

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-39>

УДК 331.1:005.95/96:007

ВПЛИВ АСИМЕТРІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РІВЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО І КАДРОВОГО СИНЕРГІЗМУ

INFLUENCE OF ASYMMETRY OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS ON THE LEVEL OF SOCIAL AND PERSONNEL SYNERGISM

Хитра Олена Володимирівна

кандидатка економічних наук, доцентка,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3558-749X>

Khytra Olena

The Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

У статті обґрунтована логіка виникнення у системі соціально-трудо­вих відносин численних асиметрій під впливом перманентних флуктуаційних коливань, що спостерігаються на ринку праці насамперед у зв'язку з різноспрямованістю дій його суб'єктів – найманих працівників і роботодавців, розмаїттям їхніх мотивів поведінки та уявлень про власні вигоди і ризики. Означені асиметрії порушують відносну рівновагу в системі і неминуче підштовхують її до "точки біфуркації", в якій, зокрема, з'являються форми нестандартної зайнятості, нетипові моделі організації робочого часу, інноваційні підходи до залучення та мотивування персоналу на підприємствах. Асиметрія соціально-трудо­вих відносин асоціюється з дисбалансом інтересів їхніх учасників, підвищенням рівня безробіття в окремих сегментах ринку, конфліктними ситуаціями на підприємствах, наростанням соціальної напруги у суспільстві. Відповідно, в такі моменти знижується рівень синергетичності системи – здатності генерувати ефект примноження економічних і соціальних вигод завдяки узгодженості дій окремих елементів.

Ключові слова: асиметрія, біфуркація, кадровий синергізм, ринок праці, соціальний синергізм, соціально-трудо­ві відносини.

The effects of asymmetry, which constantly arise in the field of social and labor relations, can negatively affect the quality of working life and the results of labor activity, which makes it urgent to study their nature and find ways to eliminate undesirable consequences. The purpose of the study is to systematize the causes and consequences of asymmetry in social and labor relations and to substantiate the nature of its impact on the level of social and personnel synergy. In the course of research, the following methods have been used: abstract-logical, methods of analysis and synthesis, hypothetical-deductive method, modeling method, synergetic methodology. The logic of the emergence of numerous asymmetries in the system of social and labor relations under the influence of permanent fluctuations observed in the labor market primarily in connection with the multidirectionality of the actions of its subjects – employees and employers, the diversity of their motives for behavior and ideas about their own benefits and risks have been substantiated in the article. Labor market asymmetries have different origins; accordingly, market, structural, informational, gender, territorial, digital and other varieties have been distinguished. The specified asymmetries disrupt the relative balance in the system and inevitably push it to the «point of bifurcation», in which, in particular, forms of non-standard employment, atypical models of working time organization, and innovative approaches to attracting and motivating personnel at enterprises appear. Asymmetry of social and labor relations is associated with an imbalance of the interests of their participants, an increase in the level of unemployment in certain segments of the market, conflict situations at enterprises, and an increase in social tension in society. Accordingly, at such moments, the level of synergy of the system which is the ability to generate the effect of multiplying economic and social benefits due to the coherence of the actions of individual elements decreases. To restore symmetry in the system of social and labor relations, it is appropriate to build these relations on the basis of social dialogue and partnership. The practical significance of the obtained results is that in the procedure of monitoring the system of social and labor relations it has been proposed to foresee the analysis of the manifestations of their asymmetry with further assessment of the nature of the influence of the identified asymmetries on the level of the quality of working life and the results of labor activity.

Keywords: asymmetry, bifurcation, personnel synergism, labor market, social synergism, social and labor relations.

Постановка проблеми. В умовах соціально орієнтованої економіки важливе значення має “вдосконалення соціально-трудо-вих відносин шляхом активізації соціальної взаємодії між роботодавцями, найманими працівниками за участі держави” [1, с. 95]. У свою чергу, тип соціально-трудо-вих відносин (СТВ) на підприємстві характеризується пріоритетністю конкретних принципів існування соціально-трудо-вих відносин, їх комбінацією у процесі розв’язання проблем у соціально-трудо-вій сфері [2, с. 37]. Ця комбінація визначає перспективи утворення кадрового синергізму, під яким розуміють “певний додатковий результат (з “+” чи з “-”), який виникає внаслідок управлінського впливу на взаємодіючу сукупність окремих кадрових потенціалів працівників підприємства з метою їх скоординованої (узгодженої) дії задля сталого розвитку” [3, с. 127]. На рівні суспільства йдеться про перспективи досягнення ефекту “синергетичності соціальної економіки”, під яким розуміємо “погодженість між механізмами ринкової саморегуляції та інструментами державного впливу на розвиток складної соціально-економічної системи, за якої досягається умовний баланс між економічними інтересами господарюючих суб’єктів (прозорі правила ведення бізнесу, справедливі податки), установками економічно активного населення на успішне працевлаштування (сприяння продуктивній зайнятості) і прагненням кожного пересічного громадянина до соціальної безпеки (високі соціальні стандарти)” [4, с. 130].

Водночас, на рівень потенційного синергізму можуть суттєво вплинути ефекти асиметрії, які повсякчасно виникають у сфері СТВ, що робить актуальним дослідження їх природи і пошук засобів нейтралізації тих відхилень, які негативно позначаються на результатах трудової діяльності. Особливо високі “флуктуаційні хвилі” спостерігаються на ринку праці в умовах цифровізації економіки, що породжує появу нових моделей праці й зайнятості (“Праця 4.0”), нових професій і спеціальностей (“Професії 4.0”).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню соціально-трудо-вих відносин присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Передусім варто відмітити фундаментальні праці таких українських дослідників, як А. М. Колот [5], Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька [6], М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров [7]. Питання розвитку СТВ також висвітлюються у фахових публікаціях.

Зокрема, О. Ю. Ситник [1] описує еволюцію соціально-трудо-вих відносин і особливості їх впливу на розвиток персоналу підприємств; І. А. Юр’єва і Г. М. Гаряєва [2] досліджують питання класифікації соціально-трудо-вих відносин на підприємствах; Н. В. Аграмакова [8] систематизувала теоретичні засади формування соціально-трудо-вої сфери підприємства; О. В. Жадан [9; 10] виконав узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення сутності СТВ та визначив їх роль у розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки.

Прояви явища синергізму у соціально-трудо-вій сфері досліджують такі вчені: Л. Л. Калініченко і В. В. Смачило [3; 11] (розроблено механізм управління кадровим потенціалом підприємства з урахуванням джерел синергічного ефекту); А. В. Кунденко, А. І. Живолуп, В. В. Половецька [12] (охарактеризований синергетичний підхід до управління персоналом в ході реалізації антикризової стратегії підприємства); У. Є. Гузар [13] (розглянуто зміст трудової діяльності з позицій синергетичного, деонтологічного і духовного підходів); В. М. Марченко [14] (виявлено ознаки кадрового синергізму і види самоорганізації трудового колективу); І. М. Данилюк-Черних і В. П. Петренко [15] (описаний підхід до управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синтетики і синергізму); В. І. Варцаба [16] (проаналізована синергетична парадигма гармонізованого управління людськими ресурсами соціально-економічних систем).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, існує потреба у подальшому удосконаленні теоретико-методологічної бази досліджень соціально-трудо-вих відносин на засадах синергетики, що дозволить пояснити логіку виникнення проявів асиметрії СТВ та спрогнозувати їх вплив на рівень соціального і кадрового синергізму як особливого ефекту застосування людської чинника у господарській діяльності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є систематизація причин і наслідків виникнення асиметрії в соціально-трудо-вих відносинах та обґрунтування характеру її впливу на рівень соціального і кадрового синергізму.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі трудової діяльності формується система соціально-трудо-вих відносин, які утворюють стрижень суспільних

відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу [8, с. 512]. Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави, які пов'язані з найманням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства [1, с. 96]. Соціально-трудова відносина як система мають дві форми існування [2, с. 37]: перша – фактичні соціально-трудова відносина, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях (відповідно, вони асоціюються з самоорганізацією на ринку праці, проявами його невірноваженості та ентропійності); друга – соціально-трудова відносина, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудова відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні (на нашу думку, ця складова корелює з організацією, прагненням відновити рівновагу і залучити до системи негентропійні потоки).

У процесі еволюції означена система зазнає впливу великої кількості ендогенних та екзогенних чинників і досить рідко перебуває у рівноважному стані, коли досягається максимальна погодженість між усіма її складовими (рис. 1). Тому можна стверджувати про перманентне виникнення (з наступним згладжуванням) ефектів асиметрії, біфуркаційний характер трансформацій і необхідність пошуку найбільш виграшного для системи атрактора, що свідчитиме про адекватність сформульованих стратегічних цілей внутрішньому потенціалу системи СТВ.

На нашу думку, асиметричність соціально-трудова відносин може обумовлюватись властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти СТВ. Наприклад, під асиметрією глобального економічного розвитку розуміють такий стан розвитку світового господарства, якому властиве порушення порядку певних соціально-економічних явищ та процесів, відсутність упорядкованості елементів економічної сфери та непропорційний розподіл фінансових, інформаційних, людських потоків у просторово-часовому вимірі [17, с. 18–19]. Безумовно, це має вплив на тенденції розвитку як світового, так і національних ринків праці.

З точки зору О. В. Кондрацької, “на сучасному етапі вітчизняний ринок праці перебуває у процесі становлення та функціонує

з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція” [18, с. 84]. Відкритість ринку праці пояснює безперервні зміни у таких параметрах, як кількість і структура робочих місць, якісні характеристики пропозиції й попиту, ціна і мобільність робочої сили. Різні соціальні групи (як сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з однієї групи до іншої [19].

Регуляторами ринку праці є чинники не тільки макро- і мікроекономічні, а й соціально-психологічні, які не завжди безпосередньо стосуються ціни робочої сили – заробітної плати. Динаміка ринку праці обумовлена не лише кон'юнктурними змінами, але й, певною мірою, національними традиціями, чинником ментальності. З огляду на це, взаємопереходи “симетрія – асиметрія” на ринку праці набувають досить різноманітних форм і є складними з точки зору встановлення закономірностей. У результаті виникнення диспропорцій складається критична ситуація, коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби суспільства у працівниках певних спеціальностей, а з іншого – з'являються стійкі групи населення, які не беруть участі у суспільному виробництві, мають труднощі з працевлаштуванням, потребують соціальної допомоги [20, с. 63].

Під асиметрією ринку праці доцільно розуміти “диспропорції та структурні деформації в забезпеченості, русі та кількісно-якісних результатах використання робочої сили, які мають характер тимчасовий (гостропроблемний впродовж періодів планування й прогнозування, прийнятих у соціумі на конкретно-історичному етапі) або стагнуючий (до усталення депресивних форм організації життєдіяльності функціональних і територіальних спільнот включно)” [21, с. 189].

Асиметрії ринку праці в умовах глобалізації значна частина дослідників вважає іманентною властивістю цього територіально локалізованого суспільного інституту, апелюючи до визначення асиметрії як співвідношення обміну, який, з одного боку, є взаємним, а з іншого боку, його умови створюють переваги для когось з учасників. Поширена серед вітчизняних теоретиків і практиків класифікація асиметрій національного ринку праці охоплює їх ринковий, структурний, інформаційний, ґендерний, територіальний та інші різновиди [22, с. 328; 23, с. 32] (рис. 2).

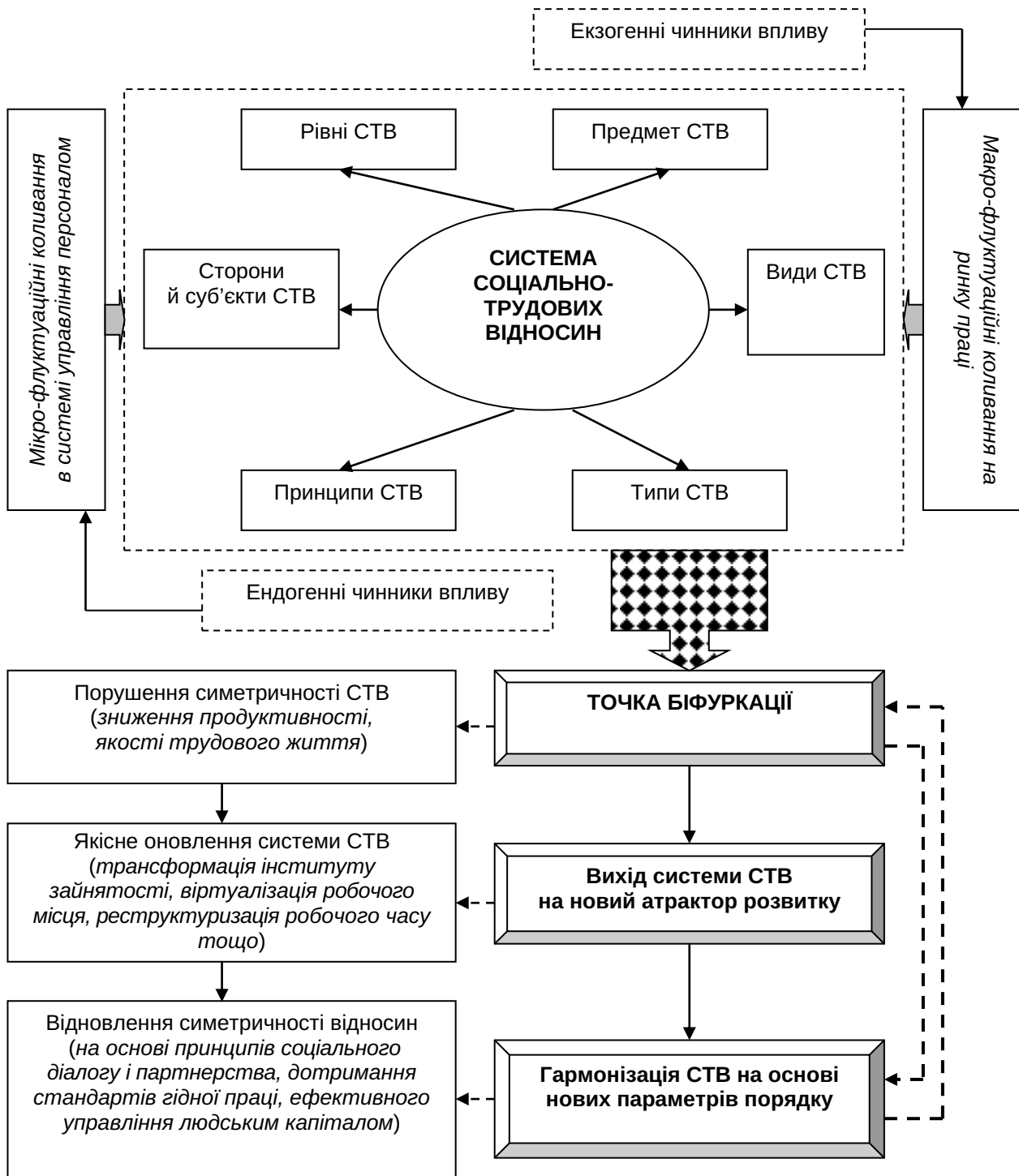


Рис. 1. Загальна логіка трансформацій системи СТВ на основі взаємопереходів “симетрія – асиметрія”

Джерело: авторська розробка

Ринкова асиметрія пов'язана з порушенням рівноваги пропозиції й попиту на ринку праці як у площині співвідношення їхніх обсягів, так і у напрямі професійно-кваліфікаційного дисбалансу. Як зауважує М. О. Кримова, відхилення у структурі пропозиції й попиту робочої сили у професійному розрізі “стри-

мують потенційні можливості роботодавців ефективно розвивати свій бізнес, а економічно активному населенню не дають повною мірою реалізовувати накопичений людський капітал” [24, с. 197].

Структурна асиметрія пов'язана з поступовим і тривалим наростанням професійно-квалі-



Рис. 2. Основні різновиди асиметрій на ринку праці

Джерело: складено автором на основі [22; 23]

ліфікаційних і міжгалузевих диспропорцій та характеризується неадекватністю сформованої структури суспільного виробництва умовам ефективного використання ресурсів, які постійно змінюються.

Загальновідомим є поняття асиметрії інформації – ситуація, за якої частина учасників ринку володіє такою інформацією, якою не володіють інші зацікавлені особи. Деякі економічні агенти отримують більше користі від інформації, готові нести більш високі витрати на її пошук і завдяки цьому знають більше, ніж інші, проте вони також можуть витратити менше ресурсів на пошук інформації і мати простіший доступ до неї [25, с. 51]. Асиметрія інформації на ринку праці проявляється у неповноті та обмеженому доступі до інформації, що зменшує альтернативи пошуку роботи, тобто мобільність робочої сили. Ще одним наслідком асиметрії інформації на ринку праці є поширення неформальних трудових відносин.

Наявність гендерної асиметрії у частині асиметрії прав і обов'язків пояснюється стереотипами суспільства щодо ролі жінки і

чоловіка та формування уявлень про “чоловічі” і “жіночі” види діяльності.

Тенденція працевлаштування жінок за чітко визначеними галузями зайнятості, професіями і посадовими категоріями дістала назву “гендерна професійна сегрегація”, що має горизонтальний і вертикальний прояви. Горизонтальна гендерна сегрегація передбачає поділ на “жіночі” і “чоловічі” професії. Наслідками професійної сегрегації часто стає дисбаланс у можливостях доступу жінок і чоловіків до гідної праці, розрив у рівнях якості життя і заробітної плати, відчуття незадоволеності працею, несправедливості, емоційного вигорання. Вертикальна сегрегація має місце, коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за статусами та посадами у межах галузі чи установи. Така нерівність відображає стереотипи щодо взаємовиключаючих здібностей і характеру діяльності чоловіка /жінки, зокрема поділ на експресивну (обслуговуючо-виконавчу) та інструментальну (творчо-результативну) сфери діяльності [26, с. 102].

Територіальна асиметрія розміщення трудових ресурсів безпосередньо пов'язана

з процесом розселення населення, а соціально-демографічна – з віковою асиметрією [22, с. 329; 23, с. 33].

В сучасних умовах чимало передумов для асиметрії СТВ створює цифровізація (рис. 3) через логічний ланцюжок подій і взаємозалежностей: “проривні технології і цифрова трансформація → нові бізнес-моделі → новий формат організації праці → економіка нестандартної зайнятості” [27, с. 48]. Під впливом цифровізації відбувається формування цифрового сегмента ринку праці, представленого, з одного боку, цифровими робочими місцями, а з іншого – цифровими працівниками. На ринку праці відбувається перехід від наявності робочих місць з постійною зайнятістю в одного роботодавця (відносна симетрія) до тимчасових проєктів від різних компаній в одного незалежного працівника (асиметричність відносин) [28, с. 22].

Цифрова зайнятість також передбачає розвиток цифрових компетенцій працівників і цифрової мобільності, розбудову цифрової інфраструктури ринку праці та ін. [29, с. 11]. Поступово формується цифровий робочий простір – певне інтегральне утворення, що охоплює цифрові процеси, засоби цифрової взаємодії, інформаційні ресурси, цифрову інфраструктуру тощо [30, с. 63] та орієнтує суб’єктів на переважне використання інтелектуального капіталу. В означеному просторі безперервно здійснюються взаємопереходи “симетрія – асиметрія”.

Слід зауважити, що, будучи джерелом формування нових робочих місць, цифровізація водночас руйнує традиційні робочі місця; вона створює можливості для оптимізації робочого часу, гнучкого режиму роботи, проте може супроводжуватися нерегламентованістю трудового часу [31, с. 204]. Зворотнім боком цифрового прогресу є значні соціальні ризики, серед яких виокремимо відсутність соціального захисту, неврегульовану оплату за виконану роботу і ймовірність її неотримання, низький рівень охорони праці, складність моніторингу і регулювання цифрового ринку праці [29, с. 18]. Темпи поширення цифрової зайнятості та зайнятості через цифрові платформи швидші, ніж можливості державних інститутів щодо регулювання означеної сфери. Технології краудворкінгу призводять до певної хаотизації соціально-трудова відносин у зв’язку з відсутністю трудового договору та механізмів контролю, непередбачуваністю мотивів поведінки учасників.

Таким чином, існує цифрова асиметрія ринку праці, що означає диспропорції і структурні деформації в забезпеченості, русі та кількісно-якісних результатах використання робочої сили у зв’язку з дисбалансом між вимогами до цифрових робочих місць і сукупністю цифрових компетенцій потенційних працівників, а також періодично виникаючими розривами у т. зв. цифрових процесах, труднощами у прогнозуванні цифрової мобільності, нерівномірністю забезпечення засобами цифрової взаємодії, некоректністю використання інформаційних ресурсів, нерозвиненістю цифрової інфраструктури ринку праці та нормативно-правової бази регулювання його цифрового сектора.

Крім того, можна стверджувати, що певну асиметричність у відносинах учасників СТВ може породжувати недосконалість інституційного забезпечення ринку праці. Її основною ознакою є невідповідність інституціоналізованих норм поведінки учасників СТВ сучасним вимогам, що відображається, зокрема, у нерозвиненості правового поля трудових веб-відносин, відсутності належних механізмів соціального захисту запозичених працівників, нечіткості меж відповідальності, недосконалості системи договірних відносин та регламентації робочого часу у випадку нестандартних форм зайнятості тощо. З іншого боку, прагнення держави до директивного упорядкування системи СТВ (формування абсолютного порядку) стає точкою руйнування економічної системи. Слід пам’ятати, що в перехідні моменти механізм регулювання ринку праці “вмикає” адаптаційні засоби, індивідуалізовані відносно потреб і перспектив кожного сегмента його соціальної структури, що, знову ж таки, може бути поясненням виникнення численних асиметрій.

Застосовуючи понятійний апарат економічної синергетики, можна стверджувати, що наростання і поступове згладжування асиметрій у сфері соціально-трудова відносин асоціюється з поступовим посиленням впливу т. зв. “флуктуаційного фону”, який створюють різноспрямовані дії різних суб’єктів ринку праці, які, з одного боку, керуються власними інтересами, а з іншого – орієнтуються на інституціоналізовані норми поведінки. Так, своєрідними парадоксами ринку праці можна вважати наявність одночасно надмірної (низькокваліфікованої) і дефіцитної (вузько-спеціалізованої, висококваліфікованої) праці, поєднання тенденцій трудоголізму (надмірної працьовитості) і дауншифтингу (добровільної

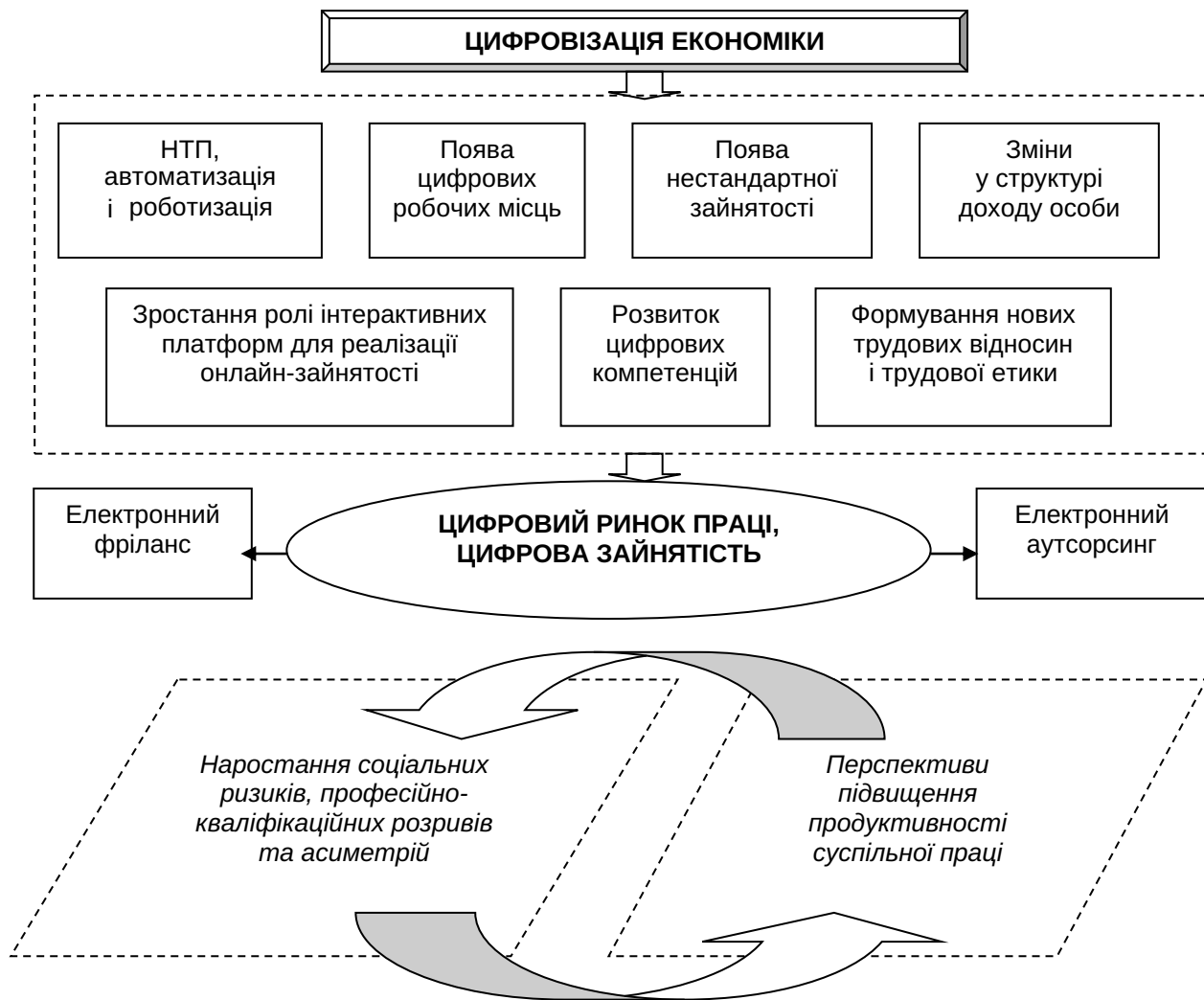


Рис. 3. Виникнення асиметрій на ринку праці та у відносинах зайнятості під впливом цифрової економіки

Джерело: [32, с. 554]

відмови від кар'єри і статусу), латентні асиметрії у співвідношенні робочого /неробочого часу (наприклад, використання особистого часу для проходження тренінгів, майстер-класів, навички з яких потенційно можуть бути затребувані в роботі) та ін. Навіть безробіття не слід тлумачити як бездіяльність, оскільки безробітний зайнятий пошуком корисної інформації, яка у подальшому буде інвестуватися в людський капітал.

Збільшення інтенсивності флуктуаційних коливань неминуче приводить до "точки біфуркації", в якій порушується досягнута гармонія соціально-трудова відносин і зростає соціальна напруга (ентропія), але, водночас, втілюються у життя інноваційні форми зайнятості населення, з'являються нові можливості для реалізації людського потенціалу кожної особистості та більш продуктивного викорис-

тання робочого часу. У цій точці система СТВ виходить на новий "атрактор", що стає для неї стратегічним орієнтиром розвитку і формує програму дій учасників соціально-трудова відносин щодо відновлення порушеної гармонії і симетричності обмінних процесів між ними.

На нашу думку, важливим критерієм ефективності соціально-трудова відносин є показник синергізму. Концепція синергетичного суспільства свого часу була розроблена професором антропології Рут Бенедикт. Дослідниця дійшла висновку: культура є низькосинергетичною тоді, коли соціальна структура викликає протидію та протистояння між її членами, а високосинергетичне суспільство заохочує та стимулює дії його членів, спрямовані на досягнення спільної мети та співпрацю [33]. У контексті еволюції відносин зайнятості

можна стверджувати, що соціальний синергізм корелює з поняттям гідної праці, що позначає продуктивну працю, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини [34]. Водночас, “зростання масштабів і глибини асиметрій на “полі” соціально-трудової сфери” А. Колот і О. Герасименко [35, с. 24] справедливо вважають формою вияву дефіциту гідної праці, що, на нашу думку, асоціюється з ефектом негативного соціального синергізму.

На рівні окремого трудового колективу синергізм проявляється насамперед у підвищенні продуктивності праці за рахунок раціонального розподілу та кооперування виконуваних трудових функцій. Завдяки взаємодіям створюються якісно нові зв'язки (комунікації), а також якісно новий спільний вид енергії, величина якої перевищує суму окремо взятих складових цієї енергії. Завдяки встановленню оптимальних пропорцій професійного і кваліфікаційного складу робочої сили виникає операційний синергізм – результат найбільш ефективного використання основних засобів і персоналу [36]. Водночас на базі схожості /несхожості інтересів, потреб і мотивів трудової поведінки формується зазвичай міжособистісний синергізм – ефект взаємодоповнення, коли кілька працівників з різними навичками співпрацюють (наприклад, у складі робочих груп і команд). Таким чином, потенціал синергізму реалізується як через забезпечення відповідності між вимогами посадових функцій та можливостями забезпечення їх виконання кожним з працівників, так і через систему взаємовідносин між співробітниками. Коли виникає, наприклад, невідповідність між обов'язками і правами працівника, ступенем складності завдань і рівнем кваліфікації, або ж спостерігається непорозуміння між учасниками трудового процесу, конфлікт у робочій команді тощо, тоді кадровий синергізм набуває негативного значення, і це, безумовно призводить до зниження продуктивності праці на підприємстві.

Для відновлення симетрії в системі соціально-трудова відносин доречно розбудувати ці відносини на засадах соціального діалогу і партнерства. Оскільки соціальний синергізм корелює з поняттям гідної праці, держава зобов'язана докласти зусиль щодо

формування інституцій, які повинні опікуватись зайнятістю, розвитком людини, управлінням працею, її захистом і налагодженням відносин між працівниками і роботодавцями на регіональному, державному та міждержавному рівнях. На рівні підприємства доречно розробити механізм управління людським капіталом, одним з елементів якого є “управління кадровим синергізмом”.

Разом з тим, слід уникати однозначно негативного сприйняття асиметрій у соціально-трудова відносинах, адже вони є також джерелом постійного розвитку системи та її переходу від одного якісного стану до іншого, орієнтують суб'єктів ринку праці на розв'язання наявних суперечностей, зокрема, через інституційну систему. Диверсифікація відносин зайнятості неминує перетворюється на конкурентну перевагу, від якої залежить здатність ринку праці пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах, а найманим працівникам і роботодавцям дозволяє знайти точку компромісу в процесі укладання трудового договору.

Висновки з проведеного дослідження.

Сучасні соціально-трудова відносини розвиваються в апіорі асиметричному середовищі ринку праці, що обумовлює трансформацію усталеного інституту зайнятості у зв'язку з інтенсивним поширенням нестандартних (інноваційних) її форм. За таких умов одні учасники ринку можуть отримати суттєві вигоди, а інші, натомість, наражаються на значну кількість економічних та соціальних ризиків. Через асиметричність інформації можуть виникати певні диспропорції у структурі трудового потенціалу підприємства, у механізмах використання позикової праці і навіть невідповідності у положеннях укладених трудових договорів. Це, у свою чергу, нівелює стимули до інвестицій у специфічний людський капітал, руйнує трудову мотивацію та обумовлює додаткові кадрові ризики.

Оскільки людський фактор вважається визначальним у генеруванні ефекту синергізму завдяки оптимальному комбінуванню факторів виробництва, розглянуті асиметрії можуть поставити під сумнів реалістичність перетворення потенційного синергізму в синергізм реальний. Так, збільшення безробіття, падіння рівня життя, недосконалість трудового законодавства, соціальна напруга у суспільстві асоціюються з наростанням ентропії, що веде до зниження показника соціального синергізму. Аналогічним чином

на підприємствах може знизитись кадровий синергізм внаслідок недосконалості механізмів управління людським капіталом.

Водночас, симетричність соціально-трудо-вих відносин може стати ознакою надмірної урівноваженості системи, її негнучкості, несприйнятливості до інновацій. Так, нестандартні форми зайнятості, хоча певною мірою порушують досягнуту симетрію відносин, все ж дозволяють зменшити гостроту проблем безробіття через надання різним категоріям населення можливості отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємствам маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників. Нові форми зайнятості дозволя-

ють уникнути жорсткої прив'язки до одного робочого місця, заохочують до поліваріантної кар'єри, сприяють безперешкодному поширенню інформації про можливості набуття конкурентних переваг тощо. В цілому, нова просторово-часова конфігурація елементів ринку праці обумовлює якісні зміни у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили, а також підходах до ціноутворення.

Перспективи подальших досліджень полягають у необхідності формування механізму управління соціально-трудо-вими відносинами, який міститиме інструменти моніторингу впливу макро- і мікрорівневих проявів асиметрії на рівень ефективності функціонування системи з урахуванням розміру потенційного і реального синергізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ситник О. Ю. Стан соціально-трудо-вих відносин як чинник стратегічного розвитку персоналу підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки"*. 2016. Вип. 17 (3). С. 95–98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17\(3\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17(3)_26) (дата звернення: 18.12.2022).
2. Юр'єва І. А., Гаряєва Г. М. Класифікація соціально-трудо-вих відносин та соціальне партнерство на підприємствах. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Серія "Економічні науки"* : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2020. № 3 (5). С. 36–39.
3. Калініченко Л. Л., Смачило В. В. Джерела синергічного ефекту в управлінні кадровим потенціалом на підприємстві. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2018. № 3 (64). С. 116–135.
4. Хитра О. В. Перспективи досягнення синергетичності суспільства в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки. *Вісник Одеського національного університету. Серія "Економіка"*. 2020. Т. 25. Вип. 2 (81). С. 127–133. URL: http://visnyk-onu.od.ua/journal/2020_25_2/23.pdf (дата звернення: 18.12.2022).
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 252 с.
6. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудо-вою сферою підприємства: монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ, 2010. 324 с.
7. Соціально-трудо-ві відносини: проблеми гармонізації: монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смучак, С. Р. Пасєка, Ю. Д. Петров; за ред. М. В. Семикіної. Кіровоград : КОД, 2012. 300 с.
8. Аграмакова Н. В. Теоретичні засади формування соціально-трудо-вої сфери підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 8. С. 510–517. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/87.pdf (дата звернення: 18.12.2022).
9. Жадан О. В. Соціально-трудо-ві відносини як елемент соціально орієнтованої економіки. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 1. С. 295–301.
10. Жадан О. В. Соціально-трудо-ві відносини як об'єкт державного регулювання. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 112–115.
11. Смачило В. В. Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2017. Вип. 2. С. 171–182. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sepid_2017_2_19 (дата звернення: 18.12.2022).
12. Кунденко А. В., Живолуп А. І., Половецька В. В. Синергетичний підхід до управління персоналом при реалізації антикризової стратегії підприємства. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія "Економіка і управління"*. 2013. № 1. С. 66–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2013_1_11 (дата звернення: 18.12.2022).
13. Гузар У. Є. Трудова діяльність з позицій синергетичного, деонтологічного і духовного підходів. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 5. С. 3–8.
14. Марченко В. М. Кадровий синергізм процесів злиття та поглинання. *Агроінком*. 2009. № 9–12. С. 37–40.

15. Данилюк-Черних І. М., Петренко В. П. Управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синтелектики і синергізму. *Регіональна економіка*. 2011. № 1. С. 148–155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2011_1_21 (дата звернення: 18.12.2022).
16. Варцаба В. І. Синергетична парадигма гармонізованого управління людськими ресурсами соціально-економічних систем. *Проблеми економіки*. 2015. № 2. С. 247–252.
17. Запухляк В. З., Герман Л. Т. Асиметрії глобального економічного розвитку. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 18. № 3. С. 16–25. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2014_18\(3\)_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2014_18(3)_5) (дата звернення: 18.12.2022).
18. Кондрацька О. В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія "Економічні науки"*. 2010. № 4 (2). С. 84–89.
19. Петрова І. Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квітня 2017 р.). Київ : КНЕУ, 2017. С. 137–139.
20. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. 2013. № 2. С. 59–65.
21. Богуш Л. Г. Асиметрії ринку праці України в умовах глобалізації господарських та соціум-формуючих процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 48-2. С. 187–193. URL: http://bses.in.ua/journals/2019/48_2_2019/37.pdf (дата звернення: 18.12.2022).
22. Міга В. К. Асиметричність положення суб'єктів ринку праці. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2012. № 748. С. 327–331.
23. Руснак А. В. Визначення диспропорцій та подолання асиметрії національного ринку праці в умовах макроекономічної нестабільності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки"*. 2015. Вип. 15 (3). С. 32–35.
24. Кримова М. О. Професійна асиметрія українського ринку праці. *Управління економікою: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : ІЕП НАНУ, 2019. С. 196–207.
25. Магдич А. С., Лимонова Е. М. Асиметрія інформації: сфери виникнення та ефекти. *Нобелівський вісник*. 2019. № 1 (12). С. 50–56.
26. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.10. Київ : Національна академія педагогічних наук України; Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2016. 500 с.
27. Колот А. М., Герасименко О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2020. Вип. 10. Ч. 1. С. 33–54.
28. Краус К. М., Краус Н. М., Голубка С. М. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосування штучного інтелекту. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2022. № 2 (10). С. 19–31. URL: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/159/137> (дата звернення: 22.03.2023).
29. Петрова І. Л., Балика О. Г., Качан Г. М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2020. Vol. 10. Issue 2. Pp. 10–20.
30. Чернятевич Я. В. Цифровий робочий простір як складова сучасного ринку праці. *Підприємництво і торгівля*. 2021. № 32. С. 60–65.
31. Новікова О. Ф., Панькова О. В., Азьмук Н. А., Касперович О. Ю. Становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації економіки: концептуалізація дослідження. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2. С. 204–212.
32. Хитра О. В. Напрями трансформації ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 31 березня 2023 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. С. 554–558.
33. Benedict R. F. *Patterns of Culture*. Boston; New York: Houghton, Mifflin and Company, 1934. 260 p.
34. *Decent work: Report of the Director-General of the ILO to the 87th session of the International Confederation of Labor*. Geneva: ILO, 1999.
35. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудова сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 21–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Мер_2016_2_4 (дата звернення: 22.03.2023).
36. Підвальна О. Г., Козяр Н. О. Синергійний ефект в менеджменті. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1865> (дата звернення: 06.04.2023).

REFERENCES:

1. Sytnyk O. Y. (2016) Stan sotsialno-trudovykh vidnosyn yak chynnyk stratehichnoho rozvytku personalu pid-priemstv [The state of the social and labor relations as a factor in the strategic development staff of the enter-prises]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia "Ekonomichni nauky"* [Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic Sciences], vol. 17 (3). pp. 95–98.
2. Yuryeva I. A., Gariaieva H.M. (2020) Klasyfikatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn ta sotsialne partnerstvo na pidpriemstvakh [Classification of social and labor relations and social partnership at enterprises]. *Visnyk Natsion-alnogo tekhnichnoho universytetu "KhPI". Seriiia "Ekonomichni nauky"* [National Technical University "KhPI" Herald. Economic Sciences], no. 3 (5), pp. 36–39.
3. Kalinichenko L. L., Smachylo V. V. (2018) Dzherela synerhichnoho efektu v upravlinni kadrovym potentsialom na pidpriemstvi [Sources of synergistic effect in the management of personnel potential at the enterprise]. *Rozvytok metodiv upravlinnia ta hospodariuvannia na transporti* [Development of management and entrepreneurship methods on transport], no. 3 (64), pp. 116–135.
4. Khytra O. V. (2020) Perspektyvy dosiahnennia synerhetychnosti suspilstva v umovakh sotsialno oriientovanoi rynkovoi ekonomiky [Prospects of achieving synergy of society in the conditions of socially oriented market econ-omy]. *Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu. Seriiia "Ekonomika"* [Odessa National University Herald. Econ-omy], no. 25, vol. 2 (81), pp. 127–133.
5. Kolot A. M. (2010) *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social and labor sphere: state of relations, new challenges, development trends]. Kyiv: Kyiv National Economic University. (in Ukrainian)
6. Nazarova H. V. (ed.), Honcharova S. Iu., Vodnytska N. V. (2010) *Upravlinnia sotsialno-trudovoiu sferoiu pid-priemstva* [Management of the social and labor sphere of the enterprise]. Kharkiv: Kharkiv National Economic University. (in Ukrainian)
7. Semykina M. V. (ed.), Smutchak Z. V., Pasiieka S. R., Petrov Yu. D. (2012) *Sotsialno-trudovi vidnosyny: prob-lemy harmonizatsii* [Social and labor relations: problems of harmonization]. Kirovohrad: KOD. (in Ukrainian)
8. Agramakova N. V. (2017) Teoretychni zasady formuvannia sotsialno-trudovoi sfery pidpriemstva [Theoretical bases of formation social and labor companies]. *Ekonomika i suspilstvo* [Economy and Society] (electronic journal), vol. 8, pp. 510–517. Available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/87.pdf (accessed 18 December 2022).
9. Zhadan O. V. (2010) Sotsialno-trudovi vidnosyny yak element sotsialno oriientovanoi ekonomiky [Social and labor relations as an element of socially oriented economy]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia* [Theory and practice of public administration], vol. 1, pp. 295–301.
10. Zhadan O. V. (2014) Sotsialno-trudovi vidnosyny yak obiekt derzhavnoho rehuliuвання [Social and labor relations as an object of state regulation]. *Ekonomika ta derzhava* [Economy & State], no. 5, pp. 112–115.
11. Smachylo V. V. (2017) Mekhanizm upravlinnia kadrovym potentsialom na osnovi kontseptsii synerhii [Personnel potential management mechanism based on the concept of synergy]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i der-zhava* [Socio-Economic Problems and the State] (electronic journal), vol. 2, pp. 171–182. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sepid_2017_2_19 (accessed 18 December 2022).
12. Kundenko A. V., Zhyvolup A. I., Polovetska V. V. (2013) Synerghetychnyj pidkhid do upravlinnja persona-lom pry realizacii antykrizovoi strategiji pidpriemstva [Synergetic approach to HR-management in realization of anti-crisis strategy of the enterprise]. *Chernighivskiy naukovyj chasopys Chernighivskogho derzhavnogho instytutu ekonomiky i upravlinnja. Seriiia "Ekonomika i upravlinnja"* [Chernihiv Scientific Journal of the Chernihiv State Institute of Economics and Management. Economics and Management], no. 1, pp. 66–72.
13. Huzar U. Ie. (2010) Trudova diialnist z pozytsii synerhetychnoho, deontolohichnoho i dukhovnoho pidkhodiv [Work experience from positions synergistic, deontological and spiritual approaches]. *Aktualni problemy ekonomiky* [Actual Problems of Economics], no. 5, pp. 3–8.
14. Marchenko V. M. (2009) Kadrovij synerghizm procesiv zlyttja ta pohlynannja [Personnel Synergy of Merg-ers and Acquisitions]. *Aghroinkom* [Agroincom], no. 9–12, pp. 37–40.
15. Danyliuk-Chernykh I. M., Petrenko V.P. (2011) Upravlinnia vykorystanniam intelektualnogo potentsialu liudskykh resursiv na zasadakh sintelektky i synerhizmu [Enterprise Personnel Intellectual Resource Potential Management on the Princinles of Sintelectics and Synergy]. *Rehionalna ekonomika* [Regional Economy], no. 1, pp. 148–155.
16. Vartsaba V. I. (2015) Synerhetychna paradyhma harmonizovanoho upravlinnia liudskymy resursamy sot-sialno-ekonomichnykh system [Synergetic Paradigm of the Harmonized Management of Human Resources of Socio-Economic Systems]. *Problemy ekonomiky* [The Problems of Economy], no. 2, pp. 247–252.

17. Zapukhliak V. Z., Herman L. T. (2014) Asymetrii hlobalnoho ekonomichnoho rozvytku [Asymmetry of global economic development]. *Ekonomichnyi analiz* [Economic Analysis], vol. 18, no. 3, pp. 16–25.
18. Kondratska O. V. (2010) Formuvannia dovhostrokovoho popytu na pratsiu: synerhetychnyi pidkhid [Formation of long-term demand for labor: a synergistic approach]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya "Ekonomichni nauky"* [Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Economic Sciences], no. 4 (2), pp. 84–89.
19. Petrova I. L. (2017) Synerhetychnyi pidkhid do formuvannia umov hidnoi pratsi na rynku pratsi Ukrainy [A synergistic approach to the formation of decent work conditions in the labor market of Ukraine]. Proceedings of the *Imperatyvy ta innovatsiini mekhanizmy zabezpechennia hidnoi pratsi v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky (Ukraine, Kyiv, April 25–26, 2017)*, Kyiv: KNEU, pp. 137–139.
20. Zoidze D. R. (2013) Suchasnyi rynek pratsi: vyvilnennia naimanykh pratsivnykiv yak chynnyk strukturnoi nevidpovidnosti mizh popytom ta propozytsiieiu [Modern labour market: dismissal of employees as a factor of structural discrepancy between supply and demand]. *Problemy ekonomiky* [The Problems of Economy], no. 2, pp. 59–65.
21. Bogush L. H. (2019) Asymetrii rynku pratsi Ukrainy v umovakh hlobalizatsii hospodarskykh ta sotsium-formuiuchykh protsesiv [Asymmetries of the Ukrainian labor market in the conditions of economic and solum-forming processes' globalization]. *Prychornomorski ekonomichni studii* [Black Sea Economic Studies], vol. 48-2, pp. 187–193.
22. Miga V. K. (2012) Asymetrychnist polozhennia subiektiv rynku pratsi [Asymmetry of the labor market's subjects position]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnikha". Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku* [National University "Lviv Polytechnic" Herald. Management and Entrepreneurship in Ukraine: Stages of Formation and Problems of Development], no. 748, pp. 327–331.
23. Rusnak A. V. (2015) Vyznachennia dysproporsii ta podolannia asymetrii natsionalnoho rynku pratsi v umovakh makroekonomichnoi nestabilnosti [Definitions imbalances and overcoming asymmetries national labor market in terms of macroeconomic instability]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky"* [Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic Sciences], vol. 15 (3), pp. 32–35.
24. Krymova M. O. (2019) Profesiina asymetriia ukrainskoho rynku pratsi [Professional asymmetry of the Ukrainian labor market]. *Upravlinnia ekonomikoju: teoriia ta praktyka* [Economic Management: Theory and Practice], Kyiv: IEP NANU, pp. 196–207.
25. Mahdich A. S., Lymonova E. M. (2019) Asymetriia informatsii: sfery vynyknennia ta efekty [Information asymmetry: areas of occurrence and effects]. *Nobelivskiy visnyk* [Nobel Herald], no. 1 (12), pp. 50–56.
26. Tkalych M. H. (2016) Psykholohiia hendernoї vzaiemodii personalu orhanizatsii [Psychology of gender interaction of the organization's personnel] (PhD Thesis), Kyiv: National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine; Institute of Psychology named after H. S. Kostyuk.
27. Kolot A. M., Herasymenko O. O. (2020) Tsyfrova transformatsiia ta novi biznes-modeli yak determinanty formuvannia ekonomiky nestandardnoi zainiatosti [Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* [Social and Labour Relations: Theory and Practice], vol. 10 (1), pp. 33–54.
28. Kraus K. M., Kraus N. M., Holubka S. M. (2022) Stanovlennia Pratsi 4.0 v umovakh tsyfrovizatsii ta zastosunku shtuchnoho intelektu [Establishment of Work 4.0 in the conditions of digitalization and the application of artificial intelligence]. *Yevropeyskyi naukovyi zhurnal Ekonomichnykh ta Finansovykh innovatsii* [European scientific journal of Economic and Financial innovation] (electronic journal), no. 2 (10), pp. 19–31. Available at: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/159/137> (accessed 22 March 2023).
29. Petrova I. L., Balyka O. H., Kachan H. M. (2020) Tsyfrova ekonomika ta poiava tsyfrovoy zainiatosti [Digital economy and digital employment appearance]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* [Social and Labour Relations: Theory and Practice], Vol. 10. Issue 2. pp. 10–20.
30. Cherniatevych Ya. V. (2021) Tsyfrovyy robochyy prostir yak skladova suchasnoho rynku pratsi [Digital workspace as a component of the modern labor market]. *Pidpriemnytstvo i torhivlia* [Entrepreneurship and Trade], no. 32, pp. 60–65.
31. Novikova O. F., Pankova O. V., Azmuk N. A., Kasperovich O. Yu. (2021) Stanovlennia novoi yakosti trudovoho zhyttia v Ukraini v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: kontseptualizatsiia doslidzhennia [Providing a New Quality of Working Life in Ukraine in the Conditions of Digitalization of the Economy: Conceptualization of Research]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy* [Herald of Economic Science of Ukraine], no. 2, pp. 204–212.
32. Khytra O. V. (2023) Napriamy transformatsii rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Directions of transformation of the labor market in the conditions of digitalization of the economy]. Proceedings of the *Pravovi zasady orhanizatsii ta zdiisnennia publichnoi vlady: VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Ukraine, Khmelnytskyi, March 31, 2023)*. Khmelnytskyi: The Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law, pp. 554–558.
33. Benedict R. F. *Patterns of Culture*. Boston; New York: Houghton, Mifflin and Company, 1934. 260 p.

34. Decent work: Report of the Director-General of the ILO to the 87th session of the International Confederation of Labor. Geneva: ILO, 1999.
35. Kolot A., Herasymenko O. (2016) Defitsyt hidnoi pratsi yak hlobalna problema sotsialno-trudovoi sfery [Deficit of decent work as a global problem of the social and labor sphere]. *Mizhnarodna ekonomichna polityka* [International Economic Policy], no. 2, pp. 21–41.
36. Pidvalna O. H., Koziar N. O. (2013) Synerhiinyi efekt v menedzhmenti [Synergistic effect in management]. *Efektivna ekonomika* [Efficient economy] (electronic journal), no. 3. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1865> (accessed 06 April 2023).