▪ розвиток турбізнесу, створення туристичного кластеру ▪ розвиток бізнес-асоціацій ▪ високий рівень розвитку громадянського суспільства, як інструмент корегування дій влади ▪ зростання прозорості рішень влади ▪ цифровізація державних послуг, електронне врядування

Серед дій, які має запровадити місцева влада для того, щоб знизити можливий негативний вплив загроз та використати найбільш ефективним способом можливості Вінницького регіону, експертами було визначено: підвищення компетенції та якості послуг, що надаються місцевими органами самоврядування; забезпечення захисту від природних монополій та підтримка конкурентного середовища; розвиток соціальної сфери та соціальних послуг; викорінення корупції; просування експорту та підтримка українських експортерів; розвиток інфраструктури регіону та міста; вирішення питань комфортних умов для проживання людей; підвищення якості життя населення; впровадження змін до КЗоП (перегляд граничного значення понаднормових робіт); підтримка молодих професійних кадрів, створення умов для отримання першого робочого місця випускниками навчальних закладів; створення спеціальних економічних зон з пільговим режимом відкриття бізнесу та господарювання; зниження податкового навантаження;

створення кластерів; створення площадок для кооперації B2B, розвиток комунікацій всередині бізнес-спільноти; створення інноваційної інфраструктури, визначення інноваційної спеціалізації регіону; вирішення питання дефіциту довготермінових кредитних ресурсів для розвитку бізнесу (запровадження на рівні регіонального фінансування програм покриття відсотків по кредитних коштах для проривних інноваційних проєктів); запровадження програми підтримки малого бізнесу особливо в сільській місцевості; розширення потужностей електростанцій та підстанцій.

Серед пріоритетних напрямків розвитку регіону, в яких могла б розвиватись інноваційна спеціалізація регіону, експерти на перше місце поставили інновації в аграрному секторі (48 %), на друге місце – розвиток інновацій в сфері машинобудування (19 %), третє місце поділи сектори ІТ-сфери та туризму (14 %), четверте місце зайняв можливий інноваційний медичний кластер (5 %).

Другим блоком питань було виявлення можливостей до кооперації та партнерства серед підприємств Вінницького регіону. Слід зазначити, що за результатами дослідження було виявлено, що лише 31 % підприємств співпрацює із місцевими партнерами у форматі B2B, 51 % взагалі не взаємодіють, майже не взаємодіють 13 %. Але при цьому 54 % опитаних представників бізнесу відмітили бажання розширити свою партнерську базу серед місцевих представників бізнесу, 19 % зазначили, що місцеві виробники не виробляють необхідної продукції або послуг, 15 % зазначили, що необхідність заключати договори з постачальними або підрядниками є сферою відповідальності головного офісу, який розташований за межами регіону, 12 % наголосили на тому, що місцеві виробники не відповідають внутрішнім стандартам якості їх компанії (рис. Д.3).

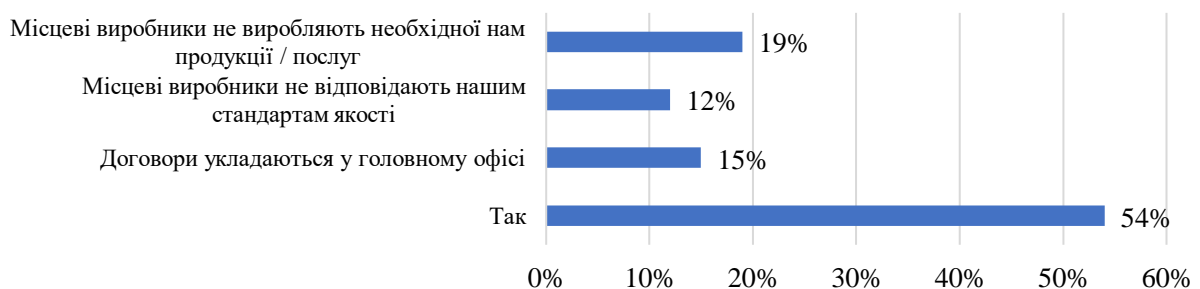


Рис. Д.3. Чи хотіли би Ви розширити свою партнерську базу?

При оцінці можливостей та потенціалу розвитку кооперації і партнерства з представниками бізнесу Вінницького регіону 50 % експертів були впевнені в можливості його розвитку, 29 % були не впевнені, 7 % вважають, що розвитку кооперації і партнерства з місцевим бізнесом потенціал дуже низький і 14 % поки не спостерігають можливостей для розвитку (рис. .4).



Рис. Д.4. Чи є на Ваш погляд у місцевого бізнесу потенціал для кооперації і партнерства з Вашою компанією?

Третім блоком питань було визначення якості підготовки персоналу та отримання фахових послуг. Слід зазначити недовіру місцевого бізнесу до закладів вищої освіти і науки Вінницького регіону. Так, при відповіді на питання, чи співпрацюють вони із закладами вищої освіти і науки у сфері інноваційних розробок, 62 % відповіли так, але це переважно заклади освіти таких міст, як Київ, Львів та Харків. Співпраця з Вінницькими закладами освіти співпраця переважно відбувається в рамках залучення студентів до стажування та проходження практики.

При відповіді на питання, яких компетенцій не вистачало при прийомі на роботу працівників з числа випускників місцевих закладів освіти було зазначено, що їм не вистачає професійних знань і гнучких навичок і власники бізнесу намагаються залучати високо кваліфікованих фахівців з інших регіонів. При цьому є й певний відсоток підприємств, які за специфікою своєї діяльності не потребують висококваліфікованих працівників і вони згодні навчати власний персонал самостійно.

Щодо підходів до додаткового навчання, які використовуються підприємствами, та можливості залучення до надання цих послуг місцевих

представників освітніх та консультаційних, було вказано, що надають перевагу самостійному навчанню, внутрішньокорпоративній системі навчання, до якої залучають київські та закордоні компанії. Виключенням стала програма розвитку управлінських компетентностей, яку експерти замовляли для свого у підприємства у фахівців Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Четвертим блоком питань була оцінка впливу трудової міграції на регіональний ринок праці. 64 % експертів відзначили, що не відчують проблем з відтоком кадрів та трудовою міграцією, і спостерігають покращення ситуації в цій сфері - повернення колишніх працівників з закордону і повторне працевлаштування на ті самі посади, на яких вони працювали раніше. Але за спостереженнями опитаних роботодавців тимчасова міграція позитивно вплинула на рівень кваліфікації та трудової дисципліни робітників. 36 % експертів відчували втрати трудових ресурсів. Серед напрямків діяльності, яку має запроваджувати на думку експертів місцева влада для зменшення рівня трудової міграції було зазначено наступне: підвищення рівня і якості життя населення в регіоні; підвищення заробітної плати представниками бізнесу за рахунок зменшення податків; розвиток інфраструктури міста; розвиток корпоративної культури та системи мотивації в регіональних компаніях.

П'ятий блок питань було націлено на виявлення інноваційного потенціалу місцевого бізнесу. В ході дослідження було виявлено, що всі експерти підтримують необхідність інноваційного розвитку і намагаються постійно розвиватися в цьому напрямку за допомогою введення автоматизованих процесів виробництва, запровадження інноваційних послуг, цифровізації внутрішніх процесів, впровадження ІТ-інновацій в процеси комунікацій з клієнтами тощо.

Серед загальних рекомендацій щодо покращення умов ведення бізнесу з боку місцевих органів влади було відзначено необхідність: створення сприятливих стабільних умов для бізнесу, надання преференцій та забезпечення доступності фінансових ресурсів на розвиток бізнесу за рахунок

спеціальних програм з боку місцевих органів влади в умовах повної прозорості та відсутності корупції; розробки програми популяризації позитивних результатів взаємодії бізнесу і влади, підвищення рівня довіри до місцевих органів влади за допомогою зміни політики засобів масової інформації, основним вектором яких має стати висвітлення досягнутих успіхів в роботі органів місцевого самоврядування; створення за допомогою органів влади площадок для публічного діалогу, обміну досвідом та комунікацій B2B, бізнес-влада, бізнес-наука, бізнес-освіта; діагностики промислового комплексу і промислового потенціалу області, наявних внутрішньогалузевих та міжгалузевих зв'язків та моделювання основних напрямків їх зростання; оцінки можливостей кооперації регіонального бізнесу та розбудови системи комунікацій між економічними суб'єктами; розвитку підприємницьких навичок і управлінських компетентностей «протягом життя»; визначення напрямку смарт-спеціалізації регіону, створення і розвиток інноваційної інфраструктури: інноваційних кластерів венчурних фондів, R&D центрів, технопарків; розвитку транспортної і комунікаційної доступності всіх територій регіону; сприяння розвитку експортного потенціалу регіональних суб'єктів економічної діяльності.

Отримані результати експертного дослідження, що відображають сприйняття умов і перспектив ведення бізнесу у Вінницькій області з боку представників підприємств, які мають достатній досвід діяльності в регіоні і галузі, а також досвід прийняття відповідних рішень, мають високу практику значущість. Вони можуть бути використані для уточнення результатів SWOT-аналізу, проведеного робочою групою з розроблення проекту збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2027 року з напрямку «Конкурентоспроможна Вінниччина на мапі Східної Європи (смарт-спеціалізація).

Додаток Е

Таблиця Е.1

Кількість підприємств, які мали фахівців у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, за видами економічної діяльності та з розподілом за середньою кількістю працівників у 2018-2019 роках [246; 366]

	Код за КВЕД-2010	Кількість підприємств, які мали фахівців у сфері ІКТ				Кількість підприємств, які здійснювали набір фахівців у сфері ІКТ			
		одиниць		у % до загальної кількості підприємств		одиниць		у % до загальної кількості підприємств	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Усього		10973	10953	22,3	21,6	3082	3117	6,3	6,1
Переробна промисловість	C	2732	2699	22,6	21,8	713	682	5,9	5,5
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	D	251	241	33,4	31,4	74	84	9,8	10,9
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	E	209	203	17,3	16,5	52	65	4,3	5,3
Будівництво	F	608	622	11,2	10,7	146	138	2,7	2,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	2918	2938	23,9	23,5	780	814	6,4	6,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	668	676	17,0	16,7	162	160	4,1	4,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	I	226	222	14,4	13,6	73	74	4,6	4,5
Інформація та телекомунікації	J	1274	1282	58,8	58,8	571	587	26,4	26,9
Операції з нерухомим майном	L	546	546	17,7	17,5	104	115	3,4	3,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	954	936	32,0	30,4	244	238	8,2	7,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	555	559	15,1	14,5	147	147	4,0	3,8
Ремонт комп'ютерів і обладнання зв'язку	95.1	32	29	47,1	43,3	16	13	23,5	19,4

Продовження додатку Е
Продовження табл. Е.1

	Код за КВЕД-2010	Кількість підприємств, які проводили навчання у сфері ІКТ							
		навчальні курси для фахівців				навчання для інших співробітників			
		одиниць		у % до загальної кількості підприємств		одиниць		у % до загальної кількості підприємств	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Усього		1804	1932	3,7	3,8	2025	2170	4,1	4,3
Переробна промисловість	C	478	482	4,0	3,9	557	552	4,6	4,5
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	D	46	53	6,1	6,9	55	56	7,3	7,3
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	E	32	27	2,7	2,2	40	50	3,3	4,1
Будівництво	F	73	80	1,3	1,4	119	132	2,2	2,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	470	500	3,8	4,0	573	621	4,7	5,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	115	122	2,9	3,0	118	140	3,0	3,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	I	18	25	1,1	1,5	42	45	2,7	2,8
Інформація та телекомунікації	J	293	312	13,5	14,3	178	191	8,2	8,8
Операції з нерухомим майном	L	60	56	1,9	1,8	76	77	2,5	2,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	143	184	4,8	6,0	157	179	5,3	5,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	69	82	1,9	2,1	100	116	2,7	3,0
Ремонт комп'ютерів і обладнання зв'язку	95.1	7	9	10,3	13,4	10	11	14,7	16,4

¹ Дані наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

² Дані наведені по юридичних особах із середньою кількістю працівників 10 осіб і більше.

Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2019 р.

	Код за КВЕД–2010	Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання			
		усього, тис. грн	підприємства		фізичні особи-підприємці
			тис. грн	у % до загального показника	у % до загального показника
Усього¹		10725442974,1	9841060737,7	100,0	884382236,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	A	572748270,0	556325872,1	5,6	16422397,9
Промисловість	B+C+D+E	3289388921,9	3230045239,1	32,8	59343682,8
Будівництво	F	394919382,9	370760612,8	3,8	24158770,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	4345851191,2	3958371095,6	40,2	387480095,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	603015829,9	542968216,4	5,5	60047613,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	I	77863123,9	42201850,0	0,4	35661273,9
Інформація та телекомунікації	J	334865257,8	198276655,5	2,0	136588602,3
Фінансова та страхова діяльність	K	306952250,3	302418955,4	3,1	4533294,9
Операції з нерухомим майном	L	166359902,4	135127911,6	1,4	31231990,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	395448217,5	330127326,5	3,3	65320891,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	128567007,9	104410847,1	1,1	24156160,8
Освіта	P	9905561,8	5104216,2	0,1	4801345,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Q	58517330,7	51090787,0	0,5	7426543,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	R	14948462,8	8050823,2	0,1	6897639,6
Надання інших видів послуг	S	26092263,1	5780329,2	0,1	20311933,9
					2,3

¹ Без урахування результатів діяльності бюджетних установ, а також без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях [366].

Основні показники ринку праці, 2010-2019 рр.¹

	Робоча сила		у тому числі									
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років	працездатного віку	у віці 15-70 років	у середньому, тис.осіб	у % до робочої вікової групи	у віці 15-70 років	працездатного віку	у середньому, тис.осіб
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2	1 712,5	8,9
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0	1 660,9	8,7
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6	1 589,2	8,2
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3	1 510,3	7,8
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3	1 847,1	9,7
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,5
2016	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3	1 677,5	9,7
2017	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5	1 697,3	9,9
2018	17 939,5	62,6	17 296,2	72,7	16 360,9	57,1	15 718,6	66,1	1 578,6	8,8	1 577,6	9,1
2019	18 066,0	63,4	17 381,8	74,0	16 578,3	58,2	15 894,9	67,6	1 487,7	8,2	1 486,9	8,6

Продовження додатку 3

Продовження табл. 3.1

	Середньооблікова кількість штатних працівників ²	Коефіцієнт обороту робочої сили ²		Середньомісячна заробітна плата ²		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна
		у % до середньооблікової кількості штатних працівників		гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб ³	у % до попереднього року
2010	10 262	25,0	27,7	2 250	244,0	110,2
2011	10 083	28,3	30,5	2 648	263,7	108,7
2012	10 123	26,1	29,9	3 041	268,2	114,4
2013	9 720	26,6	30,3	3 282	269,5	108,2
2014	8 959	22,8	30,3	3 480	285,7	93,5
2015	8 065	24,0	30,2	4 195	304,4	79,8
2016	7 868	26,1	29,2	5 183	323,9	109,0
2017	7 679	30,5	31,8	7 104	403,2	119,1
2018	7 661	29,2	31,6	8 865	461,5	112,5
2019	7 443	28,2	32,7	10 497	499,4	109,8

¹ Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

² Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

³ Показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року [366].

Початковий розподіл контингенту на ринку праці, тис. осіб [300; 366]

Стани	Безробітні	Роботодавці	Зайняті у домашньому господарстві	Самозайняті	Учні, студенти денної форми навчання	Не зайняті	Працівники	Інші	Підсумок
Умовні позначення	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	
Чисельність, тис. осіб	1487,7	211,4	48,78	2406,75	2027,82	11941,62	13594,87	112,66	31831,6
Вектор початкового розподілу вірогідності: $\Pi^o = \{P_i^{(o)}\}$	0,1	0,04	0,04	0,12	0,1	0,22	0,34	0,04	1,0

Матриця переміщення контингенту ринку праці, млн. осіб

стан виходу		стан входу							
		Безробітні	Роботодавці	Зайняті у домашньому господарстві	Самозайняті	Учні, студенти денної форми навчання	Не зайняті	Працівники	Інші
Умов. поз.	Умов. поз.	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	S ₅	S ₆	S ₇	S ₈
Безробітні	S ₁	1,49	18,7	10,4	20,7	14,5	0,0	5,0	8,93
Роботодавці	S ₂	0,75	0,21	1,2	6,8	13,5	2,4	0,6	22,6
Зайняті у домашньому господарстві	S ₃	0,0	0,32	0,05	4,2	9,3	8,2	0,6	4,0
Самозайняті	S ₄	0,0	0,0	0,3	2,41	12,4	36,0	6,5	13,1
Учні, студенти денної форми навчання	S ₅	0,8	4,2	4,8	30,5	2,03	16,4	4,28	4,5
Не зайняті	S ₆	0,0	0,0	0,0	17,3	26,0	11,94	21,0	10,1
Працівники	S ₇	1,3	14,2	13,6	25,0	8,4	3,8	13,59	3,2
Інші	S ₈	0,45	0,2	4,8	1,2	4,0	2,1	2,6	0,11