

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/66-12>  
УДК 331.526

**Писаренко С. В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
Полтавський державний аграрний університет

**Опанасенко О. С.**

здобувач ступеня вищої освіти «Магістр»,  
Полтавський державний аграрний університет

**Божко К. В.**

здобувач ступеня вищої освіти «Магістр»,  
Полтавський державний аграрний університет

**Pysarenko Svitlana**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Poltava State Agrarian University

**Opanasenko Olena**

Masters' degree,  
Poltava State Agrarian University

**Bozhko Kateryna**

Masters' degree,  
Poltava State Agrarian University

## ЗМІНА КОНЦЕПЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

### CHANGING THE CONCEPT OF WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE ENTERPRISES EFFICIENCY

*У статті доведено, що для розвитку економіки трудові ресурси відіграють вирішальну роль. Сучасний ринок праці перебуває під дією низки деструктивних чинників, які виникали у всьому світі в останні роки, а саме пандемія коронавірусу та війна в Україні. Ці чинники зумовили зростання рівня безробіття у всьому світі. Виявлено, що головними трендами на ринку праці є: посилення глобалізації, інтеграції, та міжнародного поділу праці; набуття популярності віддаленої та онлайн роботи; посилення значимості концепції сталого розвитку, перехід від гіперспоживання до ощадності, розвиток шерингової та циркулярної економіки; підвищення значимості унікальності та ексклюзивності товарів та додаткових сервісів. Наслідком цих трендів є виникнення нових професій, зміна підходів до організації та мотивації праці. Виявлено впливи нових мотиваційних концепцій, обумовлених сучасними трендами на ринку праці, на показники ефективності діяльності підприємств.*

**Ключові слова:** мотивація праці, глобальні тренди, деструктивні чинники, ринок праці, ефективність діяльності підприємства.

*The article proves that labor resources play a important role in the development of the economy. Labor resources are the main driving force that ensures the dynamic development of business entities, their flexibility and adaptability to globalization challenges, renewal and innovation. The modern labor market is under the influence of a number of destructive factors that have arisen all over the world in recent years. The COVID-19 pandemic has had a negative impact on employment in all areas. In 2020, 8.8% of working hours were cut worldwide, equivalent to 255 million full-time jobs, which is four times more than the figures of the financial crisis of 2008–2009. In addition, the war in Ukraine has had a devastating effect far beyond state. The destruction of the economy, enterprises, institutions, idle production and the service sector, mass migration negatively affected the employment sphere in various countries. These factors led to an increase in the level of unemployment throughout the world. It was revealed that the main trends in the labor market are: strengthening of globalization, integration, and international division of labor; gaining popularity of remote and online work; increasing the significance of the concept of sustainable development, transition from hyperconsumption to frugality, development of sharing and circular economy; increasing the importance of the uniqueness and exclusivity of goods and additional services. The consequence of these trends is the emergence of new professions, changes in approaches to organization and work motivation. The effects of new motivational concepts, determined by modern trends in the labor market, on the performance indicators of enterprises and labor resources management strategies in new economic conditions have been revealed. It has been proven that in the conditions of deepening income inequality and rising unemployment, competition increases. At the same time, the demands of employers and potential employees are growing. On the one hand, employers are*

*looking for a specialist who is multitasking, speaks several foreign languages, knows how to work in a team, knows digital technologies, is ready to work overtime, travel on business trips or change the city or country as needed, is non-conflict, etc. For their part, employees demand high wages for such qualifications, which creates an imbalance in the labor market, and therefore requires a rethinking of the concept of work motivation.*

**Keywords:** work motivation, global trends, destructive factors, labor market, efficiency of the enterprise.

**Постановка проблеми.** Сучасні світові тенденції та глобалізаційні тренди впливають на всі сфери життєдіяльності, особливо на ринок праці, трудові відносини, організацію праці та її мотивацію. Трудові ресурси є головною рушійною силою, що забезпечує динамічний розвиток суб'єктів господарювання, їх гнучкість та адаптивність до глобалізаційних викликів, оновлення та інноваційність.

XXI століття виявилось особливо деструктивним як для економіки в цілому, так і для ринку праці. Пандемія COVID-19 негативно вплинула на зайнятість у всіх сферах. Згідно даних Міжнародної організації праці (МОП), яка оцінила збитки від пандемії COVID-19, у 2020 р. у світі було скорочено 8,8% робочого часу, що еквівалентно 255 млн повних робочих місць, що в чотири рази більше порівняно із показниками фінансової кризи 2008–2009 рр. [10]. Така ситуація стала викликом для ринку праці у всьому світі і зумовила переосмислення традиційних концепцій працевлаштування, мотивації та організації праці. Починаючи із 2021 р. спостерігається певна стабілізація на ринку праці, виникли нові професії, соціально-економічні системи адаптувались до роботи онлайн. Однак, війна в Україні здійснила руйнівну дію далеко за межами держави. Знищення економіки, підприємств, установ, простої виробництва та сфери послуг, масова міграція негативно вплинула на сферу зайнятості в Європі та інших країнах. За таких умов спостерігається зміна концепції управління розвитком трудових ресурсів, збалансування кон'юнктури на ринку праці, формування системи мотивації працівників, що позначається на показниках ефективності діяльності підприємства. Отже, цей напрямок наукових досліджень є актуальним та своєчасним.

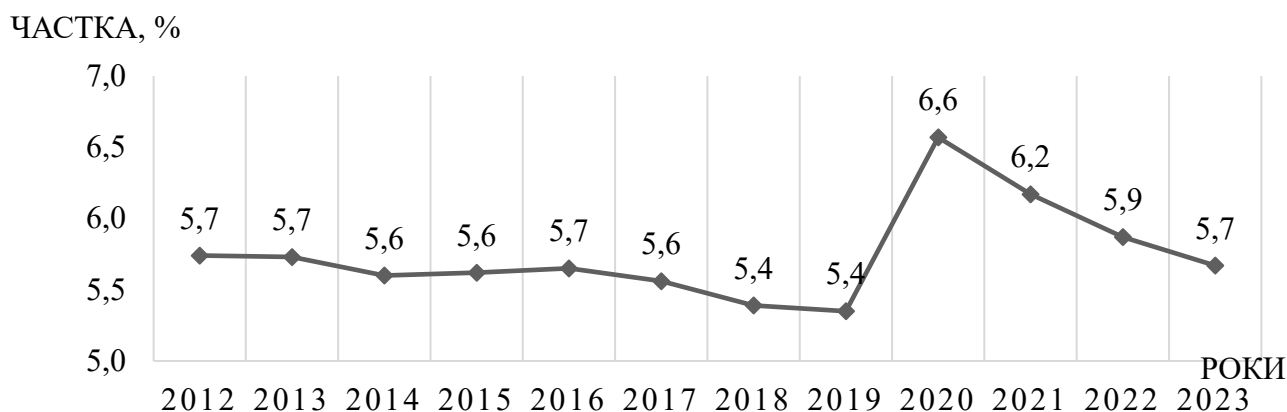
**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика мотивації праці у взаємозв'язку із ефективністю діяльності підприємства широко досліджена науковцями. Зокрема заслуговують на увагу праці таких учених, як: Гук Л. П. [1], Згалат-Лозинська Л. О. [3], Ільїч Л. М. [4], Колот А. М., Герасименко О. О. [5], Рудь Н. Т. [6], Семікіна М. В., Волчкова Г. К. [7], Чумак О. [8], Деслер Дж. [9], Самойлик Ю., Зось-Кіор М., Кукса І., Стороська М. [11] та ін. Науковці розглядають як класичні, так і сучасні теорії мотивації праці, аналізують світові та локальні тренди на ринку праці,

формують прогнози щодо зайнятості та кон'юнктури цього сегменту. Найбільше увагу вчених наразі привертають наслідки пандемії коронавірусу для економіки в цілому та для ринку праці зокрема. Однак, незважаючи на значну кількість праць, присвячених цим питанням, проблематика формування нової концепції мотивації праці у її взаємозв'язку із ефективністю діяльності підприємств залишається нерозкритою, що підкреслює необхідність проведення досліджень у цьому напрямі.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є виявлення нових трендів на ринку праці у світі та в Україні, що виникли під впливом пандемії COVID-19 та війни, обґрунтування нових концепцій мотивації праці, обумовлених цими трендами та виявлення впливу системи мотивації праці та ефективності діяльності підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Головним чинником, що визначає кон'юнктуру ринку праці, є кількість робочих місць та зацікавленість в них з боку трудових ресурсів. Не зважаючи на кризові явища, пов'язані з пандемією COVID-19, загальні показники добробуту населення у світі зростають, при цьому, соціальна стратифікація суспільства постійно поглиблюється – різниця між високими та низькими доходами все більша, так само, як і частка людей, що проживають за межею бідності. Такі тенденції відображені у показниках зайнятості. Одним із найбільш ілюстративним індикатором розвитку ринку праці та економіки в цілому є рівень безробіття. Насамперед він характеризує надлишок пропозиції робочої сили, тобто неспроможність держави щодо створення достатньої кількості робочих місць, які б задовольнили запити активної частини трудових ресурсів, зокрема за рівнем заробітної плати, умовами праці та іншими складовими мотивації (рис. 1).

У середньому у світі рівень безробіття був найнижчим у 2019 р. – 5,4%, таке значення є не на багато вищим за природний рівень безробіття, що в цілому позитивно характеризувало сферу зайнятості. Однак, у 2020 р. можна простежити зростання цього показника до 6,6%, що наглядно демонструє негативний вплив пандемії на ринок праці. У 2021 р. відбулось зниження цього показника до 6,2%. Згідно прогнозів Міжнародної



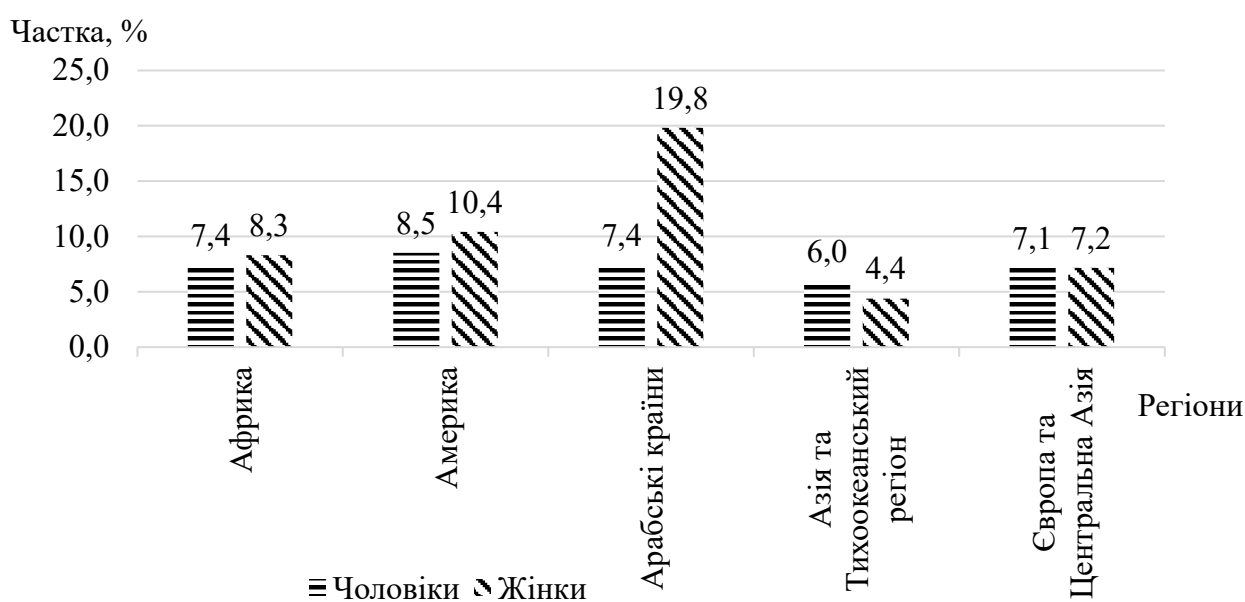
**Рис. 1.** Динаміка показників рівня безробіття у світі, 2012–2021 рр., 2022–2023 рр. (прогноз), %  
 Джерело: узагальнено автором за [10]

організації праці у 2023 р. рівень безробіття становитиме 5,7%, зокрема для чоловіків цей показник становить 5,5%, для жінок – 5,9%. У розрізі регіонів світу рівень безробіття суттєво відрізняється (рис. 2).

У період пандемії коронавірусу в країнах Африки рівень безробіття чоловіків становив 7,4%, жінок – 8,3%, суттєво зріз цей показник серед жінок Америки і становив 10,4%. Високим є рівень безробіття жінок в Арабських країнах – 19,8%, це насамперед пов’язано з особливостями культури цього регіону, де праця жінок є не досить популярною. Найнижчий рівень безробіття зафіксовано в Азії та Тихоокеанському регіоні, відповідно 6,0% – чоловіки, 4,4% – жінки. У Європі та Центральній Азії рівень безробіття в гендерному розрізі становив відповідно 7,1% і 7,2%.

У цілому можна відмітити, що вищий відсоток безробіття спостерігається серед жінок, це пояснюється зокрема тим, що найбільше постраждали від пандемії саме ті галузі, у яких була працевлаштована жіноча частина населення. Крім того, у період ізоляції жінки більше уваги приділяли домашнім обов’язкам, як наслідок, після виходу з пандемічної кризи ці гендерні тенденції зайнятості можуть зберегтись.

Отже, можна зробити висновок, що пандемія суттєво вплинула на ринок праці, зокрема зайнятість населення у всьому світі. У 2021–2022 рр. спостерігається покращення ситуації, а саме: урівноваження кон’юнктури, збільшення пропозиції робочих місць, посилення мотивації працівників до підвищення кваліфікації, опанування нових професій,



**Рис. 2.** Частка показників рівня безробіття у регіонах світу, 2020 р., %  
 Джерело: узагальнено автором за [10]

створення нових товарів та послуг. Разом з тим, наслідки пандемії ще будуть відчутні тривалий час, особливо в деяких галузях, які передбачають постійний контакт із споживачем – готельно-ресторанний бізнес, туризм, креативні індустрії, деякі галузі промисловості, медицина, освіта тощо.

На думку експертів Міжнародної організації праці, до 2023 р. позитивні тенденції зростання зайнятості у всьому світі не забезпечать повне повернення до показників, які передували пандемії. Таким чином, соціальна стратифікація, рівень бідності будуть зростати.

У звіті «Перспективи зайнятості та соціального захисту в світі: тенденції, 2021 рік» (World Employment and Social Outlook: Trends 2021), зазначається, що дефіцит у сфері зайнятості у зв'язку з глобальною кризою у 2021 році складатиме 75 мільйонів робочих місць, а у 2022 р. – скоротиться до 23 мільйонів. Відповідне скорочення загального обсягу робочого часу, яке утворюється в результаті як дефіциту робочих місць, так і переходу на неповний робочий час, рівнозначне 100 мільйонам робочих місць на умовах повної зайнятості в 2021 році і 26 мільйонам в 2022 році. Відповідно у 2022 р. загальна кількість безробітних в світі складе 205 млн осіб, що значно більше, ніж в 2019 році (187 млн). У порівнянні з 2019 роком, ще 108 мільйонів працівників у всьому світі перейшли до категорії бідних або вкрай бідних (що означає, що вони і їхні родини живуть на суму, що не перевищує 3,20 долара США в місцевій валюті на людину в день) [10]. Такі тенденції унеможливають своєчасне досягнення цілі сталого розвитку – ліквідація бідності 2030 р. Отже, сьогодні питання збалансування співвідношення попиту і пропозиції виходить далеко за рамки проблематики ринку праці, воно є основою сучасної глобальної стратегії соціально-економічного розвитку та важливою складовою концепції сталого розвитку.

Значний деструктивний вплив на світову економіку та зокрема ринок праці здійснила війна в Україні з росією. З початком війни значна частина населення України змушені були переїжджати в інші регіони та країни, низка підприємств, які створювали робочі місця зруйновані або припинили свою діяльність, деякі з них збанкрутіли, суттєво зменшили обсяги випуску продукції, перейшли на неповний робочий день, фінансування організацій бюджетної сфери зменшилось. Крім того, падіння економіки, стрімке зростання рівня інфляції, паливно-енергетична криза посилює нестабільність на ринку праці, що спричинило значне зростання рівня

безробіття в Україні. Разом з тим, ця проблема вплинула на ринок праці низки країн світу, зокрема Європи, оскільки значна частка вимушено переміщених осіб з України змушені від'їжджати до інших держав і цим самим створювати надлишок пропозиції на ринку праці, ці тенденції вплинули на рівень заробітних плат та створили конкуренцію.

Війна в Україні спричинила погіршення економічного стану у всьому світі у зв'язку з війною це зумовлено такими факторами: загострення паливно-енергетичної кризи, оскільки більшість країн світу відмовляються від російської енергоносії; значна частина країн надають фінансову допомогу Україні для підтримання Збройних сил, соціальну сферу, виплачують допомогу тимчасово переміщеним особам, фінансують їх проживання, що позначається на видатках з бюджету цих країн; відбувається зростання цін на продовольство та дефіцит на деякі товари у світі через блокування портів в Україні, зменшення пропозиції аграрної продукції на світовому ринку; логістичні проблеми ускладнюють та уповільнюють товарорух.

За даними Міжнародної організації праці [10] через війну в Україні було втрачено майже 5 млн робочих місць, при цьому, за даними Державної служби зайнятості, чисельність зареєстрованих безробітних є меншою у порівнянні з 2021 р. Можна визначити кілька причин, що пояснюють таку статистику: по-перше, після початку війни значна чисельність безробітних виїхали закордон і не реєструвались в Державній службі зайнятості; по-друге, вплив пандемії на ринок зайнятості в Україні був вкрай негативний, що позначилось на значному рівні безробіття в період пандемії, що передував війні; по-третє, під час війни умови подання звітності для підприємств щодо наявних вакансій були змінені і не все суб'єкти господарювання звітували вчасно; по-четверте, тимчасово непідконтрольні Україні території наразі не ведуть точного обліку безробітних; по-п'яте, менталітет українців свідчить, що далеко не всі безробітні стають на облік до Державної служби зайнятості.

За даними Державної служби зайнятості протягом січня-квітня 2022 р. до Служби звернулось 559,9 тис. осіб, з яких 495 тис. зареєстрованих безробітних – це на 34% менше, ніж за аналогічний період 2021 р. З 1 березня працевлаштовано 53,8 тис. осіб, з яких 47,9 тис. осіб – безробітних. За даними Державної служби зайнятості, середня тривалість пошуку роботи скоротилася з 112 днів до 91 дня. У розрізі видів діяльності, найбільше було працевлаштовано людей у таких сферах:

сільське господарство (39%), переробна промисловість (12%), торгівля (12%), державне управління та оборона (11%). Станом на 1 травня 2022 р. 283,4 тис. осіб мали статус безробітного, що на 30 % менше, ніж минулого року [2]. За період війни пропозиція вакансій

в Україні зменшилась майже у два рази порівняно з аналогічним періодом 2021 р. (табл. 1).

Станом на 1 вересня 2022 р. кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості становила 30785 одиниць, що майже в три рази менше аналогічного періоду

Таблиця 1

**Кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості  
(за видами економічної діяльності)**

Види економічної діяльності	Січень-серпень 2021 р.	Січень-серпень 2022 р.	Темпи зростання (зниження)	Станом на 01.09.2021 р.	Станом на 01.09.2022 р.	Темпи зростання (зниження)
Усього	530239	295082	55,7	80426	30785	38,3
з них: за видами економічної діяльності						
Сільське, лісове та рибне господарство	102462	60891	59,4	3317	1620	48,8
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	8338	5103	61,2	1418	390	27,5
Переробна промисловість	93257	56371	60,4	16395	5785	35,3
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	10335	6030	58,3	1944	747	38,4
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	10182	6455	63,4	1552	561	36,1
Будівництво	20757	8651	41,7	3535	701	19,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	75696	42122	55,6	10860	4313	39,7
Транспорт, складське господарство, поштова діяльність	34211	20135	58,9	7441	1988	26,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	18215	7230	39,7	3975	933	23,5
Інформація та телекомунікації	3267	1575	48,2	489	192	39,3
Фінансова та страхова діяльність	3400	1784	52,5	455	100	22,0
Операції з нерухомим майном	5393	2286	42,4	709	238	33,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	8506	4588	53,9	1334	578	43,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	16689	8933	53,5	2447	1072	43,8
Державне управління й оборона; соціальне страхування	42976	16039	37,3	6048	2031	33,6
Освіта	37358	22925	61,4	12664	6646	52,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30298	19411	64,1	4376	2399	54,8
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	5225	2718	52,0	849	255	30,0
Надання інших видів послуг	3674	1835	49,9	618	236	38,2

Джерело: [2]

2021 р. На цей період найбільше пропозицій вакансій у сфері освіти – 6646 та переробній промисловості – 5785; оптовій та роздрібній торгівлі; сфері ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 4313 вакансій. Найменшою є пропозиція вакансій у сферах фінансової та страхової діяльності – 100, інформація та телекомунікація – 192, операцій з нерухомим майном – 255, мистецтво, спорт, розваги, відпочинок – 255 вакансій. Кількість вакансій у сфері будівництва становила 701, це у 5 разів менше, ніж на 1 вересня 2021 р. Існуючі тенденції на ринку праці стали викликом для роботодавців та працівників, виникли нові тренди, професії, підходи до організації та мотивації праці. Все це відображається на ефективності діяльності сучасних підприємств (табл. 2).

Таким чином, кризові явища на світовому ринку праці, зумовлені пандемією COVID-19 та війною в Україні, змінили концепцію організації та мотивації праці. В умовах поглиблення нерівності в доходах, зростання безробіття посилюється конкуренція. Разом

з тим, зростають вимоги як роботодавців так і потенційних працівників. З одного боку, роботодавці прагнуть отримати фахівця, що є мультизадачним, володіє кількома іноземними мовами, уміє працювати в команді, знає діджитал-технології, готовий працювати понаднормово, їздити у відрядження або змінити місто чи країну за потреби, є неконфліктним тощо. Зі свого боку, працівники вимагають високої заробітної плати за таку кваліфікацію, що створює дисбаланс на ринку праці, а отже потребує переосмислення концепції мотивації праці.

**Висновки.** Стратегічне значення для розвитку економіки відіграють трудові ресурси. Низка деструктивних чинників, які виникали у всьому світі в останні роки, а саме пандемія коронавірусу та війна в Україні, зумовили зростання рівня безробіття у всьому світі. До головних трендів на ринку праці можна віднести: посилення глобалізації, інтеграції, та міжнародного поділу праці; набуття популярності віддаленої та онлайн роботи; посилення значимості концепції сталого розвитку,

Таблиця 2

## Взаємозв'язок мотивації та ефективності праці під впливом сучасних тенденцій

Тренди на ринку праці	Мотиваційна концепція	Вплив на ефективність діяльності підприємства
Глобалізація, інтеграція, міжнародний поділ праці	Зростає кількість транснаціональних корпорацій та міжнародних компаній у світі, працівники вмотивовані до вивчення кількох іноземних мов, мобільності, підвищення кваліфікації до світових стандартів якості	Підприємства можуть отримати більш кваліфікованих кадрів міжнародного рівня, при цьому, змушені сплачувати високу заробітну плату фахівцям, разом з тим, розміщуючи виробництва в інших країнах, можуть зекономити на оплаті праці робітників.
Віддалена та онлайн робота	За рахунок економії часу на пересування, працівники можуть більше часу відводити для виконання безпосередніх обов'язків, при цьому, мотивацією може стати додаткова оплата праці за більший обсяг виконаних робіт, мотивацією також є високий рівень автоматизації робочого місця, доступ працівника до сучасних діджитал-технологій, відповідного навчання за рахунок компанії	Економія на організації робочого місця, збільшення обсягів виконаних робіт за рахунок економії часу; можливість залучати кваліфікованих фахівців з різних країн, проводити наради одночасно в різних регіонах, економія на відрядженнях. У той же час виникають додаткові витрати на діджиталізацію господарських процесів, неконкурентоспроможність деяких галузей, які не можливо діджиталізувати.
Посилення значимості концепції сталого розвитку, перехід від гіперспоживання до ощадності, розвиток шерингової та циркулярної економіки	Мотивація працівників до прийняття інноваційних рішень у сфері економії ресурсів, оптимізації виробничих процесів	Зменшення світового споживання зумовлює необхідність зменшувати обсяги виробництва та шукати інноваційні рішення щодо створення нових ексклюзивних товарів
Підвищення значимості унікальності та ексклюзивності товарів та додаткових сервісів	Мотивація до підвищення рівня сервісу, культури спілкування з клієнтами не залежно від посади, мотивація до креативності	Необхідність виробництва індивідуальних товарів зумовлює додаткові витрати так само і додатковий сервіс, однак це дозволяє продавати товари за вищими цінами

Джерело: узагальнено автором

перехід від гіперспоживання до ощадності, розвиток шерингової та циркулярної економіки; підвищення значимості унікальності та ексклюзивності товарів та додаткових сервісів. Наслідком цих трендів є виникнення нових професій, зміна підходів до організації та

мотивації праці, що відображається на показниках ефективності діяльності підприємств.

Перспективи досліджень у даному напрямі полягають в обґрунтуванні стратегії управління трудовими ресурсами в нових економічних умовах.

#### Список використаних джерел:

1. Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. 2021. № 1. С. 224–231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>.
2. Демографічна та соціальна статистика / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.09.2022).
3. Згалат-Лозинська Л. О. Особливості процесу розвитку управлінського персоналу промислових підприємств. *Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки*. 2018. Вип. 56(2). С. 56–65.
4. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 8–35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3) (дата звернення: 15.09.2022).
6. Рудь Н. Т. Організація праці: значення в умовах інноваційної діяльності. Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Луцьк, 11 груд. 2020р.). Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2020. С. 266–268.
7. Семикіна М. В., Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості. Кропивницький: В-во ТОВ «КОД», 2018. 296 с.
8. Чумак О. Мистецтво постановки задач – запорука досягнення цілей компанії. *Управління персоналом*. Щомісячний практичний журнал. Видавництво ТОВ «МЕДІА-ПРО». 2020. № 3. С. 34–50.
9. Dessler G. *Human Resource Management* 15th ed. Pearson, 2016. 720 p.
10. International Labor Organization. Web-site. URL: <https://ilostat.ilo.org> (accessed 12 September 2022).
11. Samoilyk Iu., Zos-Kior M., Kuksa I., & Storoška M. Methodology for assessing globalisation development of countries. *Economic Annals-XXI*. 2017. Volume 168, Issue 11-12. pp. 4-8. (accessed 12 September 2022).

#### References:

1. Huk L. P. (2021) Standartni ta novi formy zajnjatosti: dyversyfikacija mozhlyvostej v umovakh cyfrovizaciji ta ghlobalizaciji [Standard and new forms of employment Diversifying opportunities in a digitalised and globalised world]. *Business Inform*, no. 1, pp. 224–231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231> (in Ukrainian)
2. Demoghrafichna ta socialjna statystyka [Demographic and social statistics] *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy* [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm) (accessed 15 September 2022). (in Ukrainian)
3. Zghalat-Lozynsika L. O. (2018). Osoblyvosti procesu rozvytku upravlinsjkogho personalu promyslovykh pidpryjemstv [Features of the process of development of management staff of industrial enterprises]. *Scientific works of IAPM. Economic Sciences Series*, vol. 56, no. 2, pp. 56–65.
4. Iljich L. M. (2017) Strukturni transformaciji tranzytyvnogho rynku pracj Ukrainy [Structural Transformations of Ukraine's Transition Labour Market]. Kyiv: Alerta, 608 p. (in Ukrainian)
5. Kolot A. M., Gherasymenko O. O. (2018) Novitni ghlobaljni tendenciji u sferi zajnjatosti i dokhodiv ta jikh vplyv na socialjnu nerivnistj [Recent global employment and income trends and their impact on social inequalities]. *Social labour relations: theory and practice*, no. 1, pp. 8–35. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3) (accessed 15 September 2022). (in Ukrainian)
6. Rudj N. T. (2020). Orghanizacija pracj: znachennja v umovakh innovacijnoji dijajlnosti [Organization of work: importance in terms of innovation]. Proceedings of the Aktualni problemy upravlinnja socialjno-ekonomichnymy systemamy: materialy mizhnar. nauk.-prakt. internet-konf. (Lucjk, 11 ghруд. 2020). Lucjk: RVV Lucjkogho NTU.
7. Semykina M. V., Volchkova Gh. K. (2018) Socialjnnyj kapital v umovakh transformaciji zajnjatosti [Social capital in the context of employment transformation]. Kroпивnitskiy: KOD Ltd., 296 p. (in Ukrainian)
8. Chumak O. (2020). Mystectvo postanovky zadach – zaporuka dosjaghnennja cilej kompaniji [The art of setting goals is the key to achieving the company's goals]. *Personnel management. Monthly practical journal. MEDIA-PRO Publishing House*, vol. 3, pp. 34–50.
9. Dessler G. (2016). *Human Resource Management* 15th ed. Pearson, 720 p.
10. International Labor Organization. Web-site. Available at: <https://ilostat.ilo.org> (accessed 12 September 2022).
11. Samoilyk Iu., Zos-Kior M., Kuksa I., & Storoška M. (2017) Methodology for assessing globalisation development of countries. *Economic Annals-XXI*. Volume 168, Issue 11–12, pp. 4–8. (accessed 12 September 2022).