УДК 331.5
JEL E24, G21, J01, M5
ORCID ID 0000-0002-4178-1662
DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2021.42.3>

ГРІШНОВА О.А., д-р екон. наук, проф.
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЛЮДСЬКИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

У статті визначається сутність процесу трансформації зайнятості, характеризуються сучасні тенденції, пов'язані з соціально-економічним та інноваційно-технологічним розвитком економіки, їх вплив на зайнятість населення, на людський і соціальний капітал організацій. На основі аналізу підкреслюється, що сучасні зміни у структурі зайнятості викликані симбіозом двох факторів: поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу та глобальною цифровізацією усіх сфер суспільно-економічної діяльності. Відповідно до цього виокремлено основні тренди у сфері зайнятості, які мають комплексний характер. За результатами дослідження побудовано модель трансформації зайнятості під впливом сучасних тенденцій, у рамках якої окремої уваги приділено особливостям розвитку нестандартних форм зайнятості. З метою оцінки наслідків впливу сучасних трансформаційних змін у зайнятості населення та можливостей адаптації вітчизняних підприємств до цих змін проаналізовано потенціал України за системою показників оцінки конкурентоспроможності людського і соціального капіталу в контексті основних параметрів сучасного інноваційного середовища. Проведено оцінку співвідношення динаміки основних показників функціонування банківського сектору та рівня зайнятості у ньому за групами банків, за допомогою якої було визначено, що причинами якісних та кількісних змін у структурі зайнятості банківських установ стали карантинні заходи, спричинені пандемією COVID-19 та пожвавлення цифровізації сектору. Вплив цифровізації та поширення нестандартних форм зайнятості призвели до дисбалансу у структурі праці і професій, втрати значної частини людського капіталу, однак дали можливість зберегти банківську систему від економічних процесів, викликаних кризою, і її соціальний капітал. Визначено перспективи розвитку людського і соціального капіталу відповідно до трансформаційних змін зайнятості у банківському секторі, що передбачають мобілізацію сучасних знань, вмінь, навичок, розвиток професійно-кваліфікаційних здібностей, та інших складових, які характеризують рівень відповідності сучасного банківського працівника вимогам професії.

Ключові слова: банківський сектор, цифровізація економіки, зайнятість, трансформація зайнятості, нестандартні форми зайнятості, людський капітал, соціальний капітал.

Постановка проблеми. Прискорення впровадження цифрових технологій в соціально-економічні процеси, викликане впливом пандемії COVID-19, мало незворотний вплив на структуру зайнятості населення, що призвело до всеохоплюючого поширення нестандартних і неформальних форм зайнятості навіть у тих сферах діяльності, де такі форми зайнятості практично не використовувалися з огляду на специфічні особливості (в тому числі, і у вітчизняному банківському секторі). Необхідність дотримання карантинних обмежень та соціального дистанціювання стала причиною трансформації зайнятості на новому рівні, призвівши до дисбалансу попиту і пропозиції праці, невідповідності між ростом рівня роботизації і автоматизації, ускладненням діяльності та компенсуючим впливом перенавчання та створення нових нестандартних робочих місць в усіх секторах економіки України. Під впливом цих тенденцій відбуваються важливі зміни і у використанні людського та соціального капіталу. Брак усталених наукових підходів до вирішення цих нагальних проблем подальшого розвитку вітчизняного ринку праці визначає актуальність дослідження трансформаційних тенденцій у сфері зайнятості та необхідність розробки підходів до формування її ефективної структури у сучасній економіці.

Аналіз останніх публікацій. Науковий інтерес до питань, пов'язаних із процесом трансформаційних перетворень системи зайнятості за сучасних умов у різних галузях економіки, в тому числі і у банківському секторі, та впливом зазначених перетворень на формування соціального, людського та інтелектуального капіталу в країні, сьогодні виявляє чимало науковців, зокрема: Н. А. Азьмук [3], Т. Й. Буда [1], О. О. Герасименко [15], А. М. Колот [15], І.С.Кравченко [4], Лісогор [16], І. Л. Петрова [7; 16], М. В. Семикіна [8] та ін.

Зважаючи на вагомий внесок вітчизняних та зарубіжних вчених у розвиток питання трансформації зайнятості (в т.ч. і у банківському секторі), виділимо ті аспекти досліджуваної проблеми, які потребують подальшого вивчення. Особливо це стосується характеристики трансформаційних змін у взаємоузгодженості із впливом сучасних глобальних факторів та деформаціями (в контексті структурних перетворень сучасної праці), трансформації змісту праці й появи нових професійних компетенцій, якості людського і соціального капіталу, розвитку нових вузькопрофесійних та загальних навичок, зокрема і у конкретних сферах діяльності, зокрема банківській, тощо.

Невирішені частини проблеми. Потребують подальшого розвитку теоретичні підходи до трактування поняття та принципів трансформації зайнятості. Крім того, необхідною умовою розуміння сучасних тенденцій ринку праці у банківському секторі є поглиблення досліджень, спрямованих на оцінку основних трендів і характеристик сучасної моделі трансформації зайнятості, розуміння яких сприятиме визначенню пріоритетних напрямів розвитку банківських установ, збереженню людського і

соціального капіталу за умов мінливого та динамічного впливу сучасного соціально-економічного середовища.

Метою статті є дослідження сутності поняття «трансформація зайнятості» через призму принципів забезпечення ефективності даного процесу та аналізу впливу глобальних факторів на зміни у якісних характеристиках людського капіталу, а також побудова моделі трансформаційних змін в умовах переходу на якісно новий рівень праці та розвитку працівника під впливом інтелектуалізації праці, трансформації професійних компетенцій та нарощення значення соціального капіталу.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувались такі методи: методи порівняння, аналізу і синтезу – при дослідженні концептуальних підходів до поняття «трансформація зайнятості» та формуванні авторського визначення даної категорії; метод діагностичної оцінки – при оцінюванні сучасних факторів впливу на зміни у рівні та структурі зайнятості; методи системного та структурного аналізу – при розробці основних елементів та загальної структури моделі трансформації зайнятості; метод статистичного спостереження – при визначенні тенденцій економічної діяльності банківських установ та рівня зайнятості у них; метод графічного інтегрування – при побудові порівняльних графіків глобальних економічних індексів.

Результати дослідження. Для розуміння сучасних тенденцій та змін у структурі зайнятості населення та побудови адекватної моделі трансформації зайнятості, необхідним і першочерговим є дослідження та розуміння сутності поняття «трансформація зайнятості».

Так, на думку І. Л. Петрової, трансформація занятості – це процес появи і динамічної модифікації інноваційних видів зайнятості, перетворення індустріальних гнучких форм в інформаційні гнучкі форми зайнятості у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою і управлінням інформацією [7, с. 160]. Це визначення відображає сучасний аспект феноменального впливу цифровізації економічних процесів на всі сфери суспільно-економічних відносин, однак не досить повно характеризує весь спектр змін, які на сьогодні є визначальними для опису цієї дефініції.

М. В. Семикіна визначає поняття трансформації зайнятості як процес, що стосуються не лише зміни обсягів та структури зайнятості, змін її якісно-кількісних характеристик, а й кардинальних змін попиту на працю, пропозиції праці, що віддзеркалюють зміни змісту трудової діяльності, зумовлюючи поширення низки нетрадиційних форм занятості [8, с. 166]. Ми повністю погоджуємося з цим визначенням, що водночас концентрує увагу як на зростаючій тенденції зміни змісту трудової діяльності, так і на існуючій тенденції розвитку нетрадиційних форм занятості, що за сучасних умов набули прискореного поширення, в тому числі під впливом пандемії COVID-19 та цифровізації економіки. Однак, на нашу думку, більш повним дане визначення було б за умови уточнення і групування факторів, вплив яких породжує трансформаційні зміни зайнятості.

А. М. Колот і О. О. Герасименко вважають, що трансформація зайнятості – це інтенсивне поширення нових, нестандартних, нетрадиційних форм зайнятості

шляхом формування та відтворення на «мережевій», «цифровій» основі нового ланцюга технологічних, інституціональних, організаційних, управлінських трансформацій, на «виході» яких – поява платформи «Праця 4.0» [15, с.82]. Специфічність такого підходу науковців до трактування поняття зайнятості зумовлена сучасними реаліями і видозмінами, що відбуваються у соціально-економічному середовищі функціонування господарських суб'єктів, спричиненими глобальним впливом інновацій, науково-технологічного прогресу та цифрових технологій на всі сфери життя суспільства, однак, на нашу думку, формування нових форм зайнятості відбувається не лише у результаті ланцюгової реакції між технологічними, інституціональними, організаційними і управлінськими змінами, а є набагато більш розгалуженою системою взаємозв'язків і трансформацій, які виходять за межі лише прогресивного розвитку і часто зумовлені непередбачуваними викликами сучасності, наприклад, впливом пандемії COVID-19.

Цікавим і змістовним є підхід вчених [10] до аналізованого нами поняття. Так, на їхню думку, трансформацію зайнятості можна трактувати як перехід до системи трудових відносин з приводу включення працівників до суспільного виробництва, що характеризується новою якістю праці (з інтенсивним використанням знань, інформації, творчості), котра перетворюється на продуктивні, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи та породжує синергію соціального і економічного ефектів [10, с.192]. Вважаємо, що це визначення більш орієнтоване за своїм змістом на сутнісну характеристику наслідків трансформаційних змін у системі зайнятості, тоді як характерні особливості і елементи трансформаційного процесу залишилися поза увагою.

Виходячи з різноманіття підходів до поняття «трансформація зайнятості» у науковій літературі та виявлених у результаті аналізу резервів, які, на нашу думку, мають бути враховані за умов динамічності сучасного соціально-економічного середовища, вважаємо, що найбільш узагальнено сутність категорії «трансформація зайнятості» слід розуміти як процес динамічних змін, які відображають якісні та кількісні параметри ринку праці, зміну показників обсягів та структури зайнятості населення під впливом різноманітних чинників – науково-технологічного прогресу, зрушень в економічному, інноваційному, технологічному та соціальному розвитку країни [3, с. 93] і впливають на якість та ефективність використання людського капіталу, а відповідно – динаміку соціального капіталу підприємств і організацій.

Таким чином, трансформація зайнятості – це безперервний процес, який знаходиться у взаємній залежності із якісними і кількісними змінами соціально-економічної системи. Трансформація зайнятості може носити як еволюційний, так і революційний характер (свідками цього ми стали у 2020 році).

Розглядаючи сучасні аспекти підходу до сутності феномену трансформації зайнятості, вважаємо за доцільне зробити акцент на тому, що основним джерелом трансформаційних перетворень на ринку праці за сучасних умов є симбіоз двох факторів: поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу та глобальна цифровізація усіх сфер суспільно-економічної діяльності. Прискорення цим процесам надала глобальна пандемія.

Відповідно до цього можемо виокремити такі тренди в сфері зайнятості:

- головним джерелом продуктивності праці та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання стає людський капітал;
- ефективна зайнятість передбачає необхідність нарощення позитивного соціального капіталу, який виступає вагомою складовою економічного потенціалу як окремого суб'єкта господарювання, так і галузі та держави в цілому;
- ще більшої інтенсивності набувають процеси, пов'язані з інтелектуалізацією праці;
- активний розвиток роботизації праці та перехід до автоматизації завдань середнього рівня складності;
- розвиток нестандартних форм та видів зайнятості, зокрема, зростання дистанційної зайнятості;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва [15, с.82];
- різноспрямованість і різноманітність процесів, що відбуваються в змісті і характері праці у конкретних галузях тощо.

На основі виокремлених тенденцій сучасних змін, які супроводжуються змінами у структурі зайнятості працівників, побудуємо актуальну модель трансформації зайнятості з урахуванням впливу специфічних факторів сьогодення (рис.1).

Суттєвими характеристиками зайнятості в умовах аналізованої моделі постає кількісна гнучкість (змінюється чисельність зайнятих), функціональна гнучкість (перенавчання персоналу банківських установ, зміна для нього робочого місця), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення персоналу) тощо [2, с. 149].

Окремо в межах аналізованої моделі зайнятості вважаємо за доцільне приділити увагу особливостям розвитку нестандартних форм зайнятості, оскільки у даному контексті проявляється глобальна тенденція, що містить у собі глибокі економічні, соціальні, технологічні, політичні та інші передумови.

Так, найбільш поширеними характеристиками нестандартної зайнятості на сьогодні є такі:

- неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);
- поділ робочого місця (job sharing), при якому на одне робоче місце наймаються два (або кілька) працівників, що працюють по черзі;
- тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або об'ємом робіт;
- робота «без робочого місця», що допускає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства (на дому, в постійних роз'їздах тощо);
- робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як і не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевершувати її;

- самозайнятість, яка передбачає, що працівники не перебуваючи у складі будь-яких формальних організацій, самостійно виробляють продукти і послуги;
- неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах (або відображається лише частково) і розповсюджується завдяки тому, що контроль держави над нестандартними формами зайнятості наразі утруднений.

Рис. 1. Модель трансформації зайнятості під впливом сучасних тенденцій
Джерело: побудовано автором на основі власних досліджень

Отримані результати дослідження дають підстави стверджувати про перехід у XXI ст. до нової моделі зайнятості, в першу чергу спричинений впливом нестандартних факторів на структуру зайнятості населення, що проявилось у нових формах взаємодії суб'єктів ринку і виникненні нових форм і видів зайнятості. Цей перехід набув небаченого прискорення під впливом пандемії Covid-19.

З метою визначення відповідності ресурсів для ефективних змін у структурі зайнятості населення людському потенціалу країни та досягнення пріоритетів, зазначених на рисунку 1, проведемо аналіз конкурентоспроможності вітчизняних людських ресурсів у контексті основних параметрів сучасних інноваційних змін у структурі зайнятості. З цією метою проаналізуємо стан та тенденції зміни показників рейтингу України за Індексом людського розвитку, Глобальним інноваційним індексом Bloomberg та Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів (рис. 2).

Рисунок 2. Рейтинг України за системою показників оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті основних параметрів сучасного інноваційного середовища

Джерело: побудовано та розраховано автором за матеріалами [11; 13;14]

Результати міжнародної оцінки індикаторів конкурентоспроможності вітчизняних людських ресурсів свідчать, що результативність їх діяльності у 2019–2020 рр. значно покращилась за двома індексами: за Глобальним інноваційним індексом Bloomberg (Україна піднялася на 45 позицію у 2020 році порівняно з 53 у 2019 році) та за Індексом людського розвитку (Україна піднялася на 74 позицію у 2020 році порівняно з 90 у 2019 році), натомість незначне погіршення спостерігалось за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів (Україна спустилася на 66 позицію порівняно з 63 у 2019 році).

Як ми знаємо, в Україні сформовано потужний науковий та кадровий потенціал, для ефективного розвитку й реалізації якого потрібно забезпечити сприятливе соціально-економічне середовище. Сильними сторонами України уже протягом багатьох років залишаються основні складові індексів: знання та технологічні результати, інноваційні зв'язки, людський капітал і дослідження, можливості приваблювання талантів, ринкові та нормативні можливості на ринку праці, інституції, креативність, проникнення високих технологій, навички [9, с.5].

У сучасній практиці функціонування банківських установ питання підвищення їх економічної ефективності за рахунок трансформації зайнятості набуває особливого значення, оскільки банки акумулюють величезні ресурси і перерозподіляють їх відповідно до інтересів підприємств і населення, істотно впливаючи при цьому на розвиток економіки і суспільства загалом. 2020 рік був нестандартним для роботи банківського сектору, оскільки зміни, що відбулися під впливом пандемії COVID-19 змінили структуру праці, підходи бізнесу та поведінку клієнтів. Вперше в історії нашої держави економічна криза не супроводжувалася банківською кризою (табл. 1).

Таблиця 1

Співвідношення динаміки основних показників функціонування банківського сектору та рівня зайнятості у ньому за групами банків у 2013-2020 роках

№ п/п	Показники	Роки							
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Кількість банків, всього, од.	180	158	113	100	84	78	75	74
2	Кількість неплатоспроможних банків, од.	10	16	3	4	2	1	0	1
3	Кількість банків, виведених з ринку, од.	22	45	13	16	6	3	1	0
4	Загальна кількість штатних працівників, тис. осіб	246,7	194,5	149,7	140,1	135,3	133,1	132,9	128
5	Кількість штатних працівників у банках з державним капіталом, тис. осіб	47,7	43,4	39,1	38,4	38,4	36,7	36,5	35,4
6	Кількість штатних працівників у банках з іноземним капіталом, тис. осіб	74,9	61	49,9	46,6	42,4	39,9	38,6	35,2
7	Кількість штатних працівників у банках з приватним капіталом, тис. осіб	124,1	90,1	35,1	29,7	28,4	30,5	31,7	31,9
8	Кількість штатних працівників у банку АТ КБ "ПриватБанк", тис. осіб	27,5	22	25,6	25,4	26,1	26	26,1	25,5

Джерело: складено та розраховано автором за матеріалами [5; 6]

Аналізуючи дані таблиці 1, слід відзначити, що кількість банків за період фінансової кризи та у післякризові роки знизилася на 37,2%, зі 180 банків у 2013 році

до 113 банків у 2015 році, при цьому неплатоспроможними у цьому ж періоді були визнані 18 банків, також 58 банків були виведені з ринку. Порівнюючи ситуацію із впливом кризи 2020 року, яка була спричинена пандемією COVID-19, у 2020 році кількість банків зменшилося на 4, з 78 банків у 2018 році до 74 – у 2020 році. Кількість неплатоспроможних банків у 2019 році дорівнювала 0, а у 2020 році неплатоспроможним було визнано лише 1 банк. Кількість виведених з ринку банків у 2019 році дорівнювала 1, а у 2020 жоден банк не був виведений з ринку. Отже, можемо зробити висновок, що структурні наслідки двох різних за походженням економічних криз по різному вплинули на банківську систему України.

Тепер проаналізуємо, які зміни за аналогічні періоди відбулися щодо рівня зайнятості у вітчизняному банківському секторі. Так, динаміка загальної кількості штатних працівників протягом 2013-2020 років мала тенденцію до стрімкого зниження. У загальному за досліджуваний період кількість зайнятих у банківській сфері знизилась мало не вдвічі: з 246,7 тис. осіб у 2013 році до 128 тис. осіб у 2020 році. Особливо високі темпи падіння показника припали на період фінансової кризи: у 2014 році кількість штатних працівників знизилась на 21,2%, а у 2015 – ще на 23,0%. Натомість, у 2020 році спостерігалися незначні темпи падіння показника –3,7%, а 0,2% становив темп падіння у попередньому 2019 році. Основними причинами змін у зайнятості банківських установ стали пандемія COVID-19, карантинні заходи, порушення економічних процесів та пожвавлення цифровізації сектора.

Багато підприємств банківської сфери змушені були перевести працівників на дистанційну роботу. Це поставило перед обома сторонами нові проблеми, але вони переважно були швидко вирішені. Ще один виклик для підприємців – забезпечити захист працівників і клієнтів у випадках, коли банк продовжує працювати у стандартному режимі. Банки несуть у зв'язку з цим великі витрати, але переважно вирішують і ці проблеми. Найскладніші виклики постали перед працівниками, які мали стандартну зайнятість до кризи і навесні зазнали стрімких змін у трудових відносинах. Якщо навіть не змінилася форма трудового договору, однак гнучкість увійшла у питання 1) місця виконання роботи, 2) оснащення дистанційного робочого місця, 3) планування і нормування праці, 4) взаємодії у трудовому процесі. Як показує наше дослідження, у жодному з цих напрямів ще й досі не всі проблеми вирішені, тож вченим треба терміново докласти зусиль до наукового обґрунтування й вирішення їх.

У цьому ж контексті досить важливим фактором конкурентоспроможності банку і кар'єрного успіху працівника за сучасних умов є накопичений соціальний капітал. В діяльності банківської організації проявляється два рівні соціального капіталу – індивідуальний та корпоративний. Оскільки індивідуальний соціальний капітал не має речової форми, він не віддільний від його носія і тому є одним з ресурсів працівника, яким він також може ефективно розпоряджатися. Як один з видів людського капіталу соціальний капітал являє собою запас освоєних соціальних норм, статусів, зв'язків, довіри, сформованих інвестиціями в набуття і підтримку на належному рівні зазначених компетенцій, приносячи віддачу у вигляді більшої соціальної мобільності працівника в усіх її розуміннях. При цьому соціальна мобільність конвертується в економічні вигоди у вигляді зростання доходів

працівника та зниження його витрат. . Корпоративний капітал, у свою чергу, забезпечує загальний соціокультурний контекст соціально-трудова відносин і діяльності в цілому.

Соціальний капітал підприємства (особливо у сфері фінансових послуг) здатен значно розширити межі впливу на традиційні джерела економічного зростання та підключити широкий спектр явищ і процесів, які раніше не були задіяні як джерела інновацій, ефективності та конкурентоспроможності. [1, с.212].

Мобілізація сучасних знань, вмінь, навичок та інших зазначених складових, що характеризують рівень відповідності сучасного банківського працівника вимогам професії, потребує не лише розвитку людського й соціального капіталу працівників на індивідуальному рівні, але значних інвестицій від банківських установ у розвиток навичок своїх працівників для майбутніх професій, формування й розвитку корпоративного соціального капіталу.

Висновки. Проведений аналіз актуальних глобальних соціальних, економічних і технологічних тенденцій показав, що сучасний етап розвитку економіки і потреби економічного зростання зробили недостатніми використання знань і здібностей людини окремо від технологічного прогресу, який наразі проникає в усі сфери людської життєдіяльності, подекуди навіть витісняючи людську працю. Спираючись на висновки наукових досліджень та останніх опублікованих міжнародними організаціями аналітичних звітів, було виділено та обґрунтовано характеристики появи на початку XXI століття нової трансформаційної моделі зайнятості, які сформувалися в першу чергу під впливом сучасних тенденцій цифровізації економіки і багаторазово прискорилися під впливом пандемії COVID-19. Зазначені зміни потребують якісно нового підходу до формування набору ознак і характеристик сучасного працівника.

Під впливом пандемії та фінансових криз, що зумовлювали необхідність скорочення витрат на утримання персоналу, вітчизняні банки почали активно використовувати нестандартні форми зайнятості, дуже популярними стали різні форми дистанційної роботи. Вплив цифровізації зайнятості на банківський сектор, попри посилення і розвиток технологічного безробіття, мав багато і позитивних наслідків. Завдяки технологіям та інноваціям були створені покращені робочі місця в нових сферах роботи банківських установ, сформовані нові процедури і завдання, де можуть бути задіяні працівники з необхідними сучасними компетенціями, навичками та освітньо-кваліфікаційним рівнем.

Однак потреби і вимоги, що висуваються сьогодні до працівників, в тому числі і банківського сектору, можуть бути задоволені лише за умови вирішення низки нагальних проблем, які наочно відображаються у рейтингах України за системою показників оцінки конкурентоспроможності вітчизняних людських ресурсів в контексті основних параметрів сучасного інноваційного середовища, оскільки позиції країни значно контрастують з високими показниками за професійними та глобальними навичками, що притаманні зайнятому населенню нашої країни.

Література.

1. Бойко М.М. Управління формуванням індивідуального та корпоративного соціального капіталу у сфері послуг / М.М. Бойко, О.А. Грішнова // Проблеми економіки. – № 2. – 2014. – С. 211–218.
2. Буда Т.Й. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики.// *Сталий розвиток економіки. Науково-виробничий журнал*. Хмельницький, СМП «Тайп», 2016. № 2. С.149-158.
3. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1. С. 85-96.
4. КРАВЧЕНКО, І. С.; ФЕДОРЕНКО, А. В. ОСОБЛИВОСТІ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ. Ринок праці та зайнятість населення, 2019, №2. С. 83-88.
5. Офіційне Інтернет-представництво АТ КБ "ПриватБанк". URL: <https://privatbank.ua/>.
6. Офіційне Інтернет-представництво Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/>.
7. Петрова І.Л. Нові організаційні форми інноваційного типу зайнятості / І.Л. Петрова, С.Г. Бляшук // Економічна теорія та освіта ХХІ століття: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 25 вересня 2015 року) / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». 2015. С. 159-161.
8. Семикіна М. В. Трансформація зайнятості і проблеми реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці / М. В. Семикіна, О. М. Петіна, Н. В. Гончарова // *Інноваційна економіка*. 2015. № 3. С. 165-171.
9. Стан науково-інноваційної діяльності в Україні у 2020 році: науково-аналітична записка / Т.В. Писаренко, Т.К. Куранда, Т.К.Кваша та ін. К.: УкрІНТЕІ, 2021. 39 с.
10. Хитра О. В. Синергетична інтерпретація трансформації відносин зайнятості на ринку праці / О. В. Хитра, Я. С. Гуменюк, А. В. Чаплій // *Економічні студії : наук.-практ. екон. журн.* Львів. 2018. Вип. 2 (20). С. 188–195.
11. Bloomberg Innovation Index 2013-2020. URL: <https://www.bloomberg.com/>
12. Bilan, Y.; Mishchuk, H.; Samoliuk, N.; Grishnova, O. ICT and economic growth: Links and possibilities of engaging. *Intellect. Econ.* 2019, 13.
13. Human Development Index 2013-2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
14. Global Talent Competitiveness Index 2013-2020. URL: <https://knowledge.insead.edu/talent-management/global-talent-competitiveness-index-2932>
15. Kolot, A. Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment / A. Kolot, A., O. Herasymenko. *Social and labour relations: theory and practice*, 2020.10(1), 33-54. doi:10.21511/slrrp.10(1).2020.06
16. Petrova, I., Kravchenko I., Lisogor, L., & Chuvarzynskyi, V. (2021). EMPLOYMENT FLEXIBILITY IN UKRAINE: ADVANTAGES AND LIMITATIONS. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 3(38), 490-498

References.

1. Boyko, M.M. and Hrishnova, O.A. (2014). "Management of the formation of individual and corporate social capital in the service sector", *Problemy ekonomiky*, no 2, pp. 211–218.
2. Buda T.Y. Hnuchki i nestandardni formy zaynyatosti: sotsial'ni vyhody ta ryzyky.// *Stalyy rozvytok ekonomiky. Naukovo-vyrobnychyy zhurnal - Sustainable economic development. Research and production journal. Khmel'nyts'kyu, SMP «Tayp»*, 2016. № 2. S.149-158. [in Ukrainian].
3. Gryshnova E. A. Razvyytye chelovecheskogo kapytala y transformatsyya form zanyatosti: vzaymovlyyyanye y vzaymoobuslovlennost' / E. A. Gryshnova, N. A. Az'muk // *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika - Demography and social economy*. 2014. № 1. S. 85-96. [in Russian]

4. KRAVChENKO, I. S.; FEDORENKO, A. V. OSOBLIVOSTI BANKIVSKOI DIIALNOSTI TA MOTYVATsII PERSONALU V BANKIVSKII SFERI. Rynok pratsi ta zainiatist naselennia, 2019, №2. S. 83-88. [in Ukrainian].
5. Ofitsiynе Internet-predstavnytstvo AT KB "PryvatBank". URL: <https://privatbank.ua/>.
6. Ofitsiynе Internet-predstavnytstvo Natsional'noho banku Ukrayiny. URL: <https://bank.gov.ua/>.
7. Petrova I.L. Novi orhanizatsiyni formy innovatsiynoho typu zaynyatosti / I.L. Petrova, S.H. Blyashuk // Ekonomichna teoriya ta osvita KHKHI stolittya: materialy Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi (Kyiv, 25 veresnya 2015 roku) / Vyshchyy navchal'nyy zaklad «Universytet ekonomiky ta prava «KROK» - Higher educational institution "University of Economics and Law" KROK ". 2015. S. 159-161. [in Ukrainian].
8. Semykina M. V. Transformatsiya zaynyatosti i problemy realizatsiyi konkurentnykh perevah molodi na rynku pratsi / M. V. Semykina, O. M. Petina, N. V. Honcharova // *Innovatsiyna ekonomika - Innovative economy*. 2015. № 3. S. 165-171. [in Ukrainian].
9. Stan naukovo-innovatsiynoyi diyal'nosti v Ukrayini u 2020 rotsi: naukovo-analitychna zapyska / T.V. Pysarenko, T.K. Kuranda, T.K. Kvasha ta in. K.: UkrINTEI, 2021. 39 s.
10. Khytra O. V. Synerhetychna interpretatsiya transformatsiyi vidnosyn zaynyatosti na rynku pratsi / O. V. Khytra, YA. S. Humenyuk, A. V. Chapliy // *Ekonomichni studiyi : nauk.-prakt. ekon. zhurn.- Economic studies: scientific-practical. econ. Magazine*. L'viv. 2018. Vyp. 2 (20). S. 188–195. [in Ukrainian].
11. Bloomberg Innovation Index 2013-2020. URL: <https://www.bloomberg.com/>
12. Bilan, Y.; Mishchuk, H.; Samoliuk, N.; Grishnova, O. ICT and economic growth: Links and possibilities of engaging. *Intellect. Econ.* 2019, 13.
13. Human Development Index 2013-2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
14. Global Talent Competitiveness Index 2013-2020. URL: <https://knowledge.insead.edu/talent-management/global-talent-competitiveness-index-2932>
15. Kolot, A. Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment / A. Kolot, A., O. Herasymenko. *Social and labour relations: theory and practice*, 2020.10(1), 33-54. doi:10.21511/slntp.10(1).2020.06
16. Petrova, I., Kravchenko I., Lisogor, L., & Chuvardynskyi, V. (2021). EMPLOYMENT FLEXIBILITY IN UKRAINE: ADVANTAGES AND LIMITATIONS. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 3(38), 490-498

Grishnova O.A.,

Doctor of Sciences (Economics), Professor
Taras Shevchenko National University of Kyiv

MODERN FEATURES OF EMPLOYMENT TRANSFORMATION AND THEIR INFLUENCE ON HUMAN AND SOCIAL CAPITAL OF BANKING INSTITUTIONS

The article defines the essence of the process of employment transformation, characterizes current trends related to socio-economic and innovation-technological development of the economy, their impact on employment, human and social capital of organizations. Based on the analysis, it is emphasized that modern changes in the structure of employment are caused by a symbiosis of two factors: the spread of new non-standard forms of employment and models of working time and global digitalization of all spheres of socio-economic activity. Main trends in the field of employment, which are complex in nature, have been identified. In accordance with results of the research, a model of employment transformation under the influence of modern tendencies is built, within the framework of which special attention is paid to the peculiarities of the development of non-standard forms of employment. In order to assess the impact of

modern transformational changes in employment and opportunities for national enterprises to adapt to these changes, the potential of Ukraine is analyzed by a system of indicators for assessing the competitiveness of human and social capital in the context of main parameters of modern innovation environment. An assessment of the relationship between the dynamics of main indicators of the banking sector and the level of employment in it by groups of banks, which determined that the causes of qualitative and quantitative changes in employment structure of banking institutions were quarantine measures caused by the COVID-19 pandemic and digitalization. The impact of digitalization and the spread of non-standard forms of employment have led to imbalances in the structure of labor and occupations, loss of much human capital, but made it possible to save the banking system from economic processes caused by the crisis and its social capital. Prospects for the development of human and social capital in accordance with transformational changes in employment in banking sector, involving the mobilization of modern knowledge, skills, development of professional skills and other components that characterize the level of compliance of modern banking with requirements of the profession.

Key words: *banking sector, digitalization of economy, employment, transformation of employment, non-standard forms of employment, human capital, social capital.*