



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД  
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК І ПРАВА

ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ «POLITICUS»

НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ,  
ДОКТОРАНТІВ І МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

ДРУГА ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ  
СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО РОЗВИТКУ:  
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ,  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА  
КУЛЬТУРНІ ВИМІРИ

21 травня 2021р.

м. Одеса

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради  
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 8  
від 31. 05. 2021 р.)

**Організаційний комітет конференції:**

**Наумкіна С. М.** – доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Гедікова Н. П.** – доктор політичних наук, професор, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Долженков О. Ф.** – доктор політичних наук, доцент, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Музиченко Г. В.** – доктор політичних наук, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Ростецька С. І.** – кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Проноза І. І.** – кандидат політичних наук, старший викладач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Добровольська Г. Д.** – студент 3-го курсу спеціальності «Право» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Гладка В. В.** – студентка 2-го курсу спеціальності «Політологія» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**УДК 321(477)(063)**

**С 91**

**Сучасні виклики соціально - політичного розвитку: політико-правові, соціально-економічні та культурні виміри** : матеріали другої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 травня 2021 року. Одеса : ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Центр соціально-політичних досліджень «Politicus», 2021. 145 с.

УДК 321(477)(063)

5. Sarkar A. N. Promoting Eco-innovations to Leverage Sustainable Development of Eco-industry and Green Growth / A. N. Sarkar // European Journal of Sustainable Development, Rome, 2013. – V. 2, n. 1. – P. 171–224.

6. Scott B. US Competitiveness and the World Economy [Електронний ресурс] /B. Scott, G. Lodge. – Режим доступу: <http://www.amazon.com/CompetitivenessWorld-Economy-Bruce-Scott/dp/0071032665>.

**Граф В.Д.**

студентка 3 курсу спеціальності  
«014 Середня освіта (Мова і література (англійська))»  
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського»

**Личковська М.Р.**

кандидат економічних наук, доцент  
кафедри політичних наук і права  
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського»  
м. Одеса, Україна

## **КОРОНОВІРУС І ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ЯК КОРОНОВІРУС ЗМІНИТЬ НАШУ РОБОТУ, МОЖЛИВО, НАЗАВЖДИ**

Не встиг глобальний світ пристосуватися до нової соціально-трудової реальності початку ХХІ століття, що породжена четвертою промисловою революцією, як у 2020 році реальність знов змінилася. Пандемія COVID-19 увірвавшись у життя кожного мешканця планети змінює на очах все навкруги. Аналізуючи цю ситуацію, ми погоджуємося з думкою Я. Жаліло про те що цей суто біологічний чинник спричинив практично відокремлене життя у соціальній площині та виявив надпотужну

дієвість у впливі на політико-правову, соціально-економічну сфери, міждержавні відносини та уклади життя [1].

Гнучкості та адаптивності ринку праці до значних ситуаційних змін викликаних коронакризою сприятиме використання досвіду розвитку нових альтернативних форм зайнятості, і на сам перед, дистанційної роботи, набутого у до карантинний період.

Попри різнопланову наукову насиченість публікацій, щодо розкриття різних аспектів та особливостей розвитку гнучких форм зайнятості у національній та світовій економіці, проблемам розвитку дистанційної зайнятості приділено, на наш погляд, недостатньо уваги. Між тим нові умови сьогодення: розгортання пандемії COVID-19 та впровадження карантинних заходів, роблять саме дистанційну зайнятість єдиною прийнятною та доступною. Ці обставини обумовлюють актуальність і необхідність її подальшого дослідження.

Проаналізуємо умови розвитку та розповсюдження нових альтернативних форм зайнятості у карантинний період в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

1. Нові технології створюють умови швидкої переорієнтації діяльності підприємств та нарощення їх внутрішнього потенціалу, перш за все, за рахунок підвищення ефективності виробництва, скорочення витрат тощо. Для використання цих можливостей та підвищення конкурентоспроможності підприємства переходять від традиційного функціонального управління діяльністю до застосування процесного управління, що базується на широкому використанні інжинірингу та реінжинірингу бізнес-процесів. Реінжиніринг підприємства на основі бізнес-процесів вважається сьогодні загальноприйнятим революційним способом організаційної перебудови. З точки зору організаційної перебудови цей процес, по-перше, створює умови більш ефективного використання наявних у підприємства матеріально-речових та трудових ресурсів, по-друге, надає можливість передачі окремих робіт або процесів, що не є профільними, стороннім організаціям. Як стверджує С. Туль, і ми з цим повністю погоджуємося, це дає змогу використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також

позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу [2, с. 102]. Наприклад, аутсорсинг та аутстафінг широко використовуються для надання клірингових (фінансових, юридичних, освітніх, бухгалтерських тощо) та HR (пошук персоналу) послуг, побутових послуг (прибирання, обслуговування та ремонт обладнання, харчування робітників), транспортних послуг тощо. Деякі з цих послуг можуть здійснюватись дистанційно, деякі ні. Хоча вони безумовно є новими гнучкими формами праці для одних, новими гнучкими формами організації трудових відносин для других.

2. Розвиток ІКТ, зростання потоків інформації та їх діджиталізація, віртуалізація зв'язків з органами влади та керівництвом тощо – усі ці тенденції сприяють поширенню нових режимів робочого часу, головною вимогою яких є виконання певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня або його певних часових меж. Таким чином, сталий графік робочого часу як один з елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці [2, 3]. Найбільш розповсюдженими новими формами праці, класифікованими за критерієм режиму робочого часу працівника, є:

- Праця на умовах неповного робочого дня або неповна зайнятість.

- Праця на умовах гнучкого режиму робочого часу. Особливістю такої форми організації праці згідно сучасного законодавства України є те, що гнучкий режим робочого часу може передбачати по-перше, фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини. По-друге, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.

- Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Тобто працівник винаймається на певний термін для виконання якогось виду чи обсягу робіт.

Використання нових режимів робочого часу створює можливості для поширення дистанційної компоненти аутсорсингу, аутстафінгу, краудсорсингу та фрілансу. Деякі з них взагалі набувають дистанційної форми.

3. Подальший швидкий розвиток цифрових технологій, діджиталізація, віртуалізація трудових процесів в умовах глобалізації та формування мережевої економіки сприяють швидкому поширенню нових (альтернативних) саме дистанційних форм організації праці. Що обумовлює активний розвиток діджиталізованого (віртуального) сегменту ринку праці в Україні [4]. Зростає кількість електронних бірж праці, віртуалізованих майданчиків, online-платформ. При цьому, на думку аналітиків, якщо раніше дистанційна альтернативна зайнятість застосовувалася здебільшого для контрактних проектів, то сьогодні це поняття охоплює роботу, яку виконують команди на аутсорсингу, фрілансери, гіг-працівники і крауд-працівники. В Україні стає все більше людей, які працюють у такому форматі [4]. Між тим, слід зауважити, що формування і розвиток віртуального сегменту ринку праці хоча й розширює список робочих місць, але в значній мірі спрямоване на виконання професійних робіт та завдань інших країн. Що можна назвати «віртуальною імміграцією» [5, с.15]. У зв'язку з чим у вересні 2020 року Президент України запропонував розробити пакет законопроектів щодо створення сприятливих умов для розвитку IT-індустрії та реалізації інвестиційного потенціалу України у сфері інформаційних технологій. У цьому напрямку Міністерство цифрової трансформації розробило концепцію проекту «Дія Сіті», яка є по суті моделлю створення віртуальної свободної економічної зони для представників креативної економіки. Створення такої зони, на думку розробників, надасть для України можливість ще більше розвинути IT-галузь із реєстрацією бізнесу — юридичних осіб саме в Україні, та з реєстрацією прав інтелектуальної власності на розроблені продукти саме тут, а не закордоном [6]. А вже 2 листопада у Верховній Раді зареєстрували проект закону № 4303 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який, як планується, дозволить запустити в

Україні «Дія Сіті» — особливу економічну зону для ІТ-компаній. Запуск «Дія Сіті» має створити величезну кількість робочих місць для гіг-працівників, тобто буде сприяти ще більш швидкому поширенню саме дистанційної зайнятості.

### Література

1. Жаліло Я. Політика одужання: процес виходу з карантину для економіки навіть більш ризикований, ніж сам карантин. URL: <https://niss.gov.ua/news/statti/politika-oduzhannya-proces-vikhodu-z-karantinu-dlya-ekonomiki-navit-bilsh-rizikovaniy> (дата звернення: 25.04.2021року)

2. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2019. Вип. 23. Ч. 2. С. 100–105.

3. Котляров І.Д. Методологічні основи дослідження нестандартних форм зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2015. №1 (9). С. 227-237.

4. Альтернативна зайнятість. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2019-1.pdf> (дата звернення: 25.04.2021року)

5. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. Економіка та прогнозування. 2020. № 1. С. 7–31.

6. Магалецька О. Що таке «Дія Сіті» і як держава планує підтримувати українську ІТ-галузь. URL: <https://newssky.com.ua/yak-diya-siti-stimulyuvatime-vnutrishni-ta-inozemni-investiczi%D1%97/> (дата звернення: 25.04.2021року)

**Гришич І. О.**  
студентка 3 курсу, спеціальності «Економіка»  
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова  
**Максимова Ю.О.**  
викладач кафедри економіки та управління,  
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова  
м. Одеса, Україна

## **АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ**

Сучасна економіка в Україні перебуває у глибокій кризі, що спричинено негативними тенденціями у соціальному та політичному житті. Головною проблемою на підприємствах є нестабільність діяльності, тобто вплив макроекономічного середовища, і це призвело до загострення кризових явищ. Антикризове управління підприємства має ґрунтуватися на пошуках розв'язання проблем і розробляти запобіжні антикризові заходи, щоб запобігти банкрутству [3].

Деякі дослідники відносять антикризове управління до фінансового процесу, а інші до діяльності менеджерів, але таким чином, антикризове управління представляє фактори зовнішнього і внутрішнього впливу на підприємство, що проявляє ознаки кризового стану. У ринковій економіці ліквідація підприємств є необхідною умовою ринкового механізму, через те, що набагато складніше забезпечити тривалість життєвого циклу підприємства. В Україні використовують такі види антикризового управління: модернізація, реадаптація та знищення підприємств [1].

Необхідно враховувати, що в антикризове управління включає застосування найважливіших економічних дисциплін - у вигляді стратегічного, тактичного планування, фінансового аналізу, менеджменту, інвестування та ін. При цьому вони об'єднуються в загальну систему, ґрунтуючись на одному критерії - можливість діагностики, нейтралізації, попередження і подолання кризи. Антикризове управління підприємством відображає потреби в