

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**Факультетської науково-практичної конференції
докторантів, аспірантів, молодих вчених і студентів
“Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні,
економічні, соціально-психологічні та правові аспекти”**

24 листопада 2023 р.
м. Харків

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**Факультетської науково-практичної конференції докторантів,
аспірантів, молодих вчених і здобувачів вищої освіти**

«Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні, економічні, соціально- психологічні та правові аспекти»

24 листопада 2023 р.

м. Харків, 2023

УДК 004
БК 32.973.202

Факультетської науково-практичної конференції докторантів, аспірантів, молодих вчених і студентів «Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні, економічні, соціально-психологічні та правові аспекти»: тези доповідей, 24 листопада 2023 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2023. – 110 с.

Наведені тези пленарних та секційних доповідей за теоретичними та практичними результатами наукових досліджень і розробок. Представлені результати теоретичних і практичних досліджень у галузі економіки, управління та адміністрування, публічного управління та права. Розглянуті питання диджиталізації економічних процесів в Україні та у світі, визначені основні тренди та перспективи цих процесів. Висвітленні особливості розуміння праці в сучасному інформаційно-комунікаційному просторі в розрізі їх викликів та перспектив. Представлене розуміння ролі публічного управління в умовах диджиталізації економічного та соціального середовища. Представлені аспекти права та інформаційних технологій в сучасних умовах диджиталізація.

Відповідальний за випуск:
Власенко Т. А.

Роботи надруковані з авторських оригіналів, що надані оргкомітету, за авторської редакції.

Електронний варіант матеріалів конференції доступний на сайті конференції:

<https://foss.kn-it.info/>

©ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ: ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	10
<i>Андрієнко Анна Денисівна, Момот Каміла Владиславівна</i> РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ	10
<i>Артюх Анастасія Сергіївна</i> КОНТРОЛЬ ВИТРАТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ	12
<i>Батіг Владислав Васильович</i> СУТНІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНКЛЮЗИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ	14
<i>Бендасюк Олег Олександрович, Неклюдова Татяна Миколаївна</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЯХ	16
<i>Бондар Станіслав Максимович</i> ОБГРУНТУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	18
<i>Гречишнікова Ірина Олександрівна</i> ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	20
<i>Глушков Олег Анатолійович</i> СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ТВАРИННИЦТВА В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ	23
<i>Гриценко Анна Михайлівна</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У СУЧАСНИЙ БІЗНЕС: АНАЛІЗ ТРЕНДІВ ТА ПЕРСПЕКТИВ	24
<i>Гудко Тетяна Андріївна</i> ТЕНДЕНЦІЇ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ	26
<i>Дібров Владислав Сергійович</i> ПРОБЛЕМА ІНФОРМАЦІЙНОЇ АСИМЕТРІЇ НА СУЧАСНОМУ ІТ-РИНКУ	28
<i>Долгополов Кирило Олександрович</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ	29
<i>Іванова Вікторія Олегівна</i> РОЗВИТОК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В ЦИФРОВОМУ ПРОСТОРІ	31
<i>Іванченков Вячеслав Сергійович</i> НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ	33

Капустян Катерина Сергіївна	35
КІБЕРБЕЗПЕКА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ: ЗАХОДИ ТА ЗАГРОЗИ ДЛЯ БІЗНЕСУ	
Карабута Валерія Вадимівна	37
СУЧАСНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	
Коваленко Катерина Вікторівна	38
РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ	
Кузьома Віталій Вікторович	40
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В АГРОПРОДОВОЛЬЧОМУ СЕКТОРІ	
Кучерук Олександр	43
АСПЕКТИ КРЕАТИВНОСТІ ЯК НАЙБІЛЬШОЇ ЦІННІСТЬ ТОВАРУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ	
Лагодієнко Олег Вікторович	45
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ ESG КОНЦЕПЦІЇ	
Малініна Еліна Дмитрівна	47
ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	
Масалітін Євген Володимирович	48
ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ	
Мисик Володимир Володимирович	50
ТЕНДЕНЦІЇ РЕЛОКАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Мірошниченко Владислава Олексіївна	53
СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ	
Момот Каміла Владиславівна, Андрієнко Анна Денисівна	55
СТРАТЕГІЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ШЛЯХ ДО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ	
Некупальна Ганна Олексіївна	56
ВИТРАТИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ	
Ніщєретов Владислав Володимирович	59
ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	
Орда Дар'я Костянтинівна	60
ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ БІЗНЕСУ	
Паккі Андрій Глібович	62
ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ	
Проценко Анна Олександрівна	64
МЕТОДИ ЦІНОУТВОРЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	

<i>Пєчка Сергій Сергійович</i>	66
ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ СТРАТЕГІЙ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Ревенко Олена Вікторівна</i>	68
АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ МАЛОГО БІЗНЕСУ	
<i>Рибальченко Софія Олександрівна</i>	70
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ	
<i>Романчук Руслан Артурович</i>	72
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Сотникова Анастасія Володимирівна</i>	73
ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ	
<i>Степаненко Сергій Віталійович</i>	75
РІВЕНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРОВИРОБНИКІВ МАТЕРІАЛЬНО- ТЕХНІЧНИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ПЕРЕДУМОВА НАРОЩУВАННЯ ОБСЯГІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА	
<i>Тронов Данило Андрійович</i>	77
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МЕБЛЕВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
<i>Ушкальов Володимир Васильович,</i>	78
<i>Мартіянова Марина Павлівна</i>	
ЛІНГВІСТИЧНІ КРИТЕРІЇ МЕТАПРОГРАМНОГО ПРОФІЛЮВАННЯ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	
<i>Фадєєв Олександр Павлович</i>	80
ВПЛИВ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Шепелева Ольга Валеріївна</i>	82
СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТСЬКОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ ТЕРИТОРІЙ	
СЕКЦІЯ 2. ПРАЦЯ В ІТ-ПРОСТОРИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	84
<i>Ачкасова Оксана Вікторівна,</i>	84
<i>Кузьменко Владислав Віталійович</i>	
РОЛЬ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕДУРИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
<i>Білик Анжела Олександрівна</i>	86
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Єрмоленко Олексій Анатолійович, Карнов Ілля Олегович</i>	87
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ»	

<i>Єрмоленко Олексій Анатолійович, Юрченко Микита Володимирович</i>	89
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ	
<i>Іванісов Олег Вікторович, Безугла Руслана Олегівна</i>	91
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	
<i>Лебединська Олена Сергіївна</i>	93
МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	
<i>Луговий Богдан Владиславович</i>	95
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Михайлюк Софія Дмитрівна</i>	97
СУЧАСНІ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМИ ЗАЛУЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ У СОЦІАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ	
<i>Mishyna Anastasia</i>	99
FOREIGN EXPERIENCE OF ECONOMIC DIGITALIZATION	
<i>Назарова Галина Валентинівна, Балясний Віктор Олегович</i>	101
АНАЛІЗ ІНДИКАТОРІВ ГНУЧКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	
<i>Писаревська Ганна Іллівна</i>	102
АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ DIGITAL ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Руденко Вікторія Олександрівна</i>	105
ПОКАЗНИКИ ГОТОВНОСТІ ДО ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Семенченко Андрій Володимирович, Семенченко Аліна Володимирівна</i>	106
ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	
<i>Сиводід Анастасія Сергіївна</i>	108
КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНІСТЬ ІТ-СФЕРИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
<i>Сотнікова Юлія Володимирівна, Іващенко Микола Миколайович</i>	110
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ ІСНУВАННЯ В УКРАЇНІ	
<i>Сотнікова Юлія Володимирівна, Клизуб Олексій Олегович</i>	112
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВИХ	

<i>Степанова Ека Рамінівна,</i> <i>Молодецький Геннадій Геннадійович</i>	113
СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ	
СЕКЦІЯ 3. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІЧНА	115
ПОЛІТИКА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА	
<i>Агаєва Катерина Олександрівна</i>	115
УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ SMART CITY ТЕХНОЛОГІЙ	
<i>Александрова Александра Євгенівна</i>	116
РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	
<i>Емран Рімма ДAUDІВНА</i>	119
ЕЛЕКТРОНІ ВИБОРИ: КРОК В МАЙБУТНЄ ЧИ ВИКЛИК ДЛЯ ДЕМОКРАТІЇ?	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Гальцев Сергій Михайлович</i>	121
ЛЕГІСЛЯТИВНІ ТА РЕГУЛЯТОРНІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Гальцев Сергій Михайлович</i>	122
ПОДАЛЬШЕ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ В СФЕРІ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Коваль Софія Павлівна</i>	124
ЦИФРОВІ МЕТОДИ ВЗАЄМОДІЇ ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО СЕКТОРІВ: ЗМІНА ПАРАДИГМИ В УПРАВЛІННІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Коньшина Інна Романівна</i>	126
НОРМАТИВНО ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	
<i>Зейналов Рашад Шукюр Огли</i>	127
НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ	
<i>Лола Юлія Юрїївна, Катешко Владислав Олексійович</i>	129
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ	
<i>Нікулін Валентин Іванович</i>	131
ФАКТОРИ ВПЛИВУ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ	
<i>Нікулін Валентин Іванович</i>	134
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ	
<i>Пашнєв Віталій Олексійович</i>	135
ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	

цифрових технологій підсилює попит на вищі освітні програми для адаптації робочої сили до технологій, що розвиваються [2].

В епоху автоматизації та діджиталізації деякі HR-процеси займають багато часу, що стає не вигідним для компаній. Нові тенденції в управлінні персоналом, такі як пошук кандидатів через соціальні мережі (LinkedIn, Facebook, Telegram), залишаються актуальними. Використання технологій Big Data і ATS допомагає зібрати та аналізувати дані про кандидатів без прямої участі HR-менеджера. Діджиталізація також охоплює внутрішні процеси, включаючи обіг документів, лояльність персоналу, HR-аналітику та моніторинг HR-бренду. Використання HR-аналітики дозволяє робити точні прогнози та виявляти аспекти, які потребують уваги. Співбесіди проводяться онлайн через відео-дзвінки та попереднє листування в соціальних мережах, що економить час та дозволяє проводити повноцінні співбесіди. SMM використовується для просування вакансій в соціальних мережах, залучаючи потрібних кандидатів. Саме тому діджиталізація стає необхідністю, звільняючи ресурси для більш важливих завдань і позитивно впливаючи на роботу компанії [2].

Підбиваючи підсумки, важливо відзначити, що діджиталізація представляє собою процес цифрової трансформації суспільства, який тісно пов'язаний з управлінням персоналом. Діджиталізоване управління персоналом характеризується гнучким підходом до розвитку персоналу, активною інноваційною роллю, стимулюванням змін, випереджальною мотивацією і, головне, розглядає персонал як інвестиції, які слід систематично розвивати.

Перелік використаних джерел:

1. Діджиталізація – процес цифрової трансформації суспільства. URL: https://mentamore.com/socium/didzhi_talizaciya.html. 2. Леонова О. 15 трендів у діджиталізації HR і рекрутингу URL: <https://hurma.work/ru/blog/15-trendov-v-didzhitalizaczii-hr-i-rekrutinga/>.

УДК 331.101

Єроменко Олексій Анатолійович,

к.е.н., доц., доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Карпов Ілля Олегович,

здобувач другого курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ»

В умовах розвитку сучасних технологій і підвищення вимог до якісних характеристик робочої сили для забезпечення продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності необхідно постійно вдосконалювати знання та навички людей протягом усього їхнього трудового життя. Водночас дедалі актуальнішими стають такі питання, як забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин, розширення контрактної бази, узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня соціального захисту працівників та ефективності соціального діалогу. Це вимагає підвищення якості трудового життя як основи забезпечення економічного зростання та соціального розвитку в умовах інноваційних змін як найважливішого елемента та чинника розвитку людського потенціалу.

При вивченні природи економічного поняття «якість трудового життя» необхідно враховувати, що її формування відбувається під впливом чинників різної спрямованості. Зокрема, наявність різних підходів до визначення природи чинників, що впливають на «якість трудового життя», означає, що єдиної їх класифікації поки що не існує [1].

На думку Б.К. Злобіна [2], фактори якості трудового життя можна розділити на об'єктивні (засоби виробництва, технологія, організація праці, умови виробничого середовища, якості особистості) і суб'єктивні (відношення до праці).

Однак багато дослідників дотримуються позиції, що фактори, які впливають на якість трудового життя (що відображають різні аспекти життя людей), можна поділити на такі наступні групи: 1) політичні фактори – рівень розвитку демократичних свобод, рівень соціальної злагоди, політична стабільність, конфлікти і війни; 2) організаційні фактори – вони пов'язані з організацією праці та виробництва, організацією та утриманням робочого місця, регулюванням прав, обов'язків і відповідальності працівників. До них належать і внутрішні фактори організації: умови праці (ергономіка робочого місця), рівень заробітної плати (дохід від трудової діяльності), стан соціальних гарантій, можливості кар'єрного росту, участь в управлінні компанією, планування та розподіл ресурсів, взаємини в колективі; 3) технологічні фактори – стосуються ступеня технологічного розвитку, що дає змогу впроваджувати передові технології, знаряддя і засоби праці; 4) економічні фактори – вони зумовлені присутністю або відсутністю умов, потрібних для економічного росту, розвитку людського капіталу та продуктивного використання всіх видів ресурсів; 5) соціальні фактори – пов'язані з відсутністю потрібних умов для всебічного розвитку людського потенціалу (особливо житла та охорони здоров'я), підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення громадянських свобод і гармонії в суспільних відносинах; 6) культурно-духовні фактори – застосовуються при забезпеченні застосування ціннісних орієнтирів, етичних і моральних норм, характерних для конкретних етапів суспільного розвитку; 7) інформаційні фактори – покликані забезпечити доступ до глобальних інформаційних систем і сучасних засобів комунікації у зв'язку з розвитком засобів масової інформації та об'єктивністю їхнього прийому; 8) екологічні фактори – зумовлені прямим впливом довкілля на здоров'я і загальне благополуччя людини [1].

На якість трудового життя (з об'єктивного погляду) впливає рівень застосування економічних, технологічних, соціальних, організаційних та інформаційних умов соціального життя.

При цьому вагому роль відіграють суб'єктивні фактори, пов'язані з мотивацією, наявністю або браком особистісних рис, що необхідні для реалізації працездатності індивіда та організації достатнього рівня якості трудового життя кожного працівника. Суб'єктивні оцінки є невід'ємною частиною сприйняття якості життя індивідом, так як потреби та інтереси людини завжди мають особистий характер і відбиваються в її суб'єктивних відчуттях та індивідуальних оцінках. Ці дані можуть аналізуватися суб'єктивними методами (алгоритмами), сформованими в царині психіки індивіда, яка оцінює якість життя, і має залежність від набутих раніше знань і встановлених критеріїв оцінювання об'єктів, предметів і явищ, а також ціннісних уявлень про навколишній світ.

До суб'єктивних факторів, що впливають на якість трудового життя, припадають, насамперед, професійна компетентність працівника, його відношення до праці, рівень усвідомлення особистої відповідальності, мотивація до праці, ступінь організації та дисципліни, творчий підхід до розв'язання завдань, працездатність і здоров'я. Таким чином, із суб'єктивного погляду якість трудового життя визначається задоволенням потреб працівників у професійній самореалізації, творчій та оригінальній праці, чесній заробітній платі, дотриманні роботодавцем трудового законодавства і приємній соціально-психологічній обстановці.

Підвищення якості трудового життя має бути зосереджене на збільшенні продуктивності праці за рахунок підвищення мотивування до плідної роботи. Це досягається за рахунок мінімізації ризиків для здоров'я працівників, збільшення їхніх прибутків, допомоги їхньої спроможності до продуктивної та творчої праці, розвитку та розкриття власного потенціалу.

Фактори, що впливають на якість трудового життя, залежно від характеру їхньої дії можна поділити на стимулюючі та дестимулюючі. Стимулювальні фактори допомагають підвищенню якості трудового життя за рахунок стимулювання внутрішніх резервів і зовнішньої мотивації, а дестимулювальні фактори обтяжують досягнення успіхів.

Важливо розрізняти екзогенні (зовнішні фактори) та ендогенні (внутрішні фактори) фактори, що впливають на якість трудового життя.

Найефективнішими діями щодо підвищення якості життя в соціальній та економічній галузях залишаються перенавчання та здобуття нових професій для осіб, які перебувають на обліку

в державній службі зайнятості, кредитування підприємництва та субсидування роботодавців на організацію додаткових робочих місць.

Слід зазначити, що рівень соціальної захищеності працівників і членів їхніх родин, який надається як роботодавцями, так і державою, віддзеркалює дієвість соціальної політики та виступає ефективним мотивувальним фактором підвищення якості трудового життя.

Важливими факторами, що впливають на якість трудового життя (у культурно-духовній сфері), є також надання можливостей для мобілізації індивідуального потенціалу як складової конкурентоспроможності трудового колективу, формування позитивних взаємовідносин у колективі, орієнтація на підвищення культури праці та спілкування, впровадження ціннісно-орієнтованих, етичних і моральних норм.

Важливим напрямом підвищення якості трудового життя залишається вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудові відносини. Це дасть можливість використовувати правові інструменти для забезпечення ефективної взаємодії учасників ринку, високих стандартів умов праці та захисту трудових прав працівників. Ступінь розвитку законодавчого та правового регулювання ринку праці лишається одним із ключових ознак якості трудового життя, так як забезпечує продуктивну діяльність ринку праці.

Формування нормативно-правової бази функціонування трудової сфери також слід розглядати як необхідну умову розвитку системи соціальних взаємовідносин працівників, роботодавців та держави. Одночасно виникнення трудових спорів на галузевому, виробничому та регіональному рівнях вказує на неповноту наявної національної правової бази та недостатнє регулювання певних галузей, пов'язаних із трудовою діяльністю. Нерозвиненість національної системи соціального діалогу негативно здійснює вплив на якість трудового життя [3].

Тому підвищення якості трудового життя можливе через реалізацію факторів, котрі впливають, і розробка механізмів зменшення негативного впливу конкретних факторів якості трудового життя на дієвість трудового процесу. Можливості підвищення якості трудового життя забезпечуються створенням умов для розвитку індивіду, гармонізацією соціальних відносин і створенням адекватних умов праці та життя.

Перелік використаних джерел:

1. Лісогор Л.С. Якість трудового життя: фактори впливу та напрями покращення. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. №2 (18). С. 43 – 52. 2. Еколого-психологічні фактори якості життя в умовах розвитку сучасного суспільства : Колективна монографія / за наук. ред. Ю. М. Швалба. Кіровоград : «Імекс-ЛТД», 2013. 208 с. 3. Андрейцева І. А. Рівень життя населення України за умов соціально-економічної нестабільності. *Економіка та суспільство*. № 47. 2023. С.68 – 74.

УДК 346.7:331.101.262

Єрмоленко Олексій Анатолійович,

к.е.н., доц., доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Юрченко Микита Володимирович,

здобувач другого курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Одним із факторів, що впливають на зміст і спрямованість соціально-економічного розвитку країни, є ефективність формування та використання робочої сили. Як елемент національної економічної системи трудовий потенціал як сукупність можливостей і навичок працездатного населення, яка використовується або може бути використана для створення вального внутрішнього продукту, підлягає національному регулюванню.