

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: «Інноваційна зайнятість: особливості становлення та перспективи
розвитку в Україні.

»

Виконав: студент 4-го р.н.

Спеціальності

051 – «Економіка»

Михайловський Віталій Сергійович

Науковий керівник:

кандидат економічних наук,

доцент Гулевич О.Ю

Рецензент: Бойко Олена Миколаївна

Кваліфікаційна робота захищена з

оцінкою

Секретар ЕК

«__» _____ 2022 р.

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	7
1.1. Сутність і характеристика інноваційної зайнятості.....	7
1.2. Фактори формування інноваційної моделі зайнятості.....	14
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПрАТ «КИЙ АВІА»...	24
2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ «КИЙ АВІА».....	24
2.2. Аналіз та оцінка інноваційної зайнятості у ПрАТ «КИЙ АВІА».....	29
Висновки до розділу 2.....	33
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ПрАТ «КИЙ АВІА».....	35
3.1. Інноваційні методи як напрямок стратегії формування інноваційної зайнятості підприємства.....	35
3.2. Програма формування інноваційної зайнятості ПрАТ «КИЙ АВІА»	37
Висновки до розділу 3.....	40
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	44
ДОДАТКИ.....	49

ВСТУП

Актуальність теми. Наше століття – століття інновацій. Інноваційна зайнятість – необхідна умова успіху сучасної організації зокрема, та необхідна умова розвитку економіки України в цілому.

З розвитком інформаційних технологій змінюється наш світ, разом із цим змінюється і бізнес, а з бізнесом змінюється і зайнятість населення. Зміни у житті стали закономірністю. Не стало винятком і такий важливий напрямок діяльності організацій, як управління персоналом.

Інноваційні зміни торкнулися беззаперечно сфери трудових відносин, насамперед відбувається трансформація відносин зайнятості, що дозволяє говорити про формування зайнятості інноваційного типу, вивчення якої є актуальною теоретичною проблемою у межах економіки праці.

Процес формування ринкових відносин та світові тенденції за останнє десятиліття радикально змінили сферу зайнятості в Україні. Сучасний стан зайнятості в Україні дуже суперечливий, формування зайнятості інноваційного типу гальмується кризою в національній інноваційній системі, гальмується через пандемію Covid-19 і гальмується через російсько-українську війну. Доведено, що основним джерелом перетворень не є матеріальний капітал, а людина, отже, поступаючись у формуванні зайнятості інноваційного типу розвиненим країнам, Україна погіршує свій економічний стан, отримуючи загрозу в економічній безпеці. У цих умовах для України стратегія розвитку зайнятості в інноваційному напрямку може бути практично реалізована лише за умови дослідження її в теоретичному аспекті, тому вивчення закономірностей формування та визначення, розкриття сутнісних характеристик зайнятості інноваційного типу зумовили актуальність теми даного дослідження.

Проблеми розвитку зайнятості в сучасній економіці активно обговорюються в економічній літературі, позначено й зайнятість інноваційного типу, проте багато

питань залишаються дискусійними. У тому числі: аналіз змісту, рис, виділення форм зайнятості інноваційного типу, визначення умов формування і т. д.

Світовим розвитком економічної теорії накопичено багатий досвід теоретичних досліджень та практичних рекомендацій у сфері зайнятості. Рівень розробленості теорії зайнятості у працях А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла, А. Пігу, Л. Вальраса, К. Маркса, Дж. М. Кейнса, Д. Гільдера, А. Лафера, М. Фельдстайна, Р. Холла, М. Фрідмана, Е. Феліса, П. Самуельсона, Кемлбелла Р. Макконнелла та Стенлі Л. Брю, М. Бейлі, Г. Беккера дуже високий. Великий внесок у розвиток теорії зайнятості зробили також вітчизняні вчені: С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Гейць, В. Герасимчук, Т. Заяць, Н. Лук'янченко, Ю. Маршавін, О. Новікова, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко, Л. Ткаченко та ін. Сучасна українська економічна думка постійно і різнобічно звертається до вивчення зайнятості, останнім часом починають досліджуватися проблеми трансформації соціально-трудових відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість і формування зайнятості нового типу. Серед авторів робіт із даної тематики слід виділити: О. Грішнова, Л. Ілліч, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова та ін.

Українська економічна наука активно реагує на кардинальні зміни економічних засад суспільства, викликаних становленням постіндустріально-інформаційної суспільної системи та формуванням «інноваційної економіки», і навіть на зрушення у соціально-трудових відносинах. У той самий час в повному обсязі аспекти зайнятості досліджені однаково глибоко, дослідження зайнятості інноваційного типу залишається винятково актуальним. Актуальність та недостатня наукова розробленість інноваційного типу зайнятості населення зумовили вибір теми, мети та завдань кваліфікаційного дослідження.

Мета дослідження – провести комплексний аналіз зайнятості інноваційного типу, дослідити особливості становлення та перспективи розвитку в Україні.

Мета зумовила постановку наступних **завдань**:

- розглянути сутність і особливості інноваційної зайнятості;

- визначити фактори формування інноваційної моделі зайнятості;
- проаналізувати інноваційну зайнятість у ПрАТ «КИЙ АВІА»;
- розглянути інноваційні методи як напрямок стратегії формування інноваційної зайнятості підприємства;
- запропонувати програму формування інноваційної зайнятості ПрАТ «КИЙ АВІА».

Об'єктом дослідження є система інноваційного типу зайнятості, що склалася на початку ХХІ століття.

Предметом дослідження є інноваційний тип зайнятості, що складається за умов формування інноваційної економіки на підприємстві ПрАТ «КИЙ АВІА».

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження складають історичний, системний та інституційний підходи, комплексний, кількісно-якісний, структурний та функціональний аналіз. Враховано основні положення політичної економії, економічної теорії, економіки праці та висновки, що містяться у працях сучасних українських та зарубіжних учених. Емпіричною основою дослідження є вивчення моделі формування інноваційної зайнятості на підприємстві ПрАТ «КИЙ АВІА».

Інформаційною базою дослідження є дані щорічних статистичних звітів та звітів підприємства, звітів соціологічних досліджень, міжнародної статистики, чинні нормативно-законодавчі акти України. У роботі використано публікації періодичного друку, матеріали наукових досліджень, науково-практичних конференцій та семінарів з питань зайнятості та ринку праці.

Наукова новизна. Розглянуто процеси формування інноваційного типу зайнятості в Україні та виявлено, що перехід системи зайнятості до інноваційного типу – тенденція, що намітилася, для її реалізації необхідна наявність певних факторів, таких як комплексна державна і відповідна місцевим умовам регіональна політика регулювання зайнятості; інтеграція України у глобальне інформаційне суспільство та ін. Проаналізовано реальні процеси формування інноваційного типу зайнятості на прикладі конкретного підприємства та виявлено необхідність та можливість управління цим процесом на мікрорівні, що полягає у розробці та

реалізації управлінських технологій та узгоджених дій всього персоналу підприємства.

Практична значимість визначається використанням отриманих результатів для вироблення комплексу практичних заходів у рамках державної та регіональної політики щодо розвитку зайнятості в інноваційному напрямку, можливістю використання розроблених методологічних рекомендацій щодо формування інноваційного типу зайнятості на мікрорівні на конкретному підприємстві з урахуванням специфіки діяльності та у сфері управління підприємством.

Структура роботи побудована відповідно до мети та завдань кваліфікаційного дослідження та включає вступ, три розділи, висновок, список використаної літератури, що включає 50 джерел. Робота супроводжена 6 рисунками, 2 таблицями та 2 додатками.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сутність і характеристика інноваційної зайнятості

Зайнятість – це безумовно найважливіша категорія економіки праці та елемент соціально-трудових відносин. Проблеми зайнятості мають надзвичайно велике значення в економічному та соціальному розвитку сучасного суспільства. Тракткування змісту зайнятості та її типології є предметом наукової дискусії у сучасній економічній теорії та економіці праці.

У табл. 1.1 представимо основні підходи до визначення поняття «зайнятість».

Таблиця 1.1

Підходи до визначення поняття «зайнятість»

Автор	Трактування поняття
Закон України «Про зайнятість населення» [34]	діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі
Законодавство України [39]	діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб. Зайня- тістю визнається діяльність не тільки на державних підприємствах, а й в осо- бистому, фермерському та іншому господарстві, садівництві; індивідуальна трудова діяльність; підприємництво тощо, тобто діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці і праві власності на засоби виробництва для виконання цієї праці
Л. Рофе [37]	діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу
В. Васильченко, Б. Крижанівський, В. Онікієнко [4]	задоволення особистих та суспільних потреб є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі (у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі)
В. М. Петюх [32]	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (zareєстрована та незareєстрована)
А. Лук'янов [24]	загальна категорія, яка має історичний характер, а її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини

Джерело: складено автором на основі [4; 24; 32; 34; 37; 39]

Підсумовуючи погляди, викладені у літературі, можна сказати, що зайнятість – це насамперед забезпеченість людей суспільно необхідною роботою, яка приносить їм заробіток, трудовий дохід. Зайнятість можна визначити як: по-перше, економічну категорію, що існує у всіх суспільних формаціях; по-друге, категорію, яка виражає одну із сторін трудових відносин щодо включення працівника у процес праці, систему соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робочими місцями людей у господарській діяльності; по-третє, розглянуту більшістю авторів як суто економічну, так й як соціальну категорію, що відбиває сучасну реальність, де зайнятість знаходить широкий соціальний аспект. Зайнятість сьогодні значною мірою детермінує якість життя людини.

Класифікація зайнятості подана на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Класифікація зайнятості

Під впливом масштабних процесів глобалізації та інформатизації у світі, формування «нової економіки» відбувається трансформація зайнятості. Нині у сфері зайнятості відбуваються якісна зміна її типів і форм, і навіть зміна її структури. Зміна якісних характеристик зайнятості дозволяє говорити про формування інноваційного типу зайнятості, що приходить на індустріальний змїну.

Інноваційний тип зайнятості можна розглядати у широкому та вузькому сенсах даного поняття. Інноваційний тип зайнятості у широкому сенсі — це такий

тип зайнятості, який адекватний в «новій економіці» як економіці майбутнього. У вузькому розумінні під інноваційним типом зайнятості слід розуміти, з одного боку, здатність окремої людини, людського потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, викликаних технічними та іншими нововведеннями, з іншого — здатність роботодавця на основі новітніх методів управління людськими ресурсами використовувати працівників більш продуктивно, що забезпечує останнім широку горизонтальну, вертикальну та соціальну мобільність та реалізацію інноваційного потенціалу [13, с. 82].

Як основні відмінні риси інноваційного типу зайнятості можна виділити такі:

- зміни в структурі зайнятості і, як наслідок, концентрацію зайнятості у сфері послуг;
- соціально-професійну та кваліфікаційну реструктуризацію робочої сили;
- зміна форми праці та її інтелектуалізацію, виникнення нового виду праці — інформаційного;
- зміну соціально-культурного типу працівника;
- нові форми організації та управління трудовим процесом;
- зосередження зайнятості у організаціях «нового» типу;
- децентралізацію зайнятості у просторі та в часі та ін. [19, с. 132]

Розглянемо основні особливості інноваційного типу зайнятості. По-перше, змінюється структура зайнятості. Основна частка зайнятих концентрується у сфері послуг. Так, нині чисельність промислових робітників у Європі становить близько 20 % всього зайнятого населення. Згідно з прогнозами, до 2025 року вона скоротиться до 5–10 %. Якщо частка сільськогосподарських робітників у США на початку XX ст. становила 50 % усієї робочої сили, то сьогодні — менше 3 %, а за прогнозами, через 10–15 років їхня кількість зменшиться вдвічі. Дуже вражаюче виглядає зростання кількості працівників у сфері професійних та ділових послуг (з 20 до 35 % від загальної кількості зайнятих), де домінують інформаційна,

інжинірингова, комерційна сфера, сфера обслуговування наукомісткої продукції, проектування, монтажу та налагодження технічних комплексів [9].

На сьогоднішній день, як у західній, так і у вітчизняній економічній літературі, як основний критерій розвитку здібностей людини до праці використовується рівень професійної кваліфікації. Інноваційний тип зайнятості тягне за собою зміну кваліфікаційної структури робочої сили. Якщо в структурі робочої сили в індустріальний період провідне становище займав працівник середньої кваліфікації, то в структурі інноваційного типу зайнятості поруч із працівниками середньої кваліфікації зростає роль висококваліфікованої праці [1, с. 10].

Інноваційний тип зайнятості тягне за собою формування нової професійної структури. У індустріальному суспільстві ринок праці включав три кваліфікаційні категорії осіб, яких умовно називають:

- «сині комірці» (фабрично-заводські робітники, зайняті переважно фізичною працею);
- «сірі комірці» (пересічні працівники підсобного обслуговування);
- «білі комірці» (працівники розумової праці: службовці, інженерно-технічний персонал тощо) [35, с. 6].

Нині спостерігається різке зниження частки «синіх комірців». Так само різко зросла частка інженерів і техніків, працівників сфери послуг, а також працівників розумової праці. Натомість стрімко зростає клас освічених «інтелектуальних службовців», або, як їх інакше називають, «людей знання», «золотих комірців». Ця нова група у США, Японії та інших країнах вже сьогодні перевищує половину зайнятого населення.

Крім зазначених категорій, у сфері роботи з інформацією виникає нова категорія зайнятих — «віртуальні комірці», що охоплює фахівців, які забезпечують розробку, впровадження та функціонування інформаційних продуктів. Їх чисельність неухильно зростає. «Віртуальні комірці» — це зайняті у специфічному секторі економіки, інформаційному бізнесі, зміст якого — переробка інформації. Однією з сфер їх діяльності є так звана офісна робота. Причому статус «віртуальних

комірців», як правило, вищий за працівників, які займають традиційні позиції у діловодстві.

Інноваційний тип зайнятості формує та вдосконалює різноманітність інформаційного професійного простору: поява нових професій, що забезпечують сталий розвиток інформаційного середовища; трансформація усталених професійних напрямів відповідно до панівними інформаційними та соціально-інформаційними технологіями [26, с. 449].

Глобальний характер інформатизації породжує нові технології, які, своєю чергою, породжують нові професії. Відбувається безперервний процес: нові тенденції соціо-технологічного розвитку зумовлюють формування нових професійних напрямів, синтез вже наявних напрямків поміщає їх в іншу змістову площину (наприклад, посилений у професійному інформаційному просторі крен у бік інтелектуалізації інформаційних професій, що вимагає не тільки відточеного у процесі інформаційної праці).

Формування інноваційного типу зайнятості характеризується зростанням творчого змісту праці та його інтелектуалізацією – наростанням багатoproфільної найманої праці, а також збільшенням кількості праці, витраченої на створення та обробку інформації, та виникненням нового виду праці – інформаційного. Праця, будучи життєвою необхідністю, перетворюється, від крайнього заходу для зайнятої частини суспільства, на різновид творчої діяльності, на засіб самореалізації сприяє подолання деяких властивих індустріальному суспільству форм відчуження [4].

Змінюється і характер праці. На думку дослідників, зміна характеру праці полягає в тому, що природа виключається з рамок трудового та повсякденного життя, оскільки в постіндустріальному суспільстві робота стає, перш за все, грою людини з людиною і праця постає як відношення людини зі «штучним середовищем», представленою машинами, що виробляють товари.

М. Г. Делягін зазначає, що «інформаційні технології рішуче змінюють характер праці: він набуває все більш творчого та внутрішньо вільного характеру. Його плоди все більшою мірою стають невідчужуваними від трудівника. Саме ця невідчужуваність результатів праці є ключовою (з погляду суспільних відносин)

відмінністю інформаційних відносин від усіх колишніх, накопичених за тисячоліття розвитку людства» [9].

У центр сучасних відтворювальних процесів висувається діяльність, основою якої є створення та поширення інформації. Подальший розвиток отримує інформаційна праця, система відносин у процесі праці, що з відтворенням інформаційних ресурсів та його експлуатації. Сутність інформаційної праці можна визначити з позицій її загальносоціологічної природи як споживання робочої сили інформаційних працівників, «віртуальних комірців» та специфічного процесу праці — доцільної діяльності з перетворення наявних людиною інформаційних та інтелектуальних ресурсів на необхідні для особистого та громадського споживання інформаційні продукти. Саме самостійне значення інформації як засобів праці, а також як і умов праці та виробництва, наділяє діяльність людини принципово новими рисами, які дозволяють розвивати інформаційну зайнятість.

Зміни у зайнятості населення пов'язані з формуванням організації нового типу шляхом трансформації, радикальних змін традиційних організацій. Зміни в організаціях відбуваються у певних напрямках:

- від масового виробництва — до гнучкого;
- від традиційної моделі великої корпорації (заснованої на вертикальній інтеграції та ієрархічно-функціональному управлінні лінійно-апаратної системи) — до гнучких мережевих структур;
- від традиційних принципів управління — до нового менеджменту [6, с. 34].

Характеристики «нової» організації: мережна структура, гнучкість виробництва, децентралізація управління, самоорганізованість і самонавчальність тощо. Це породжує децентралізацію зайнятості у часі та у просторі, розвиток нетипових, гнучких форм зайнятості та віртуалізацію соціально-трудова відносин.

Виділяються три групи форм інноваційної зайнятості. По-перше, потреба ринку праці в мобільній робочій силі, що викликано глобалізацією, децентралізацією та спеціалізацією виробництва, а також появою нових

технологій, коли для зниження витрат виробництва на робочу силу через високу конкуренцію на ринку потрібна гнучка зайнятість без довгострокових процедур звільнення, скорочення штату. З одного боку, внаслідок швидких технічних змін і характеру виробленої продукції, що постійно змінюється, роботодавці потребують готових фахівців, які володіють конкретними знаннями і здатні швидко пристосовуватися до роботи, тому компанії буквально «перекуповують» їх один у одного. З іншого боку, посилюється конкуренція між працівниками за найпрестижніші та високооплачувані посади. По-друге, потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з якихось причин утруднена або небажана (літні трудящі, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок тощо), що пов'язано з нестачею робочої сили через старіння населення світі. По-третє, можливість поєднання роботи з найму з використанням сімейних обов'язків, участю у житті, підтримкою здоров'я та інших [39].

Модифікація відносин зайнятості виявляється у становленні нового типу зайнятості, що передбачає трансформацію механізмів формування зайнятості, її інститутів, базових технологій. Виділення категорії «тип» щодо зайнятості передбачає звернення до такої цілісної сукупності ознак, що утворює внутрішньо стійке ядро взаємозалежностей у системі зайнятості, визначають її суттєві якісні ознаки.

Отже, узагальнюючи вище викладене, найбільш важливими, на наш погляд, характерними рисами зайнятості інноваційного типу є:

- поява нових типів праці та «оновлення» цілих полів та зміна життєвого циклу професій, компетенцій;
- формування працівника «інноваційного типу», підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили;
- динамічна секторальна та галузева (а також і внутрішньогалузева) реструктуризація зайнятих (зростання зайнятості в секторі інформаційного виробництва, інтелектуальних, соціальних послуг);

- розвиток самозайнятості нового типу та відродження змішаного статусу зайнятості, що дозволяє ефективно конвертувати інтелектуальний та інноваційний потенціал індивіда;
- формування «гуманної» зайнятості. Вона полягає у посиленні патерналістських, солідаристських відносин, розвитку соціального партнерства, розширенні ролі третього сектора (суспільні некомерційні організації);
- посилення просторово-часової, функціональної, кількісної гнучкості зайнятості, поява нових форм зайнятості (зокрема, дистанційна зайнятість та ін.), підвищення ролі соціально значущих видів зайнятості та ін.

Таким чином, феномен зайнятості слід розглядати як одну з найважливіших структур інформаційної економіки, необхідний засіб забезпечення людського розвитку і водночас як певний результат.

Отже, інноваційна зайнятість – це такий тип зайнятості, в якій проявляється здатність окремої людини, людського потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, викликаних інноваційним прогресом, а також і здатність роботодавця на основі інноваційних методів управління людськими ресурсами, використовувати працівників більш продуктивно, що забезпечує таким чином реалізацію інноваційного потенціалу.

1.2. Фактори формування інноваційної моделі зайнятості

У системі найманої праці відбуваються зміни: перетворення найманої робочої сили на працівників-власників з правом власності на результати своєї праці; поступова втрата працею суто ринкового характеру; зміни у статусі найманого працівника, зростання його незалежності та автономії [3, с. 27].

Країни рухаються до інноваційного типу зайнятості в умовах глобалізації із різних стартових позицій. Відмінність моделей нового типу зайнятості обумовлена існуючими відмінностями як у макроекономічних умовах, так і в стилі менеджменту, і в соціокультурних чинниках.

Так, як весь світ зараз знаходиться у процесі глобалізації економіки, то інтелектуалізація праці, формування нового типу працівника, розширення простору інновацій у всій системі соціально-трудових відносин висувають суттєві вимоги до модифікації діяльності традиційних інститутів на ринку праці (зокрема, контрактація; національне трудове законодавство; норми та адміністративні правила та процедури функціонування внутрішньофірмових ринків праці, норми, традиції та цінності, що визначають трудову поведінку індивідів тощо). У сучасних умовах ускладнення трудової діяльності значну трансформацію зазнає контрактація. Зокрема, у формальних контрактах досить складно кодифікувати багато моментів трудової діяльності, водночас дослідники та практики відзначають розмивання традиційних рамок індивідуальних контрактів найму, відмирання класичних відносин найму, збільшення тимчасових обмежень контрактів. Контракт найму виявляється значною мірою зручною фікцією, вираженою в індивідуалістичних категоріях сучасного контрактного права і фактично маскує соціальний та кооперативний характер будь-якої продуктивної діяльності [40].

Оскільки новітній трансформаційний процес не стоїть на місці, то профспілки у країнах із розвиненою ринковою економікою зіткнулися сьогодні з низкою нових проблем у конструюванні партнерства, що розширює можливості ефективного представництва інтересів працівників [30, с. 31]. Перед профспілками постали дві головні проблеми: зростання нерівності у доходах працівників та поява на ринку праці працівників із гнучкими, нетрадиційними трудовими відносинами, які не вписуються в існуючі рамки соціального захисту [25, с. 59]. Криза інституту профспілкового руху в багатьох зарубіжних країнах у сучасних умовах викликає необхідність зміни самої філософії юніонізму, зокрема, зміцнення зв'язків з місцевими спільнотами, а також зміцнення руху, спрямованого на розширення соціальних та демократичних прав громадян.

Незважаючи на те, що новий тип зайнятості відображає прогрес у розвитку соціально-економічної системи в цілому, сам процес становлення нового типу зайнятості в умовах глобалізації має суперечливий характер, адже глобалізація – це насамперед стрімка сила, яка змушує кожну країну модернізувати систему

зайнятості. Ці протиріччя відбиваються як у взаємодії системи зайнятості із зовнішнім середовищем, і виникають усередині цієї системи, між її окремими елементами. Зокрема, посилюється поляризація між сектором малоінтелектуальних, малопривабливих робочих місць та сектором творчої, інноваційної праці; формується нова система підпорядкування праці капіталу; набувають розвитку нові форми соціальної ексклюзивності; виникає нове протиріччя між соціальними та економічними індикаторами ефективності зайнятості та ін.

Формування національної моделі інноваційного типу зайнятості в Україні багато в чому визначається станом інститутів: макроекономічних (детермінуючих протікання макроекономічних процесів в цілому); мезоекономічні (діють на рівні галузі, регіону тощо); мікроекономічних (що стосуються прийняття рішень, діяльності та взаємодії організацій, взаємодії організацій та суб'єктів) та наноекономічних (визначальної соціально-економічної поведінки окремих індивідів) [5]. Кожна країна має специфічну інституційну структуру у сфері праці та зайнятості, у зв'язку з чим функціонування тих самих інститутів у них може відрізнятися, що виключає сліпе копіювання ефективних зарубіжних інститутів.

Спектр моделей інноваційного типу зайнятості, що виникають у різних країнах, досить різноманітний. Варіації у ньому стосуються гнучкості трудового законодавства, поширеності нових форм та видів зайнятості, моделей соціального захисту, галузевої структури зайнятості та ін. Зокрема, для різних національних моделей зайнятості населення характерне переважання тих чи інших форм гнучкості зайнятості. Так, у США гнучка зайнятість найбільшого поширення набула у секторі послуг. Для Франції, Італії властиві децентралізація та лібералізація гнучкої зайнятості (які виявляються, зокрема, у високій еластичності робочого тижня). У Німеччині та Японії система юридичних гарантій та колективних угод орієнтована на поєднання подібної «гнучкості» з технологічними та економічними перетвореннями у бізнесі. Тут гнучка зайнятість сприяє високій професійній мобільності. Британська модель зайнятості останніми роками характеризується зовнішньою гнучкістю умов зайнятості (найм, звільнення), що

дозволяє відзначити його наближення до американської. Наявність розвинених та ефективних інститутів підготовки кадрів та координації на ринку праці, а також високої внутрішньої гнучкості зайнятості в Німеччині дає можливість констатувати достатню близькість за даними параметрами німецької моделі зайнятості та японської. Національні моделі зайнятості країн Півдня Європи (зокрема, Італії) характеризуються значним дуалізмом між традиційним та сучасним секторами зайнятості. що дозволяє відзначити його наближення до американської. Наявність розвинених та ефективних інститутів підготовки кадрів та координації на ринку праці, а також високої внутрішньої гнучкості зайнятості в Німеччині дає можливість констатувати достатню близькість за даними параметрами німецької моделі зайнятості та японської. Національні моделі зайнятості країн Півдня Європи (зокрема, Італії) характеризуються значним дуалізмом між традиційним та сучасним секторами зайнятості. що дозволяє відзначити його наближення до американської. Наявність розвинених та ефективних інститутів підготовки кадрів та координації на ринку праці, а також високої внутрішньої гнучкості зайнятості в Німеччині дає можливість констатувати достатню близькість за даними параметрами німецької моделі зайнятості та японської. Національні моделі зайнятості країн Півдня Європи (зокрема, Італії) характеризуються значним дуалізмом між традиційним та сучасним секторами зайнятості. що дозволяє відзначити його наближення до американської. Наявність розвинених та ефективних інститутів підготовки кадрів та координації на ринку праці, а також високої внутрішньої гнучкості зайнятості в Німеччині дає можливість констатувати достатню близькість за даними параметрами німецької моделі зайнятості та японської. Національні моделі зайнятості країн Півдня Європи (зокрема, Італії) характеризуються значним дуалізмом між традиційним та сучасним секторами зайнятості [50].

У США, Великій Британії, Канаді зайнятість з початку 80-х рр. швидко скорочувалася в обробній промисловості в міру прискорення «інформатизації суспільства» і збільшувалася у сфері послуг. Відбувається становлення нової структури зайнятості, при якій диференціація діяльності, що поглиблюється, у різних галузях сфери послуг стає ключовим елементом розвитку. Послуги з управління капіталами переважають над виробничими послугами, а сектор соціальних послуг розширюється за рахунок зростання зайнятості у охороні здоров'я та освіті, управлінні. Отже, зі структурних позицій можна як модель структури зайнятості цих країн як модель зайнятості «економіки сфери послуг» [49].

Інша модель зайнятості нового типу, «інфо-індустріальна», представлена Японією та Німеччиною, що характеризується зниженням зайнятості в обробній промисловості за збереження високих абсолютних її розмірів (1/4 робочої сили). У японсько-німецькій моделі інноваційної зайнятості у сфері соціальних послуг зростає повільніше, але зберігається досить високий рівень зайнятості в секторі розподільчих послуг (транспорт, зв'язок, оптова та роздрібна торгівля). У Японії та Німеччині основна частина приросту інноваційної зайнятості у сфері послуг орієнтована на обслуговування виробництва та соціальної сфери. Японія та Німеччина розвинули більш ефективну систему зв'язків між промисловим виробництвом, послугами виробникам, соціальними та розподільчими послугами, ніж англосаксонські суспільства. У Німеччині, Японії, Швейцарії існує тісний зв'язок між формальною технічною освітою та навчанням на робочому місці. Японські підприємства, на думку фахівців, більш схожі на навчальні заклади, оскільки у Японії акцент робиться на навчання всередині фірми. Розвиток простору гібридних професій у сфері інноваційної зайнятості також є більш характерним для Японії країн Європи [50].

Формуються і прикордонні моделі інноваційного типу зайнятості, що поєднують елементи двох названих. Франція явно тяжіє до першої моделі, але у структурі зайнятості присутні на паритетних засадах та риси другої моделі. Викликає інтерес італійська модель зайнятості інноваційного типу, де 1/4 робочої сили має самостійні джерела зайнятості. У цій моделі велику роль відіграє мережі середніх і малих фірм, що мають великий адаптаційний потенціал до умов, що змінюються.

Структура нового інноваційного типу зайнятості в кожній країні відображає її становище у процесі глобалізації економіки, обумовлена інституційним устроєм ринків праці. Зокрема, у Франції, Німеччині, Бельгії, Великій Британії представлений ринок праці зі слабким потоком та високою тривалістю безробіття; у Фінляндії, Норвегії, Швеції – ринки праці зі слабким потоком та малою тривалістю безробіття; у США, Австралії, Канаді – ринки праці з високим потоком та малою тривалістю безробіття. Специфіка національних моделей зайнятості

пов'язана зі специфічними ризиками у сфері зайнятості. Зокрема, це – зростання структурного безробіття (наприклад, у Європі); посилення нерівності доходів та нестабільність роботи (США); зростання сегментації робочої сили (Японія); розширення сектора зайнятих у неформальній економіці [50].

Найбільш ліберальна система регулювання зайнятості постійних працівників й у США, Канади, Великобританії, Ірландії та Австралії. У цих країнах тимчасова зайнятість не набула широкого поширення. У країнах Південної Європи, навпаки, існує жорстка система регулювання ринку праці. Вони тимчасова зайнятість виконує роль буфера, з допомогою якого регулюється чисельність працюючих. У решті держав ліберальні норми можуть співіснувати з жорсткими обмеженнями.

Входження соціально-економічних систем в інноваційну епоху відбувається за різними траєкторіями, що зумовлює і різні траєкторії розвитку типів зайнятості в них. Інноваційний тип зайнятості не є ідеальним типом зайнятості або футуристичним прогнозом. Це синтетичне уявлення тих рис, які зачіпають сутнісні та змістовні, глибинні аспекти відносин зайнятості, що відображають безпосереднє включення індивідів у процес праці [33, с. 170].

Все більшу роль у процесі становлення інноваційного типу зайнятості в тих чи інших моделях економіки, крім суто економічних, відіграють політичні, соціокультурні та інші відмінності в умовах глобалізації. Так, у Японії життєдіяльність багатьох визначається корпоративною культурою, в Італії, Іспанії та Китаї – сімейною культурою, а в США та Великій Британії, Франції, Австралії – особистою культурою. Існує ряд підходів, що визначають відмінність культурних цінностей різних країн одна від одної. Так, згідно з дослідженнями Г. Хофстеда, Україну можна віднести до групи країн з переважно колективістськими цінностями, з високою дистанцією влади, прагненням мінімізувати ризик у соціально-трудовій сфері. Названі риси також визначають спектр можливих альтернативних напрямів розвитку національної моделі зайнятості населення [35, с. 5].

У дослідженні перспектив становлення української моделі інноваційного типу зайнятості слід виходити, з нашого погляду, зі специфіки національної

складової соціально-економічної системи, що у своє чергу детермінує і бажані, і реально досяжні результати у цій сфері. Ідея самобутності соціально-економічної системи України, пов'язана з цінностями спільності, соборності, колективізму, високої духовності, безкорисливості, прагненням допомогти ближньому, жертівністю досить досліджена.

У сучасній Україні відбувається лише становлення інноваційного типу зайнятості, що неминуче визначає його мозаїчність, симбіоз рис, властивих індустріальному, інформаційному та перехідному типу зайнятості. Пошук стратегії розвитку зайнятості в новій економіці, що формується, а разом з нею і відповідної національної моделі інноваційного типу зайнятості здійснюється Україною в умовах, коли багато процесів у сфері праці розвиваються в напрямку, протилежному загальносвітовим процесам. У нашій країні існуюча система зайнятості та ринок праці демонструють як інноваційні риси, так і негативні інерційні. Сфера зайнятості в Україні характеризується цілим комплексом проблем: асиметрія у сфері зайнятості та на ринку праці; низький рівень оплати праці бюджетному секторі економіки; висока частка робочих місць із шкідливими та небезпечними умовами праці; високий рівень неформальної зайнятості населення та специфіка її професійного складу; галузеві та регіональні обмеження на ресурси праці; негативні демографічні процеси та ін. [20, с. 80]. Одні проблеми успадковані із соціалістичного минулого, інші пов'язані із системною трансформацією економіки, треті породжені кризом, а четверта група проблем носить загальносвітовий характер [31, с. 8].

Загальний погляд на динаміку структури зайнятості в Україні за роки реформ дозволяє вловити прогресивні її зміни: позитивні зрушення в секторальній структурі зайнятості, наближення співвідношення виробничих і невиробничих галузей в Україні до аналогічних показників, характерних для розвинених країн [47, с. 17]. Якщо в країнах з розвинутою ринковою економікою зміна структури зайнятості відбувається в результаті зростання продуктивності праці та насичення потреб певного рівня, що обумовлює зрушення у галузевій та професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, то в Україні скорочення частки зайнятих у

промисловості було обумовлено кризовим станом виробництва, впливом найбільш кваліфікованих кадрів, інтелектуального потенціалу багатьох підприємств до інших сфер економіки, було обумовлено також і пандемією Covid-19 (рис. 1.2) [48] і на даний час скорочення частки зайнятих обумовлено російсько-українською війною, яка понесла за собою надзвичайно великий ущерб економіці України загалом, та ущерб ринку праці (рис. 1.3) [7].



Рис. 1.2. Вплив локдауну на ринок праці в Україні



Рис. 1.3. Вплив російсько-української війни на ринок праці в Україні

Зупинимося на найбільш значущих проблемах у сфері зайнятості, які виступають свого роду обмежувачами розвитку її інноваційного типу. По-перше, як показують дослідження, фактично значна частина працівників, які мають постійну роботу, відчувають свою вразливість на ринку праці. Причому для мінімізації ризику безробіття вони навіть готові жертвувати своєю заробітною

платою [14]. По-друге, ризик зниження стабільності зайнятості у зв'язку з поширенням сфери тимчасових контрактів торкається практично всіх країн, що стали на шлях створення нової економіки [15]. По-третє, відповідно до дослідження ринку праці в Україні з проблем зайнятості населення, чисельність працівників за наймом на певний термін і тих, хто має випадкову роботу за останні роки значно скоротилися, а з початку війни близько половини зайнятого населення втратили роботу. По-четверте, глибока технологічна відсталість вітчизняних галузей виробництва, домінування застарілих індустріальних технологій не лише породжують професійні ризики, а й консервують відсталу професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості [11]. По-п'яте, розвиток нового типу зайнятості пред'являє якісно нові вимоги до робочої сили і вимагає закріплення в існуючій системі освіти населення як найважливішого інституту відтворення людського капіталу. Проте за роки реформ у сфері освіти відбулися не лише деякі позитивні, а й з'явилися і серйозні деструктивні зміни (зокрема, скорочення обов'язкового освітнього цензу; скорочення фінансування навчальних закладів; зниження якості та доступності освіти для багатьох категорій населення; виняток із закону «Про освіту» норми, що гарантує державне фінансування освіти у розмірі не менше 10% національного доходу та ін.). Позитивна тенденція розширення сфери вищої освіти супроводжується посиленням диспропорцій на локальних ринках праці між попитом та пропозицією кваліфікованих кадрів.

Існуюча національна модель зайнятості населення – результат її попередніх стадій розвитку, безперервного процесу її перетворення у теперішньому, що задає її базові координати у майбутньому. В Україні необхідність розвитку та збереження інтелектуального та інноваційного потенціалу нації тільки починає освоюватися як на макрорівні, так і на мікрорівні (фірм, домогосподарств, індивідів) [43, с. 15]. При виборі національної моделі інноваційного типу зайнятості нам необхідно не так орієнтуватися на сучасні моделі розвинених країн, як виходити із власних проблем та пріоритетів. Розвиток простору зайнятості населення України характеризується вираженою регіональною асиметрією, що проявляється у диференціації показників зайнятості і безробіття, а й у можливостях інноваційного шляху розвитку самих

регіональних соціально-економічних систем. У зв'язку з цим, на наш погляд, необхідно створювати національну модель нового типу зайнятості населення, адекватну новому етапу розвитку економіки, дотримуючись загальносвітових тенденцій та враховуючи російські реалії.

Висновки до розділу 1

Резюмуючи інформацію даного розділу, ми прийшли до того, що інноваційна зайнятість – це такий тип зайнятості, в якій проявляється здатність окремої людини, людського потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, викликаних інноваційним прогресом, а також і здатність роботодавця на основі інноваційних методів управління людськими ресурсами, використовувати працівників більш продуктивно, що забезпечує таким чином реалізацію інноваційного потенціалу. Основними характерними рисами інноваційної зайнятості є: зміни в структурі зайнятості і, як наслідок, концентрацію зайнятості у сфері послуг; соціально-професійна та кваліфікаційна реструктуризація робочої сили; зміна форми праці та її інтелектуалізацію, виникнення нового виду праці – інформаційного; зміна соціально-культурного типу працівника; нові форми організації та управління трудовим процесом; зосередження зайнятості у організаціях «нового» типу; децентралізація зайнятості у просторі та в часі та ін.

Було встановлено, що неминуха відповідних перетворень у сфері зайнятості є наслідком загальних закономірностей розвитку суспільства, економічної системи. Перехід системи зайнятості України у нову якість – складова її якісної еволюції. Все це разом зі слабкістю парадигми вільного ринку висуває проблему проведення політики зайнятості, орієнтованої не лише на подолання негативних тенденцій розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямку. Модель інноваційного типу зайнятості, як показує досвід розвинених країн, може мати безліч напрямків та умов, проте основним фактором формування в умовах глобалізації – це беззаперечно вирішення проблем зайнятості в інтересах людини, розвиток творчих, інноваційних здібностей особистості, розширення

права на достойну працю. Інноваційна зайнятість в Україні тільки починає формуватися, але сьогоднішні події тормозять значно її розвиток.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПрАТ «КИЙ АВІА»

2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ «КИЙ АВІА»

ПрАТ «Кий Авіа» (додаток А) є приватним акціонерним товариством, зареєстрованим 03.08.1994 р., оновлено реєстрацію 30.10.2021 р. Дана компанія діє відповідно чинного законодавства України, міжнародних стандартів (отримала акредитацію у 1996 р. ІАТА, яка виступає координатором та представником інтересів авіатранспортної галузі у таких галузях як забезпечення безпеки польотів, формування польотів, тарифна політика, техобслуговування, авіаційна безпека, розробка міжнародних стандартів, тощо), згідно внутрішніх регламентуючих документів, згідно статуту та ін. [37]

ПрАТ «Кий Авіа» отримала сертифікат Державного департаменту авіаційного транспорту України та ліцензія Державного агентства України з туризму та курортів на право здійснення туроператорської діяльності.

ПрАТ «Кий Авіа» надає такі види послуг:

1. Бронювання та продаж авіаквитків на рейси міжнародних та українських авіакомпаній у всі країни світу.
2. Туристичні послуги.
3. Послуги вантажних перевезень.
4. Послуги страхування [34].

ПрАТ «Кий Авіа» є найдосвідченішим туроператором вхідного та вихідного туризму України. На сьогоднішній день фірма співпрацює зі 150 компаніями в 30 країнах світу, у тому числі з авіакомпаніями та приймає 4 тис. туристів щороку [34].

Так, як нас цікавить, інноваційна зайнятість у ПрАТ «Кий Авіа», то зробимо акцент на аналізі організаційної структури даної компанії.

У ПрАТ «Кий Авіа» продажами авіаквитків займається відділ авіаперевезень, що складається з восьми тарифікаторів (в їх обов'язки входить підбір різних варіантів авіаперельотів, консультування пасажирів з різних питань, пов'язаних з

перевезенням, та розрахунок вартості перельоту), що працюють у дві зміни по чотири особи, двох касирів, що приймають оплату з пасажирів (по одному на кожну зміну), економіста, який займається звітністю, працює за п'ятиденним графіком, і начальника відділу, до обов'язків якого входить контроль за працівниками та розвиток відділу — всього дванадцять осіб.

Продажами туристичних послуг займається відділ надання туристичних послуг, що складається з чотирьох тарифікаторів (в їх обов'язки входить підбір різних варіантів турів, консультування клієнтів з різних питань, пов'язаних з оформленням туру та подальшого розрахунку вартості туру), що працюють у дві зміни по дві особи, двох касирів, що приймають оплату з пасажирів (по одному на кожну зміну) і начальника відділу, до обов'язків якого входить контроль за працівниками та розвиток відділу — всього сім осіб.

Відділ, який замається вантажними перевезеннями, складається із 5 осіб: 4 тарифікаторів, в обов'язки яких входить приймання, оформлення та відправлення багажу. Вони виконують також і функції погрузчика. Працюють тарифікатори безпосередньо з клієнтами за графіком «два через два», та начальника відділу вантажних перевезень, який займається звітністю, контролем та розвитком відділу.

І є відділ, який займається безпосередньо страхуванням. Зазначимо, що страхування у ПрАТ «Кий Авіа» — це беззаперечно система страхового захисту від можливого настання різноманітних ризиків. Воно є способом відшкодування страхувальником збитків потерпілим шляхом їхнього розподілу між усіма страхувальниками.

У ПрАТ «Кий Авіа» станом на 2021 рік працювало 317 працівників, з яких 150 працює в головному офісі в м. Київ [34]. Створення центрів управління за вертикальним ознаками є основними принципами організаційної системи управління ПрАТ «Кий Авіа». Вертикальна структура створення центрів управління ПрАТ «Кий Авіа» має на увазі виділення кількох різних рівнів управління. Найчастіше виділяють компанії з двома або трьома рівнями управління, де першим рівнем є апарат управління, наступний — служба контролю окремих структурних підрозділів. ПрАТ «Кий Авіа» є одним з учасників

вітчизняного туристичного ринку, що динамічно розвивається, і має певну організаційну структуру управління (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Організаційна структура ПрАТ «Київ Авіа»

Як видно із організаційної структури ПрАТ «Київ Авіа», всі управлінські рішення належать Наглядовій Раді, яка складається із 5 членів [37]. Наглядовій раді підпорядковується Голова правління (станом на сьогодні тимчасово виконує обов'язки Новак В.А.). Голові правління підпорядковуються в свою чергу заступник голови Наглядової ради (Бутанова Г.Ф.) та генеральний директор (Шаркова А.О). Заступнику голови Наглядової ради підпорядковується фінансовий директор, відділ корпоративної діяльності та відділ маркетингу. Що стосується генерального директора, то він керує відділом по персоналу, відділом бронювання та продажу авіаквитків на рейси міжнародних та українських авіакомпаній у всі країни світу, відділом продажу туристичних послуг, відділом вантажних перевезень та відділом страхування [37].

Можна сказати, що основні принципи побудови організаційної структури управління ПрАТ «Київ Авіа» є досить стандартними. Організаційна структура

ПрАТ «Кий Авіа», як і будь-якого іншого підприємства, поділяється на сфери діяльності. Типова структура ПрАТ «Кий Авіа» складається з кількох систем, що виконують характерні для них функції. До цих функцій відносяться:

- 1) здійснення загального стратегічного керівництва компанією;
- 2) ведення основного виду діяльності (бронювання та продаж авіаквитків на рейси міжнародних та українських авіакомпаній у всі країни світу, продаж туристичних послуг, послуги вантажних перевезень та послуги страхування);
- 3) інвестиційна діяльність;
- 4) зовнішній маркетинг, що передбачає вивчення довкілля існування компанії (туристичного ринку, законодавства в сфері туристичних послуг, конкуренції, ділових партнерів тощо);
- 5) внутрішній маркетинг (аналіз загальної ефективності діяльності компанії та її окремих підрозділів);
- 6) кадрова політика та робота.

Вищим органом управління ПрАТ «Кий Авіа» є Загальні збори акціонерів. Акціонери визначають стратегію та основні напрямки розвитку компанії. Як правило, річні загальні збори акціонерів проводяться один раз на рік не раніше ніж через два місяці і не пізніше ніж через шість місяців після закінчення фінансового року. У період між зборами загальне керівництво компанією здійснює Наглядова Рада. Наглядова Рада, яка складається з 5 осіб, уповноважена визначати основні напрямки роботи ПрАТ «Кий Авіа», ставити завдання перед менеджерами вищої та середньої ланки, призначати провідних управлінців та контролювати їхню роботу, а також покращувати корпоративне управління компанії в цілому. Засідання Наглядової Ради проводяться не рідше одного разу на місяць, у ньому мають брати участь усі 5 членів ради.

Голова правління — це невід'ємна частина структури корпоративного управління є одноосібним виконавчим органом компанії. Він підпорядковується загальним зборам акціонерів та Наглядовій Раді. Виконує в компанії ПрАТ «Кий Авіа» оперативне керівництво та контролює низку стратегічно важливих проєктів

компанії. Правління — колегіальний виконавчий орган компанії ПрАТ «Кий Авіа», в обов'язки якого належить керівництво поточною діяльністю.

Також проаналізуємо динаміку основних показників

Таблиця 2.1

Консолідований звіт про прибутки та витрати за 2017-2021 рр., тис. грн.

Показники	2021 р.	2020 р.	2019 р.	2018 р.	2017 р.
Продажі	77 088	74 343	80 154	79 154	70 320
Інші доходи	282	138	299	259	244
Вартість проданих товарів	(43 468)	(32 971)	(40 590)	(37 795)	(30 650)
Витрати на розповсюдження	(6 919)	(5 861)	(7 230)	(6 580)	(5 398)
Маркетингові та адміністративні витрати	(15 294)	(15 370)	(16 990)	(14 880)	(11 520)
Витрати на дослідження та розробки	(970)	(1 076)	(1 453)	(1 765)	(1 340)
Інші торгові доходи	171	138	201	190	196
Інші торгові витрати	(2 131)	(708)	(1 280)	(1 065)	(1 870)
Операційний прибуток від торгівлі	11 159	12 233	14 990	14 721	14 880
Інші операційні доходи	598	1 019	1 560	1 400	(1 033)
Інші операційні витрати	(1 078)	(1 156)	(1 402)	(1 388)	(1 277)
Операційний прибуток	10 679	12 796	13 512	13 044	12 974
Фінансові доходи	80	79	98	103	98
Фінансові витрати	(853)	(783)	(899)	(875)	(905)
Прибуток до оподаткування, асоційовані та спільні підприємства	10 806	11 922	12 743	13 020	11 780
Податки	(1 261)	(1 365)	(3 098)	(2 977)	(2 631)
Доходи від асоційованих та спільних підприємств	2 651	815	3 450	2 150	3 077
Прибуток за рік	10 196	9 372	10 756	12 442	10 760

Джерело: складено автором на основі внутрішньої звітності

Отже, із даних видно, що динаміка основних показників про прибутки та витрати за досліджувані 2017-2021 рр. є позитивною за перші три роки, спостерігається зростання фактично по всіх показниках, проте у 2019 та 2021 рр. відбулося зменшення прибутків через пандемію Covid-19. Якщо розглядати показник «прибуток за рік», то можна сказати, що у 2021 р. даний показник зменшився на 564 тис. грн., ніж у 2017 р. і становив у 2021 р. 10 196 тис. грн. Показник «прибуток до оподаткування, асоційовані та спільні підприємства» у 2021 р. зменшився на 974 тис. грн., ніж у 2017 р. Показники «операційний прибуток» та «операційний прибуток від торгівлі» також зменшилися на незначні суми: на 2 295 тис. грн. та на 3 721 тис. грн. відповідно. Показник «операційний

прибуток від торгівлі» у 2021 р. також зменшився, порівняно з 2020 р., на 1074 тис. грн. або на 0.9%. Це свідчить про зменшення прибутку компанії. Даний показник становить 17.4% від продажів. Показник продажів у 2021 р. збільшився на 16 768 тис. грн., ніж у 2017 р. і становив 87 088 тис. грн. Таким чином, показник продажів у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 2 745 тис. грн. або на 1,03%, що є досить хорошим показником для корпорації. Але, якщо порівнювати 2020 і 2019 роки, то варто зазначити, що показник продажів значно зменшився у 2020 р. на 5 811 тис. грн. через пандемію і у 2021 р. даний показник був меншим на 3 066 тис. грн. за 2019 р.

Отже, згідно проведеного аналізу фінансових показників, ми прийшли до висновку, що дана компанія є фінансово стабільною та прибутковою, проте зважаючи на пандемію Covid-19 прибуток зменшився у 2020 та у 2021 р.

2.2. Аналіз та оцінка інноваційної зайнятості у ПрАТ «КИЙ АВІА»

Для початку зазначимо, що інформаційною базою у ПрАТ «Кий Авіа» є нещодавно впроваджені у діяльність компанії CRM-системи — це особливий підхід до ведення бізнесу, при якому основна увага в діяльності компанії звернено до клієнта, так як ПрАТ «Кий Авіа» — лідер на ринку надання послуг у сфері туризму. Тобто, стратегія CRM-системи передбачає створення у ПрАТ «Кий Авіа» таких механізмів взаємодії з клієнтами, при яких їх потреби стають найвищим пріоритетом для компанії.

Доцільно буде сказати, що основна мета впровадження CRM-системи у ПрАТ «Кий Авіа» — створення конвеєра по залученню нових клієнтів та розвитку існуючих клієнтів. Управляти взаєминами означає залучати нових клієнтів, нейтральних покупців перетворювати в лояльних клієнтів, з постійних клієнтів формувати бізнес-партнерів. А одним з головних завдань, що вирішуються CRM-системами, є формування системи маркетингової інформації, а саме збір даних про клієнтів, їх потреби, конкурентів і про ринок в цілому, тобто побудова профілю клієнта компанії.

Незважаючи на те, що CRM-система не є програмою або конкретної технологією, її принципи реалізуються тільки на основі сучасних інформаційних технологій, контролю якості їх обслуговування, збору, обліку, консолідації та аналізу великих обсягів інформації про клієнтів у ПрАТ «Кий Авіа».

У ПрАТ «Кий Авіа» використовуються різного роду облікові системи, що автоматизують їх операційну діяльність. Це модулі ERP-систем (Enterprise Resource Planning) по управлінню продажами авіаквитків, турів, рахунками, відвантаженнями або білінгові системи у провайдерів телекомунікаційних послуг. Важливою частиною таких систем є наявні бази даних клієнтів у ПрАТ «Кий Авіа», які містять інформацію, яка необхідна для автоматизації процесів виставлення рахунків, їх оплати, відвантаження товарів, реалізації послуг та відображенні цих операцій в бухгалтерському обліку.

У ПрАТ «Кий Авіа» використовуються такі CRM-системи:

1. Amo CRM — платна онлайн CRM-система. Система сфокусована виключно на продажі. Дозволяє розмежовувати права доступу до інформації, що дуже важливо для збереження конфіденційності інформації по клієнтській базі в компанії.

2. Galloper CRM-система призначена для автоматизації відділів продажів. CRM-система допомагає менеджерам планувати продажі, організовувати прозорі управління угодами і оптимізувати канали продажів. Система зберігає повну історію спілкування з клієнтами, що допомагає аналізувати поведінку клієнтів, формувати пропозиції, завойовувати лояльність.

3. BPMonline CRM — прикладне SaaS CRM-рішення на базі платформи BPMonline. Система BPMonline CRM може виконувати такі завдання як: управління бізнес-процесами, їх проектування, автоматизація, аналітику; управління клієнтською базою; планування і управління продажами та ін.

Таким чином, CRM-система у ПрАТ «Кий Авіа» є невід'ємною частиною функціонування та забезпечення безперебійної діяльності компанії. Основна роль проте належить співробітникам компанії, поза як запровадження інноваційних

систем у ПрАТ «Кий Авіа» понесло за собою також і те, що персоналу потрібно було навчитися працювати із даними системами.

Інноваційний тип ПрАТ «Кий Авіа» по-новому сформулював проблему професійної успішності персоналу, що, у свою чергу, зумовило необхідність формування спеціальних систем відбору персоналу, його оцінки, професійної підготовки та адаптації працівників тощо. Інноваційні структури у ПрАТ «Кий Авіа» вимагали пошуку нетрадиційних соціальних технологій та вимагали від персоналу гнучкості та креативності мислення, ефективної системи сприйняття інформації, внутрішньої потреби до творчості, самореалізації та інтеграції в соціальну систему. Центральною фігурою в інноваційній діяльності став інтелектуал, для якого найважливішу роль відігравала змістовна наповненість праці та висока внутрішня мотивація.

Для того, щоб ПрАТ «Кий Авіа» ефективно та успішно функціонувало після впровадження CRM-системи і було конкурентоспроможним відбулося запровадження інноваційного підходу у системі управління персоналом. Створення такої системи відбувалося на кількох рівнях (рис. 2.2).

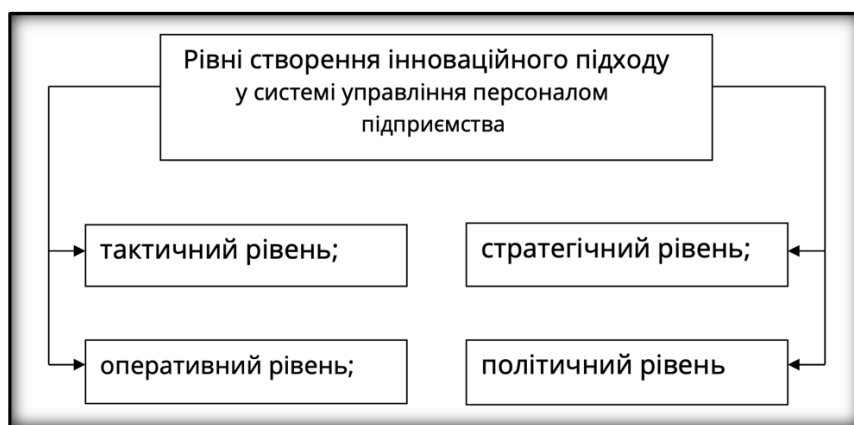


Рис. 2.2. Рівні створення інноваційного підходу у системі управління персоналом ПрАТ «Кий Авіа»

Впровадження на кожен із вище представлених рівнів інноваційних технологій кадрової роботи призвів до формування комплексної, цілісної системи інноваційного управління кадрами у ПрАТ «Кий Авіа». «Правильне» управління кадрами сприяло створенню продуктивної діяльності всією компанією, а також

призвів до збільшення основних економічних показників. Персонал підприємства є ключовим елементом виробничої сили ПрАТ «Кий Авіа». Важливо для компанії є те, що кадри мають гідні професійні навички та рівень кваліфікації, матимуть потенціал, здатний створювати та втілювати у діяльність різноманітні інноваційні думки та ідеї.

Щоб працівники організації мали високорозвинений рівень інтелекту та могли втілювати у діяльність нововведення та продукти науково-технічного прогресу, керівництво та структурний підрозділ ПрАТ «Кий Авіа», пов'язаному з управлінням персоналом, розробили комплекс заходів, які сприяють розвитку працівників та підвищенню їхнього рівня кваліфікації. Інноваційний розвиток персоналу спирався на ряд заходів, які призначені для підвищення компетентності працівників різних категорій. Забезпечення ПрАТ «Кий Авіа» компетентними співробітниками – це один із напрямків стратегічного розвитку. Інноваційний розвиток кадрів на формування інноваційної системи управління персоналом для ПрАТ «Кий Авіа» включає у собі 6 напрямків, представлених на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Основні напрями для формування інноваційної системи управління персоналом ПрАТ «Кий Авіа»

Інноваційний розвиток системи управління персоналом ПрАТ «Кий Авіа» включає удосконалення однієї з вище представлених напрямів розвитку персоналу. Таким чином, після впровадження інноваційної системи у діяльність ПрАТ «Кий Авіа» постало питання інноваційного розвитку персоналу компанії, а поза як для

того, щоб побудувати ефективну систему інноваційного розвитку персоналу, ПрАТ «Кий Авіа» необхідно було сформулювати комплекс заходів з інноваційного розвитку.

Висновки до розділу 2

Провівши аналіз діяльності ПрАТ «Кий Авіа», було встановлено, що дана компанія є лідером в Україні надання туристичних послуг, зокрема ПрАТ «Кий Авіа» надає такі види послуг: бронювання та продаж авіаквитків на рейси міжнародних та українських авіакомпаній у всі країни світу, туристичні послуги, вантажні перевезення, послуги страхування. На сьогоднішній день фірма співпрацює зі 150 компаніями. У компанії станом на 2021 рік працює 317 співробітників. Було досліджено організаційну структуру компанії та з'ясовано, що всі управлінські рішення належать Наглядовій Раді, яка складається із 5 членів. Наглядовій раді підпорядковується Голова правління, голові правління підпорядковуються заступник голови Наглядової ради та генеральний директор. Згідно проведеного аналізу фінансових показників, було встановлено, що дана компанія є фінансово стабільною та прибутковою, за останні досліджувані роки динаміка основних показників про прибутки та витрати є позитивною, спостерігається зростання фактично по всіх показниках.

Що стосується дослідження інноваційної зайнятості, то було встановлено, що ПрАТ «Кий Авіа» нещодавно були впроваджені CRM-системи для роботи із клієнтами. Вони на сьогодні вважаються інноваційними системи, принципи яких реалізуються тільки на основі сучасних інформаційних технологій, контролю якості їх обслуговування, збору, обліку, консолідації та аналізу великих обсягів інформації про клієнтів у ПрАТ «Кий Авіа». Після впровадження даних інноваційних систем перед керівництвом постало питання інноваційного розвитку персоналу підприємства. Внаслідок чого керівництво розробило комплекс заходів, які сприяли розвитку працівників та підвищенню їхнього рівня кваліфікації. Інноваційний розвиток персоналу спирався на ряд заходів, які призначені для підвищення компетентності працівників різних категорій: навчання персоналу,

адаптація, планування кар'єри, перепідготовка та підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву персоналу та проведення перспективної та поточної оцінки кадрів. Це все в сукупності призвело до інноваційного типу персоналу у ПрАТ «Кий Авіа».

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ПрАТ «КИЙ АВІА»

3.1. Інноваційні методи як напрямок стратегії формування інноваційної зайнятості підприємства

Інформаційна сфера життя суспільства сприяла розвитку інновацій та впровадження нововведень у всіх сферах життя суспільства. Їхня поява також не обминула і сферу управління персоналом. ІТ-технології стали невід'ємною частиною нашої трудової діяльності. Інновації стали активно впроваджуватись у повсякденну трудову діяльність. Вони значно полегшили працю спеціаліста з кадрів. Але, як зазначалося раніше, сфера управління персоналом динамічно розвивається, і ми можемо виділити такі нововведення (додаток Б):

1. Система розпізнавання осіб як засіб контролю робочого дня. Науково-технічний прогрес не стоїть на місці і разом із ним з'являється безліч інновацій. До однієї з таких інновацій належить система розпізнавання осіб. У багатьох сучасних компаніях вже використовуються дані інноваційні технології, наприклад Uber, Piccollage, Pivothead, Couldinary, Graymeta. Система розпізнавання осіб використовується у багатьох сферах: роздрібна торгівля, транспорт, безпечні міста, банківська справа, освіта, охорона здоров'я тощо. У сфері управління персоналом цьому інноваційному проєкту теж є місце. Майже кожна велика компанія має камери спостереження. Для багатьох з нас ліньки ритися в сумці, діставати карту або перепустку, прикладати її до турнікету, щоб пройти всередину. Для фахівця з кадрів ця новація дуже важлива для обліку контролю часу, прихід або догляд співробітників, перерви на куріння та інше. Система розпізнавання осіб може бути альтернативою для такого турнікета. Встановивши програмне забезпечення на комп'ютер, фахівцю з кадрів надходитиме вся необхідна інформація з контролю робочого часу. Головними плюсами цієї інновації є те, що співробітникам компанії не потрібно буде витрачати багато часу на вході, а власникам компанії не

доведеться витратити величезну кількість фінансових коштів на покупку та обслуговування турнікетів.

2. Єдина кадрова база працівників. Можна припустити, що найближчим часом у спеціаліста з кадрів відпаде необхідність заповнювати особисті дані взагалі. Ця новація передбачає створення єдиного реєстру даних, які будуть доступні для роботодавця. За допомогою електронного підпису працівник підтвердить перегляд своїх особистих даних, а також буде захищений від крадіжки персональних даних, а також небажаної спам розсилки. Натисканням комп'ютерної миші роботодавець може переглянути всі особисті дані про співробітника: вік, стать, освіту, досвід роботи, стан здоров'я для роботи на шкідливому виробництві або наявність судимостей. Ця система матиме безпосередній зв'язок із державними органами. Як тільки людина отримує диплом про освіту, установа вводить дані до єдиного реєстру даних, що людина закінчила навчання та отримала диплом. Це значно полегшить роботу спеціаліста з кадрів, і водночас скоротить час на отримання різноманітних довідок для випускника на вакантну посаду. Також одним із плюсів є те, що інформація з єдиного реєстру даних буде абсолютно достовірною, що унеможливорює підробку різних документів [50].

3. Дистанційне навчання у вигляді підвищення кваліфікації для співробітників компанії. Вже сьогодні дистанційна освіта набирає все більшої популярності. Даний інноваційний метод передбачає дистанційне навчання співробітників компанії, через засоби зв'язку, з найбільш популярними компаніями, які вже досягли успіху і діляться своїм досвідом з іншими компаніями, що розвиваються. Співробітники компанії зможуть отримати багато практичного досвіду, взаємодіяти між провідними фахівцями цієї галузі та активно застосовувати ці знання на практиці. Наприклад, ви володієте великою компанією, і щоб провести інвентаризацію на складі, ви повинні мати певний обсяг знань: терміни придатності продукції, температуру зберігання, склад продукції. Для цього ви відкриваєте інтерактивну техніку, підключаєтеся до конференції, слухаєте лектора, який має багатий досвід і високу кваліфікацію в даній сфері, а також за допомогою чату можете ставити питання, що вас цікавлять [49].

4. Електронна співбесіда по відеозв'язку. Розвиток в інформаційних технологіях, як і згадувалося вище, дозволяє незалежно від розташування зустрітися з людиною в «електронних мережах». І все веде до того, що незабаром на таких спеціальностях як програміст, перекладач тестів, менеджер по роботі з клієнтами не буде потреби їхати на співбесіду в офіс. Достатньо запустити програму, за якою потенційний співробітник може зв'язатися з менеджером з персоналу та провести з ним співбесіду. Прикладами таких програм, месенджерів можуть стати Viber, Whatsup, Telegram, Skype. Проводити співбесіду за допомогою таких програм досить просто, створюєте конференцію, підключаєте кандидата на вакантну посаду, проводите співбесіду. Таку інновацію вже практикує компанія Google, але, на жаль, вона поки що не набула масового характеру [50].

Насамкінець слід зазначити, що сфера управління персоналом не така відчужена від інновацій, якою її вважають. Інновації та нововведення активно та динамічно впроваджуються у повсякденну трудову діяльність підприємств. Протягом тривалого часу знання у сфері управління персоналу поступово накопичуються, і в силу накопиченої інформації інновації рухаються набагато краще, виводячи цю сферу на новий рівень розвитку.

3.2. Програма формування інноваційної зайнятості ПрАТ «КИЙ АВІА»

Слід зазначити, що далеко не всі організації сьогодні готові до інновацій, оскільки в багатьох компаніях ще не створено умов, що сприяють розкриттю інноваційного потенціалу організації та персоналу. Проте компанія ПрАТ «Кий Авіа» ціленапрямлено йде до впровадження інноваційних технологій у діяльність всієї компанії.

Часто виникають певні труднощі для персоналу при впровадженні інновацій, поза як виникають насамперед проблеми готовності до організаційних інновацій в інноваційному управлінні людськими ресурсами.

Для того, щоб уникнути даних проблем, ПрАТ «Кий Авіа» насамперед необхідно розробити програму формування інноваційної зайнятості, в основі якої

лежать принципи інноваційної політики та донести ці принципи до кожного співробітника.

Такі принципи розвитку сприятливого інноваційного клімату можуть включати:

- вдосконалення комунікацій та комунікативних зв'язків, як вертикальних, так і горизонтальних (це призведе до більш згладженої комунікативної політики у ПрАТ «Кий Авіа», що в свою чергу призведе до збільшення ефективності діяльності компанії);
- підтримку інноваційної ініціативної діяльності персоналу з боку керівництва (ті кадри, що мають гідні професійні навички та рівень кваліфікації, мають потенціал, здатний створювати та втілювати у діяльність ПрАТ «Кий Авіа» різноманітні інноваційні думки та ідеї, нововведення та продукти науково-технічного прогресу, ті кадри, що мають високорозвинений рівень інтелекту повинні обов'язково належним підтримуватися керівництвом та структурним підрозділом ПрАТ «Кий Авіа», поза як це призведе до удосконалення інноваційної діяльності всієї компанії, збільшивши таким чином конкурентні позиції на ринку);
- використання комплексної мотиваційної системи (мотивований персонал – запорука успіху будь-якої компанії);
- залучення працівників у всі фази інноваційного процесу та прийняття рішення (залучення працівників у першу чергу, попереджатиме опір персоналу технологічним та організаційним нововведенням, а також сприятиме покращенню показників виробничої діяльності ПрАТ «Кий Авіа»);
- безперервність навчання персоналу (у сучасних умовах конкуренції, постійне підвищення рівня професіоналізму, здатність освоювати сучасні технології, розробляти нові продукти стануть головним чинником комерційного успіху ПрАТ «Кий Авіа»).

Безсумнівно, крім вищезазначених принципів слід дбати про умови організації праці співробітників, оскільки дотримання цього пункту поруч із

іншими матиме позитивні наслідки під час запровадження організаційних інновацій під управлінням людськими ресурсами у ПрАТ «Кий Авіа».

Важливим завданням покращення працездатності та сприйнятливості співробітників ПрАТ «Кий Авіа» до інновацій є надання персоналу соціально-психологічної допомоги, профілактики стресів та зменшення соціальної напруженості на роботі у ПрАТ «Кий Авіа».

Варто також додати, що ефективне формування інноваційної зайнятості неможливе без спеціально підбраного менеджера, який добре обізнаний з ІТ-технологіями в роботі з персоналом, поза як управління людськими ресурсами в час інновацій – це важлива діяльність наймача по відношенню до співробітника, заснована на відношенні до співробітника як необхідного інструменту для досягнення цілей організації. У сучасному інноваційному світі менеджери HR впливають на безліч ключових аспектів роботи підприємства і відіграють велику роль у розвитку сфери послуг: менеджер з персоналу сприяє успіху бренду, допомагаючи створювати здорову робочу атмосферу, при якій підвищується мотивація співробітників і вони задоволені своїм внеском. У ПрАТ «Кий Авіа» впровадження посади такого менеджера, який би працював над формуванням інноваційної зайнятості персоналу, було б правильним рішенням для ПрАТ «Кий Авіа».

Запропоновані завдання менеджера з формування інноваційного персоналу у «Reikartz»:

1. Завдання найму – внаслідок постійного додавання нових інноваційних послуг ПрАТ «Кий Авіа» постійно потребує найму відповідних професіоналів. Правильне використання людського ресурсу допомагає переконатися, що кожне завдання виконує кваліфікований для інноваційного виконання працівник.

2. Навчання в сфері інновацій – у завдання менеджера входить правильний розподіл робочих завдань та відповідальності. У разі правильного розставляння, співробітники мають відповідних керуючих, які допомагають їм виконувати робочі завдання, і чие відношення та навички надихають. Менеджер грає роль радника, і у складних ситуаціях спрямовує та підказує. При хорошому менеджменті

регулярно проводяться програми із залучення та розвитку співробітників, унаслідок чого у співробітників гарний настрій та підвищена продуктивність.

Регулярне застосування запропонованих нами принципів допоможе змінити ставлення до інновацій у працівників, більше того, підвищить значимість участі працівника у процесі впровадження інновацій шляхом усвідомлення ним самим, що кожен працівник здатний змінити структуру, де він функціонує.

Висновки до розділу 3

В даному розділі ми, на основі проведеного аналізу інноваційної зайнятості у ПрАТ «Кий Авіа», запропонували певні шляхи вдосконалення, зокрема виділили наступні принципи покращення: вдосконалення комунікацій та комунікативних зв'язків, як вертикальних, так і горизонтальних; підтримка інноваційної ініціативної діяльності персоналу з боку; використання комплексної мотиваційної системи; залучення працівників у всі фази інноваційного процесу та прийняття рішення; безперервність навчання персоналу. На нашу думку, дані принципи вдосконалення інноваційної зайнятості персоналу у ПрАТ «Кий Авіа» матимуть ефективний результат, поза як в сукупності вище перелічене сприятиме покращенню показників виробничої діяльності ПрАТ «Кий Авіа».

Також нами було розглянуто інноваційні методи управління персоналом, зокрема: система розпізнавання осіб як засіб контролю робочого дня, єдина кадрова база працівників, дистанційне навчання у вигляді підвищення кваліфікації для співробітників компанії, електронна співбесіда по відеозв'язку. Інновації та нововведення активно та динамічно впроваджуються у повсякденну трудову діяльність компаній. Протягом тривалого часу знання у сфері управління персоналу поступово накопичуються, і в силу накопиченої інформації інновації рухаються набагато краще, виводячи цю сферу на новий рівень розвитку.

ВИСНОВКИ

Таким чином, в ході виконання поставлених перед нами завдань для досягнення мети кваліфікаційної роботи, ми прийшли до відповідних висновків.

Було з'ясовано, що інноваційна зайнятість – це такий тип зайнятості, в якій проявляється здатність окремої людини, людського потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, викликаних інноваційним прогресом, а також і здатність роботодавця на основі інноваційних методів управління людськими ресурсами, використовувати працівників більш продуктивно, що забезпечує таким чином реалізацію інноваційного потенціалу. Основними характерними рисами інноваційної зайнятості є: зміни в структурі зайнятості і, як наслідок, концентрацію зайнятості у сфері послуг; соціально-професійна та кваліфікаційна реструктуризація робочої сили; зміна форми праці та її інтелектуалізацію, виникнення нового виду праці – інформаційного; зміна соціально-культурного типу працівника; нові форми організації та управління трудовим процесом; зосередження зайнятості у організаціях «нового» типу; децентралізація зайнятості у просторі та в часі та ін.

Було встановлено, що неминуха відповідних перетворень у сфері зайнятості є наслідком загальних закономірностей розвитку суспільства, економічної системи. Перехід системи зайнятості України у нову якість – складова її якісної еволюції. Все це разом зі слабкістю парадигми вільного ринку висуває проблему проведення політики зайнятості, орієнтованої не лише на подолання негативних тенденцій розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямку. Модель інноваційного типу зайнятості, як показує досвід розвинених країн, може мати безліч напрямків та умов, проте основною умовою завжди має бути вирішення проблем зайнятості в інтересах людини, розвиток творчих, інноваційних здібностей особистості, розширення права на достойну працю.

Інноваційна зайнятість в Україні тільки починає формуватися, але сьогоднішні події тормозять значно її розвиток.

Провівши аналіз діяльності ПрАТ «Кий Авіа», було встановлено, що дана компанія є лідером в Україні надання туристичних послуг, зокрема ПрАТ «Кий Авіа» надає такі види послуг: бронювання та продаж авіаквитків на рейси міжнародних та українських авіакомпаній у всі країни світу, туристичні послуги, вантажні перевезення, послуги страхування. На сьогоднішній день фірма співпрацює зі 150 компаніями. У компанії станом на 2021 рік працює 317 співробітників. Було досліджено організаційну структуру компанії та з'ясовано, що всі управлінські рішення належать Наглядовій Раді, яка складається із 5 членів. Наглядовій раді підпорядковується Голова правління, голові правління підпорядковуються заступник голови Наглядової ради та генеральний директор. Згідно проведеного аналізу фінансових показників, було встановлено, що дана компанія є фінансово стабільною та прибутковою, за останні досліджувані роки динаміка основних показників про прибутки та витрати зменшилася через пандемію Covid-19.

Що стосується дослідження інноваційної зайнятості, то було встановлено, що ПрАТ «Кий Авіа» нещодавно були впроваджені CRM-системи для роботи із клієнтами. Вони на сьогодні вважаються інноваційними системи, принципи яких реалізуються тільки на основі сучасних інформаційних технологій, контролю якості їх обслуговування, збору, обліку, консолідації та аналізу великих обсягів інформації про клієнтів у ПрАТ «Кий Авіа». Після впровадження даних інноваційних систем перед керівництвом постало питання інноваційного розвитку персоналу підприємства. Внаслідок чого керівництво розробило комплекс заходів, які сприяли розвитку працівників та підвищенню їхнього рівня кваліфікації. Інноваційний розвиток персоналу спирався на ряд заходів, які призначені для підвищення компетентності працівників різних категорій: навчання персоналу, адаптація, планування кар'єри, перепідготовка та підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву персоналу та проведення перспективної та поточної

оцінки кадрів. Це все в сукупності призвело до інноваційного типу персоналу у ПрАТ «Кий Авіа».

Також нами було розглянуто інноваційні методи управління персоналом, зокрема: система розпізнавання осіб як засіб контролю робочого дня, єдина кадрова база працівників, дистанційне навчання у вигляді підвищення кваліфікації для співробітників компанії, електронна співбесіда по відеозв'язку. Інновації та нововведення активно та динамічно впроваджуються у повсякденну трудову діяльність компаній. Протягом тривалого часу знання у сфері управління персоналу поступово накопичуються, і в силу накопиченої інформації інновації рухаються набагато краще, виводячи цю сферу на новий рівень розвитку.

На основі проведеного аналізу інноваційної зайнятості у ПрАТ «Кий Авіа», було запропоновано певні шляхи вдосконалення, зокрема виділено наступні ефективні принципи покращення: вдосконалення комунікацій та комунікативних зв'язків, як вертикальних, так і горизонтальних; підтримка інноваційної ініціативної діяльності персоналу з боку; використання комплексної мотиваційної системи; залучення працівників у всі фази інноваційного процесу та прийняття рішення; безперервність навчання персоналу. На нашу думку, дані принципи вдосконалення інноваційної зайнятості персоналу у ПрАТ «Кий Авіа» матимуть ефективний результат, поза як в сукупності вище перелічене сприятиме покращенню показників виробничої діяльності ПрАТ «Кий Авіа».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анішина Н. Регулювання створення робочих місць у контексті економічної політики України в сучасних умовах / Н. Анішина, Т. Тимошек, Д. Верба, М. Москаленко. Україна: аспекти праці. 2019. № 4. С. 9–15.
2. Арсеєнко А.Г. Глобалізація: основний зміст та соціально-економічні й політичні наслідки напередодні 21 ст. / А. Г. Арсеєнко. URL: <http://www.lab.org.ua/article/category/antiglobalism/691> (дата звернення: 26.05.2022)
3. Барінов В.В. Державне регулювання економіки: навч. посібн. / В.В. Барінов, Г.І. Скорик. Львів: Вид. Львівської політехніки, 2020. 460 с.
4. Безтелесна, Л.І. Ринок праці: навч. посіб. / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.
5. Васильченко В. С. Економічна ситуація та зайнятість населення в Україні / В. С. Васильченко, В. М. Крижанівський, В. В. Онікієнко. Київ: НЦЗРТ, 2018. 281 с.
6. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 34.
7. Вплив російсько-української війни на ринок праці в Україні. URL: <https://jobs.dou.ua> (дата звернення: 26.05.2022)
8. Грішнова О.А. Навчання і підвищення кваліфікації персоналу на вітчизняних підприємствах: тенденції, проблеми та шляхи вирішення. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: 2000. Т.1. С. 562.
9. Делягін М. Г. Світова криза: загальна теорія глобалізації. URL: <http://cis2000.com> (дата звернення: 30.05.2022).
10. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В.С. Васильченко. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: КНЕУ, 2018. 456 с.

11. Слейко І. В. Політика зайнятості у перехідній економічній системі України: автореф. дис. ... к.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічні теорія». Львів, 2020. 22 с.
12. Єлісеєва О.К. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств / О.К. Єлісеєва, Н.Г. Кутова. Бізнес-Інформ. 2017. № 4. С. 388–392.
13. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості. Український соціум. 2019. № 1. С. 82-91.
14. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: автореф. дис. ... к.е.н. : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки». Львів, 2018. 24 с.
15. Зова В. А. Продуктивна зайнятість як основа механізму поєднання економічного зростання і соціального розвитку. Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. 2018. № 22. С. 207–211.
16. Зоїдзе Д. Р. Регулювання зайнятості населення: автореф. дис. ... к.е.н.: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Харків, 2004. 24 с.
17. Ільїн Л.М. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні / Л. М. Ільїн, Н. С. Якімова. Економіка та держава. 2015. №8. С. 82–86.
18. Інноваційна діяльність в Україні у 2019 році: науково-аналітична доповідь / Т.В. Писаренко, Т.К. Кваша, Рожкова Л.В., Коваленко О.В. Київ: УкрІНТЕІ, 2020. 45 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/innovatsii-transfer-tehnologiy/2020/08/za-2019-1-1.pdf> (дата звернення: 26.05.2022)
19. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. № 16 (1). С. 132.
20. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства / А.О. Касич, Ж.В. Харькова. Економічний аналіз. 2016. № 2. Т. 25. С. 79–85.

21. Козарь Т. П. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України: автореф. дис. ... к.держ.упр.: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління». Запоріжжя, 2017. 22 с.
22. Колот А. М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-125.
23. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Київ: Офіційне вид-во Верховної Ради України, 1996. 115 с.
24. Корпоративні структури в національній інноваційній системі України / Л. І. Федулова та ін.; ред. Л. І. Федулова; Інститут економіки та прогнозування НАН України. Київ: УкрІНТЕІ, 2007. 812 с.
25. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2010. 252 с.
26. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка і суспільство. 2018. № 14. С. 449–451.
27. Лук'янов А. С. Потреба - зайнятість - управління: методологічні проблеми дослідження та оптимізації. Таллінн, 2010. 141 с.
28. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.
29. Мельниченко О. А. Управління структурними зрушеннями: підручник. Харків: Оберіг, 2013. 300 с.
30. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика: монографія. Харків: Магістр, 2019. 204 с.
31. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. Україна: аспекти праці. 2018. № 3. С. 6-12.

32. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. 3-тє вид., випр. і доп. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2018. 435 с.
33. Назарова Г.В. Порівняльний аналіз політики наймання персоналу: найкращі світові та українські практики / Г.В. Назарова, К.Ю. Котляревська. Бізнес-Інформ. 2021. № 9. С.168–171.
34. Офіційний сайт компанії ПрАТ «КИЙ АВІА». URL: <https://kiyavia.com> (дата звернення: 26.05.2022)
35. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. Україна: аспекти праці. 2018. № 5. С. 3-7.
36. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: навч. посібн. Київ: МАУП, 1997. 120 с.
37. Приватне акціонерне товариство «КИЙ АВІА». URL: <https://clarity-project.info/smida/01130578?year=2020> (дата звернення: 26.05.2022)
38. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 26.05.2022)
39. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 363 с.
40. Розметова. О. Г. Інноваційні методи управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності. Ефективна економіка. 2013. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 26.05.2022)
41. Рофе А. І. Ринок праці, зайнятість населення, економіка ресурсів праці: навч. посіб. / А. І. Рофе, Б. Г. Збишко, В. В. Ішин; за ред. проф. А. І. Рофе. Миколаїв: МІК, 2017. 160 с.
42. Стан науково-інноваційної діяльності в Україні у 2020 році: науково-аналітична записка / Т.В. Писаренко, Т.К. Куранда, Т.К.Кваша та ін. Київ: УкрІНТЕІ, 2021. 39 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nauka/2021/06/23/AZ.nauka.innovatsiyi.2020-29.06.2021.pdf> (дата звернення: 26.05.2022)
43. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів (проект). Комітет з питань науки і освіти. URL:

http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017&showHidden=1 (дата звернення: 27.05.2022)

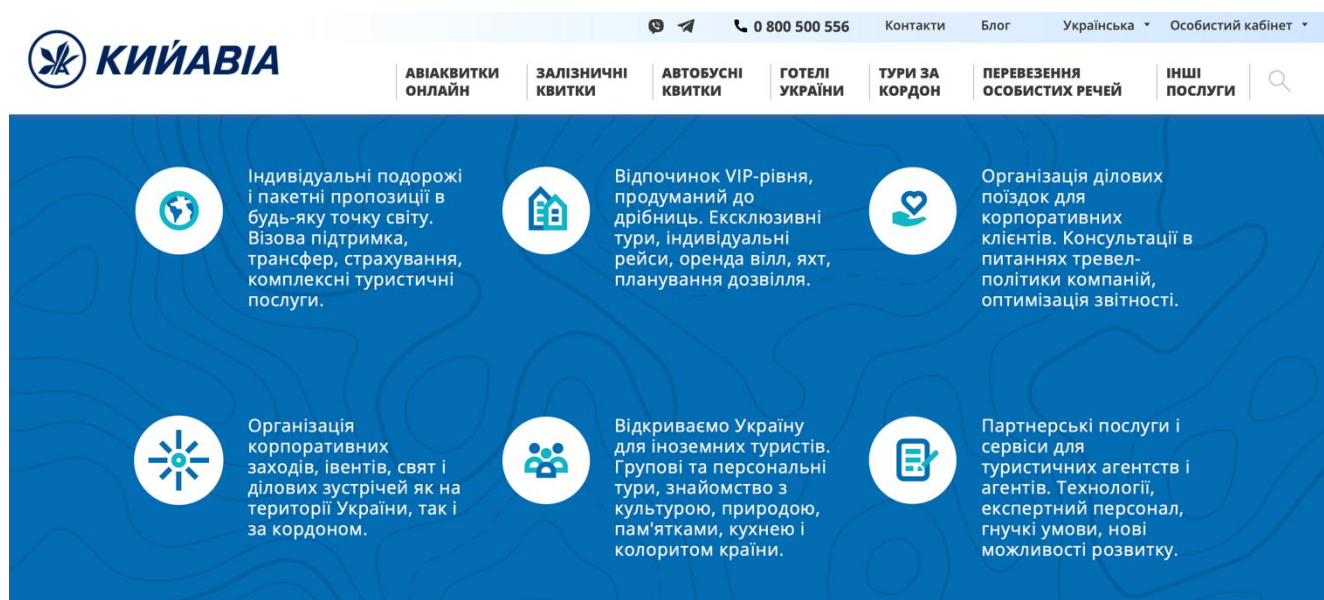
44. Трудове право України: підручник: навч. видання. 2-е вид., стереот. Київ: Вікар, 2020. 725 с.
45. Управління персоналом: підручник / В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. В.М. Данюка. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2018. 666 с.
46. Фрідмен Т. Лексус і оливкове дерево. Зрозуміти глобалізацію. Львів: Лілея-НВ, 2020. 384 с.
47. Чернявська Ю. Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні: автореф. дис. ... к.е.н. : спец. 08.00.03 «Економіка і управління національним господарством». К., 2020. 22 с.
48. Як карантин вплинув на ринок праці в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/25/infografika/suspilstvo/yak-karantyn-vplynuv-rynok-praczi-ukrayini> (дата звернення: 26.05.2022)
49. Convergence or divergence: Human resource practices and policies for competitive advantage worldwide / P. Sparrow, R.S. Schuler, S.E. Jackson. The International Journal of Human Resource Management. 2020. № 2. P. 267–299.
50. Paauwe J. HRM and performance: What's next? Human Resource Management Journal. 2020. № 4. P. 68–83.

ДОДАТКИ

Додаток А ПрАТ «КИЙ АВІА»

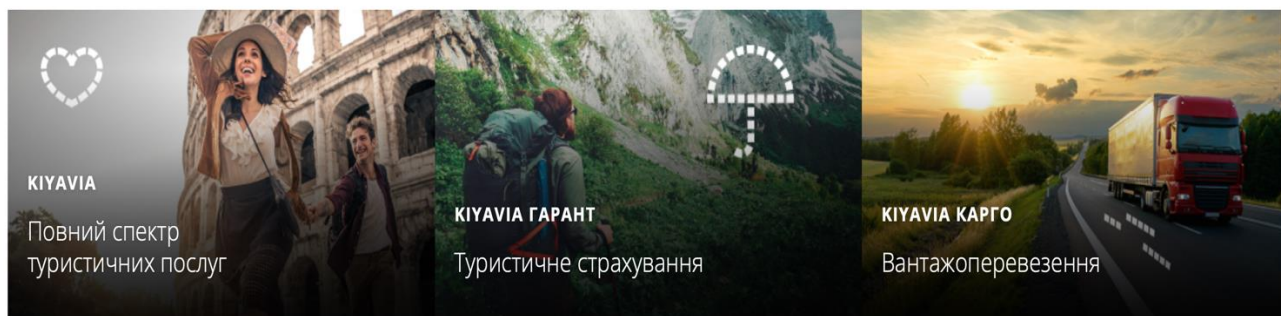


Емблема ПрАТ «КИЙ АВІА»



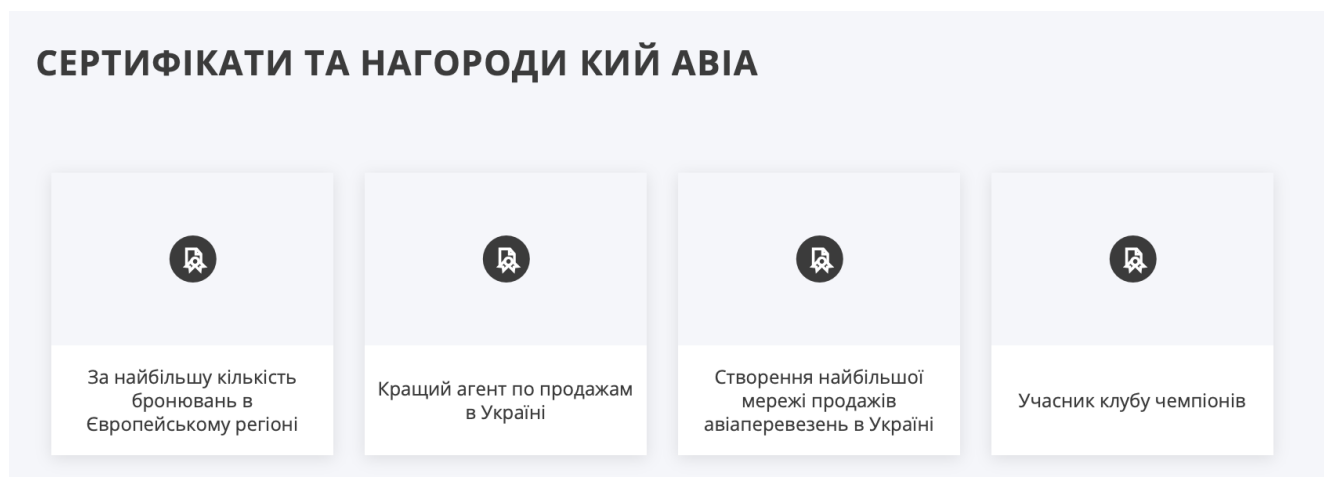
Послуги ПрАТ «КИЙ АВІА»

ГРУПА КОМПАНІЙ



Група компаній ПрАТ «КИЙ АВІА»

СЕРТИФІКАТИ ТА НАГОРОДИ КИЙ АВІА



Сертифікати та нагороди ПрАТ «КИЙ АВІА»

CALL ЦЕНТР 24/7

дзвінки по Україні безкоштовні

З БУДЬ-ЯКОГО ПО УКРАЇНІ:

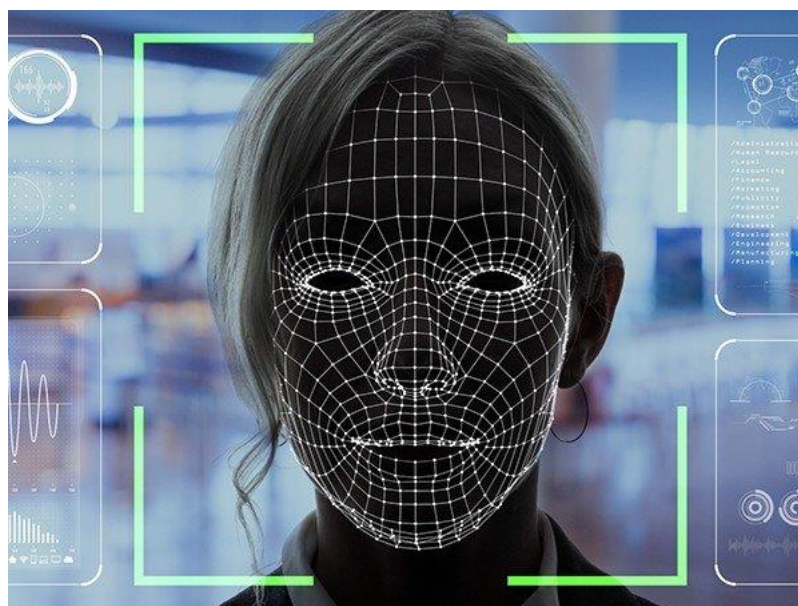
 **0 800 500 556**

Шукайте нас в
соціальних мережах



Контактна інформація ПрАТ «КИЙ АВІА»

A hand holding a glowing target icon surrounded by various business and technology icons, symbolizing digital marketing and business strategy.



Метод розпізнавання осіб



Дистанційне навчання працівників



Електронна співбесіда по відеозв'язку



Єдина кадрова база