

подбора персонала, мотивации и стимулирования за труд, профессионального обучения и обеспечения карьерного роста.

Особое внимание необходимо уделять маркетингу персонала. Важнейшей составляющей маркетинга персонала является – персонал-имидж (т.е. мнение об организации, которое складывается среди претендентов на рынке труда). Чем более дефицитен персонал на рынке труда, тем организация больше должна заботиться о своем персонал-имидже.

Исследования показывают, что сотрудники больше заинтересованы в достижениях и признаниях (часть которого – денежное вознаграждение), чем просто деньги.

Устойчивое развитие предприятия (организации, фирмы) предполагает развитие всех её составляющих системно. Одним из таких элементов, доказывали ранее, является персонал, который в процессе своей деятельности обеспечивает динамическое развитие организации. Персонал проходит процесс социализации в организации. Он должен осознавать свою значимость, представлять себя не только объектом воздействия, но объектом воздействия.

Оценка управления персоналом предполагает, оценку с одной стороны, результатов экономической деятельности, а, с другой стороны, социальную эффективность работы персонала.

Литература:

1. Бегун, Т. В. Устойчивое развитие: определение, концепция и факторы / Т. В. Бегун // *Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф.* Пермь, декабрь, 2012. – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 158–163.
2. Филиппов, Ю. В. Основы развития местного хозяйства / Ю. В. Филиппов, Т. Т. Авдеева. – М.: Дело, 2000. – 264 с.
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т. Ю. Базаров. – 13-е изд., перераб. и доп. – М: Академия, 2015. – 320 с.

БЕЗУСЛОВНЫЙ БАЗОВЫЙ ДОХОД – СОЦИАЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА ИНКЛЮЗИВНОГО РАЗВИТИЯ

Т. К. РОМАНИКА, аспирантка кафедры экономической теории и
экономических методов управления

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина, г. Харьков

Ускорение технологического развития XXI века ведёт к глубоким изменениям экономической и социальной жизни. Кардинально противоречивые и социально острые проблемы охватили и вопрос занятости. Процесс адаптации занятости к расширению использования новейших технологий: цифровой экономики, искусственного интеллекта и других обуславливает новые организационные формы занятости, новые модели, условия, и содержание труда:

- изменения претерпевает структура занятости: занятость в традиционных секторах экономики соседствует с занятостью в инновационных сферах, стационарная с дистанционной и др.;
- сокращается сфера наёмного труда, расширяется самозанятость и другие формы занятости;
- рабочие места всё более смещаются за пределы, прямо контролируемые работодателем;
- растёт безработица, особенно молодёжная;
- расширяется тенденция неустойчивой занятости (прекаризация).

Таким образом, технологические трансформации ведут к росту продуктивности экономики и одновременно к разрывам в получении результатов разными слоями населения. Выгодополучателями становятся непосредственные «проводники» современных технологий. Более того, они могут не иметь высшего образования, это работники с развитыми техническими навыками, представляющие ценность для цифровой экономики, например, специалисты по облачным вычислениям – «новые белые воротнички».

Изменения содержания труда в условиях ускоренного внедрения новых технологий означает переход к творческому инновационному труду. Меняются требования к компетентностным критериям подготовки специалистов. Это становится серьёзным вызовом для образовательной системы. Слом традиционных образовательных систем происходит не только в Украине, но и в мире. Образовательная система стала выполнять в большей степени социальную, а не профессиональную функцию. В ближайшие десять лет только в Японии 46 % работников, а в США – 30 % заменит искусственный интеллект, и 80 % населения «золотого миллиарда» останется без работы [1]. Такая ситуация становится социально опасной и требует к себе особого внимания.

Актуальной и своевременной, по нашему мнению, является концепция безусловного базового дохода. Отметим, что эта концепция не нова. Она возникла задолго до появления современной концепции. Её истоки восходят к 18 веку, когда Томас Пейн (1737–1809 гг.) обсуждал вопрос о выплате универсального пособия в качестве компенсации за присвоение «общего блага» для личной выгоды. Современная концепция, не смотря на различные её интерпретации сводится к определению дохода, выплачиваемого правительством страны в фиксированном размере в определенные временные интервалы каждому взрослому члену общества независимо от: уровня его благосостояния, семейного положения, места проживания, желания работать [2]. Быстрое развитие новых цифровых технологий, оказывая значительное влияние на рынок труда, снижает спрос на рабочую силу. Сегодня под угрозой находятся не только низкоквалифицированные, но и высококвалифицированные специалисты. Безусловный базовый доход может в такой ситуации стать базовой платформой, способом защиты от массовой безработицы, застойных доходов или их полным отсутствием. Вовлеченность всех членов общества в достойные условия жизни – главная цель инклюзивного развития.

Реализация концепции безусловного базового дохода может быть успешной при условии соответствующих институциональных изменений. Рыночная институциональная среда без активного сознательного регулирования со стороны государства и корректировки со стороны гражданского общества не способна продуцировать нормы и правила, отражающие не только индивидуальные интересы, но и интересы общества как целого. А раз это так, то нельзя утверждать, что интересы «своекорыстно» действующих индивидуумов (по Смигу) трансформируются в интерес общества как такового. Именно поэтому в экономический анализ и вводится категория несводимого общественного интереса, который не может быть представлен в виде агрегата индивидуальных предпочтений [3].

Таким образом, мы подошли к проблеме институциональных изменений «Можно констатировать факт, что реализовать успешно концепцию безусловного базового дохода представляется возможным только на пути инклюзивного развития. С одной стороны, инклюзивные институты позволяют стимулировать участие больших групп населения в экономической активности, что позволит наилучшим образом использовать их способности, таланты и навыки на основе свободного выбора того, где работать и что покупать. Речь идет о том, что инклюзивные институты обеспечивают вовлечение в экономический кругооборот человеческого капитала, создавая для него разнообразные ниши не только в непосредственном производстве, но и в социальной сфере, сфере культуры и науки. С другой стороны, инклюзивные институты способствуют росту благосостояния всех членов общества, независимо от состояния занятости, или безработицы, возраста, пола, семейного положения. Вовлеченность всех членов общества в достойные условия жизни – главная цель инклюзивного развития.

Литература:

1. Шпак Ю. Дипломированная бедность / Ю. Шпак // Аргументы и факты, 2019. – № 5. – С. 4.
2. Van Parijs P. What's Wrong with A Free Lunch? (New Democracy Forum) / P. Van Parijs, J. Cohen, J. Rogers // Beacon Press, 2001. – 156 p.
3. Grinberg R. Economic Sociodynamics / R. Grinberg, A. Rubinstein // Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2005. – 188 p.

ПОДОЛАННЯ НЕРІВНОСТІ НА ШЛЯХУ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ

С. Н. БЕРВЕНО, магістрант

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, м. Харків

Однією з головних перешкод на шляху інклюзивного розвитку постає зростаючий рівень нерівності, який характеризує як окремі країни, так і світове господарство в цілому. Так, глобальний показник нерівності доходів (індекс Джині) складає на сьогодні 0,65 [1, с. 21], що вище за показники минулих