

Smithsonian Institution in Washington. It argued that in 75 years the planet's raw materials would be depleted, which, altogether with food shortages, would lead to a global crisis of unprecedented proportions and question the further existence of humanity.

Among the reports of the Club of Rome, there is "Humanity at a turning point" by M. Mesarovich and E. Pestel. The authors of this work argue that the trends of modern society are incompatible with the biological essence of man, whose goal should be to restructure the conventional system of values and the entire modern system of relations in society as well. They noted the need to form a "new man" who would take care of the survival of the whole civilization and direct all his efforts to it.

It can be concluded that successfully combating global calls and problem is possible only with the help of the global political thinking, strong will, and international cooperation which would be based on the priority of universal interests and values, despite the differences in the social systems, to which humanity is divided.

## **«АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ» РАБОТНИКОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Заец А. П.**, асист.

Науковий керівник – д-р екон. наук, проф. **І.В. Токмакова**  
*Український державний університет  
залізничного транспорту*

Транспорт является одной из базовых отраслей национальной экономики, развитие и эффективное функционирование которой является необходимым условием для обеспечения обороноспособности, защиты экономических интересов государства, повышение уровня жизни населения. В современных условиях решение вопросов развития транспортного хозяйства, повышение эффективности его функционирования тесно связано с воспроизводством рабочей силы, и прежде всего, с тенденциями в сфере занятости. Как трансформируется занятость, насколько глубокие и пропорциональные сдвиги происходят в отраслевом, профессиональном и образовательном складах рабочей силы транспортного хозяйства Украины требуют более детального рассмотрения.

Ранее считалось, что работа по контракту, фриланс и гиг-занятость – это «альтернативная занятость», вариант подработки,

который можно совмещать с основной работой. Но сегодня такие способы трудоустройства становятся все более распространенными, и именно эта тенденция стала одной из главных причин, которые подталкивают предприятия к пересмотру собственных стратегий управления персоналом. Необходимо так же учитывать рост дефицита навыков и низкий уровень рождаемости во многих странах, в то время как привлечение альтернативных категорий персонала станет основным условием развития бизнеса в последующие годы.

Если раньше «альтернативная занятость» применялась в основном для контрактных проектов, то сегодня это понятие охватывает работу, которую выполняют команды на аутсорсинге, фрилансеры, гиг-работники (оплата конкретных задач) и крауд-работники (массово вовлечены работники). В мире становится все больше людей, которые работают в таком формате. Фрилансеры являются скоро растущей трудовой группой в Европейском Союзе, численность которой в период между 2000 и 2015 годами удвоилась; распространение фриланса как модели работы происходило быстрее, чем общий темп роста занятости в Великобритании, Франции и Нидерландах. Также многие работают по альтернативной занятости неполный рабочий день: согласно исследования Deloitte показало, что 64% работников, работающих полный рабочий день, хотят подрабатывать, чтобы иметь дополнительный доход [1].

Управление альтернативными формами занятости стало критически важной задачей для организаций, которые стремятся развиваться и привлекать к работе специалистов с необходимыми навыками. Во многих странах наблюдается снижение уровня рождаемости, что ведет к сокращению количества трудоспособного населения, 45% опрошенных работодателей во всем мире утверждают, что у них возникают трудности с закрытием вакансий, этот показатель - наивысший с 2006 года. А количество компаний, которые пытаются найти квалифицированных кандидатов и имеют численность персонала более 250 человек, составляет до 67% [1]. В то же время наблюдаются другие процессы: пенсионеры снова входят в состав трудоспособного рабочей силы, многие посвящают свое время уходу за детьми и пожилыми родителями, а учебные программы предусматривают курсы для взрослых слушателей. Эти тренды создают новые возможности для альтернативной занятости

Традиционные компании условной занятости используют новые платформы для привлечения талантов (например, UpWork, Fiverr, 99dsigns и другие) быстро приобретают популярность. Более того, эти платформы начинают специализироваться на отдельных сегментах

персонала от работающих родителей к военнослужащим и ветеранам (The Mom Project, The Second Shift, WeGoLook и другие) [1]. Многие организации привлекают работников альтернативных категорий ситуативно, а не стратегически. Эти организации используют модели альтернативной занятости для решения тактических задач, а не как стратегическое долгосрочное решение на будущее. Большинство организаций воспринимают модели альтернативной занятости как инструмент, который может повысить организационную эффективность. Именно поэтому управление альтернативными моделями работы с работниками является стратегически важным: оно позволяет организациям привлекать нужных сотрудников именно тогда, когда они наиболее необходимы для достижения результатов, даже в условиях работы на рынке труда, где привычный рекрутинг становится все более сложным.

Организации, которые серьезно относятся к такому персоналу, могут разрабатывать стратегии и программы по найму и привлечения талантливых специалистов, независимо от места нахождения, что будет способствовать росту бизнеса и расширению разнообразия персонала.

#### **Информационные источники:**

1. Декодирование миллениалов в гигабайтной экономике: Шесть тенденций альтернативной работы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Kelly Monahan, Jeff Schwartz, and Tiffany Schleeter, *Decoding millennials in the gig economy: Six trends to watch in alternative work*, Deloitte Insights.

## **ВПЛИВ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ НА ЕКОНОМІКУ ТА МЕНЕДЖМЕНТ УКРАЇНИ**

**Індикова Ю.С.**, гр. МОСБ-1-19

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **В.М. Ключко**  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

Перспективи розвитку економічної системи в світі пов'язано зі зміною технологічних укладів, які є сукупністю технологій і виробництв одного рівня. У своїй роботі «Теорія довгострокового техніко-економічного розвитку» Глазьев С.Ю. [1] пише, що в другому десятилітті XXI століття сформується відтворювальних система шостого технологічного укладу. Ключові напрямки його розвитку: біотехнології, засновані на досягненнях молекулярної біології та генної інженерії, нанотехнології, системи штучного інтелекту,