

праці за сучасних умов є використання логістичного підходу до руху і використання трудових ресурсів. Виробнича система є по своїй суті складним набором окремих факторів виробництва та засобів управління ними, що поєднані між собою логістичними каналами. Трудові ресурси розглядаються як невід’ємний елемент цієї системи.

Список використаних джерел

1. Дашко І. М. Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства. *Таврійський науковий вісник. Серія : «Економіка»*. Вип. 10. 2021. С. 22–29.

2. Сукач О. О. Показники ефективності витрат на оплату праці. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2012. № 3 (182). С. 168–176.

ОСИПЕНКО С. О., канд. екон. наук, старш. викладач,

КІРГЕТ А. Ю.,

Мелітопольський державний педагогічний

університет ім. Богдана Хмельницького,

м. Запоріжжя

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах повномасштабної війни ефективне функціонування системи освіти вимагає пошуку та запровадження нових підходів до навчання, інноваційних форм організації освітнього процесу, ефективних педагогічних та інформаційних технологій, тощо. Ключовим фактором вирішення даних питань є належне кадрове забезпечення закладів освіти всіх рівнів, а особливо закладів загальної середньої освіти, оскільки за своє чисельністю ці заклади в рази перевищують інші освітні заклади.

Відповідно одним із викликів для загальної середньої освіти є те, що у зв’язку з військовою агресією російської федерації багато педагогічних працівників були змушені тимчасово залишити своє місце проживання та виїхати за кордон. Так, станом на вересень 2021 р. у закладах загальної середньої освіти працювало 434 755 педагогічних працівників [1].

Починаючи з 24 лютого 2022 р. (станом на 17 червня 2022 р.) із усіх регіонів України за кордон виїхало 24 016 педагогічних працівників, або 5,5% загальної

чисельності вчителів, які працювали в закладах загальної середньої освіти у вересні 2021 р. Окрім того, частина педагогічних працівників виїхала з тимчасово окупованих територій (територій, де заклади освіти зруйновано) та планує проживати в межах регіонів, підконтрольних Україні. Вони потребують працевлаштування в закладах освіти на території України, де отримали статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Отже проблеми які виникають з кадровим забезпеченням як закладів загальної середньої освіти, так і системи освіти в цілому потребували нагального вирішення, адже неврегульованість питань щодо управління трудовими відносинами в системі освіти унеможливило забезпечення організації та здійснення навчального процесу в умовах дії воєнного стану.

З метою не допущення зупинки навчального процесу, а також надання соціального захисту працівникам освітніх закладів було внесено низку законодавчих змін [2; 3] відносно умов прийняття на роботу, припинення трудового договору, спадкування заробітної плати у разі смерті працівника та оплати відпусток.

Так стаття 23 Кодексу законів про працю доповнена новою нормою про те, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, що працюють на умовах строкового трудового договору, про вакансії, що відповідають їхньому кваліфікаційному рівню і передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення. При прийнятті працівника на роботу, окрім правил внутрішнього розпорядку та трудового договору, його необхідно ознайомити з режимом роботи, тривалістю робочого часу та часу відпочинку, тривалістю щорічної відпустки та умовами оплати праці [3].

У статті 29 Кодексу законів про працю зазначається, що працівник повинен повідомити роботодавця про можливості альтернативних шляхів комунікації. Мова йде про працівників, які працюють дистанційно і, зокрема, за кордоном. Це можуть бути соціальні месенджери або електронна пошта працівника, в тому числі корпоративна.

Однією з підстав припинення трудового договору є відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль. Тепер це узаконено у пункті 8.3 статті 36 Кодексу законів про працю [3]. При цьому слід відмітити, що це не вважатиметься звільненням за прогул, оскільки причини відсутності працівника не встановлені.

Отже дані законодавчі зміни дійсно дозволили впорядкувати процес управління трудовими відносинами в закладах освіти в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Освіта в Україні в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник. Інститут освітньої аналітики. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpnevakonferencia/2022/Mi_zhn.serpn.ped.nauk-prakt.konferentsiya/Inform-analityc.zbirn-Osvita.
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-XI від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>.
3. Кодекс законів про працю № 322-VIII від 10.12.71 р. ВВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>.

РИБАЛКО О. М., канд. екон. наук, проф.,
ЯМКОВА О. Ю.,
ДЕРЕВ'ЯНКО І. В.,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя

ОСОБЛИВОСТІ DIGITAL HR В ЕПОХУ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Повністю цифровий світ змінює те, як ми живемо, як ми працюємо, як організовується та ведеться бізнес. Для HR-лідерів та бізнес-лідерів цифрова трансформація ставить два фундаментальні виклики. По-перше, HR може допомогти бізнес-лідерам і співробітникам перейти на цифрове мислення, цифровий спосіб управління, організації та управління змінами. По-друге, HR має можливість революціонізувати весь досвід співробітників, трансформуючи HR-процеси, системи та організацію управління персоналом за допомогою нових цифрових платформ, додатків та способів надання HR-послуг [1].

Digital HR – це цифрова трансформація HR-сервісів та процесів за допомогою використання соціальних мереж, мобільних, аналітичних та хмарних технологій. Цифровий HR являє собою кардинальні зміни як у підході, так і в виконанні, хоча вони відбуваються на континуумі в міру розвитку організацій. Він покликаний покращити як досвід співробітників, так і успіх організації, перетворивши функцію управління персоналом з паперової, реактивної та трудомісткої на цифрову, мобільну та оптимізовану. Його цілі включають підвищення залученості та утримання співробітників, а також помітне підвищення успіху організації шляхом постійної