

на забезпечення прозорості, відповідальності та етичних стандартів у владних структурах та суспільстві в цілому.

Література:

1. Голубовська І. О., Шовковий В. М., Лефтерова О. М. та ін. Багатомовний юридичний словник-довідник. К. : Видавничо-поліграфічний центр Київський університет, 2012. 543 с.
2. Ситько, О. М., Шаповаленко Н. М.. Словник юридичних термінів іншомовного походження. Одеса : ОДУВС, 2013. 44 с.
3. Крашеннікіова Т. В., Нагорна Ю. А., Подворчан А. З. Словник-довідник юридичної лексики (етимологічні нотатки). Дніпро, 2018. Ч. 1. 94 с.
4. Бардінова А. О. Короткий словник юридичних термінів, пов'язаних із законодавством, правовими нормами, освітою : [довідкове видання]. Полтава : Сімон, 2021. 169 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-389-0-16>

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Стожок Аліна Юріївна

*аспірантка кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

Повномасштабна війна та наслідки пандемії COVID-19 спричинили прояви соціальної нерівності, зокрема й на ринку праці, що своєю чергою вплинуло на процеси соціальної мобільності. Нині спостерігається зниження рівня зайнятості молоді та вразливих груп працюючого населення внаслідок нерівності, породженої війною. Активні бойові дії негативно впливають на доступ молоді до можливостей ринку праці. Крім того, на початку повномасштабного вторгнення, як і у період активної фази поширення захворюваності на коронавірус, підприємства вдавались до відпусток без збереження заробітної плати, зменшення навантаження, не виплати або часткової не виплати заробітної плати, що, по-перше, є порушенням законодавчо закріплених трудових норм, а по-друге, впливає на достовірність показника рівня зайнятості [1]. Відтак, вищезгадані фактори значною

мірою знизили спроможність працівників до професійного розвитку та позбавили кар'єрного оптимізму вагому частку працюючого населення.

Варто зауважити, що мобільні працівники зазвичай є агентами змін як і внутрішніх процесів, так і зовнішніх міжорганізаційних відносин. Саме тому дотримання підприємствами принципів, які посилюють соціальну мобільність працівників, є не лише фундаментом здорового робочого середовища, а й також основною вимогою сьогодення. Програми розвитку стратегічного лідерства, формування ефективних взаємин «керівник-підлеглий», застосування принципів різноманіття, рівності та інклюзивності під час наймання працівників та прийняття кадрових рішень, впровадження прозорих підходів до кар'єрних можливостей – першочергові пріоритети у системі управління соціальною мобільністю на підприємстві [2]. За умови негативного впливу деструктивних соціально-економічних процесів відбувається посилення ролі соціального захисту у системі управління мобільністю працівників. Таким чином, втілення програм управління соціальною мобільністю потребує застосування принципів соціальної справедливості, безпеки, доступності, взаємної відповідальності. Слід наголосити на тому, що принцип соціальної справедливості є двостороннім, оскільки його ініціація спрямована на розвиток у працівників підходу, який проявляється через усвідомлення досягнення результатів шляхом ефективної реалізації людського капіталу.

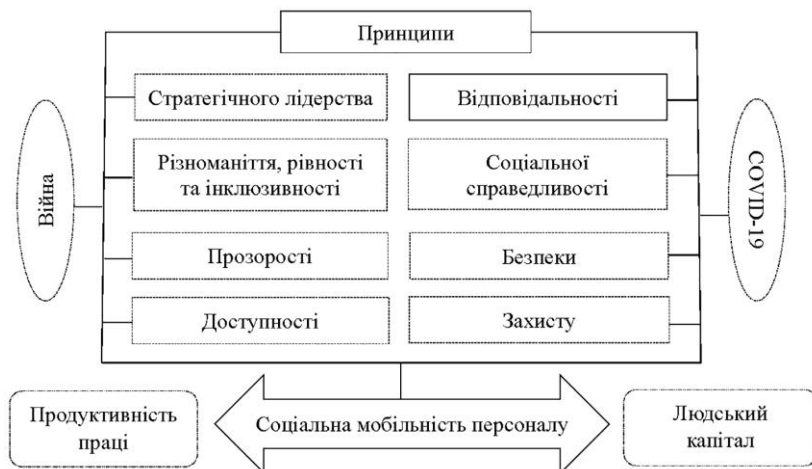


Рис. 1. Взаємозв'язок впливу принципів соціальної мобільності персоналу на продуктивність праці та людський капітал

Джерело: розроблено автором на основі даних [2, 3]

Отже, сучасні виклики на ринку праці, породжені війною та наслідками пандемії COVID-19, актуалізують вищезгадані принципи завдяки можливості їхнього застосування з метою посилення процесів соціальної мобільності (рисунок 1). Повномасштабна війна, як і пандемія коронавірусу, нагадала, що людське життя є найважливішою цінністю, саме тому будь-які процеси у суспільстві мають бути насамперед спрямовані на його збереження, захист та покращення. Соціальна мобільність сприяє створенню умов для зростання якості життя та збагачення людського капіталу шляхом його формування та розвитку, а також підвищенню продуктивності праці, що матиме важливе значення для сталого економічного розвитку.

Література:

1. Major, L. E., Eyles, A., and Machin, S. Unequal learning and labour market losses in the crisis: consequences for social mobility. *Centre for Economic Performance*, 1748, 2021. URL: https://cep.lse.ac.uk/_NEW/PUBLICATIONS/abstract.asp?index=7786
2. 3 Actions to More Effectively Advance Underrepresented Talent. Gartner, 2024. URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/3-actions-to-more-effectively-advance-underrepresented-talent>
3. Wang, J., Luo, C. Social Mobility and Firms' Total Factor Productivity: Evidence from China. *Sustainability*, 14, 15190, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/su142215190>