

УДК 338.137.3

О. С. Михайлова,

к. е. н., доцент, доцент кафедри підприємництва і права,

Полтавський державний аграрний університет,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2287-1467>

С. В. Писаренко,

к. с.-г. н., доцент, доцент кафедри підприємництва і права,

Полтавський державний аграрний університет,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4575-1417>

А. В. Лисенко,

магістрант спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність,

Полтавський державний аграрний університет,

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8372-6183>

М. Г. Леонов,

магістрант спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність,

Полтавський державний аграрний університет,

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-4664-752X>

А. О. Діденко,

магістрант спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність,

Полтавський державний аграрний університет,

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3881-818X>

DOI: 10.32702/2306-6792.2023.22.112

ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ВПЛИВ ВІЙНИ

O. Myhailova,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Entrepreneurship and Law, Poltava State Agrarian University

S. Pysarenko,

PhD in Agricultural Sciences, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Entrepreneurship and Law, Poltava State Agrarian University

A. Lysenko,

Master's student, specialty 076 Entrepreneurship, trade and exchange activity,
Poltava State Agrarian University

M. Leonov,

Master's student, specialty 076 Entrepreneurship, trade and exchange activity,
Poltava State Agrarian University

A. Didenko,

Master's student, specialty 076 Entrepreneurship, trade and exchange activity,
Poltava State Agrarian University

LABOR PRODUCTIVITY AND MOTIVATION AS A BASIS FOR THE ENTREPRENEURIAL ACTIVITY DEVELOPMENT: THE WAR IMPACT

У статті розглянуто вплив війни на продуктивність та мотивацію праці в Україні. Ідентифіковано ключові чинники, що впливають на трудову діяльність в умовах конфлікту, досліджено еміграційні тенденції серед українського населення та обґрунтовано напрями пошуку рішень для зменшення негативних наслідків цього процесу для підприємництва. Розглянуто основні країни, які є найбільш популярними для отримання тимчасового прихистку для українців.

Проведено діагностику показників середньої заробітної плати та продуктивності праці в країнах Європи. Обґрунтовано методи, спрямовані на підвищення продуктивності праці, що сприятиме розвитку підприємницької сфери та збереженню економічної стабільності країни. Результати цього дослідження є підґрунтям для розробки стратегій та політик, спрямованих на підтримку підприємців та забезпечення ефективної працездатності населення в умовах воєнного стану.

This article presents a comprehensive analysis of the war impact on the labore productivity and staff motivation in Ukraine. The research involves the identification of key factors influencing labor activity in the war times, with socio-economic instability, reduced wages, and overall insecurity emerging as the primary drivers affecting employee motivation and productivity.

Furthermore, the article delves into the emigration trends among the Ukrainian population, shedding light on the significant number of Ukrainian citizens seeking opportunities for work migration in countries offering more stable conditions and higher salaries. Special attention is given to the primary countries popular for providing temporary refuge to Ukrainians. As of January 3, 2023, approximately 4.9 million Ukrainian refugees have obtained temporary protected status in European countries, accounting for roughly 1 % of the European Union's population. Poland, Germany, and the Czech Republic have accepted the largest number of Ukrainian refugees.

European countries are characterized by developed economies and significant earning potential, offering various employment opportunities and room for professional growth. Particularly, Poland, Germany, and the Czech Republic offer higher wages compared to Ukraine, which can be enticing for Ukrainians, especially those with higher education and qualifications. The geographical proximity of these countries to Ukraine facilitates migration and provides a convenient means of maintaining communication with family and friends. Additionally, shared cultural aspects ease the adaptation of Ukrainians to their new surroundings.

An analysis of average wages and labor productivity in European countries has been conducted, revealing the opportunities available to Ukrainian workers.

Motivational strategies have been justified to enhance labor productivity during times of war. This holds paramount importance for the development of the entrepreneurial sector and the preservation of the country's economic stability. The results of this analysis can be instrumental in the development of strategies and policies aimed at supporting entrepreneurs and ensuring the effective workforce in times of conflict.

Ключові слова: продуктивність праці, мотивація праці, підприємницька діяльність, заробітна плата, війна, міграція.

Key words: labor productivity, labor motivation, entrepreneurial activity, wages, war, migration.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Питання продуктивності та мотивації праці завжди відігравали ключову роль у сфері бізнесу та підприємництва. Досягнення високого рівня продуктивності на робочому місці та стимулювання працівників для досягнення виняткових результатів є важливою метою будь-якого підприємства. Продуктивність та мотивація праці стають важливими складовими для забезпечення успіху в сучасному конкурентному бізнес-середовищі. Важливість цих аспектів особливо актуальна в епоху, коли бізнес-середовище динамічно змінюється і розвивається. Підприємства зіштовхуються з низкою викликів, таких як технологічні зміни, зміни в споживчих прагненнях, екологічні аспекти, та багато інших чинників, що впливають на їхню діяльність. У цьому контексті, збільшення продуктивності та мотивація працівників стають

критичними елементами для підтримки інноваційності, конкурентоспроможності та стійкості бізнесу.

Повномасштабна війна в Україні стала потрясінням не лише для українців, а й для всього цивілізованого світу. Вплив війни на різні аспекти суспільства та господарства є завжди надзвичайно складною та багатогранною проблемою. Одним із ключових вимірів цього впливу є питання продуктивності та мотивації праці у підприємствах та в організаціях. Війна супроводжується змінами в соціальній, економічній та політичній сферах, які безпосередньо впливають на спроможність підприємств функціонувати та розвиватися.

Питання економічного розвитку та його складових — функціонування бізнесу та управління людськими талантами, відійшли на другорядний план, оскільки всі зусилля зосеред-

жуються на обороні країни. Разом з тим, роль бізнесу є надзвичайно важливою у забезпеченні обороноздатності країни. У цьому контексті, вивчення продуктивності та мотивації праці стає важливим завданням, оскільки ці фактори є основними для успішного функціонування підприємств у надзвичайних умовах, пов'язаних з військовим конфліктом. Війна може суттєво позначитися на мотивації працівників, вплинути на їхню ефективність та загальну продуктивність підприємств. Це питання є не лише актуальним, але й важливим, оскільки воно допомагає зрозуміти, яким чином внутрішні та зовнішні фактори, пов'язані з війною, можуть впливати на розвиток підприємницької діяльності та економіку в цілому. У цьому контексті, розгляд проблеми впливу війни на продуктивність та мотивацію праці, дозволяє розробляти ефективні стратегії, спрямовані на забезпечення стабільності та ефективності в умовах кризи.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика мотивації та продуктивності праці в контексті їх впливу на підприємницьку діяльність привертає увагу багатьох науковців. Зокрема заслуговують на увагу праці таких учених, як: Гук А. П. [2], Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. [3], Згалат-Лозинська Л.О. [5], Колот А.М., Герасименко О. О. [6], Семикіна М. В., Волчкова Г. К. [7], Чумак О. [8], Шахно А.Ю. [9], Деслер Дж. [10], Самойлик Ю., Зось-Кіор М., Кукса І., Стороська М. [13] та ін. Учені досліджують як класичні, так і сучасні теорії мотивації праці, аналізують глобальні та локальні тенденції на ринку праці, чинники забезпечення продуктивності праці та формують прогнози щодо зайнятості та динаміки цього сектору. Проте, війна в Україні деструктивно вплинула на всі сфери економіки, зокрема і соціально-трудові відносини, що зумовлює необхідність пошуку нових методів мотивації персоналу та підвищення продуктивності праці.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою дослідження є виявлення головних чинників, що впливають на продуктивність та мотивацію праці в умовах війни в Україні, виявлення еміграційних тенденцій українського населення та передумов щодо мінімізації негативного впливу цього процесу на підприємницьку діяльність, обґрунтування методів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, а отже і результативності підприємницької діяльності та економічної стабільності держави.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В умовах війни трудові відносини в Україні суттєво змінились. Військові дії зумовили значні людські втрати, а також руйнування інфраструктури, міст та сіл, а отже, це призвело до втрат людських талантів та робочих місць у зоні активних бойових дій та майже по всій території України. Багато людей втратили можливість працювати та забезпечувати себе та свої сім'ї. Війна спонукала багатьох людей переїхати в безпечніші регіони України або навіть закордон, щоб знайти роботу та захист від війни, що зумовила значну активізацію міграційних процесів.

У зв'язку зі зниженням попиту на робочу силу в деяких галузях економіки та збільшенням його в інших (наприклад, у сфері оборони та безпеки), структура ринку праці зазнала суттєвих змін. З одного боку, можна простежити надлишок робочої сили у зв'язку із руйнуванням підприємств, зміною попиту на товари, роботи, послуги, але з іншого боку, підприємства, які продовжують свій розвиток, або були релоковані, відчувають нестачу кваліфікованих та мотивованих кадрів.

Важливо зазначити, що війна призвела до підвищення загальної соціальної напруги в суспільстві. Неотримані зарплати, невпевненість у завтрашньому дні та інші проблеми можуть призвести до збільшення соціальних конфліктів та незадоволеності. Все більше людей хочуть розраховувати на участь у соціальних програмах підтримки, зокрема для внутрішньо переміщених осіб та ветеранів війни, у подібних програмах хотіли б брати участь також мешканці відносно безпечних територій, оскільки також потребують фінансової та соціальної підтримки насамперед у зв'язку із відсутністю тенденцій до зростання заробітних плат, а отже і їх невідповідністю відносно інфляційних процесів. За таких умов на всіх управлінських рівнях — національному, регіональному, на рівні підприємства, необхідно адаптувати систему мотивації праці та програми підвищення продуктивності праці відповідно до нових реалій та для вирішення нагальних проблем.

Ефективне управління людськими талантами, у тому числі мотивація праці, у підприємницькій сфері можливе за умови формування оптимального інституційного середовища, що можливо лише за умови залучення всіх стейкхолдерів, включаючи урядові органи, громадські організації, міжнародні організації та самих працівників. Співпраця та партнерство між цими сторонами є ключовим елементом

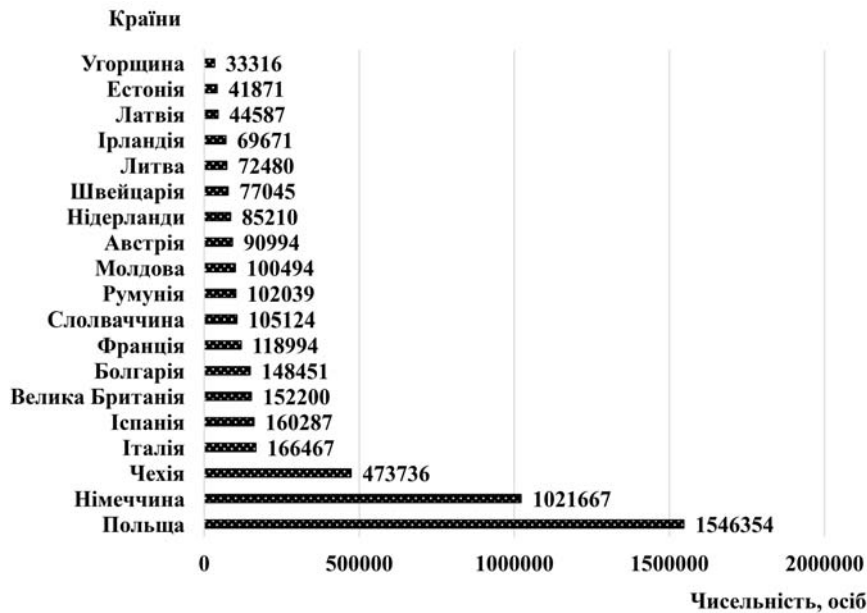


Рис. 1. Показники кількості українських біженців у країнах Європи, станом на 1 січня 2023 р., осіб

Джерело: узагальнено авторами за [1].

успішних соціально-трудових відносин, особливо в умовах війни. Забезпечення справедливих та безпечних умов праці та її гідної оплати є необхідними елементами мотиваційного механізму в цілому, та в умовах війни зокрема.

З початком повномасштабної війни в Україні, а саме, з лютого 2022 р. значна частина українців була змушена змінити місце проживання. У світі можна простежити міграційні хвилі, що пов'язані з економічними змінами (кризами або піднесенням). Сучасна міграційна хвиля громадян України відрізняється від попередніх, основна різниця полягає насамперед в тому, що це вимушене переміщення населення, зумовлене війною, при цьому, більшість українських біженців складають жінки працездатного віку, що мають вищою освіту, досвід роботи, професійні та гнучкі навички, а також їхні діти.

За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (UNHCR), до 3 січня 2023 року близько 4,9 млн українських біженців отримали статус тимчасового захисту в країнах Європи. Це становить приблизно 1 % населення країн Європейського Союзу. Найбільше українців прийняли Польща, Німеччина та Чехія (рис. 1).

Станом на 1 січня 2023 р. найбільше біженців з України було зосереджено в Польщі — 1546354 осіб, в Німеччині — 1021667 осіб, та Чехії — 473736 осіб. Ці країни запровадили найбільш зрозумілі умови для отримання тимчасового прихистку для громадян України, при

цьому, запропонували житло, можливість працевлаштування та матеріальну допомогу. Ці країни були популярними для українців для пошуку роботи та проживання ще до війни. Також популярними серед українців є такі європейські країни — Іспанія, Італія, Велика Британія, Болгарія, Франція, Словаччина, Румунія, Молдова, кожна з яких прийняла понад 100 тис. український біженців.

Якщо порівняти серпень і травень 2023 р., то за даними Євростат, чисельність українців, які одержують тимчасовий захист збільшилася в ЄС на 45800 осіб (+1,1 %). Найбільший приріст цього показника спостерігався в Німеччині (+21830; +2,0 %), Чехії (+9050; +2,7 %) та Ірландії (+3100; +3,7 %). У цілому в Німеччині в серпні налічувалось 1133,4 тисяч біженців з України, що становить 28 % від загальної кількості людей, що мають тимчасовий прихисток), у Польщі — 977,74 тис. осіб, це 24 %, у Чехії 349,14 тис. осіб, що становить 9 % [11].

Країни Європи характеризуються розвинутими економіками та мають значний потенціал для заробітку. Ці держави пропонують різноманітні можливості для працевлаштування та професійного зростання. Зокрема, Польща, Німеччина та Чехія мають вищі заробітні плати у порівнянні з Україною, що може бути привабливим для українців, особливо з вищою освітою та кваліфікацією. Близьке географічне розташування цих країн до України сприяє міграції та надає можливість зручного спілкування з родиною та друзями. Також існують

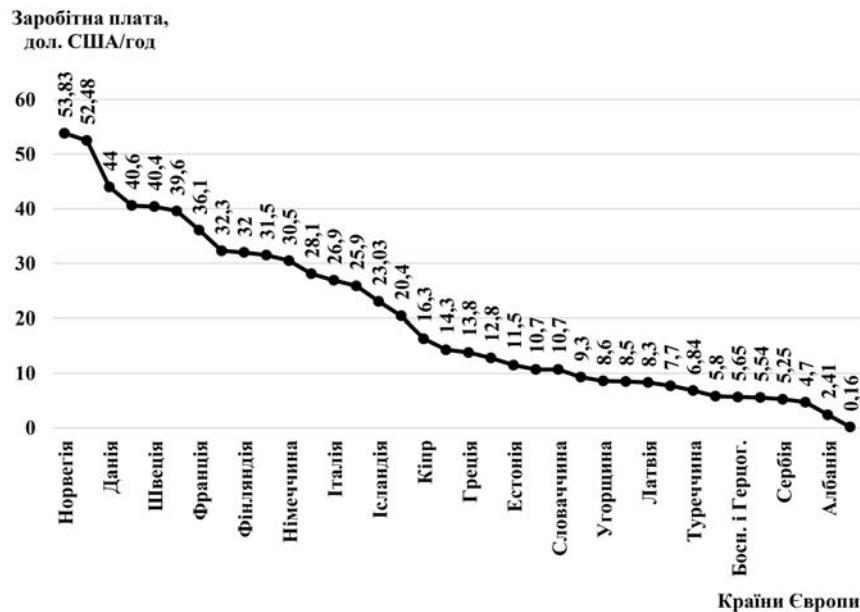


Рис. 2. Показники оплати праці за 1 годину роботи в приватному секторі у країнах Європи, станом на 1 січня 2023 р., дол. США/год

Джерело: узагальнено авторами за [11, 12].

схожі культурні аспекти, що полегшують адаптацію українців до нового оточення. Європейські країни мають сприятливі візові умови та програми для працевлаштування, що спрощують процес отримання робочої візи або статусу працівника. Це робить їх особливо привабливими для українських працівників, які шукають законну можливість працювати за кордоном. Європейські країни, включаючи Польщу, Німеччину та Чехію, мають різноманітні галузі праці, такі як будівництво, інформаційні технології, медицина, готельно-ресторанний бізнес та інші. Це надає українським працівникам можливість знайти роботу, що відповідає їхнім навичкам і інтересам.

Головним чинником, що зумовлює міграцію населення (якщо не брати до уваги необхідність переміщення в іншу країну в цілях безпеки) є заробітна плата. Для прикладу, до війни у 2021 р. середня заробітна плата в Україні становила 267,1 дол. США, у Польщі цей показник становив 1122,5 дол. США, Чехії — 1285,6 дол. США, Латвії — 1046,1 дол. США Румунії — 819,4 дол. США.

Отже, головним мотивуючим чинником трудової діяльності є заробітна плата. Найвищою заробітна плата у приватному секторі є в Норвегії — 58,83 дол. США/год. (рис. 2).

До лідерів за рівнем оплати праці серед країн Європи також належать Швейцарія — 52,48 дол. США/год., Данія — 44 дол. США/год. Найнижчою заробітна плата у приватному секторі спостерігається у Словенії — 0,16 дол.

США/год., Албанії — 2,41 дол. США/год., Болгарії — 4,7 дол. США/год. Заробітна плата є стимулюючим чинником щодо підвищення продуктивності праці. Цей показник є важливим індикатором економічного розвитку, досягнутого рівня конкурентоспроможності та загального рівня життя в країні. Існують різні підходи до вимірювання продуктивності праці, для визначення цього показника для міждержавних порівнянь береться до уваги валовий внутрішній продукт в розрахунку на одного зайнятого працівника або людину-годину. Цей індикатор дозволяє оцінювати ефективність і якість людського капіталу під час його використання у виробничому процесі (рис. 3).

Найвищий рівень продуктивності праці у 2021 р. спостерігався в Люксембурзі 136,45 дол. США/люд.-год., на другому місці знаходиться Ірландія — 121,95 дол. США/люд.-год., на третьому — Вірджинські острови (81,96 дол. США/люд.-год.), четвертому — Сінгапур (74,15 дол. США/люд.-год.). Серед країн Європи до ТОП-10 за рівнем продуктивності праці також належать: Норвегія — 72,37 дол. США/люд.-год., друге — Швейцарія (67,11 дол. США/люд.-год.), Данія (66,66 дол. США/люд.-год.), Бельгія (65,94 дол. США/люд.-год.). Саме ці країни мають найвищу заробітну плату. Таким чином, взаємозв'язок між рівнем оплати праці та продуктивністю праці є очевидним. Крім оплати праці, мотиваційний механізм персоналу в умовах війни включає в себе ряд складових, які впливають на ефективність та продуктивність

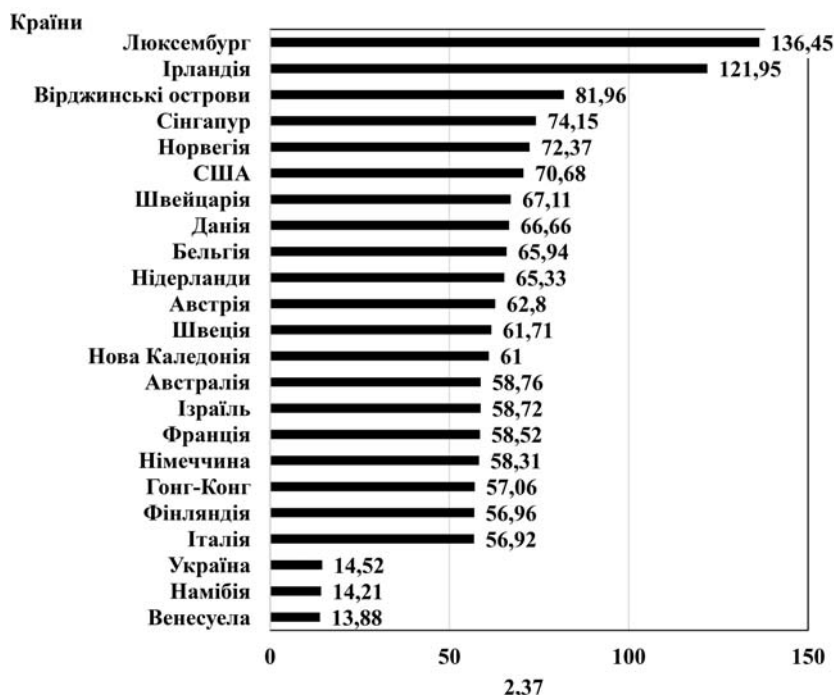


Рис. 3. Продуктивність праці (ВВП за паритетом купівельної спроможності в постійних цінах 2017 р. на 1 люд.-год.), 2021 р., дол. США

Джерело: узагальнено авторами за даними [12].

працівників. При цьому, заробітна плата відходить на другорядний план, основу мотиваційного механізму має складати безпека, фізичний та психологічний комфорт, оскільки війна може створити загрозу для безпеки працівників та їхніх сімей. Забезпечення безпеки та основних потреб сприяє мотивації персоналу. Важливим питанням стає наявність обладнаних для відносно комфортного перебування та здійс-

нення трудової діяльності бомбосховищ, гнучкий графік роботи, можливість виконання обов'язків віддалено або в онлайн режимі та ін. Забезпечення фізичного комфорту на робочому місці, таке як дотримання гігієнічних норм та забезпечення доступу до необхідних ресурсів, також є важливим (рис. 4).

Війна створює психологічний стрес для працівників. Сприяння психологічній підтримці



Рис. 4. Піраміда мотиваційних чинників підвищення продуктивності праці в умовах війни

Джерело: розроблено авторами.

та комунікації у колективі сприяє підвищенню морального духу та мотивації персоналу. Важливо визнавати та винагороджувати зусилля працівників не лише в умовах війни, однак саме в цей час війни відчуття необхідності є досить гострим. Винагороди, нагороди та слова подяки можуть підвищити мотивацію персоналу для продовження своєї праці та підвищення її продуктивності. В умовах війни можуть змінюватися обставини швидко. Мотивація працівників залежить від їхньої гнучкості та здатності адаптуватися до нових умов, а з боку підприємства — створення можливостей для швидкого прийняття відповідних рішень. Згуртований колектив є важливим чинником для досягнення успіху в будь-якій організації чи команді. Згуртована команда працює краще і ефективніше, оскільки кожен член групи зосереджений на спільних цілях і завданнях. Колективність створює атмосферу взаємної підтримки, сприяє підвищенню морального духу, а також мотивує кожного працівника до більшої продуктивності. У колективі працюють люди з різними досвідами та підходами, що сприяє народженню та обговоренню різноманітних ідей та інновацій. Згуртований колектив об'єднує зусилля для досягнення спільних цілей і завдань, що може бути ключем до успіху організації. Команда розуміє важливість спільної роботи та може уникати зайвих конфліктів і непорозумінь. У цілому, згуртований колектив сприяє підвищенню результативності та досягненню спільних цілей в будь-якій організації або команді.

В умови війни важлива робота не лише на результат конкретного підприємства, а на зміцнення спільноти. Мотивація персоналу може підвищитися, якщо їхні зусилля спрямовані на підтримку та відновлення своєї місцевої громади, а також відновлення країни.

Таким чином, мотиваційний механізм в умовах війни вимагає поєднання безпеки, соціальної підтримки, визнання та адаптації до змін, щоб підтримати високу продуктивність та моральну налаштованість персоналу.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Продуктивність і мотивація праці виступають як невід'ємні компоненти успішної підприємницької діяльності, та їх вплив стає особливо важливим у період війни. Військові дії впливають на різні аспекти підприємництва, призво-

дючи до складних викликів та загроз, у яких бізнес має розвиватись для забезпечення економічної стабільності держави в цілому. Спад виробництва, втрати ресурсів, економічні спади та зміни в соціально-трудовах відносинах є загальними наслідками війни для підприємств. Проте, важливою є здатність підприємців реагувати на зміни та адаптуватися до нових умов. Впровадження інноваційних рішень, пошук альтернативних джерел ресурсів та розширення ринків може забезпечити стабільність та розвиток підприємств навіть під час воєнного конфлікту.

Суттєвий вплив на продуктивність та мотивацію праці має підтримка держави та владних органів, які встановлюють заходи для забезпечення стабільності та підтримки підприємств. Надання фінансової допомоги, зменшення податкових тягарів та стимулювання інновацій стають важливими інструментами у зусиллях зі збереження та зростання бізнесу в умовах воєнного стану.

Головним викликом у сфері соціально-трудовах відносини в умовах війни в Україні є значна міграція працездатного населення. Міграція населення внаслідок війни супроводжується як внутрішньою, так і зовнішньою міграцією. Внутрішня міграція включає переселення людей зі східних та південних регіонів України на відносно безпечні та стабільні території країни. Ця міграція спричинена пошуком безпеки, уникненням військових дій та загроз, а також пошуком працевлаштування та житла. Зовнішня міграція означає виїзд громадян України за кордон, щоб знайти роботу або просто уникнути військових дій. Ця ситуація має значний вплив на соціально-трудовах відносини в Україні. Спад населення в деяких регіонах призводить до дефіциту робочої сили та змушує роботодавців здійснювати пошук нових працівників. З іншого боку, міграція також означає, що багато українців втрачають робочі місця та навички, що їх здобули в Україні.

Для подолання цих викликів необхідні комплексні заходи від уряду та підприємців. Створення програм та ініціатив для підтримки внутрішніх мігрантів та реінтеграції їх на робочий ринок, а також забезпечення безпечних та достойних умов для праці. У цілому, вплив війни на підприємництво є складним і суперечливим, але правильно спрямовані зусилля та стратегії можуть сприяти успішному функціонуванню та розвитку підприємств навіть у найскладніших обставинах.

Перспективи досліджень у цьому напрямі полягають в обґрунтуванні рекомендацій

щодо розроблення мотиваційного механізму для повернення громадян України із-за кордону.

Література:

1. В ООН назвали кількість українських біженців у Європі. Слово і діло: аналітичний портал. 2023. URL: <http://surl.li/mwgfg> (дата звернення: 01.11.2023).

2. Гук А. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. Бізнес Інформ. 2021. № 1. С. 224—231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>.

3. Гринько Т. В., Настинченко Ю. В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. Економічний простір. 2021. № 176. С. 53—57.

4. Державна служба статистики України. Демографічна та соціальна статистика. 2023. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.11.2023).

5. Згалат-Лозинська Л. О. Особливості процесу розвитку управлінського персоналу промислових підприємств. Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки. 2018. Вип. 56 (2). С. 56—65.

6. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 8—35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3 (дата звернення: 01.11.2023).

7. Семикіна М. В., Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості. Кропивницький: В-во ТОВ "КОД", 2018. 296 с.

8. Чумак О. Мистецтво постановки задач — запорука досягнення цілей компанії. Управління персоналом. 2020. № 3. С. 34—50.

9. Шахно А. Ю. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 20. Ч. 3 С. 139—143.

10. Dessler G. Human Resource Management 15th ed. Pearson, 2016. 720 p.

11. Eurostat. Data Browser. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser> (accessed 01 November 2023).

12. International Labor Organization. Website. URL: <https://ilostat.ilo.org> (accessed 01 November 2023).

13. Samoilyk Iu., Zos-Kior M., Kuksa I., & Storoska M. Methodology for assessing globalisation development of countries. Economic Annals-XXI. 2017. Volume 168, Issue 11-12. pp. 4—8.

References:

1. Slovo i dilo: analitychnyi portal (2023), "The UN announced the number of Ukrainian refugees in Europe", [Online], available at: <http://surl.li/mwgfg> (Accessed 01 November 2023).

2. Huk, L. P. (2021), "Standard and new forms of employment Diversifying opportunities in a digitalised and globalised world", Business Inform, vol. 1, pp. 224—231.

3. Hrynko, T.V. and Nastynchenko, Yu.V., (2021), "Theoretical principles of strategic management of human capital of the enterprise", Ekonomichnyi prostir. vol. 176, pp. 53—57.

4. State Statistics Service of Ukraine (2023), "Demographic and social statistics", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 01 November 2023).

5. Zghalat-Lozysnjka, L. O. (2018), "Features of the process of development of management staff of industrial enterprises", Naukovi pratsi MAUP. Serii Ekonomichni nauky, vol. 56, no. 2, pp. 56—65.

6. Kolot A. M. and Gherasymenko O. O. (2018), "Recent global employment and income trends and their impact on social inequalities", Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, vol. 1, pp. 8—35, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3 (Accessed 01 November 2023).

7. Semykina, M. V. and Volchkova, Gh. K. (2018), Sotsialnyi kapital v umovakh transformatsii zainiatosti [Social capital in the context of employment transformation]. KOD Ltd., Kropivnitskiy: Ukraine.

8. Chumak, O. (2020), "The art of setting goals is the key to achieving the company's goals", Upravlinnia personalom, vol. 3, pp. 34—50.

9. Shakhno, A. Yu. (2018), "Patterns of human capital development in the conditions of globalization", Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu, vol. 20, no. 3, pp. 139—143.

10. Dessler, G. (2016), Human Resource Management, 15th ed., Pearson, London. UK.

11. Eurostat (2023), "Data Browser", available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser> (Accessed 01 November 2023).

12. International Labor Organization (2023), available at: <https://ilostat.ilo.org> (Accessed 01 November 2023).

13. Samoilyk Iu., Zos-Kior M., Kuksa I. and Storoska M. (2017), "Methodology for assessing globalisation development of countries. Economic", Annals-XXI, vol. 168, no. 11—12, pp. 4—8.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2023 р.