УДК 331.5
https://doi.org/10.32689/2617-2224-2023-1(34)-8

Шевченко Світлана Володимирівна,
аспірант, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2, https://orcid.org/0000-0003-2179-4228

Shevchenko Svitlana Volodymyrivna,
Postgraduate Student, Interregional Academy of Personnel Management, 03039, Kyiv, Frometivska str., 2, https://orcid.org/0000-0003-2179-4228

ЕЛЕМЕНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. Відзначено, що інформатизація суспільства знаходить свій прояв: у посиленні впливу технічного прогресу знань, втілених у кваліфікованій робочій силі, попри всі економічні процеси; у капіталізації знань та різкому зростанні багатофакторного індексу продуктивності праці. У новій мережевій економіці відбувається стиснення простору. Будучи включеним у мережі, суб'єкти соціально-трудових відносин, продавці та покупці, конкуренти можуть розташовуватися на різних континентах.

Розвиток цифрової економіки призводить до об'єднання категорій «ринок праці» та «зайнятість». Здійснюючи безпосередню діяльність, тобто, перебуваючи у категорії зайнятих, працівник, усвідомлюючи ситуацію нестабільності, короткостроковості цієї роботи, одночасно виставляє себе ринку праці пошуку наступного місця працевлаштування. Встановлено, що кардинальна трансформація умов, що впливають на систему зайнятості населення, призводить до необхідності більш ретельного вивчення всіх елементів, що формуються даною системою, та розробки механізмів їх ефективного регулювання.

В постіндустріальному суспільстві основний ресурс – інформація, тип виробничої діяльності – послідовна обробка, базові технології мають наукомісткий характер, основне взаємодія здійснюється між людьми, праця стає інформаційним ресурсом.

Визначено, що трансформація трудових відносин відбувається в основному під впливом модернізації трудових ресурсів та умов праці, які формують якісно нову взаємодію працівника та роботодавця, що насамперед пов'язано з: появою нестандартних форм трудових відносин, бізнес-моделей, які безпосередньо пов'язують працівника та роботодавця в рамках комерційних правовідносин; поширенням працевлаштування через інтернет; трансформацією організаційно-економічних відносин; появою нових аспектів трудових відносин, що виникають на перетині технологічних, економічних та соціокультурних векторів розвитку нової економіки.

Трансформація праці, трудових та суспільних відносин, трудових ресурсів призводить до зміни структури зайнятості населення. Дослідженню трансформації структури зайнятості населення присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених та цілих організацій. При цьому структуру зайнятості можна розглядати з позиції різних критеріїв.

Мета статті. Метою проведеного в поданій статті дослідження є аналіз та удосконалення елементів трансформації системи зайнятості населення в умовах електронізації публічного управління.

Методологія. Система зайнятості населення підпадає під вплив багатьох чинників, які її, внаслідок цього, трансформують. У свою чергу, дана трансформація модернізує надалі всі сфери життєдіяльності людини та суспільства загалом. Розвиток системи зайнятості набуває характеру еволюції, як людського ресурсу, робочого місця, так і інституційної оформленості трудових відносин. Спостерігається тісний взаємозв'язок між еволюційними процесами в системі зайнятості та еволюційними процесами, що протікають в економіці, науково-технічній сфері, соціальному житті, політиці та культурі. Це знаходить свій відбиток у тісному взаємопроникненні різних видів праці індивіда, появі нових форм зайнятості (дистанційна робота), нових професій, еволюції об'єктів

відносин зайнятості у межах існуючих форм, модифікації структури зайнятості, розвитку системи мотивації та стимулюванні праці.

Трансформація системи зайнятості населення у сучасних умовах розглянута, З. Бзежинським, Р. Катцем, Й. Масудою, М. Поратом, Т. Стоуньєром, розвивається в роботах Г. Бехманна, П. Дракера, М. А. Кастельса, Д. Тапскотта, Е. Тофлера та інших.

Наукова новизна. Удосконалено класифікацію елементів та змісту змін системи зайнятості населення, які трансформувалися внаслідок розвитку цифрової економіки та інформаційного суспільства, а саме: середовище, в якому здійснюється зайнятість населення (відкритість, розвиток конкуренції, соціальна згода, навчання протягом життя, електронний уряд, бізнес, освіта, охорона здоров'я, віртуалізація виробництва, домінанта індивідуальної власності, нові технології інструменти, глобальні комунікації, стиснення виробництва); категорія «праця» (творча діяльність, самореалізація людини та розвиток людських здібностей, гуманізація праці, підвищення творчої насиченості, особиста ініціатива та відповідальність); трудові відносини (бізнес-моделі, що працюють за допомогою інтернет-технологій, працевлаштування та зайнятість через інтернет, система «людина-людина», активна мобільність, орієнтація на традиції міжособистісних відносин, врахування людської індивідуальності, виробнича демократія, скорочена тривалість, опосередкованість відносин); трудові ресурси (звичайні домашні телепрацівники, високомобільні працівники, випадкові телепрацівники, реальна та віртуальна субстанція особистості, суспільство професіоналів, виробники знання, багатовимірна людина, діяльне суспільство, електронне суспільство, «глобальне село, «кліпове мислення»); структура зайнятості населення («фемінізація зайнятості», сфера послуг, інноваційно-активні галузі, скорочення некваліфікованої рутинної праці, оцифрування видів діяльності, знання, інтенсивне виробництво); види зайнятості населення (нестандартні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, спільне використання співробітників, спільне працевлаштування, тимчасове управління, робота іноді, періодична робота, робота за викликом, мобільна робота, ваучерна робота, працівники з портфоліо, масова зайнятість, співпраця серед самозайнятих працівників, парасолькові організації); робоче місце (оцифрування робочих місць, на яких виконуються рутинні завдання; велика мобільність робочих місць; формування нових компонентів робочих місць, що включають характеристики програмного та машинного обладнання, можливість постійної модернізації та трансформації).

Висновки. Результати дослідження трансформації системи зайнятості населення свідчать про скрутну реалізацію сформованих раніше теорій та систем зайнятості населення. Необхідно визначити нову характеристику системи зайнятості, яка стає одночасно базисом та напрямом її розвитку – це інформаційний потенціал системи зайнятості населення, що формується в результаті взаємодії нових якостей працівника та необхідних для його максимальної продуктивності, характеристик робочого місця.

Ключові слова: електронізація публічного управління, інформаційний потенціал, трансформація системи зайнятості населення.

ELEMENTS OF THE TRANSFORMATION OF THE POPULATION EMPLOYMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF ELECTRONIC PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract. It was noted that the informatization of society finds its manifestation: in the strengthening of the influence of technical progress of knowledge, embodied in a qualified workforce, despite all economic processes; in the capitalization of knowledge and the sharp growth of the multifactor labor productivity index. Space is shrinking in the new network economy. Being included in the network, the subjects of social and labor relations, sellers and buyers, competitors can be located on different continents. The development of the digital economy leads to the unification of the categories «labour market» and «employment». Carrying out direct activity, that is, being in the employed category, the employee, aware of the situation of instability and short-term nature of this work, simultaneously exposes himself to the labor market in search of the next place of employment.

It has been established that the radical transformation of the conditions affecting the employment system of the population leads to the need for a more thorough study of all the elements formed by this system and the development of mechanisms for their effective regulation. In a post-industrial society, the main resource is information, the type of production activity is sequential processing, basic technologies are knowledge-intensive, the main interaction is between people, work becomes an information resource. It was

determined that the transformation of labor relations takes place mainly under the influence of the modernization of labor resources and working conditions, which form a qualitatively new interaction between the employee and the employer, which is primarily related to: the emergence of non-standard forms of labor relations, business models that directly connect the employee and the employer within the framework of commercial legal relations; distribution of employment through the Internet; transformation of organizational and economic relations; the emergence of new aspects of labor relations arising at the intersection of technological, economic and socio-cultural vectors of the development of the new economy.

The transformation of work, labor and social relations, and labor resources leads to a change in the structure of employment of the population. The works of many domestic and foreign scientists and entire organizations are devoted to the study of the transformation of the employment structure of the population. At the same time, the structure of employment can be considered from the standpoint of various criteria.

The purpose of the article. The purpose of the research carried out in the presented article is to analyze and improve the elements of the transformation of the population employment system in the conditions of electronic public administration.

Methodology. The employment system of the population is under the influence of many factors, which, as a result, transform it. In turn, this transformation will further modernize all spheres of human activity and society in general. The development of the employment system takes on the character of evolution, both of human resources, the workplace, and the institutional design of labor relations. There is a close relationship between the evolutionary processes in the employment system and the evolutionary processes taking place in the economy, scientific and technical sphere, social life, politics and culture. This is reflected in the close interpenetration of various types of individual work, the emergence of new forms of employment (remote work), new professions, the evolution of objects of employment relations within existing forms, modification of the employment structure, development of the motivation system and work stimulation.

The transformation of the population employment system in modern conditions is considered by Z. Bzezhynskyi, R. Katz, Y. Masuda, M. Porat, T. Stoneyer, and is developed in the works of H. Bechmann, P. Drucker, M. A. Castells, D. Tapscott, E. Toffler and others.

Scientific novelty. The classification of the elements and content of changes in the population employment system, which have been transformed as a result of the development of the digital economy and information society, has been improved, namely: the environment in which population employment is carried out (openness, development of competition, social harmony, lifelong learning, electronic government, business, education, health care, virtualization of production, dominant individual ownership, new technologies, tools, global communications, compression of production); category «work» (creative activity, self-realization of a person and development of human abilities, humanization of work, increase in creative saturation, personal initiative and responsibility); labor relations (business models working with the help of Internet technologies, employment and employment via the Internet, the «person-person» system, active mobility, orientation to the traditions of interpersonal relations, consideration of human individuality, industrial democracy, shortened duration, indirectness of relations) ; labor resources (ordinary home teleworkers, highly mobile workers, occasional teleworkers, real and virtual substance of the individual, society of professionals, producers of knowledge, multidimensional person, active society, electronic society, «global village, «clip thinking»); the structure of population employment («feminization of employment», the service sector, innovative and active industries, reduction of unskilled routine work, digitization of activities, knowledge, intensive production); types of employment of the population (non-standard forms of employment, remote employment, joint use of employees, joint employment, temporary management, occasional work, periodic work, on-call work, mobile work, voucher work, portfolio workers, mass employment, cooperation among self-employed workers, umbrella organizations); workplace (digitization of workplaces where routine tasks are performed; high mobility of workplaces; formation of new components of workplaces, including the characteristics of software and machine equipment, the possibility of constant modernization and transformation).

Conclusions. The results of the research on the transformation of the employment system of the population testify to the difficult implementation of previously formed theories and systems of employment of the population. It is necessary to define a new characteristic of the employment system, which becomes both the basis and the direction of its development – this is the informational potential of the population employment system, which is formed as a result of the interaction of the new qualities of the employee and the characteristics of the workplace necessary for his maximum productivity.

Key words: electronicization of public administration, information potential, transformation of the population employment system.

1. Вступ.

Всі дослідження, присвячені трансформації системи зайнятості населення в сучасних умовах, розподілено за такими елементами, які вчені виділяють при характеристиці змін, що відбуваються внаслідок розвитку цифрової економіки та інформаційного суспільства: середовище, в якому здійснюється зайнятість населення; категорія «праця»; трудові відносини; трудові ресурси; структура зайнятості населення; види зайнятості населення; робоче місце.

2. Трансформація середовища, в якому здійснюється зайнятість населення.

Глобалізація всіх економічних та соціальних процесів, стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій трансформує середовище, в якому здійснюється зайнятість населення. Має місце корінна перебудова соціально-економічних структур, пов'язана з неухильним зниженням чисельності працівників, зайнятих у традиційних видах виробництва, неухильне підвищення продуктивності праці та поліпшення якості продукції. У той же час зазнають істотного розширення інформаційна сфера діяльності та сфера обслуговування. Сучасний етап розвитку суспільства розглядається як гнучкість, тобто гнучкість найманих працівників (різноманітність навичок, умінь, полівалентність, безперервне навчання, гнучка оплата праці, трудова мобільність, гнучка зайнятість та ін.); гнучкість виробництва та гнучкість споживання.

Необхідно також відзначити інформатизацію суспільства, яка знаходить свій прояв: у посиленні впливу технічного прогресу знань, втілених у кваліфікованій робочій силі, попри всі економічні процеси; у капіталізації знань та різкому зростанні багатофакторного індексу продуктивності праці. У новій мережевій економіці відбувається стиснення простору. Будучи включеним у мережі, суб'єкти соціально-трудових відносин, продавці та покупці, конкуренти можуть розташовуватися на різних континентах.

Мережева логіка економічної взаємодії, перш за все, зачіпає сферу трудових відносин, породжуючи нові форми гнучкої зайнятості. Мережеві ефекти прискорюють розвиток нового типу зайнятості. Соціально-економічні наслідки поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), властиві більшості країн, що йдуть шляхом електронного розвитку, це: виникнення глобальної мережевої економіки та поява нових електронних форм соціально-економічних відносин; зміни у структурі зайнятості та виділення інформаційного сектору економіки; поява нових форм організації праці; зміна змісту та характеру праці; зміна вимог до кваліфікації та професійної підготовки.

Трансформація системи зайнятості відображена у численних міжнародних документах та дослідженнях, в основному пов'язаних із формуванням інформаційного суспільства. Основи інформаційного суспільства офіційно були закріплені в Окінавській хартії глобального інформаційного суспільства, Женевській декларації принципів побудови інформаційного суспільства, Плані дій Туніського зобов'язання та інших міжнародних документах.

Дослідниками Оксфордського університету було виділено два основні ефекти, які трансформує зайнятість населення. По-перше, з початку комп'ютеризації у 1980-х роках зростає нерівність в оплаті праці між кваліфікованими та некваліфікованими працівниками. Це пояснюється тим, що навички ІКТ набагато поширеніші серед працівників, які виконують аналітичні чи інтерактивні завдання. Використання ІКТ на роботі впливає підвищення заробітної плати працівника, оскільки вони більшою мірою сприяють підвищенню продуктивності підприємства. По-друге, майже всі європейські ринки праці зазнали поляризації роботи, що є наслідком зникнення рутинної роботи середнього класу у зв'язку з її оцифруванням (Digitalisation, jobs, and convergence in Europe, 2016).

Розвиток цифрової економіки призводить до об'єднання категорій «ринок праці» та «зайнятість». Здійснюючи безпосередню діяльність, тобто, перебуваючи у категорії зайнятих, працівник, усвідомлюючи ситуацію нестабільності, короткостроковості цієї роботи, одночасно виставляє себе ринку праці пошуку наступного місця працевлаштування. Сучасний працівник досить адаптований у пошуку інформації в Інтернеті, тому для його працевлаштування більше підходять електронні комунікаційні зв'язки. Він шукає роботу на Інтернет-платформах, надсилає електронне резюме, проходить електронний відбір, виходить на електронне тестування, співбесіду.

3. Трансформація категорії «праця».

Категорія «праця» є основним елементом системи зайнятості населення. Ставлення до праці всіх учасників громадських відносин, сама модернізація цієї категорії призводить до істотної трансформації у системі зайнятості населення. МОП у рамках «Ініціативи сторіччя, що стосується майбутньої сфери праці», стверджує, що «наукоємна економіка платить дивіденди за здатність до пізнання і відкриває нові перспек-

тиви, що збагачують зміст і зміст праці і дають людині більше можливостей контролювати свою трудову діяльність. Тут при встановленні зв'язку між працею та суспільством акцент зміщується у бік особистої ініціативи та відповідальності, а не у бік колективних механізмів» (Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда», 2015).

В постіндустріальному суспільстві основний ресурс – інформація, тип виробничої діяльності – послідовна обробка, базові технології мають наукомісткий характер, основне взаємодія здійснюється між людьми, праця стає інформаційним ресурсом. О. Стефанишин висловлює таку думку щодо трансформації категорії «праця». «Світовий досвід показує, що основний вплив на нові технології, особливо на початкових етапах, надає не так на кількість робочих місць, як на вимоги до якості праці: змінюються його організація та зміст, вимоги до кваліфікації працюючих, до навичок та вмінь людини. У плані організації праці ІКТ надають потенційну можливість обирати місце та час роботи. Це спричиняє поширення гнучких графіків роботи, надомного праці, часткової зайнятості. З'являються фірми з «знеособленими» робочими місцями, співробітники яких працюють удома. Поширюються електронні методи колективної роботи. Зміна змісту праці та вимог до кваліфікації та персональної підготовки працівника – це зміни інформаційного забезпечення праці. Насамперед інформатизація позначається зміні змісту розумової праці, а й у фізичному праці збільшується питому вагу процесів переробки інформації» (Стефанишин, 2007).

У сучасних умовах праця набуває більш гуманних і творчих характеристик, спрямованих, в першу чергу, на реалізацію внутрішніх потреб і здібностей людини. Докладніше характеристики праці будуть розглянуті далі під час опису інформаційної компетентності працівника.

4. Трансформація трудових відносин.

Трансформація праці, економіки та суспільства загалом вносять кардинальні зміни у трудові відносини. По-перше, МОП у доповіді «Ініціатива сторіччя, що стосується майбутньої сфери праці» (Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда», 2015) відобразила такі зміни у системі трудових відносин: «... реальність роботи, що сприймається багатьма, на одному підприємстві – наймача протягом усього життя більше не є загальним настроєм суспільства, і піддається сумніву саме існування трудового правовідносини, як звичайної договірної практики між підприємством та працівником. Там, де трудові правовідносини існують, воно може все далі відходити від класичного безстрокового правовідносини, що передбачає зайнятість на умовах повного робочого часу, натомість приймаючи одну з безлічі «нестандартних» форм, у тому числі зайнятості на умовах неповного робочого часу, термінових та гнучких трудових договорів» (Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда», 2015). Також наголошується, що «деякі підприємства обходяться прямим наймом робочої сили для всіх або більшості виробничих операцій, як правило, на основі субпідряду, аутсорсингу, сторонніх агентств та систем постачання, які все частіше набувають глобальних форм» (Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда», 2015).

На наш погляд, найістотнішою зміною у трудових відносинах, яку позначила МОП, є те, що «наслідок, що далеко йде, виникає у зв'язку з появою в останні роки бізнес-моделей, які за допомогою Інтернет-технологій пов'язують окремих замовників товарів і послуг з можливими постачальниками в рамках миттєвих комерційних правовідносин, які триває довше, ніж час, необхідний для постачання товару та надання послуги» (Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда», 2015).

Таким чином трансформація трудових відносин відбувається в основному під впливом модернізації трудових ресурсів та умов праці, які формують якісно нову взаємодію працівника та роботодавця, що насамперед пов'язано з: появою нестандартних форм трудових відносин, бізнес-моделей, які безпосередньо пов'язують працівника та роботодавця в рамках комерційних правовідносин; поширенням працевлаштування через інтернет; трансформацією організаційно-економічних відносин; появою нових аспектів трудових відносин, що виникають на перетині технологічних, економічних та соціокультурних векторів розвитку нової економіки.

5. Трансформація трудових ресурсів.

Трансформація трудових ресурсів розглядається на міждисциплінарному рівні: соціологами, економістами, психологами, політологами та державними управлінцями. При цьому всі вчені згодні з тим, що інформаційне суспільство та цифрова економіка формує новий вид трудових ресурсів, який має певну специфічність, що

відрізняє його від працівника При цьому єдиний профіль цього сучасного трудового ресурсу поки що не сформовано, хоча в цьому існує об'єктивна необхідність для вироблення ефективних механізмів регулювання його зайнятості. Так В.А. Ландсман вказує на формування під впливом нових технологій «суспільства професіоналів». «Головними професіоналами нового індустріального виробництва повинні стати не менеджер, маркетолог та фінансист, а інженер, учений та педагог. Істотно змінюється ... вигляд індустріального робітника. Це людина, яка має середнє спеціальну освіту та високу професійну кваліфікацію, яку він регулярно підвищує. В умовах такого матеріального виробництва вчений, інженер та робітник стають учасниками не тільки власне виробничого процесу, а й процесу освіти через все життя» (Ландсман, 2012). На його думку «у високотехнологічному виробництві визначальну роль починають грати операції та процеси, у яких людина виступає як придаток машини (верстата, конвеєра), бо як носій знання, трансформованого в технологію, «людина стає поруч із виробництвом» і «ставиться до процесу виробництва як його контролер і регулювальник» (Ландсман, 2012).

Отже, термін «інформаційний працівник» має бути прийнятий як основна категорія цифрової економіки та інформаційного суспільства.

Таким чином, сучасні умови формують якісно нові трудові ресурси, які мають специфічне ставлення до праці, побудову кар'єри, здійснення зайнятості та організації трудових відносин. У зв'язку з їхньою специфічністю традиційні механізми регулювання їхньої зайнятістю стають низькоефективними. Потрібно створення нових механізмів, адаптованих до трансформації трудових ресурсів та здатних ефективно впливати на них в умовах цифрової економіки.

6. Трансформація структури зайнятості населення.

Трансформація праці, трудових та суспільних відносин, трудових ресурсів призводить до зміни структури зайнятості населення. Дослідженню трансформації структури зайнятості населення присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених та цілих організацій. При цьому структуру зайнятості можна розглядати з позиції різних критеріїв. Першим критерієм є статево-вікова структура.

Світовою тенденцією є зростання зайнятості жінок та зниження зайнятості чоловіків. У цьому Е. Лібанова, О. Палій уточнюють про зростання не просто частки жінок у числі зайнятих, йдеться про «фемінізації» праці, «тобто природи, що змінює роботи у напрямі тієї, яку зазвичай історично виконують жінки. Характеристики жіночої праці включають низьку заробітну плату, низький статус, невисокий рівень навчання, нестійку зайнятість, невисокотехнологічні робочі місця, емоційно напружена праця, а також відсутність навичок розвитку чи професійного розвитку. Фемінізація праці означає збільшення нестійкої зайнятості, договірної роботи, низької заробітної плати та витіснення висококваліфікованих робітників низькокваліфікованими» (Лібанова, Палій, 2004).

Таким чином, у сучасних умовах продовжує зростати сфера послуг, при цьому їх надання все більш індивідуалізоване та персоналізоване. Збільшуються сфери послуг із використання інформаційно-комунікаційних технологій, зростає «фемінізація праці».

7. Трансформація видів зайнятості населення.

Трансформація видів зайнятості проявляється, насамперед, внаслідок появи її нестандартних (нетипових форм). Необхідно погодитися з І.А. Краско, що «нетипові форми зайнятості розглядаються як інструмент, що забезпечує оптимізацію трудових витрат наймачів та одночасно дозволяє працівникам поєднувати працю з потребами, зумовленими сімейними обов'язками, бажанням здобути освіту або підвищити кваліфікацію, набути досвіду роботи або зберегти зайнятість, підвищити рівень трудових доходів» (Краско, 2020). Тому стандартне розуміння кар'єри як тривала трудова діяльність одному підприємстві, у галузі, професії у разі не пріоритетно. Це формує певні труднощі у роботодавця, особливо на тих підприємствах, де економічна ефективність залежить від постійної чи тривалої зайнятості. Будь-яке виробництво вимагає часу для адаптації працівника до робочого місця та виконання своїх обов'язків. При цьому під час адаптації роботодавець змушений нести витрати на працівника, не отримуючи фінансового результату. Отже, постійний працівник збільшує віддачу від своєї праці. Тому не можна повністю погодитися, що «нестандартні трудові договори означають для працівників зниження захисту зайнятості, а для підприємства – зменшення витрат використання праці» (Краско, 2020).

У наймачів у зв'язку з прагненням працівників більш широко використовувати гнучкі форми зайнятості з'явилися проблеми з формуванням стійких трудових колективів, забезпеченням їх професійного розвитку. Більше того, коли йдуть з фірми «носії» технологій, ділової

репутації фірми, «генератори» ідей, то від неї залишаються самі стіни. Вона автоматично втрачає свою репутацію, пов'язану зі здатністю виробляти конкурентоспроможну продукцію, втрачає здатність виробляти нематеріальні активи та переходить у розряд банкрутів.

Активне впровадження інформаційних технологій є передумовою формування дистанційних форм зайнятості, перспективного спрямування трудових відносин, які з кожним роком збільшуватимуть свої розміри та географію поширення, що потребує відповідного їх дослідження, розвитку та законодавчого їх регулювання. Дистанційна зайнятість –взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові форми їх взаємин за допомогою гіперпростору з використанням комп'ютерів та різних засобів комунікацій при зміні прийнятої географії роботи.

Зміна системи зайнятості населення, чинників, що на неї впливають, сформували великий перелік нових видів зайнятості, базисом яких є їхня нестійкість. З одного боку, дана якість може мати негативні наслідки, але з іншого, вона дозволяє адаптуватися підприємству в нових умовах надлишку трудових ресурсів та надмірної нестабільності економічної ситуації. На наш погляд, перспективними для розвитку регіональних ринків праці можуть стати стратегічний обмін співробітників і ваучерна зайнятість.

8. Трансформація робочого місця.

На думку C.B. Frey та M.A. Osborn (Frey, Osborne, 2013) комп'ютерні технології поки що не в змозі реалізувати такі характеристики працівників:

– соціальна орієнтованість, що включає можливість передачі емоцій людини, її турботу, кохання та участь;

– креативність, здатність приймати нестандартні нові рішення, що не вкладаються у «запрограмований» алгоритм;

– здатність маніпулювати, впливати та керувати людиною (враховуючи, що навіть методи Інтернет-маніпулювання, все одно, є результатом діяльності конкретних людей, та самостійно інформаційні технології не здатні керувати людиною).

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій формує нові вимоги щодо організації робочого місця співробітника. Незважаючи на те, що мобільність передбачає можливість організації робочого місця скрізь, де зручно працівникові, існують певні вимоги до робочого місця.

Відповідно, трансформація робочого місця формує певні компоненти, які повинні узгоджуватися з компетенціями працівника, який здійснює свою діяльність на ньому. Збіг компонентів та компетенцій сформують позитивний мультиплікативний ефект та зростання продуктивності праці. Розбіжність призведе до недовикористання або можливостей робочого місця чи працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Digitalisation, jobs, and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap, Oxford Martin School, University of Oxford, prepared for DG Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission, 2016.
2. Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. 2015. С. 11. URL: http://www.ILC/104/DG/I (дата звернення: 05.12.2022 р).
3. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України (політикоекономічний аналіз). Рукопис. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки. Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2007. 40 с.
4. Ландсман В.А. Методологічні підходи до державного регулювання ринку праці. Теорія та практика державного управління. 2012. № 4 (39). С. 338–345.
5. Лібанова Е. , Палій О. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. Політики. К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. 491с.
6. Краско І.А. Передумови та актуальні тенденції державного регулювання розвитку нестандартних форм зайнятості. Наукові перспективи. 2020. № 3 (3). С. 212–224.
7. Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата звернення: 05.12.2022 р).

REFERENCES:

1. Digitalisation, jobs and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap (2016), Oxford Martin School, University of Oxford, prepared for DG Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission [in English].
2. Doklad I general'nogo direktora MOT (2015) «Initsiativa stoletiya, kasayushchayasya budushchego sfery truda». 104 sessiya [Report I by the Director-General of the ILO "Centenary Initiative for the Future of Work". 104 session], available at: http://www.ILC/104/DG/I (Accessed 5 December 2022).
3. Stefanyshyn, O.V. (2007) Lyuds′kyy potentsial ekonomiky Ukrayiny (politykoekonomichnyy analiz) [Human potential of the economy of Ukraine (politico-economic analysis)]. Manuscript.

Dissertation abstract for obtaining the scientific degree of Doctor of Economic Sciences, specialty 08.00.01 – economic theory and history of economic thought, Lviv Ivan Franko National University, Lviv [in Ukrainian].
4. Landsman, V.A. (2012) Metodolohichni pidkhody do derzhavnoho rehulyuvannya rynku pratsi [Methodological approaches to state regulation of the labor market]. Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya. 4 (39), pp. 338–345 [in Ukrainian].
5. Libanova, E. and Paliy, O. (2004) Rynok pratsi ta sotsial′nyy zakhyst [Labor market and social protection: education], Vyd vo Solomiyi Pavlychko "Osnovy", Kyiv [in Ukrainian].
6. Krasko, I.A. (2020) Peredumovy ta aktual′ni tendentsiyi derzhavnoho rehulyuvannya rozvytku nestandartnykh form zaynyatosti [Prerequisites and current trends of state regulation of the development of non-standard forms of employment]. Naukovi perspektyvy, 3 (3), pp. 212–224 [in Ukrainian].
7. Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013). The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation, available at: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Accessed 5 December 2022).