

2. Expert Comment: Jobs will be automated, but not because of the latest Generative AI. URL: <https://www.ox.ac.uk/news/2023-09-28-expert-comment-jobs-will-be-automated-not-because-latest-generative-ai>.

3. Штучний інтелект як інструмент для підвищення ефективності та якості професійних послуг. URL: <https://www.deloitte.com/ua/uk/services/consulting/about/artificial-intelligence-for-improving-professional-services.html>.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

ШАХНО А. Ю., д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки, організації та управління підприємствами

КОЗИР А. А., аспірант

Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

В умовах прискорення глобалізаційних процесів та значних масштабах і темпах інноваційного, інформаційного розвитку економік країн світу в Україні спостерігаються значні інституційні зміни на ринку праці, трансформація соціально-трудових відносин. Із впровадженням та використанням сучасних інформаційних технологій з'явилося розуміння підвищення ролі творчої людини у виробництві, що сприяє зростанню потреби в інтелектуальних, інноваційних та висококваліфікованих працівниках, які мають прагнення до постійного навчання та оновлення знань. Особливістю розвитку сучасного ринку праці є його інформатизація. В функціонуванні економіки знань головним акцентом виступає підвищення значущості освітньої та інтелектуальної компоненти людського капіталу. Творча праця та інтелектуальний капітал стають одними з найважливіших факторів економічного зростання.

Наряду з існуючими проблемами, що впливають на ринок праці у всьому світі, для України доповнився кризою, пов'язаною з війною та введенням воєнного стану [1, с. 6]. В сучасних умовах політичної нестабільності зростають внутрішні демографічні проблеми такі, як старіння населення та його стрімке скорочення, відбуваються міграційні процеси та відток людського капіталу закордон тощо. Ці процеси породжують дефіцит робочої сили та зростання навантаження на систему соціального страхування.

Забезпечення формування конкурентоспроможного людського капіталу є визначальною умовою розвитку економіки та забезпечення стійкого зростання в умовах глобалізації та швидких технологічних змін. Гнучкість робочої сили є здатністю працівників адаптуватися до нових, швидко змінюваних умов праці. Гнучкість є результатом постійного самовдосконалення та розвитку, навчання протягом життя та набуття нових навичок в процесі професійного зростання.

Прискорення глобалізаційних процесів надає все більше усвідомлення того факту, що конкурентні переваги визначаються людським і інтелектуальним капіталом. Конкурентоспроможність людського капіталу значною мірою

залежить від рівня освіти, наявності досвіду, кваліфікаційних навичок, а також готовності до постійного розвитку. У конкурентному середовищі суб'єкти господарювання шукають працівників, здатних забезпечити інноваційні підходи, ефективне управління, а також здатних працювати в команді та вирішувати складні задачі [2, с. 64].

На вітчизняному ринку праці за останні роки відбулися такі інституціональні зміни, як: розвиток нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу; підвищення мобільності та гнучкості сегментів ринку праці, які орієнтовані на інформаційно та інтелектуально насичені технології; зміна загальної структури зайнятості, тобто збільшення частки працівників, які надають інформаційні, інноваційні, інтелектуальні послуги; розвиток нових типів і видів діяльності, що зумовлюють підвищений попит на креативних та мобільних працівників; запровадження інноваційних технологій управління працею і персоналом, що в свою чергу призводить до постійної діагностики правового поля соціально-трудових відносин. Результатом трансформації інституту зайнятості є: застосування нестандартних її форм (нетипових); впровадження нових моделей організації робочого часу[2].

Основними факторами, що забезпечують формування гнучкості та конкурентоспроможності працівників, є:

1. Інвестування в освіту та навчання, що дозволяє працівникам адаптуватися до нових вимог ринку праці. В даному випадку вкрай важливо, щоб система освіти була орієнтована на розвиток прикладних навичок, так званих «hard skills», які і визначають компетенції працівника.

2. Перепідготовка та професійний розвиток, що забезпечує можливість роботи в умовах швидких технологічних змін, автоматизації виробничих та бізнес процесів й скорочені традиційних, без застосування автоматики та комп'ютерних технологій, робочих місць.

3. Мобільність, що стає дедалі більш важливою характеристикою сучасного ринку праці. Здатність працівників до зміни регіону або країни проживання з метою роботи в різних секторах вітчизняної економіки є достатньо важливим критерієм при пошуку компаніями нових працівників.

4. Використання штучного інтелекту – це прогресивний напрям, що стає загальносвітовою тенденцією, вимагає від працівників вивчення та оволодіння цією новою технологією.

Відзначається значна роль компаній у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу, оскільки вони мають забезпечувати умови для постійного розвитку своїх співробітників, створюючи систему внутрішнього навчання, що включає як професійну підготовку, так і особистий розвиток навичок працівників.

Інвестиції в людський капітал включають будь-які заходи, спрямовані на розвиток професійних навичок та продуктивних здібностей людини, і, отже, підвищення її працездатності. Витрати, спрямовані на підвищення продуктивності праці людини, можна розглядати як інвестиції, оскільки вони

передбачають компенсацію у вигляді зростаючого доходу у майбутньому. Нині важливими стають питання про впровадження системного підходу до управління людськими ресурсами, зокрема, щодо інвестування в людський потенціал. Зниження плинності людського капіталу і підвищення зацікавленості в якісній роботі є найважливішими напрямками підвищення ефективності інвестицій у цей вид капіталу як для підприємств, так і для держави загалом [3, с. 85].

Основні виклики та проблеми, які виникають під час формування гнучкої та конкурентоспроможної робочої сили, є:

- відсутність можливості освоїти нові технології через застарілу матеріально-технічну базу освітніх закладів і частини виробничих підприємств;
- соціальна нерівність, що виражена у різних можливостях для розвитку та працевлаштування людського капіталу, що призводить до нерівності на ринку праці;
- відсутність інвестування компаніями в розвиток своїх працівників, що обмежує їх можливості для професійного росту та знижує конкурентоспроможність людського капіталу на ринку праці тощо.

З нашої точки зору, з метою забезпечення політики розвитку гнучкого ринку праці та конкурентоспроможного людського капіталу необхідно впровадити цілеспрямовані заходи на декількох рівнях:

1) на рівні держави: удосконалення законодавства в сфері праці, започаткування моніторингу планування майбутньої робочої сили, розвиток сучасних систем освіти, професійного навчання та підвищення кваліфікації в бік підвищення гнучкості, створення на базі центрів зайнятості платформ кар'єри та працевлаштування, стимулювання інновацій та підтримка малого і середнього бізнесу;

2) на рівні окремих підприємств: застосування сучасних форм та моделей робочого часу, впровадження системи «освіта протягом життя», що дозволить систематичне підвищення кваліфікації людського капіталу в межах компанії; впровадження корпоративної культури та залучення молодих і талановитих фахівців [4].

Отже, формування конкурентоспроможного людського капіталу є необхідною умовою для сталого розвитку ринку праці в умовах глобалізації та технологічних змін. Успішне забезпечення цього процесу потребує інвестицій в освіту та навчання, адаптацію робочої сили до трансформаційних змін, а також підтримку з боку роботодавців та держави у розвитку професійних та особистих навичок. Система освіти, перепідготовка та постійний розвиток персоналу є ключем до досягнення високого рівня конкурентоспроможності людського капіталу на глобальному ринку праці.

Література:

1. Гук Л. П., Біліченко С. П. Гнучкі форми зайнятості та мобільність робочої сили в умовах економічної нестабільності. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. 2022. Випуск 2 (65). С. 5–12. DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/65-1>.

2. Шахно А. Ю. Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання: монографія. Кривий Ріг : Видавець ФО-П Чернявський Д.О., 2019. 360 с.
3. Бойківська Г., Овчарук О., Ханик А. Інвестиції в розвиток людського капіталу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2024. № 2. С. 82–87. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-12>.
4. Кім Т. Міжнародний ринок праці та соціально-трудові відносини в умовах цифровізації економіки. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 374–378. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-63>.

MIGRATION PROCESSES AND THEIR IMPACT ON THE FUNCTIONING OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE DURING THE WAR: CHALLENGES AND ADAPTATION MECHANISMS

FEDOTOVA Yu., PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economic Theory and International Economics

IVANOV V., PhD Student

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv, Ukraine

The relevance of the chosen topic is due to significant changes in the demographic and socio-economic situation of Ukraine because of Russia's full-scale invasion. A massive outflow of labor resources, particularly highly qualified specialists, reduces the competitiveness of domestic enterprises and creates difficulties in providing the national labor market with labor. At the same time, this process is accompanied by negative social consequences, such as increased social tension and deterioration of working conditions. All this necessitates a thorough analysis of the impact of labor migration on the labor market of Ukraine and the search for ways to stabilize it. Since 2022, it has been turned into a forced one. The main reasons why Ukrainians go abroad are hostilities and security issues. As of November 30, 2024, 4.2 million refugees from Ukraine have received temporary protection status in EU countries [1].

According to researchers at the Razumkov Centre, the decision-making process during forced migration differs significantly from voluntary migration. If, in the case of voluntary migration, a person independently chooses to leave, preparing in advance for study or employment abroad, then internally displaced persons and refugees leave the country due to threats to life, violence, persecution, and hostilities [2].

Consider the categories used in our study. It is essential to distinguish between the concepts of «migrants» and «refugees» since the latter receive legal status due to external circumstances that do not depend on their personal choice. At the same time, it is necessary to distinguish between refugee status and temporary protection because they are not identical. Refugee status, which is recognized in the 145 signatory countries of the Convention relating to the Status of Refugees, is granted to persons who have been persecuted or victims of violence in armed conflict or human rights violations. Unlike refugee status, temporary protection is not a category of international law. It is applied in cases of mass displacement of people fleeing the conflict zone and provides a residence permit and basic social guarantees in the chosen country.