

Опис впливу На розвиток економіки
результатів діяльності наукової установи / закладу вищої освіти на
розвиток науки, суспільства та економіки

Київський національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Суспільні науки

за період з 2019 по 2023 роки

(період – 5 років)

Порядковий № впливу Impact No.	
Основний вид впливу (необхідне підкреслити) Main type of impact (underline necessary)	на забезпечення безпеки та оборони країни; на розвиток економіки; на розвиток технологій; на забезпечення здоров'я та якості життя; на розвиток передової науки; на популяризацію результатів наукових досліджень; на розвиток освіти; на розвиток соціальної сфери; на розвиток культури; на збереження стану навколишнього природного середовища; на забезпечення продовольчої безпеки; на розвиток державної політики
Перелік основних наукових результатів, які дали змогу досягти впливу 1) рекомендації з вдосконалення регулювання оплати праці (НДР № 0117U001198); 2) модель зайнятості (НДР №0120U102149); 3) рекомендації та проект регламентів організації трудової діяльності (НДР №0121U109593); 4) методичні підходи до управління людськими ресурсами підприємств 5) концептуальні основи цифровізації менеджменту персоналу 6) механізми управління підготовкою викладачів професійно-технічної освіти (Erasmus+ PAGOSTE)	
Опис основних наукових результатів, які дали змогу досягти цього впливу 1) рекомендації з вдосконалення механізмів та інструментарію регулювання оплати праці на державному, галузевому та локальному рівнях включають Програму заходів щодо реформування політики оплати праці у сфері вищої освіти і науки, інноваційні підходи до оплати праці працівників бюджетної сфери на основі процедури	

- грейдування й індивідуалізації заробітної плати та інструментарій імплементації нової єдиної тарифної сітки у практику оплати праці; процедури проектування компенсаційного пакета, нові підходи до формування соціальних пакетів (НДР № 0117U001198)
- 2) нова адаптивна модель зайнятості в контексті цифрової глобальної економіки враховує сучасні виклики та тенденції, зокрема міграційні потоки, релокацію бізнесу, масштабування гібридних форм зайнятості; розроблено Проєкт Стратегії розвитку робочих місць, реалізація якого сприятиме інноваційному розвитку економіки та створенню продуктивної зайнятості. (НДР №0120U102149)
- 3) методичні рекомендації щодо регламентів організації праці за різних форм роботи; надано пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства для гармонізації національних та європейських норм. (НДР №0121U109593)
- 4) сформовано організаційно-економічний механізм функціонування внутрішнього ринку праці, що підвищує ефективність використання трудового потенціалу в умовах цифровізації економіки; запропоновано інноваційні підходи до управління людськими ресурсами в банківському секторі та високотехнологічних підприємствах; побудована модель компетентностей працівника, яка дозволяє оптимізувати управлінські процеси; запропоновано методологічний інструментарій професійного навчання, інноваційні підходи до розвитку компетентностей працівників, методичні рекомендації з розрахунку вартості підготовки та вдосконалені підходи до управління навчанням
- 5) розроблено концептуальні основи цифровізації HR екосистеми, включаючи модель цифрової трансформації HR функцій, систему оцінювання цифрової зрілості HR процесів; створено методологію впровадження цифрових HR інструментів: алгоритми цифрового рекрутингу, технології організації віртуальної співпраці, методи цифрового навчання; рекомендовано технологічні рішення для автоматизації HR процесів, включаючи системи цифрового рекрутингу, HR аналітику, електронний документообіг; розроблено методологію використання AI технологій у HR: інтелектуальний добір персоналу, предиктивна HR аналітика, чат-боти для оцінювання компетентностей; сформовано моделі цифрової трансформації HR процесів, що охоплюють розроблення HR стратегій, управління змінами та систему KPI для оцінювання ефективності трансформації
- 6) створено нові механізми управління підготовкою викладачів професійно-технічної освіти (ПТО), що базуються на партнерстві та стандартизації, і полягають у побудові тісного зв'язку між закладами вищої освіти та професійно-технічними навчальними закладами через адаптацію програм до потреб сучасного ринку праці, запровадження

дуальної форми навчання та підвищення престижу педагогічної професії
Роль наукової установи / закладу вищої освіти, що звітує, у досягненні впливу Кафедра соціоекономіки та управління персоналу є провідним структурним підрозділом КНЕУ зорієнтованим на проведення досліджень розвитку соціальної сфери, ринку праці, соціально-трудових відносин, людського капіталу. Викладачі кафедри соціоекономіки та управління персоналу активно залучаються до обговорення трудового законодавства, вдосконалення соціального діалогу, пошуку шляхів відновлення економіки та соціальної сфери країни у повоєнний час. Кафедра є засновником наукової школи «Соціоекономіки та управління персоналом», що має визнання серед науковців. На базі кафедри соціоекономіки та управління персоналом здійснюється системна підготовка науковців за спеціальностями економічного профілю. Заклад забезпечує: • Науково-методологічну базу досліджень: потужна наукова школа з управління персоналом та соціально-трудових відносин, сучасна методологія досліджень, доступ до міжнародних наукових баз даних. • Експертну підтримку: провідні науковці у сфері економіки праці та соціально-трудових відносин, досвідчені наукові керівники, спеціалізована вчена рада. • Практичну складову: співпраця з роботодавцями та профільними організаціями, доступ до емпіричних даних, можливості апробації результатів досліджень. • Інфраструктурне забезпечення: сучасна матеріально-технічна база, інформаційні ресурси, платформи для публікації результатів. • Міжнародну співпрацю: участь у міжнародних проектах, стажування, публікації в міжнародних виданнях Це дозволило підготувати висококваліфікованих фахівців та отримати вагомі наукові результати для розвитку соціально-економічної сфери України.
Опис впливу 1) Реформування політики оплати праці у сфері вищої освіти і науки базується на розроблених теоретико-прикладних засадах, що включають впровадження інструментарію грейдування та узгодження заробітної плати з результатами праці. Зазначені новації забезпечують значний економічний ефект шляхом збільшення надходжень до державного бюджету, що досягається вдосконаленням механізмів визначення державних соціальних гарантій та узгодженням складових компенсаційного пакета з індивідуальними й колективними

результатами праці. Соціальний ефект проявляється у забезпеченні гідного рівня оплати праці, посиленні соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин, а також стимулюванні продуктивності працівників, що сприяє розвитку інноваційної та конкурентоспроможної системи вітчизняної освіти і науки. (<http://surl.li/nwmggf>)

- 2) Розроблена адаптивна модель зайнятості враховує сучасні виклики цифрової економіки та орієнтована на реалізацію цілей сталого розвитку, пропонуючи багаторівневі механізми регулювання соціально-трудових відносин. На макро-, мезо- та мікрорівнях модель спрямована на подолання структурних дисбалансів між результатами навчання і потребами економіки, забезпечуючи гармонізацію підготовки кадрів з актуальними вимогами ринку праці. Її соціально-економічний вплив проявляється у підвищенні якості трудового життя, створенні умов для ефективної зайнятості та формуванні стійких основ для відновлення економіки України у повоєнний період шляхом забезпечення стабільності зайнятості, підвищення продуктивності праці та сприяння інноваційному розвитку. (<http://surl.li/iczurd>)
- 3) Розроблені регламенти організації трудової діяльності для змішаних форм роботи враховують актуальні тенденції розвитку соціально-трудових відносин, спрямовані на адаптацію до умов нестабільної глобальної екосистеми. Основні досягнення полягають у формуванні професійного середовища, заснованого на принципах well-being-менеджменту, що сприяє підвищенню продуктивності праці та добробуту працівників. Запровадження інтегрованих платформ «Праця 4.0» дозволяє забезпечити соціальну безпеку та створити умови для гідної праці, враховуючи зміну ціннісних орієнтацій працівників і сучасні вимоги цифрової економіки. Результати досліджень мають вагомий внесок у людиноцентричний розвиток і створення фундаменту для стійкого відновлення України у повоєнний період. (<http://surl.li/krxmzv>)
- 4) Розроблені механізми оптимізації ринку праці спрямовані на підвищення ефективності, адаптацію до викликів цифрової економіки та сталий розвиток регіонів. Удосконалення управлінських компетентностей дозволяє інтегрувати цифрові рішення у HR процеси, підвищувати продуктивність праці, оптимізувати використання трудового потенціалу та знижувати витрати. Методологія професійного навчання і механізми фінансового стимулювання оптимізують витрати на розвиток персоналу, підвищують якість підготовки кадрів, продуктивність праці та стійкість підприємств у цифровій трансформації. (<http://surl.li/jpeasn>).
- 5) **На макрорівні впровадження результатів досліджень сприяє формуванню національної цифрової екосистеми ринку праці, яка забезпечує інтеграцію цифрових платформ зайнятості, стандартизацію**

процесів цифрової взаємодії між учасниками ринку праці та розвиток технологічної інфраструктури HR галузі. Ці заходи пришвидшують процес цифрової трансформації економіки, сприяють більш ефективному використанню трудових ресурсів та підвищують конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобальних викликів і стрімкого розвитку цифрових технологій. На рівні організацій відбувається системна цифрова трансформація, яка реалізується через впровадження інтегрованих HR систем, автоматизацію управлінських процесів та розвиток цифрових компетентностей персоналу. Ці заходи дозволяють оптимізувати управління людським капіталом, забезпечуючи більш ефективне використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та покращення якості управлінських рішень. Як наслідок, організації стимулюють інноваційний розвиток, підвищують свою конкурентоспроможність і готовність до адаптації у динамічних умовах цифрової економіки. На мікрорівні цифровізація сприяє підвищенню ефективності роботи окремих підприємств шляхом оптимізації HR процесів через впровадження сучасних інструментів управління, що забезпечує зростання продуктивності HR фахівців та розвиток цифрових навичок працівників. Ці зміни дозволяють покращити якість управлінських рішень, забезпечити гнучкість у реагуванні на виклики сучасного ринку та підвищити задоволеність персоналу. Впровадження запропонованих механізмів і моделей на макро-, мезо- та мікрорівнях сприяє формуванню передумов для сталого економічного зростання, покращення якості трудового життя, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності України в умовах глобальної цифрової трансформації.

(<https://docs.google.com/document/d/1tHjMJ-wl28Zt8t8vwMJxnGT04TdSwEPG/edit>)

- 6) **Модернізація системи підготовки викладачів та підвищення якості освіти в Україні.** Впровадження нових механізмів управління та сертифікації адаптує освітні програми до вимог ринку праці, інтегрувати інноваційні підходи у навчальний процес та оптимізувати використання освітнього потенціалу. Реалізація проєктів сприяє зниженню структурного безробіття, підвищенню кваліфікації викладацького складу та зростанню конкурентоспроможності закладів освіти на міжнародному рівні. Методологічні інновації оптимізують витрати на підготовку кадрів, підвищують ефективність навчальних програм та сприяють інтеграції України у глобальний освітній простір. Інституційний розвиток закладів освіти формує стійкі передумови для економічного зростання через підвищення якості підготовки фахівців та гармонізацію освітніх стандартів із сучасними потребами економіки (Проєкти PAGOSTE (Нові механізми управління на базі партнерства та

стандартизації професійної освіти викладачів в Україні - <http://e.surl.li/dmaoow>)

Перелік підтверджень впливу (опис підтвердження кожного впливу до 1000 знаків (акти виконаних робіт за договорами, контрактами, ліцензійними угодами; посилання на результати впливу (нормативні документи, стандарти, будівельні норми тощо); експертні висновки, документи наукової та науково-технічної експертизи; публікація на офіційному сайті (за наявності такого) об'єкту впливу; публікації результатів соціологічних досліджень впливу, публікації результатів впливу у всеукраїнських чи закордонних медіа; документи щодо розроблених і впроваджених методик лікування; публікації на офіційних сайтах центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; публікації на офіційних сайтах публічних органів іноземних держав, міжнародних організацій; підтвердження широкого використання результатів науковою та освітньою спільнотою); підготовлені законопроекти (нормативно-правові документи, аналітичні довідки (висновки)), підготовлені на замовлення державних органів.

Довідки № 01-13/321-спо від 04.05.2018 <http://surl.li/xkxhzq>

лист № 147/1 від 19.12.2022р.; <http://surl.li/futyti>

лист - довідка №8-14/37-940 від 06.12.2022р. <http://surl.li/futyti>

лист-довідка №08-14-37-942 від 15.12.2022р <http://surl.li/futyti>

Листи №01/13-674 від 26.12.2022р. <http://surl.li/futyti>; №01/13-664 від 21.12.2022р.); <http://surl.li/futyti>

Довідка № 146/2 від 21.12.2022р.; <http://surl.li/mieafk>

Рекомендації <http://surl.li/izdozm>

Довідки №75/01 від 10.04.2018; №54-1 /64992 від 20.12.2018; №1072/01 від 27.06.2018; №81-1 від 18.02.2019 <http://surl.li/syacjq>

довідка №33/02/297119 від 14.06.2019 р <http://surl.li/sndghs>

довідка № 37-18-15/12408 від 24.04.2018 . <http://surl.li/atvwgr>

довідки № 02/05-19 від 02.05.2019 р; № 15/8-193 від 07.05.2019 р

<http://surl.li/ugftel>

Kravchuk O. et al The development of the labour market digital ecosystem in Ukraine. *Studia regionalne i lokalne*. 2022. <https://doi.org/10.7366/150949953890>

PAGOSTE

609536-EPP-1-2019-1-DE-EPPKA2-CBHE-SP

<http://surl.li/uhzpmmb>