УДК 338.2:330.34:339.09

Верховська Наталя,
студентка 3 курсу Українсько-польської програми
“Крок до Євроінтеграції”,
Вищої школи суспільно-господарчої в Пшеворську
м. Пшеворськ, Польща
nataliverkhovska@gmail.com

ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ПРИ ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПЕРСОНАЛУ

Основні принципи інклюзії, які застосовуються у сучасному світі, засновані та Загальній декларації про права людини, прийнятій ООН після Другої світової війни у 1948 році, якою проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах[1].

Задачею держави та суспільства є забезпечення рівних умов для участі у всіх сферах життя, захист соціально-незахищених верств населення, уникнення соціальної ізоляції, справедливе розподілення ресурсів та благ.

Інклюзивний розвиток ринку праці має забезпечувати можливість трудової діяльності усім бажаючим працювати, недопущення випадків дискримінації[2].

Практичне впровадження принципів інклюзивного рохвитку є особливо актуальним в Україні в умовах російської збройної агресії., так як внаслідок воєнних дій інфраструктура країни та ринок праці суттєво змінюється.

За даними управління Верховного комісара ООН у справах біженців, кількість біженців з України, зареєстрованих за протоколами тимчасового захисту в Європі, станом на 31 січня 2023 року становила понад 4 мільйони осіб. А загальна кількість – понад 8 мільйонів[3].

Дослідження Соціологічної групи Рейтинг свідчить, що половина тих, хто виїхав, планують повертатися додому тільки по закінченню війни, а 11 % не планують повертатися взагалі[4]. Проте деякі фахівці вважають, що до України можуть не повернутися до 90 % біженців[5]. Основною групою вимушених воєнних мігрантів є жінки з дітьми, що посилює демографічну кризу в Україні.

Майже кожен десятий опитаний зазначив, що особисто або близькі родичі зазнали поранення, каліцтва через війну[3]. Внаслідок бойових дій збільшується кількість ветеранів з інвалідністю.

Знищення інфраструктури, непристосованість робочих місць для мобільно-обмежених осіб, відсутність укриттів та бомбосховищ, неможливість відбудови до завершення активних бойових дій, обмеженість фінансових ресурсів є викликом для сучасної України.

Всі ці фактори свідчать про необхідність зміни підходів до працевлаштування, соціального захисту потенційних працівників та підтримки працедавців. Вказане потребує законодавчих ініціатив, пошук ресурсів, залучення іноземних інвесторів, проведення наукових та соціологічних досліджень, розроблення загальнодержавних та міжнародних програм та інше.

Проте, на нашу думку, на сучасному етапі працедавці можуть формувати мотиваційну систему на підприємстві з дотриманням інклюзивних принципів, що сприятиме як економічному зростанню підприємства, так і соціальній адаптації працівників. Життєво необхідним стає тренд турботи про співробітників.

Зокрема, запровадження нематеріальних видів мотивації не спричиняє великих фінансових затрат та сприятиме адаптації осіб із інвалідністю та ветеранів як активних учасників ринку праці, які хочуть та можуть робити свій внесок у розбудову сильної України.

Доцільним є застосування як трудової мотивації, яка пов’язана з робочим процесом (поліпшення умов праці, зміна робочого розкладу, надання додаткових вихідних і можливості самостійно розподіляти робочий час і т. д.), так і статусної мотивації, яка дає можливість кар’єрного росту та виконання більш відповідальної роботи, а також визнання і вищого статусу.

Серед мотиваційних ричагів, які доцільно впроваджувати українськти компаніям – це налагодження постійної комунікації зі співробітниками, психологічна допомога, дотримання соціальних гарантій, своєчасна виплата зарплати та авансових платежів.

Також вважаємо за можливе реалізовувати бажання людей бути корисними у скрутний для країни час – участь підприємства у благодійних проектах, волонтерській діяльності та активне залучення до цього працівників, може бути додатковою мотивацією.

Список використаних джерел:

1.Загальна декларація прав людини. *Верховна Рада України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

2. Зуб М. Я., Крупініна К. П. Інклюзивний вектор розвитку регіональних ринків праці та їх інфраструктури в Україні. URL: http://bses.in.ua/journals/2017/24_2017/44.pdf

3. Operational data portal. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukrain

4. Правовий захист постраждалих від воєнних злочинів Росії. Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pravoviy_zahist_postrazhdalih_v_d_vo_nnih_zlochin_v_ros_23-26_grudnya_2022.html

5. Лібанова Е. Не варто мріяти про нездійсненне: 90 % біженців не повернуться в Україну. *Суспільне медіа*. 2022. URL: https://suspilne.media/381881

6. Науменко Н.С. Пріоритети та проблеми релокації вітчизняного бізнесу в західні регіони України. *Імперативи та безпекові пріоритети збереження і розвитку продуктивної спроможності регіонів України в умовах війни: збірник тез доповідей дискусійної платформи* / за заг. ред. д.е.н., проф. Шульц С.Л., д.е.н., проф. А.І. Мокія. Львів. 2022. С. 29-33. URL: https://ird.gov.ua/ird02/n3381_tezy.pdf (дата звернення: 03.04.2023).