

– сприяння обізнаності про гендерну рівність та можливі прояви дискримінації, в тому числі шляхом розробки інформаційних матеріалів та просвітницьких заходів тощо.

Література

1. Цілі сталого розвитку 2016-2030 [Електронний ресурс] / ООН в Україні. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
2. Олійник О.О. Гендерний аспект аудиту персоналу / О.О. Олійник // *України: аспекти праці*. – К., 2015. – № 3. – С. 33-37.
3. Праця України у 2016 році : [статистичний збірник] / [ред. І.В. Сеник]. — К. : ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2017. – 234 с.
4. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. – Київ, 2017. – 176 с.
5. Соціальний звіт КМПП в Україні за 2016 рік. – 2017. – 71 с.
6. Звіт про сталий розвиток корпорації «Оболонь» за 2015 рік. – 2016. – 62 с.

Пасека А.С., докторант
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ІННОВАЦІЙНІ ЗМІНИ У ЗАЙНЯТОСТІ ТА РОЗВИТКУ РИНКІВ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РОЗВИТКУ

В умовах надзвичайно жорсткої конкуренції на ринку праці, що викликана затяжною економічною кризою, посилилась диспропорція на ринку праці. Між тим ринок праці швидко трансформується, його розвиток набуває специфічних рис та особливостей в умовах руху країн до інноваційної економіки, зумовлюючи зміни у змісті праці, структурі зайнятості. Ці процеси все більш вагомо впливають на формування попиту на ринку праці, ставлячи принципово нові вимоги до працівників, їх знань, компетенцій, мотивацій, вибору професій, форм зайнятості.

Публікації С. Бандура, О. Волкової, В. Геєця, Т. Заяць, В. Близнюк, О. Грішньої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Онікієнка, І. Петрової, В. Петюха, М. Семикіної, Л. Шаульської та інших українських науковців підтверджують гостроту проблем українського ринку праці і нагальну потребу постійного дослідження тенденцій його розвитку в умовах глобалізації.

Впливи глобалізації світового розвитку на сферу зайнятості та ринок праці проявляються в двох основних наслідках: 1) формування *глобального трудовіграційного простору* з постійними переміщеннями населення та розвитком міграційних мереж і систем; 2) формування *віртуального трудовіграційного простору* з різними формами дистанційної зайнятості без реальних переміщень та з просторовими розривами між роботодавцем і працівником, замовником і фрілансером (часто по різні боки державного кордону та навіть континентів). Такі два наслідки все частіше переплітаються, коли зайнятість особи на умовах дистанційності чергується реальними переміщеннями з метою стажування, договірних переговорів, інших способів періодичних реальних комунікацій між постійним (дистанційним) виконавцем обов'язків та їх замовником.

На основі такої інформації різні учасники ринку можуть виробляти власну маркетингову стратегію, орієнтовану на здобуття конкурентних переваг (рис. 1). Нинішні реалії вже такі, що новий суб'єкт бізнесу чи окрема особа-потенційний зайнятий повинні враховувати не лише внутрішні умови на ринку праці, але й глобальні процеси. Можливості міжнародних переміщень, дистанційної зайнятості розкривають перед кожною людиною новий горизонт реалізації власних потенційних задатків. Особи і суб'єкти, які вміють мислити глобально, можуть обрати сферу діяльності з особливими перспективними можливостями.

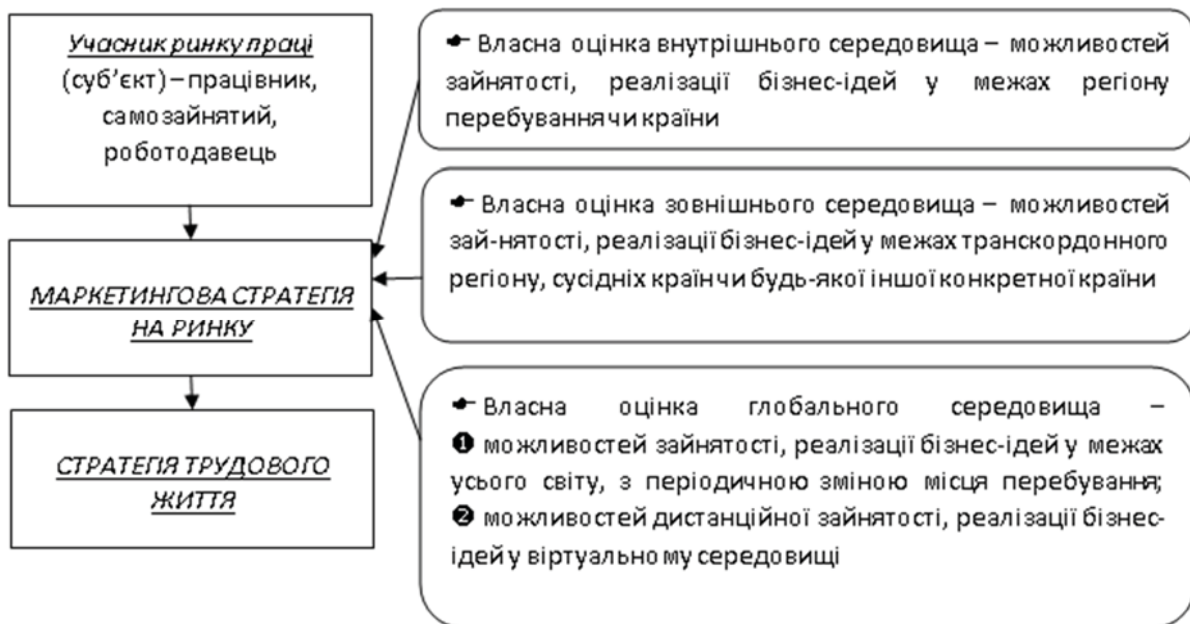


Рис. 1. Самооцінка можливостей трудового життя у межах локального і глобального сприйняття

* Джерело: авторська розробка

Таким чином, глобалізація світового розвитку спричиняє різні впливи на ринок праці і сферу зайнятості. Якщо систематизувати інноваційні зміни у зайнятості та розвитку ринків праці в умовах глобалізації, то їх можна розділити за напрямками:

1) вплив на ціннісно-ментальні характеристики населення, що трансформується у різну трудову поведінку й стратегію економічної активності населення (визначені на рис. 1 рівні власної оцінки);

2) вплив на рівні (локальний, регіональний, національний, глобальний) формування відносин – у першу чергу, соціально-трудова, з розрізненням географічної приналежності учасників;

3) вплив на форми та можливості формування відносин – новітні технології, дистанційні комунікації, прогресивна логістика (рух необхідних ресурсів), можливість оплати праці, різних послуг незалежно від місця перебування тощо;

4) вплив на механізми державного регулювання ринків праці та сфери зайнятості – з розвитком спільного нормативно-правового поля (міжнародні нормативно-правові документи з захистом прав трудящих мігрантів, членів їх сімей), впровадженню спільних стандартів соціального захисту (визнанням трудового стажу, дипломів про освіту), реалізацією політики відкритих кордонів та обміном робочою силою;

5) вплив на громадянське суспільство з поширенням прав і свобод вибору та переміщень – з конституційним закріпленням таких визначальних прав людини, популяризацією ідей свободи вибору без обмеженості державними кордонами (головна ідея концепції людського розвитку);

6) вплив на розвиток спільного ринку окремих просторових утворень – регіонів, у тому числі в транскордонному просторі (як правило, між прикордонними регіонами), міжнародному просторі (як правило, сусідніх держав – двох або декількох);

7) вплив на конкурентні відносини – з формуванням додаткової конкуренції на внутрішньому ринку (ресурсів, бізнесу, праці) з боку суб'єктів інших країн.

Фактично нині ми проживаємо в еру розвитку «людини планети». Дана ідея не завжди знаходить прихильність серед більшості членів соціуму, разом з тим, для молоді вона є прийнятною. Такі схильності прослідковуються вже й в Україні. Маючи можливість частих переміщень у різні країни, трудове життя людини стає географічно розрізненим – з народженням в одному місці, навчанням в іншому, працевлаштуванням – ще в іншому і т. д. Щодо ринків праці та сфери зайнятості така ситуація змінює вихідні принципи розвитку. Зміщення акцентів на людину, її трудовий потенціал руйнує етнічну однорідність та національну ідентичність. Посилюється ідентичність вже навіть не суспільна, а економічна – з приналежністю до певної соціально-трудової системи в обмежених часових координатах.

Петрова К.Г.
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький
Серебренніков Б.С.
НТУУ "КПІ ім. І. Сікорського"

УПРАВЛІННЯ РЕЖИМАМИ ЕЛЕКТРОСПОЖИВАННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

Для промислових споживачів (ПС) електрична енергія є виробничим ресурсом, яку використовують в технологічних процесах для вироблення продукції, а розмір витрат на енергоносії значною мірою визначає конкурентоспроможність продукції підприємства. Істотно зменшити розмір цих витрат можна цілеспрямованим управлінням режимами електроспоживання або впровадженням комплексу енергоощадних заходів. Отже, розроблення й удосконалення методів управління електроспоживанням промислових підприємств є актуальною задачею.

Частку витрат на електроенергію β в загальній собівартості продукції підприємств-енергоспоживачів визначають із відношення витрат на оплату електричної енергії ($V_{E.C}$) до загальних виробничих витрат (V_C): $\beta = \frac{V_{E.C}}{V_C}$.