УДК 331.5

Н. С. Скопенко,
д. е. н., професор, професор кафедри економіки праці та менеджменту,
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Національний університет харчових технологій
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-4540-3455
І. В. Євсєєва-Северина,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6112-8265

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.5.18

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

N. Skopenko,
Doctor of Economic Sciences, Professor, National University of Food Technologies
I. Yevsieieva-Severyna,
PhD in Economics, Associate Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv

MODERN TRANSFORMATION PROCESSES OF LABOR MARKET OF UKRAINE

В статті розглянуто зміни, що відбулися на українському ринку праці в період війни. Акцентовано увагу, що вітчизняний мікро- та малий бізнес постраждав від воєнної кризи найбільше, багато компаній припинили своє існування. Компанії, що впоралися з викликами зовнішнього середовища, основними пріоритетами діяльності виділяють збереження бізнесу, клієнтів та команди, а також допомогу українським захисникам. Вітчизняний бізнес приділяє значну увагу благополуччю співробітників, пропонуючи релокейт сімей закордон або внутрішню міграцію в безпечніші регіони України, впроваджуючи програми психологічної допомоги своїм працівникам. В той же час, український ринок праці зазнав суттєвих змін: підвищується попит на вакансії таких спеціалістів як: будівельники, монтажники, вантажники, комплектувальники, пакувальники товарів, продавці, спеціалісти IT, фармацевти тощо. Враховуючи нові реалії сьогодення, роботодавці змушені переглядати свою кадрову політику, що проявляється у зменшенні бонусів та премій, скороченні персоналу, зменшенні зарплат, стимулюванні працівників до самонавчання та вдосконалення професійних навичок. Відповідно до стрімких процесів діджиталізації, 40—50% нинішніх співробітників компаній потребуватимуть професійної перепідготовки. Політика держави та розробка програм щодо фінансування перепідготовки чи підвищення кваліфікації робітників за публічні кошти повинна допомогти вирішити питання забезпечення потреби у кваліфікованих працівниках для повоєнної відбудови України.

The article examines the changes that occurred in the Ukrainian labor market during the war. It is emphasized that domestic micro and small businesses have suffered the most from the military crisis, and many companies have ceased to exist. The partial and complete loss of production facilities due to constant shelling and alienation of territories led to the loss of market positions, the need to implement rapid changes, relocate businesses, and radically restructure operations. At the same time, migration caused by the war has led to a shortage of specialists and disrupted the balance of labor between regions. Companies that have coped with the challenges of the external environment prioritize maintaining their business, customers, and team, as well as helping Ukrainian defenders. Ukrainian companies pay attention to the well-being of employees, offering family relocation abroad or internal migration to safer regions of Ukraine, and implementing psychological assistance

programs for their employees. Recent experience has shown that attention to employee well-being helps to achieve high productivity of the team. The higher the level of employee satisfaction, the better they work, that is why well-being programs are becoming part of the corporate culture of modern companies. At the same time, the Ukrainian labor market has undergone significant changes: there is a growing demand for vacancies for such specialists as builders, installers, loaders, pickers, packers, salespeople, IT specialists, pharmacists, etc. According to the challenge of new realities, employers are forced to revise their HR policies, which manifests itself in the reduction of bonuses, staff reductions, salary cuts, and encouragement of employees to self-study and improve their professional skills. Changes that are occurring at a rapid pace in all areas require modern employees to be flexible and capable of continuous learning and retraining. Due to the rapid digitalization processes, 40—50% of current employees will need professional retraining. Government policy and the development of programs to finance retraining or professional development of workers at public expense should help to address the need for skilled workers for the post-war reconstruction of Ukraine.

Ключові слова: ринок праці, кадри, війна, програми well-being, перекваліфікація.
Key words: labor market, personnel, war, well-being programs, retraining.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Війна в Україні суттєво ускладнила функціонування бізнесу. Мікро— та малий бізнес постраждав від воєнної кризи найбільше, багато з компаній припинили своє існування. Часткова та повна втрата виробничих площ через постійні обстріли та відчуження територій призвели до втрати ринкових позицій, необхідності імплементації швидких змін, релокацій бізнесу, кардинальних перебудов ведення діяльності. В той же час, міграція населення, викликана війною, спричинила брак спеціалістів, порушила баланс робочої сили між регіонами. Незважаючи на складність умов господарювання, пріоритетним напрямком для бізнесу залишається збереження персоналу та підтримка своїх співробітників. І хоча більшість підприємств імплементують окремі складові елементи програми well-being, необхідним є впровадження комплексного підходу до потреб конкретного підприємства щодо забезпечення людськими ресурсами відповідної кваліфікації для реалізації поставлених завдань, збільшення лояльності персоналу до компанії, розвитку кадрового потенціалу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Дані Національного інституту стратегічних досліджень (НІСД) засвідчують, що головним та визначальним ризиком повномасштабної війни для України стала втрата людського капіталу, котра відбулася внаслідок потужної міграції людей — як за кордон, так і всередині країни. Чимало кваліфікованих та продуктивних працівників фактично вибули з виробничого процесу. Різко збільшилося безробіття, за деякими оцінкам — досягло близько 30 %, зросло навантаження на систему соціального захисту. При цьому ринку праці притаманна розбалансованість у професійно-кваліфікаційному та регіональному вимірах [1].

Восени у Будапешті відбувся міжнародний семінар, присвячений ситуації на ринку праці України, країн ЄС та інших держав, де рятуються від війни українські біженці. Учасники виробили рекомендації, які мають допомогти вчасно та ефективно реагувати на ризики, які війна спричиняє на ринку праці. Набір рекомендацій містить напрацювання у чотирьох основних сферах — запобігання, захист, доступ до правосуддя та міжнародна співпраця [2].

Розкриттю особливостей та складових ефективної системи управління кадровою безпекою бізнесу як інструменту дієвої активізації регіонального розвитку в повоєнний період відновлення економіки України присвячено праці Зубарєвої, Сторонянської І.З [3; 4].

Проте, динамізм умов господарювання компаній, міграційні процеси, нестабільність ринку праці, зміни попиту в вакансіях потребують подальших досліджень з метою виявлення диспропорцій в кадровому забезпеченні та забезпечення вчасної перекваліфікації персоналу.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз трансформаційних процесів на ринку праці, що відбулися в період війни та їх вплив на функціонування компаній, вивчення досвіду господарюючих суб'єктів щодо подолання кадрових ризиків шляхом впровадження елементів програми well-being в їх діяльність.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Відкритий воєнний напад РФ на Україну 24 лютого 2022 року спричинив значні безповоротні втрати для нашої країни. Повномасштабне вторгнення Росії в Україну призвело до десятків тисяч смертей і поранень, руйнувань інфраструктури, будинків та змусили мільйони українців залишити свої домівки в пошуках безпеки. Від початку повномасштабної війни з РФ до Європейського Союзу виїхали 5,3 мільйона громадян України [5].

Змінити місце проживання довелося 20% дорослого населення. Діти і жінки складають переважну більшість українців, які шукають притулку від війни за кор-

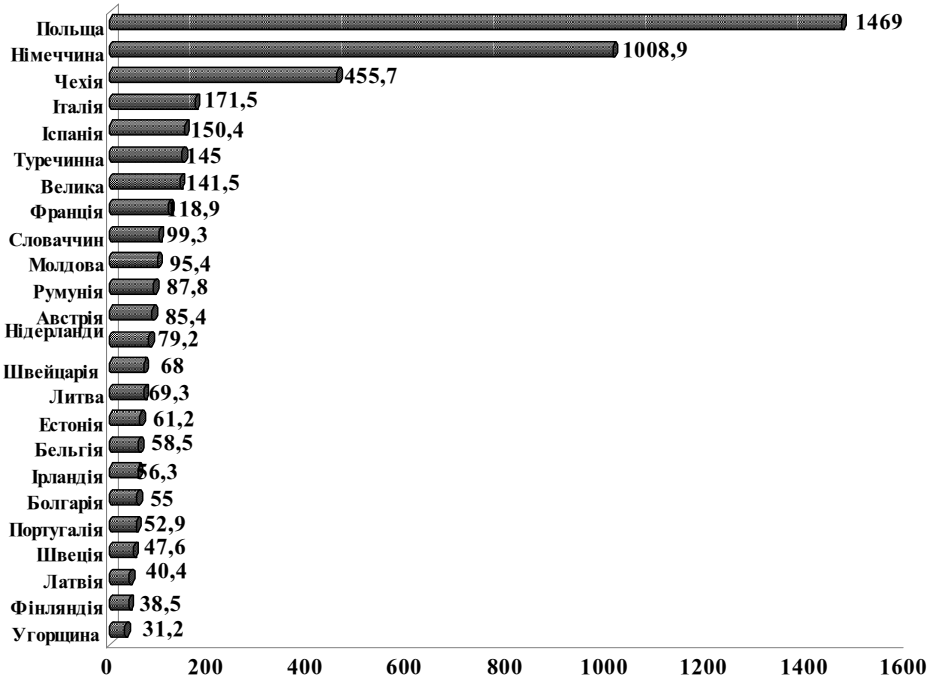

Рис. 1. Кількість українських біженців у країнах Європи, тис. осіб

Джерело: [7].

доном. Найбільше тих, хто був змушений виїхати з місця проживання, у східних регіонах (46%). Також більше виїхало молоді (31%), старшим важче покинути свою домівку (13%). Третина з тих, хто покинув домівку, планують повертатись вже найближчим часом, чверть — ще трохи почекають. Близько 40% висловлюють готовність повернутися, але тільки після закінчення війни [6].

Більшість українських біженців (майже 1.5 млн осіб), відповідно до статистики ООН, перебувають у сусідній Польщі (див. рис. 1). Серед усіх європейських країн другою за величиною країною-приймачем українських біженців є Німеччина, де більше 1 млн українців переховуються від наслідків російської агресії. Наступними за чисельністю європейськими країнами-приймачами українських біженців є Чехія, Італія та Іспанія (див. рис.1) [7].

Європейський Союз надав українським вимушеним переселенцям право на проживання та роботу в усіх 27 країнах ЄС протягом 3 років. Вони також мають право на соціальні виплати, медичну допомогу та доступ до шкільної освіти.

Деяким європейським країнам виявилось важко самотужки впоратись із кількістю українських біженців. Так, Польща та Молдова, які прийняли найбільшу кількість українських біженців у співвідношенні до кількості свого населення, попросили міжнародну фінансову підтримку. Хоча треба відмітити, що серед українок, які виїхали, більшість (близько 60-70%) має вищу освіту, що робить їх конкурентоспроможними на ринку праці і збільшує шанси адаптуватись в країнах перебування.

Достеменно оцінити демографічні втрати, які зазнає Україна через війну поки неможливо — це залежить від тривалості активної фази війни, чим тривалішою вона буде, тим збільшиться відтік громадян, які зможуть працевлаштуватися та адаптуватися в інших країнах.

В той же час 6,5 млн українців стали внутрішніми біженцями. За інформацією Міжнародної організації міграції (МОМ), майже 4,5 мільйона внутрішньо переміщених українців повернулись додому після переміщення. Найбільш значні показники кількості повернень зафіксовано на півночі країни та в Києві. Після повернення цих територій під контроль Уряду України люди переважно повернулися до великих міст та передмість. Втім, відповідно із дослідженням МОМ, більше третини тих, хто повернувся, все ще почуваються в небезпеці, а 9 % готові залишити домівки знову через війну [8]. Більшість країн Європи продовжують програми допомоги українським біженцям, що дозволяють безкоштовно оформлювати візи, отримувати виплати, мати право на роботу та навчання в країні [9].

За даними Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР), у 2022 році економіка України скоротиться на 30% [10]. За оцінками ЄБРР, активні бойові дії ведуться у тих частинах країни, які виробляють близько 60% ВВП, тоді як близько 30% підприємств зупинили виробництво, а споживання електроенергії оцінюється на рівні 60% від довоєнного рівня. Падіння валового внутрішнього продукту (ВВП) України внаслідок повномасштабної російської військової агресії нині оцінюється у 35% і більше [11].

За різними оцінками, від 30% до 50% підприємств в Україні повністю припинили свою діяльність, внаслідок чого близько половини всіх працівників втратили роботу та дохід [12].

Дослідження українського кадрового порталу свідчать, що мікро- та малий бізнес постраждав від воєнної кризи найбільше. Майже половину з тих, хто повністю припинив свою роботу, складають представники цієї категорії бізнесу — компанії до 10 осіб (28,5%) та компанії з кількістю працівників від 10 до 50 осіб (17,8%). Крупний бізнес (компанії більше 500 осіб) скла-

Рис. 2. Зміна оплати праці співробітників під час військових дій в країні, % (результати бліц-опитування 311 компаній осіб з різних галузей та регіонів України у березні 2022 р).

Джерело: [14].

дають значну частку тих, хто здійснює свою діяльність в повному обсязі попри війну в Україні (35%), або працюють частково в залежності від регіону (31,8%). 40,2% компаній зберегли діяльність від початку воєнних дій, ще 8,8% ведуть комерційну діяльність частково в залежності від регіону [13].

Криза на ринку праці, спричинена війною РФ проти України, найсильніше позначилася на зарплатах українців. Лише 22% компаній зберегли розмір зарплати довоєнних часів та ще й надали додаткову матеріальну допомогу. Інші компанії змушені були відправити людей у відпустки за власний рахунок, скоротити їм заробітну плату або ж взагалі звільнити (див. рис. 2).

Результати бліц-опитування, проведеного кадровим порталом grc.ua у березні 2022 року в якому брали участь 311 компаній осіб з різних галузей та регіонів України, свідчать, що пріоритетним напрямком для бізнесу залишається збереження персоналу та підтримка своїх співробітників. Переважна більшість компаній (81,3%) відповіли, що зараз не здійснюють найму нових співробітників. Ще 3% зазначили, що шукають персонал лише в тих регіонах, де працює бізнес, а саме у західних областях України [15].

Найбільш поширеними тенденціями підтримки працівників стало: релокейт сімей співробітників у безпечні регіони України (про такий вид підтримки повідомили 14,8% опитаних компаній); виплати фінансової допомоги до заробітної плати (20% компаній); виплати заробітної плати, незважаючи на відсутність роботи (14% компаній); релокейт сімей співробітників у інші країни (12,3% опитаних компаній).

Серед тих компаній, які допомагали релокуватися сім'ям своїх співробітників за кордон, найбільше обрали Польщу, Румунію та Чехію. Ще частина компаній сприяла перевезенню родин своїх співробітників у Німеччину, Францію, Туреччину та Болгарію. І зовсім незначна частка з тих компаній, хто відповів, що відбулось перевезення сімей співробітників в Канаду, Голландію, Іспанію та Словаччину [15].

Потужні компанії українського бізнесу приділяють значну увагу проблемі емоційної та психологічної стабільності працівників, адже це суттєво впливає на якість роботи та показники ефективності. Серед трьох актуальних викликів у сфері управління персоналом під час війни потужні компанії виділили: безпеку працівників, підтримку продуктивності команд, забезпечення безперервності робочих процесів (див. рис. 3).

Рис. 3. Актуальні виклики у сфері управління персоналом під час війни

Джерело: [16].

Рис. 4. Різновиди матеріальної допомоги працівникам

Джерело: [16].

Серед матеріальної підтримки найпоширенішою стала допомога з переїздом (79%), житлом (79%) і грошова допомога (67%) (див. рис. 4).

Серед нематеріальної допомоги — психологічна підтримка (70%), робота за гнучким графіком (70%), можливість займатися волонтерством за рахунок робочого часу (49%) (див. рис. 5).

Багато компаній ще починаючи з 2020 року (беручи до уваги кризу COVID-19), та враховуючи сучасний стан війни продовжують впроваджувати програми психологічної допомоги своїм працівникам. Набувають розповсюдження програми, котрі спрямовані на забезпечення благополуччя (well-being) працівників.

Концепцію well-being трактують як "створення середовища для досягнення задоволеності, що дозволяє співробітнику процвітати і повністю розкривати свій потенціал на благо себе та своєї організації" [17].

При цьому підтримкою благополуччя потрібно займатися постійно, від процесу найму до останнього робочого дня і вибудовувати її так, щоб знайшовся баланс між потребами співробітника та потребами компанії.

Практика останніх років доводить, що увага до благополуччя співробітників допомагає досягати високої продуктивності всього колективу. Чим вище рівень задоволеності співробітника, тим краще він працює, тому well-being-програми стають частиною корпоративної культури розвинених компаній [18].

Програми well-being потребують комплексного підходу, їх можна адаптувати під потреби будь-якої компанії, сфери розвитку кожної складової -достатньо широкі, основне зробити акцент на першочергові заходи для імплементації (див. рис. 6).

Програми, котрі направлені на підтримання стресостійкості та емоціонального здоров'я працівників, є одним із перших кроків імплементації даної концепції.

Так, наприклад, одна з найбільших вітчизняних аграрних компаній МХП (28000 працівників) запустила програму націлену на благополуччя (well-being) своїх працівників, яка складається з чотирьох компонентів: фізичне здоров'я, соціальне, емоційне, фінансове благополуччя. Так, до кризи в МХП працювало чотири психологи, зараз — дев'ять. На регулярних тренінгах вони вчать керувати емоціями під час віддаленого спілкування і домагатися результату без тиску й гострих конфліктів. Основними метриками лояльності персоналу до компанії є залученість до програми і рівень суб'єктивного задоволення життям [19].

Перший Український Міжнародний Банк (ПУМБ) також запустив програму емоційного здоров'я персоналу, зробивши акцент на освіту. Банк відкрив спеціальний розділ на корпоративному сайті, почав запрошувати лекторів і проводити заходи, прив'язані до психологічної проблематики. Важливим напрямом цих програм є також залучення працівників до участі у спортивних заходах, які сприяють благодійності. Так, за біг на дистанцію більше ніж 3 км, банк перераховує 20 грн до благодійного фонду "Таблеточки" [19]. Залучення працівників до соціально важливих програм, в поєднанні з покращенням фізичної форми, створює позитивне ставлення персоналу до компанії.

Пивоварна компанія AB InBev Efes впровадила комплексну програму підтримки фізичного, ментального та фінансового благополуччя співробітників (well-being). Серед програм соціальної підтримки персоналу реалізуються наступні: Employee Assistance Program, що надає можливість співробітникам та їх родичам безкоштовно проконсультуватися з професіоналами з питань юридичного характеру, фінансової грамотності та психологічного здоров'я. Співробітники компанії можуть використовувати корпоративну платформу добробуту LEON, яка допомагає перетворити турботу про себе на звичку. Також компанія пропонує безкоштовну передплату на програму для фізичних тренувань SWORKIT [20]. Сприятливе середовище в компанії сприяє злагодженій роботі команд, вчасному досягненню поставлених цілей, підвищує лояльність працівників.

Програми нетворкінгу направлені на встановлення нових ділових контактів, створення необхідних зв'язків, які можуть використовуватися в різних цілях. Ефективний нетворкінг дозволяє формувати правильне, потрібне оточення для досягнення мети компанії, встановлювати необхідні ділові зв'язки, і за рахунок цього досягати успіху в

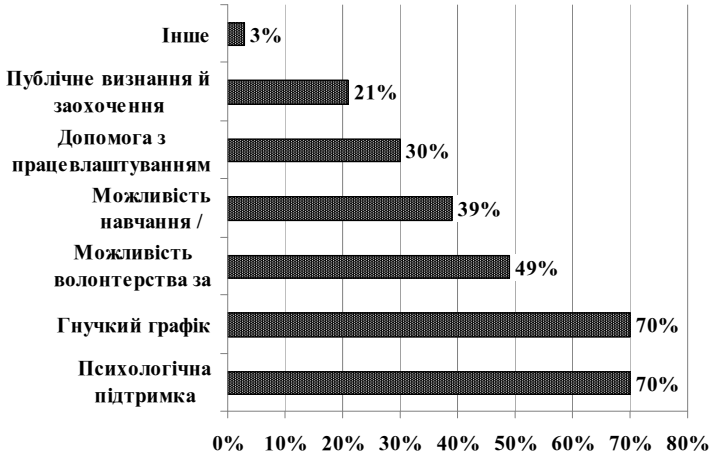

Рис. 5. Різновиди нематеріальної допомоги працівникам

Джерело: [16].

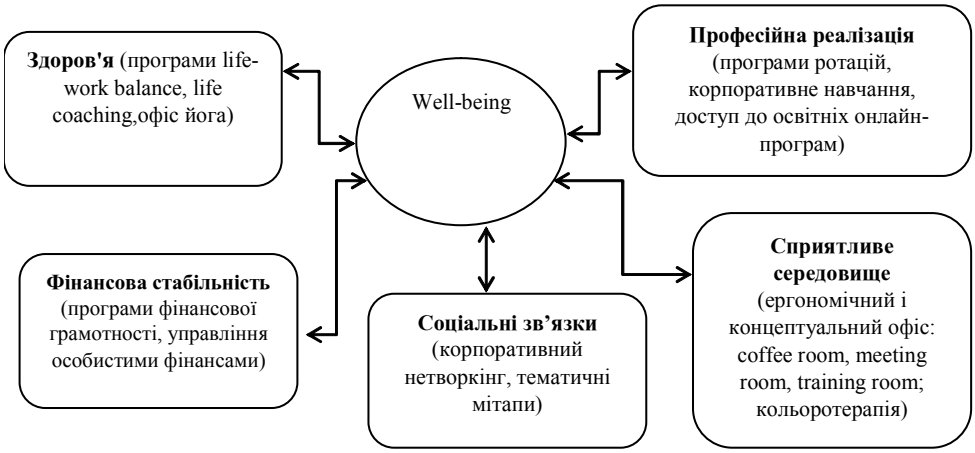

Рис. 6. Складові елементи продуктового портфелю Well-being

Джерело: [18].

бізнесі [21]. Це дає можливості компаніям трансформувати ідеї, інформацію для поширення інноваційних підходів в діяльність, покращувати просування продукції тощо.

Різновидом встановлення соціальних зв'язків виступають мітапи (коротка зустріч фахівців для неформального обговорення професійних питань). Метою таких зустрічей є обмін думками відносно актуальних професійних проблем, отримання точних відповідей на нагальні питання, встановлення нових корисних знайомств.

На основі загальної концепції Well-being доктор Мартін Селігман у 2011 році розробив свою модель — PERMA, яка активно використовується, як основа для корпоративних програм добробуту [17]:

Positive Emotions — позитивні емоції, хороші враження;

Engagement — залученість у те, що робиш кожен день;

Relationships — відносини з оточуючими;

Meaning — мета і насиченість існування;

Accomplishment — досягнення.

Всі представлені складові створюють передумови для формування лояльності працівників шляхом реалізації компанією проєктів щодо їх навчання, залучення до роботи, формування сприятливого клімату в колективі, мотивації до високих результатів праці.

Проте, враховуючи нові реалії сьогодення, роботодавці змушені переглядати свою кадрову політику. За результатами опитування Європейської Бізнес Асоціації, проведеного у лютому-квітні 2022 р., 74% компаній планують зміни щодо персоналу. Серед топ-5 заходів: замороження бюджетів на підвищення кваліфікації (26%), скасування бонусів та премій (16%), скорочення персоналу (13%), зменшення зарплат (11%) та звільнення працівників (2%) [22].

За оцінками Міжнародної організації праці, в Україні налічується майже 5 млн втрачених робочих місць. Але офіційно в Держстаті говорять лише про 354 тис. безробітних українців. За оцінкою Нацбанку, яка спирається на дані опитування громадян України, безробіття в країні зросло приблизно до 35%. До війни цей показник був 9% [23].

За даними Державної служби зайнятості, на одне робоче місце претендують 12 людей [24]. Попит на робочі місця суттєво перевищує пропозицію. Тенденцію до дефіциту найму можна побачити на сайтах вакансій:

— портал rabota.ua рік тому мав 43 резюме на одну вакансію, у 2022 році це співвідношення зросло більш ніж у 4 рази (190 резюме);

— Work.ua мав 35 резюме на вакансію, у 2022 році теж спостерігається зростання попиту в 5 разів (172 резюме) [22].

Найчастіше роботодавці шукають монтажників, вантажників, комплектувальників та пакувальників товарів. У grc.ua зазначають, що попит на таких працівників збільшуватиметься, адже діяльність відновлюють дедалі більше компаній.

До найбільш затребуваних спеціалістів входять також продавці, спеціалісти IT, фармацевти, аграрії та будівельники. Попит на спеціалістів-будівельників на початку війни був мінімальний, але завдяки відбудові доріг та будинків після звільнення українських територій кількість таких вакансій зросла.

Найважче знайти роботу у сферах нерухомості, фінансів, страхування, юриспруденції, а також у готельно-ресторанному бізнесі та освіті.

Більшість фактично безробітних без перекваліфікації не зможуть залишитись на тому ж щаблі соціального статусу та на тому ж рівні доходів. Проте варто зазначити, що професійна перепідготовка є актуальним явищем не лише в умовах війни. Зміни, які настають швидкими темпами в усіх сферах, соціальні та технологічні явища, які впливають на ринок праці, вимагають від сучасних працівників бути гнучкими та здатними до постійного навчання й перенавчання.

Відповідно до стрімких процесів діджиталізації, до 2025 року 40—50% нинішні співробітники компаній потребуватимуть професійної перепідготовки. Роботодавці розуміють важливість підвищення кваліфікації працівників і готові вкладати в це кошти. Це призведе до високої конкурентоспроможності компаній, які інвестували в людський капітал, у навички та компетенції співробітників. Інвестиції в "людський капітал" приносять в 5—6 разів більше прибутку, ніж у виробництво. Зростання інвестицій у навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на 10% підвищує продуктивність праці лише на 4% [25].

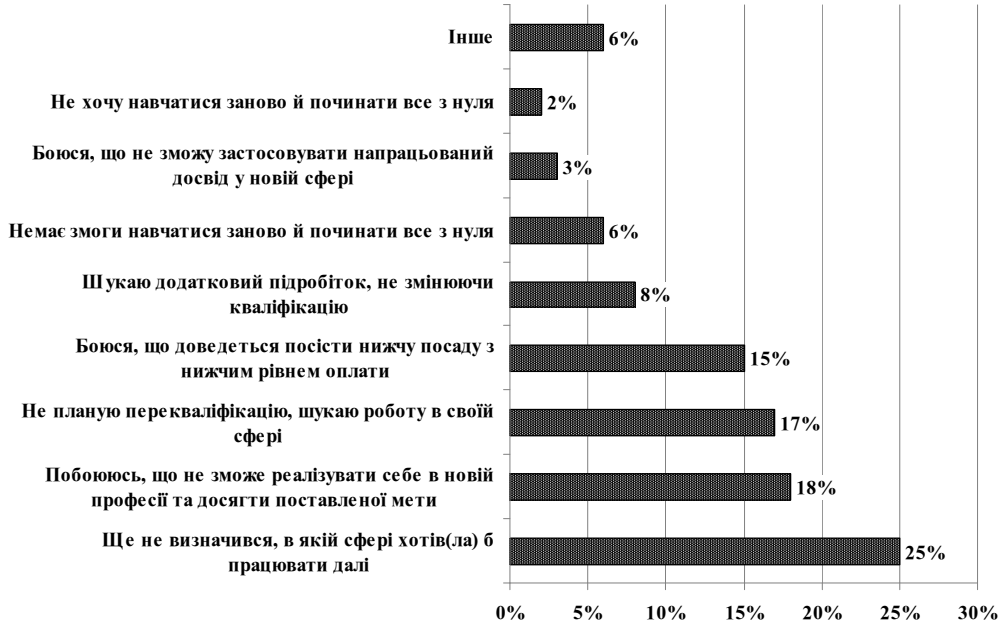

Рис. 7. Що перешкоджає людям змінити професію під час війни?

Джерело: [28].

Український та світовий ринок праці вже не буде таким як раніше. Якщо до 2022 року ми напряму залежали від зовнішньої кон'юнктури, то сьогодні саме війна в Україні змінює попередні парадигми і принципи, за якими функціонувала як економіка, так і ринок праці [26].

За даними дослідження, до 50% співробітників компаній, які збережуть робочі місця у наступні п'ять років, вірогідно, потребуватимуть професійної перепідготовки. Ключовими навиками для співробітників компаній у майбутньому стане наявність критичного мислення, здатності до аналізу, вирішенню складних проблем, до інноваційності рішень [27].

Як показали результати бліц-опитування, проведеного кадровим порталом grc.ua, лише чверть спеціалістів не має потреби у перекваліфікації. 17% опитаних продовжують пошуки роботи у своїй професії, ще 8% шукають додатковий підробіток, проте не змінюють основну професію. 2% опитаних осіб відповіли, що не мають жодного бажання починати все з нуля та навчатися новій професії [28].

Не зважаючи на те, що зміна професії у деяких випадках є чи не єдиною можливістю знайти роботу під час війни, більшість українців стикаються з проблемами перекваліфікації через власні страхи чи інертність (див. рис. 7).

Переважна більшість з тих, хто не зважується здійснити перекваліфікацію, не може визначитися з професією та сферою, де б вони могли працювати далі. Ці фахівці не знають, на якій роботі вони можуть застосувати свої знання та навички.

Серед страхів, з якими стикаються у процесі зміни роду діяльності, спеціалісти найчастіше називають побоювання того, що не зможуть реалізуватися у новій професії. Зупиняє фахівців змінити професію також страх того, що доведеться посісти нижчу посаду та, відповідно, знизити свій звичний рівень доходу. А ще є страх того, що напрацьований досвід стане непотрібним та його неможливо буде застосувати у новій сфері. Ще однією причиною, яка заважає змінити професію, є відсутність змоги отримати нові знання чи освіту.

Серед інших причин, зазначених респондентами, — страх розчаруватися, відчути матеріальні труднощі під час пошуку роботи, відсутність стабільності в країні, вік, стан здоров'я і, навіть, лінь.

24 березня 2022 року набув чинності Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності у період дії воєнного стану [29].

У Верховній Раді знайшли спосіб, який дозволить покращити ситуацію з кадрами. Верховна Рада України проголосувала за законопроєкт №7293 (Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про професійну (професійно-технічну) освіту" щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки [30], що спрямований на збільшення кількості людей, які захочуть здобути професійно-технічну освіту. Зокрема, прийнятий законопроєкт передбачає:

— дозвіл на здобуття професійної освіти без здобуття повної загальної середньої освіти. Її можна буде здобути згодом впродовж всього життя;

— можливість фінансування перепідготовки чи підвищення кваліфікації робітників за публічні кошти. Перекваліфікація та перепідготовка будуть спрямовані на короткострокові програми для забезпечення найбільш нагальних потреб держави;

— дозвіл на безоплатне здобуття профосвіти за іншими професіями, але лише через 3 роки після закінчення попереднього безоплатного навчання та підтвердженого стажу не менше 2 років. Також для цього мають бути вільні місця після вступу тих, хто здобуває профтехосвіту вперше;

— для вступу в училище тепер не потрібно мати реєстрацію на території відповідної територіальної громади.

Таким чином парламентарі сподіваються підвищити кількість здобувачів профтехосвіти та забезпечити потреби держави у кваліфікованих працівниках для повоєнної відбудови України.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Проблема ефективного кадрового забезпечення вітчизняного бізнесу потребує постійних досліджень з метою впровадження комплексних заходів навчання, перенавчання та розвитку персоналу необхідної кваліфікації. Від кадрового складу залежить злагодженість роботи, якість результатів, досягнення мети діяльності компанії. Мінливість зовнішнього середовища, зміна умов господарювання прискорює процеси кадрових зрушень, що позитивно відображається на бізнес-моделях кампаній, стимулюючи їх до постійних удосконалень. Перспективами подальших досліджень може бути вивчення закордонного досвіду компаній щодо імплементації різних практик покращення кадрового забезпечення, формуванню програм з розвитку працівників, стимулювання їх до саморозвитку та покращення навичок та компетенцій.

Література:

1. Жаліло Я. Економічні підсумки 2022 року та очікування щодо 2023 року. Національний інститут стратегічних досліджень. 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidsumky-2022-roku-ta-ochikuvannya-shchodo-2023-roku (Дата звернення: 25.02.2023).

2. Урядовий портал. Право на працю в умовах війни: зменшення ризиків для українців обговорили на міжнародному семінарі. 2022. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/pravo-na-pratsiu-v-umovakh-viiny-zmenshennia-ryzykiv-dlia-ukraintsiv-obhovoryly-na-mizhnarodnomu-seminari (Дата звернення: 25.02.2023).

3. Зубарєва Г. М. Управління кадровою безпекою бізнесу як інструмент активізації регіонального розвитку в повоєнний період. Економіка і організація управління. 2022. № 2 (46). С. 216—227.

4. Економіка регіонів України в умовах війни: ризики та напрями забезпечення стійкості: науково-аналітичне видання / наук. ред. Сторонянська І.З., ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України", Львів. 2022. 70 с. URL: https://ird.gov.ua/irdp/p20220033.pdf (Дата звернення: 25.02.2023).

5. "Масштаби руйнування в Україні не піддаються усвідомленню" — Міжнародний комітет Червоного Хреста. URL: https://zmina.info/news/masshtaby-rujnuvannya-v-ukrayini-ne-piddayutsya-usvidomlennyu-mizhnarodnyj-komitet-chervonogo-hresta/ (Дата звернення: 25.02.2023).

6. Опитування показало, скільки українців-переселенців планують незабаром повернутися додому. URL: https://ua.news/ua/ukraine/opytuvannya-pokazalo-skilky-ukrayintsiv-pereselentsiv-planuyut-nezabarom-povernutysya-dodomu (Дата звернення: 25.02.2023).

7. В яких країнах Європи найбільше українських біженців. URL: https://www.slovoidilo.ua/2022/11/08/infografika/suspilstvo/yakyx-krayinax-yevropy-najbilshe-ukrayinskyx-bizhencziv (Дата звернення: 25.02.2023).

8. Де і за якими програмами приймають українських біженців: чому одні їдуть, а інші повертаються. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/bizhentsi-krayiny-yaki-pryymayut-prohramy/31899566.html (Дата звернення: 25.02.2023).

9. В яких країнах українці шукають притулок від війни? Розбираємо детально. URL: https://ukrainian.voanews.com/a/de-ukraiinci-shukaiiut-prytulok-vid-viiny-za-kodonom/6615534.html (Дата звернення: 25.02.2023).

10. ЄБРР прогнозує більший економічний спад в Україні цього року. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/news-ebrr-ekonomika-ukrainy/31842784.html (Дата звернення: 25.02.2023).

11. Бойко І. Через війну ВВП України впав на 35% і "трохи вище" — прем'єр. 2022. URL: https://www.unian.ua/economics/finance/vvp-ukrajini-cherez-rozpochatu-rosiyeyu-viynu-vpav-na-35-novini-ukrajina-11764234.html (Дата звернення: 25.02.2023).

12. Касіян В. ЄБРР погіршив прогноз падіння української економіки цього року і поліпшив — у наступному. 2022. URL: https://lb.ua/economics/2022/05/10/516306_iebrr_pogirshiv_prognoz_padinnya.html (Дата звернення: 25.02.2023).

13. Знась І. Зберегти свою діяльність від початку війни вдалось 40% українських компаній — дослідження. 2022. URL: https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/zberehti-svoju-dijalnist-vid-pochatku-vijni-vdalos-40-ukrajinskikh-kompanij-doslidzhennja.html (Дата звернення: 25.02.2023).

14. Не виплатили зарплати, скоротили штат. Три чверті роботодавців вдались до непопулярних заходів в умовах війни — інфографіка. URL: https://biz.nv.ua/ukr/economics/rinok-praci-yak-zminilisya-umovi-z-pochatkom-viyni-skilkom-ukrajincyam-ne-viplachuyut-zarplati-50234814.html (Дата звернення: 25.02.2023).

15. Бесп'ятов Т. Лише 40% українських компаній зберегли довоєнну діяльність, ще 9% -лише у деяких регіонах, — опитування. URL: https://delo.ua/uk/business/lise-40-ukrayinskix-kompanii-zberegi-dovojennu-diyalnist-shhe-9-lise-u-deyakix-regionax-opituvannya-395049/ (Дата звернення: 25.02.2023).

16. Опитування щодо впливу війни на підходи до управління людським капіталом. Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/AmCham-Deloitte-Survey-on-impact-of-war-on-HC_UKR.pdf (Дата звернення: 25.02.2023).

17. Культура Well-being: навіщо та як управляти благополуччям співробітників. Peopleforce. URL: https://peopleforce.io/uk/blog/kultura-well-being (Дата звернення: 25.02.2023).

18. Лещенко О. Well-being для бізнесу: як досягти загального благополуччя. 2021. URL: https://mind.ua/openmind/20231989-well-being-dlya-biznesu-yak-dosyagti-zagalnogo-blagopoluchchya (Дата звернення: 25.02.2023).

19. Платонова А. Вигорілі на роботі. Forbes, 2021. № 3. С. 156—158.

20. "Наша мета — стати найбільш привабливою компанією, яка пропонує кар'єрне зростання, фінансову стабільність та приємну робочу атмосферу", — Ab InBev Efes Україна. URL: https://focus.ua/uk/ukraine/498004-nasha-meta-stati-naybilsh-privablivoyu-kompaniyeyu-yaka-proponuye-kar-yerne-zrostannya-finansovu-stabilnist-ta-priyemnu-robochu-atmosferu-ab-inbev-efes-ukrajina (Дата звернення: 25.02.2023).

21. Нетворкінгінг: що це таке простими словами. URL: https://flesh.com.ua/netvorking-shho-ce-take-prostimi-slovami-pravila (Дата звернення: 25.02.2023).

22. Врятувати робочі місця: як війна вплинула на ринок праці та що з цим робити. URL: https://lb.ua/blog/yaroslav_zhelezniak/518244_vryatuvati_-robochi_mistsya_yak_viyna.html (Дата звернення: 25.02.2023).

23. Яковлева О. Ситуація на ринку праці та перекваліфікація в Україні — оцінка Центру економічних досліджень. 2022. URL: https://vikna.tv/video/ukrayina/bezrobittya-v-ukrayini-oczinky-ta-prognozy/ (Дата звернення: 25.02.2023).

24. Гордійчук Д., Рихліцький В. Знайти роботу під час війни. Як змінився ринок праці в Україні. 2022. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116/ (Дата звернення: 25.02.2023).

25. Овчаренко Т.С., Руденко Є.О. Підходи до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу ПРАТ "ФІЛІП МОРРІС УКРАЇНА". Молодий вчений, 2016. № 12.1 (40). С. 904—908.

26. Філатов В. Як зміниться ринок праці в Україні через війну. 2022. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/ (Дата звернення: 25.02.2023).

27. Впровадження сучасний технологій призведе до втрати 85 млн робочих місць до 2025 року, але з'являться і нові. Всесвітній економічний форум. URL: https://espreso.tv/news/2020/10/21/vprovadzhennya_tekhnologiy_pryzvede_do_vtraty_85_mln_robochykh_-misc_do_2025_ale_zyavlyatsya_i_novi_vsesvitniy_-ekonomichnyy_forum (Дата звернення: 25.02.2023).

28. Складнощі перекваліфікації: що заважає українцям опанувати нову професію під час війни. ЕВА. URL: https://eba.com.ua/skladnoshhi-perekvalifikatsiyi-shho-zavazhaye-ukrayintsyam-opanuvaty-novu-profesiyu-pid-chas-vijny/ (Дата звернення: 25.02.2023).

29. Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/T222136?utm_source=-biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=-bizpress01 (Дата звернення: 25.02.2023).

30. Українці зможуть безоплатно здобувати профтехосвіту повторно: Закон прийнято. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/212008_ukrants-zmozhut-bezoplatno-zdobuvati-proftekhosvtu-povtorno-zakon-priynyato (Дата звернення: 25.02.2023).

References:

1. Zhalilo, Y. (2022), "Economic results of 2022 and expectations for 2023", National Institute for Strategic Studies, available at: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidsumky-2022-roku-ta-ochikuvannya-shchodo-2023-roku (Accessed 25 February 2023).

2. Government portal (2022), "Right to work in times of war: reducing risks for Ukrainians discussed at international seminar", available at: https://www.kmu.-gov.ua/news/pravo-na-pratsiu-v-umovakh-viiny-zmenshennia-ryzykiv-dlia-ukraintsiv-obhovoryly-na-mizhnarodnomu-seminari (Accessed 25 February 2023).

3. Zubarieva, H. M. (2022), "Management of Business Personnel Security as a Tool for Enhancing Regional Development in the Postwar Period", Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia, vol. 2 (46), pp. 216—227.

4. Storonianska, I. Z. (2022), Ekonomika rehioniv Ukrainy v umovakh vijny: ryzyky ta napriamy zabezpechennia stijkosti [Economy of Ukraine's Regions in the Context of War: Risks and Directions for Resilience], State Institution "Dolishnyi Institute for Regional Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine", Lviv, Ukraine, available at: https://ird.gov.ua/irdp/p20220033.pdf (Accessed 25 February 2023).

5. zmina.info (2022), "The scale of destruction in Ukraine is incalculable", Mizhnarodnyj komitet Chervonogho Khresta, available at: https://zmina.info/news/masshtaby-rujnuvannya-v-ukrayini-ne-piddayutsya-usvidomlennyu-mizhnarodnyj-komitet-chervonogo-hresta/ (Accessed 25 February 2023).

6. ua.news (2022), "Poll shows how many Ukrainians who have been displaced plan to return home soon", available at: https://ua.news/ua/ukraine/opytuvannya-pokazalo-skilky-ukrayintsiv-pereselentsiv-planuyut-nezabarom-povernutysya-dodomu (Accessed 25 February 2023).

7. slovoidilo (2022), "Which European countries have the largest number of Ukrainian refugees", available at: https://www.slovoidilo.ua/2022/11/08/infografika/suspilstvo/yakyx-krayinax-yevropy-najbilshe-ukrayinskyx-bizhenczіv (Accessed 25 February 2023).

8. Radio Liberty (2022), "Where and under what programs Ukrainian refugees are accepted: why some leave and others return", available at: https://www.radiosvoboda.org/a/bizhentsi-krayiny-yaki-pryymayut-prohramy/31899566.html (Accessed 25 February 2023).

9. Kovalenko, O. (2022), "In which countries do Ukrainians seek refuge from the war? We analyze in detail etaljno", available at: https://ukrainian.voanews.com/a/de-ukraiinci-shukaiiut-prytulok-vid-viiny-za-kodonom/6615534.html (Accessed 25 February 2023).

10. Radio Liberty (2022), "The EBRD predicts a larger economic decline in Ukraine this year", available at: https://www.radiosvoboda.org/a/news-ebrr-ekonomika-ukrainy/31842784.html (Accessed 25 February 2023).

11. Boiko, I. (2022), "Ukraine's GDP fell by 35% and "slightly higher" due to war — Prime Minister", available at: https://www.unian.ua/economics/finance/vvp-ukrajini-cherez-rozpochatu-rosiyeyu-viynu-vpav-na-35-novini-ukrajina-11764234.html (Accessed 25 February 2023).

12. Kasiian, V. (2022), "The EBRD has downgraded its forecast for the Ukrainian economy's decline this year and upgraded it for next year", available at: https://lb.ua/economics/2022/05/10/516306_iebrr_pogirshiv_-prognoz_padinnya.html (Accessed 25 February 2023).

13. Znas, I. (2022), "Research: 40% of Ukrainian companies have managed to maintain their operations since the beginning of the war", available at: https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/zberehti-svoju-dijalnist-vid-pochatku-vijni-vdalos-40-ukrajinskikh-kompanij-doslidzhennja.html (Accessed 25 February 2023).

14. Ivanov, O. (2022), "Salaries have not been paid, staff has been laid off. Three quarters of employers have taken unpopular measures in the war — infographic", available at: https://biz.nv.ua/ukr/economics/rinok-praci-yak-zminilisya-umovi-z-pochatkom-viyni-skilkom-ukrajincyam-ne-viplachuyut-zarplati-50234814.html (Accessed 25 February 2023).

15. Bespiatov, T. (2022), "Only 40% of Ukrainian companies have maintained their pre-war operations, and another 9% have done so only in some regions, according to the survey", available at: https://delo.ua/uk/business/lise-40-ukrayinskix-kompanii-zberegi-dovojennu-diyalnist-shhe-9-lise-u-deyakix-regionax-opituvannya-395049/ (Accessed 25 February 2023).

16. Deloitte (2022), "Survey on the impact of war on approaches to human capital management", available at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/AmCham-Deloitte-Survey-on-impact-of-war-on-HC_UKR.pdf (Accessed 25 February 2023).

17. Peopleforce (2022), "Well-being culture: why and how to manage employee well-being", available at: https://peopleforce.io/uk/blog/kultura-well-being (Accessed 25 February 2023).

18. Leshchenko, O. (2021), "Well-being for business: how to achieve overall well-being", available at: https://mind.ua/openmind/20231989-well-being-dlya-biznesu-yak-dosyagti-zagalnogo-blagopoluchchya (Accessed 25 February 2023).

19. Platonova, A. (2021), "Burned out at work", Forbes, Vol. 3, pp. 156 — 158.

20. focus.ua (2021), "Our goal is to become the most attractive company that offers career growth, financial stability and a pleasant working environment", Ab InBev Efes Ukraine, available at: https://focus.ua/uk/ukraine/498004-nasha-meta-stati-naybilsh-privablivoyu-kompaniyeyu-yaka-proponuye-kar-yerne-zrostannya-finansovu-stabilnist-ta-priyemnu-robochu-atmosferu-ab-inbev-efes-ukrajina (Accessed 25 February 2023).

21. FleSH (2020), "Networking: what it is in simple terms", available at: https://flesh.com.ua/netvorking-shho-ce-take-prostimi-slovami-pravila (Accessed 25 February 2023).

22. Zhelezniak, Ya. (2022), "Saving jobs: how the war has affected the labor market and what to do about it", available at: https://lb.ua/blog/yaroslav_zhelezniak/518244_vryatuvati_robochi_mistsya_yak_viyna.html (Accessed 25 February 2023).

23. Yakovleva, O. (2022), "Labor market situation and retraining in Ukraine — assessment of the Center for Economic Research", available at: https://vikna.tv/video/ukrayina/bezrobittya-v-ukrayini-oczinky-ta-prognozy/ (Accessed 25 February 2023).

24. Hordiichuk, D. and Rykhlitskyi V. (2022), "Finding a job during the war. How the labor market has changed in Ukraine", available at: https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116/ (Accessed 25 February 2023).

25. Ovcharenko, T.S. and Rudenko, Ye.O. (2016), "Approaches to Assessing the Effectiveness of Investments in Personnel Development at Philip Morris Ukraine PJSC", Molodyi vchenyi, Vol. 12.1 (40), pp. 904—908.

26. Filatov, V. (2022), "How the labor market in Ukraine will change due to the war", available at: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/ (Accessed 25 February 2023).

27. World Economic Forum (2020), "The introduction of modern technologies will lead to the loss of 85 million jobs by 2025, but new ones will appear", available at: https://espreso.tv/news/2020/10/21/vprovadzhennya_tekhnologiy_pryzvede_do_vtraty_85_mln_-robochykh_misc_do_2025_ale_zyavlyatsya_i_novi_-vsesvitniy_ekonomichnyy_forum (Accessed 25 February 2023).

28. EBA (2022), "Difficulties of retraining: what prevents Ukrainians from learning a new profession during the war", available at: https://eba.com.ua/skladnoshhi-perekvalifikatsiyi-shho-zavazhaye-ukrayintsyam-opanuvaty-novu-profesiyu-pid-chas-vijny/ (Accessed 25 February 2023).

29. Verkhovna Rada of Ukraine (2022), Law Of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law", available at: https://ips.ligazakon.net/document/view/T222136?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=-news&utm_content=bizpress01 (Accessed 25 February 2023).

30. Hryshanova, N. (2022), "Ukrainians will be able to re-acquire vocational education free of charge: Law passed", available at: https://jurliga.ligazakon.net/news/212008_ukrants-zmozhut-bezoplatno-zdobuvati-proftekhosvtu-povtorno-zakon-priynyato (Accessed 25 February 2023).

Стаття надійшла до редакції 27.02.2023 р.

www. dy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України з питань ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ (Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net
тел.: (044) 223-26-28, (044) 458-10-73