

Не дуже відрізняється від загального розподілу фахівців ІТ-сфери і їх розподіл за окремими напрямками діяльності. Наприклад, розробники програмного забезпечення в свої переважній більшості знаходяться в Києві (68 %), Харкові (23 %), Львові (20 %), Дніпрі (12 %) та Одесі (9 %) [24]. Позитивним є той факт, що в цьому розподілі є вже наявність представників Одеси, які були відсутні в попередньому розподілу.

Аналіз результатів дослідження щодо впливу аутсорсингу на соціальні показники діяльності підприємства дозволяє стверджувати наступне. В ІТ-індустрії європейських пострадянських країн є гостра нехватка кваліфікованих фахівців, в той час, коли і складність і важливість науково-технічних ІТ-розробок зростає високими темпами. Тому ІТ-фахівцям, для того щоб бути затребуваними на ІТ-ринку, дуже важливо вдосконалювати свої навички та компетенції, а ІТ-підприємствам — надавати їм необхідну допомогу. Адже кваліфіковані ІТ-фахівці мають всі можливості вирішувати складні комплексні завдання і більш ефективно їх виконувати. За даними проведених досліджень [14], ІТ-підприємствам, для того, щоб бути конкурентними і продовжувати свій стрімкий розвиток, конче необхідно інвестувати в освітні програми майбутніх ІТ-фахівців щонайменше 1,5 % доходу.

3.2. Соціально-етичні проблеми ринку праці осіб з обмеженими можливостями

Сучасний етап розвитку ринку праці в Україні передбачає надання особливої уваги одному з найважливіших його сегментів — ринку праці осіб з обмеженими трудовими та фізичними можливостями. Складність вирішення зазначеної проблеми об'єктивно пов'язана з тим фактом, що люди з обмеженими можливостями здоров'я традиційно є однією з найуразливіших категорій населення. Вони у край залежні у здійсненні ключових життєвих функцій, у зв'язку з чим потребують постійної допомоги держави, суспільства, родичів. Рівень їх доходу та соціальний статус, як правило, нижчий від загальноприйнятих стандартів [2, 5]. Важливою видається і та обставина, що їхня мотивація до праці пов'язана не лише з бажанням підвищити свій дохід, а й з необхідністю досягнення суспільної інтеграції, самореалізації та подолання суттєвих обмежень життєдіяльності.

На сьогоднішній день кількість інвалідів серед мешканців нашої планети становить понад 1 мільярд людей або 15 % всього населення на Землі. Пропорційна кількість людей з інвалідністю в інших країнах дуже сильно відрізняється одне від одного: країни з високим рівнем матеріального забезпечення мають, частіше всього, вищий відсоток громадян з інвалідністю, що відтворює відмінність критеріїв визначення рівня інвалідності. Зокрема, у Китайській народній республіці кількість осіб з інвалідністю доходить до 5 %, а, наприклад, у США — вчетверо більша — 19 %. Значення цього показника у Німеччині — 13 %, у Франції — 10 %, у Російській Федерації — близько 7 %, а в нашій країні трохи більше, ніж 6 %. Приблизно на нашому рівні має відсоток громадян з інвалідністю і Індія [13].

В Україні проживає близько 2,6 млн громадян з інвалідністю, серед яких близько 80 % — це особи працездатного віку, що в кількісному вираженні складає понад 2 млн. осіб. Разом з тим, згідно даних останніх років, мають місця роботи (працевлаштовані) тільки третина з них, що складає 600–680 тис. осіб. Хоча на думку різних експертів, названі цифри в певній мірі завищені, так як працевзайнятість осіб, які мають статус інваліда, часто відтворюється тільки «на папері». Точніше, на наш погляд, цифра — це 13 %. Також, не дивлячись на наявність процесу декларування країною та її урядом законодавчого захисту основних прав ветеранів, коли кількість осіб, які стали інвалідами внаслідок бойових дій в зоні АТО на Сході України, частка інвалідів, які працевлаштовані, практично не зросла [13].

Відповідно до чинного законодавства, інвалідом визнається особа, яка має: порушення здоров'я; виражені стійкі розлади функцій організму; обмеження життєдіяльності [3, 4]. Зокрема, Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» визначає інвалідність як міру втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності, що перешкоджає конкретній особі або позбавляє її здатності чи можливості здійснювати діяльність у спосіб та в межах, що вважаються для особи нормальними залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів.

При цьому, відповідно до чинного законодавства, для набуття статусу інваліда та встановлення групи інвалідності (тобто ступеня обмеження можливостей, у тому числі трудових) необхідний висновок медико-соціальної експертизи. В Україні залежно від ступеня обмеження життєдіяльності та на підставі висновку медико-соціальної експертизи встановлюють три групи інвалідності, в основу яких покладено відхилення від норми та розрахунок ступеня обмеження категорій життєдіяльності за шкалою від одного до трьох [2]. Видається очевидним той факт,

що зміни у відповідних регламентах, більш жорстке використання існуючих параметрів та критеріїв оцінки при одержанні інвалідності можуть суттєво впливати на загальнонаціональні показники досліджуваного контингенту.

Молоді люди з інвалідністю не становлять однорідної групи. Вони можуть мати фізичні, чуттєві, інтелектуальні, психічні розлади або їхню комбінацію, що можуть бути у них як від народження, так і набутими у дитинстві, підлітковому віці або пізніше, під час навчання чи вже у період зайнятості. Інвалідність може мати як незначний негативний вплив на спроможність молодого людини працювати і бути повноцінним членом суспільства, або ж дуже відчутний, внаслідок чого виникає потреба у суттєвій підтримці і допомозі. Для того щоб молода людина мала змогу вступити до навчального закладу, отримати майбутню професію та працевлаштуватись на підходящу роботу з гідною оплатою праці, спеціалісти інклюзивно-ресурсного центру та центру зайнятості насамперед мають з'ясувати види робіт, які може виконувати конкретна молода людина. Для цього треба уважно проаналізувати індивідуальну програму реабілітації, яка складається медико-соціальною експертною комісією. З метою забезпечення гарантованих державою реабілітаційних послуг медико-соціальні експертні комісії для кожної людини з інвалідністю відповідно до профілю захворювання розробляють індивідуальну програму реабілітації.

Індивідуальна програма реабілітації — комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здатності конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії.

До участі в реалізації отримання освіти, професійної орієнтації, трудової та професійної складової реабілітаційної програми залучається інклюзивно-ресурсний центр та державна служба зайнятості.

Медико-соціальна експертиза, яку проводить медико-соціальна експертна комісія, визначає на основі комплексного обстеження особи міру втрати здоров'я, ступінь обмеження життєдіяльності особи, групу інвалідності, причини і час її настання. На підставі врахування цих факторів медико-соціальна експертна комісія розробляє рекомендації щодо можливих для особи за станом здоров'я видів трудової діяльності та умов праці, заходів з профілактики інвалідності, реабілітації та пристосування людей з інвалідністю до суспільного життя.

Обмеження життєдіяльності — це неможливість виконувати повсякденну діяльність способом та в обсязі звичайних для людини, що створює перешкоди у соціальному середовищі, ставить її в незручне становище порівняно із здоровими людьми і виявляється у повній або частковій втраті здатності або можливості самообслуговування, самостійного пересування, орієнтації, спілкування, контролювання поведінки, а також у значному обмеженні обсягу трудової діяльності.

Ступінь обмеження життєдіяльності — величина відхилення від норми життєдіяльності особи. Виділяють три ступеня обмеження життєдіяльності [11]:

а) I ступінь — помірно виражене обмеження життєдіяльності;

б) II ступінь — виражене обмеження життєдіяльності;

в) III ступінь — значне обмеження життєдіяльності.

Кожна ступінь обмеження життєдіяльності представляє собою окремий ринковий сегмент і потребує до себе оригінальної програми маркетингу.

Помірно виражене обмеження життєдіяльності зумовлене такими життєдіяльністю особи порушеннями функцій органів і систем організму, що призводять до помірного обмеження можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

Виражене обмеження життєдіяльності зумовлюється порушенням функцій органів та систем організму, що полягає у вираженому зниженні можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

Значне обмеження життєдіяльності виникає внаслідок значних порушень функцій органів чи систем організму, що призводить до неможливості або значного порушення здатності чи можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності та супроводжується необхідністю в сторонньому догляді (сторонній допомозі).

Ступінь обмеження життєдіяльності характеризується наявністю у людини одного або поєднання декількох зазначених найважливіших її критеріїв. Критерії обмеження життєдіяльності визначаються повною або частковою втратою здатності чи можливості до:

- самообслуговування;
- самостійного пересування;
- орієнтації;
- спілкування;
- навчання;
- контролювання своєї поведінки;
- здійснення трудової діяльності.

Здатність до самообслуговування — можливість ефективно виконувати повсякденну побутову діяльність і навички осо-

бистої гігієни, здатність задовольняти свої основні фізіологічні потреби без допомоги інших осіб.

Обмеження самообслуговування [11]:

а) I-й ступінь — здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів;

б) II-й ступінь — здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів та за допомогою інших осіб;

в) III-й ступінь — нездатність до самообслуговування та повна залежність від інших осіб.

Здатність до пересування — здатність самостійно пересуватись у просторі, долати перепони, зберігати рівновагу тіла в рамках виконуваної побутової, суспільної, професійної діяльності. Спеціалісти центру зайнятості при плануванні та реалізації заходів щодо працевлаштування молодих людей з інвалідністю повинні врахувати можливість самостійного пересування молодого людини з інвалідністю, відстань, яку може долати молода особа з інвалідністю, здатність самостійно користуватися особистим та громадським транспортом, потребу у допомозі інших осіб при пересуванні.

Обмеження здатності самостійно пересуватися [11]:

а) I-й ступінь — здатність самостійно пересуватися з тривалішою витратою часу, пересування з зупинками і скорочення відстані;

б) 2-й ступінь — здатність самостійно пересуватися з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

в) 3-й ступінь — нездатність самостійно пересуватися та повна залежність від інших осіб.

Здатність до навчання — здатність до сприйняття та відтворення знань (загальноосвітніх, професійних та інших), оволодіння навичками та вміннями (соціальними, культурними і

побутовими). Здатність до навчання враховується спеціалістами інклюзивно-ресурсного центру або службою зайнятості при направленні молодого людини з інвалідністю на професійне навчання.

Обмеження здатності до навчання [11]:

а) I-й ступінь — здатність до навчання в навчальних закладах загального типу при дотриманні спеціального режиму навчального процесу та (чи) з використанням допоміжних засобів, за допомогою інших осіб (крім персоналу, який навчає);

б) II-й ступінь — здатність до навчання тільки у спеціальних навчальних закладах або за спеціальними програмами в домашніх умовах;

в) III-й ступінь — низька здатність до навчання. Людям, які мають складнощі з навчанням, може пропонуватися ряд робіт, зокрема тих, які мають рутинний характер, включаючи користування комп'ютерами.

Важливими критеріями, які відіграють роль у підборі підходящої роботи молодим людям з інвалідністю, також є оцінка здатності до орієнтації, спілкування, контролю за поведінкою. Здатність до орієнтації — здатність визначатись у часі та просторі.

Обмеження здатності до орієнтації [11]:

а) I-й ступінь — здатність до орієнтації за умови використання допоміжних засобів;

б) II-й ступінь — здатність до орієнтації, що потребує допомоги інших осіб;

в) III-й ступінь — нездатність до орієнтації (дезорієнтація).

Для людей, наприклад, з наявними вадами зору підходить, зокрема, робота масажиста, педагога-концертмейстера, перекладача, намотувальника котушок для електроприладів, слюсаря-складальника тощо.

Здатність до спілкування — здатність встановлювати контакти між людьми шляхом сприйняття, переробки та передачі інформації.

Обмеження здатності до спілкування [11]:

а) I-й ступінь — здатність до спілкування, що характеризується зниженням швидкості, зменшенням обсягу засвоєння, отримання та передачі інформації;

б) II-й ступінь — здатність до спілкування з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

в) III-й ступінь — нездатність до спілкування.

Людам, яким з певних причин тяжко спілкуватися, не слід пропонувати майбутню професію та роботу пов'язану з постійним спілкуванням. Наприклад, основою для професійного вибору молодим людям з інвалідністю із захворюваннями слуху, слабочуючим, які мають відповідні здібності й бажання, можуть бути групи спеціальностей за напрямками: економіка, бухгалтерський облік, технологічні спеціальності. Ця категорія молодих людей з інвалідністю зможе в певній мірі успішно працевлаштуватися на підприємствах машинобудування, металургійної та металообробної промисловості за професіями: заточувальник, фрезерувальник, токар, гравер, штампувальник, слюсар тощо; у сфері будівництва і деревообробки за професіями: штукатур, маляр, столяр будівельний, паркетник, комплектувальник меблів тощо.

Здатність контролю за своєю поведінкою — здатність до усвідомлення себе до адекватної поведінки з врахуванням соціально-правових норм.

Обмеження здатності контролювати свою поведінку [11]:

а) I-й ступінь — часткове зниження здатності самостійно контролювати свою поведінку;

б) II-й ступінь — здатність частково чи повністю контролювати свою поведінку тільки за допомогою сторонніх осіб;

в) III-й ступінь — нездатність контролювати свою поведінку. Обмеження здатності контролювати свою поведінку мають, як правило, молоді люди з психічними розладами.

Вони можуть виконувати багато робіт за умови приділення уваги виробничому середовищу (наприклад, забезпечення роботою, яка не передбачає надмірного стресу або високого рівня шумів).

Здатність до трудової діяльності — здатність виконувати діяльність у відповідності до вимог і змісту, об'єму і умов виконання роботи. Важливим критерієм у роботі з надання послуг молодим особам з інвалідністю є врахування ступеня обмеження здатності людей з інвалідністю до трудової діяльності.

Обмеження здатності до трудової діяльності [11]:

а) I-й ступінь — здатність до виконання трудової діяльності за іншою спеціальністю без зниження кваліфікації чи зменшення обсягу виробничої діяльності та в разі неможливості виконання роботи за своєю попередньою професією. Для молодих людей з інвалідністю, які мають I-й ступінь здатності до трудової діяльності, в Індивідуальній програмі працевлаштування обов'язково передбачається професійний відбір з метою визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності та професійне навчання, оскільки особа не може працювати за попередньою професією;

б) II-й ступінь — здатність до виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів та (чи) спеціально обладнаного робочого місця, за допомогою інших осіб;

в) III-й ступінь — низька здатність до трудової діяльності.

На наш погляд, кожна з розглянутих видів обмеження можливостей окремих груп людей формує на ринку праці специфічний сегмент пропозиції. Виходячи з цього, пропонуємо

ввести в практику маркетингового дослідження 8 критеріїв сегментації ринку праці осіб з обмеженими можливостями. Наші пропозиції з цього приводу представлено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3 — Класифікація сегментів ринку праці осіб з обмеженими можливостями (розроблено авторами)

Критерій сегментації	Види підсегментів ринку (ступінь)		
	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження життєдіяльності	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до самообслуговування	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до пересування	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до навчання	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до орієнтації	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до спілкування	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності контролювати свою поведінку	I-й	II-й	III-й
Ступінь обмеження здатності до трудової діяльності	I-й	II-й	III-й

Задача маркетингової діяльності відповідних служб та організацій по соціально-етичним проблемам ринку праці — сформулювати в пропонованих сегментах відповідний попит з метою досягнення більшого ступеня залучення осіб з обмеженими можливостями до трудової діяльності.

Вирішення проблем формування ринку та працевлаштування молодих людей з інвалідністю неможливе без активної участі у цьому процесі роботодавців. Саме вони створюють робочі місця і приймають на роботу ту чи іншу особу. Без тісної співпраці центрів зайнятості з роботодавцями просто неможливо влаштувати на роботу молоду людину з інвалідністю.

Ця взаємодія потребує удосконалення перш за все за такими напрямками: інформаційно-роз'яснювальна робота серед роботодавців, збір інформації про вакансії, консультування з питань пристосування існуючих чи створення нових робочих місць для молодих людей з інвалідністю, впровадження заходів спрямованих на подолання негативного відношення до людей з особливими потребами, зменшення прихованої дискримінації, створення додаткових робочих місць та впровадження нестандартних (гнучких) форм зайнятості на підприємствах.

До нестандартних сегментів ринку праці молодих осіб з особливими потребами, на наш погляд, слід віднести:

- повна зайнятість за умов використання ринкових сегментів з гнучкими формами організації робочого часу;
- неповна зайнятість працівників з особливими потребами, режими зайнятості неповних робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайнятість на основі цивільно-правових договорів;
- дистанційна зайнятість.

Інноваційність форм зайнятості в першу чергу пов'язана з їх гнучкістю, яка надає можливість працівнику можливість вибору між робочим та вільним часом, так і за режимом його використання. Гнучкі форми зайнятості пов'язані з: нестандартними режимами робочого часу; нестандартними робочими місцями і нестандартною організацією праці (надомна); соціальним статусом громадян (незалежні працівники, працюючи пенсіонери); нестандартні форми організації праці (само зайняті, тимчасові роботи). Крім того, гнучкі форми зайнятості пов'язані з нестандартними режимами роботи дозволяють знизити рівень безробіття серед тих, хто не в змозі конкурувати на ринку праці (люди з особливими потребами, жінки з маленькими дітьми, або які виховують дитину з інвалідністю).

Серед нестандартних режимів роботи є такі компоненти:

а) неповний робочий час — коли у най мого працівника не має можливості працевлаштуватися на повний робочий час;

б) альтернативний робочий тиждень — коли на одному місці працюють два працівника через тиждень;

в) розподіл робочого місця між двома працівниками за часом роботи (пропорційно між ними поділяється заробітна плата, яка відповідає кількості та якості виконаної роботи або погодинна оплата одного працівника);

г) стислий робочий тиждень — поділ нормативної тривалості тижня на меншу кількість робочих днів.

Гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу можна назвати компромісом між повною зайнятістю та безробіттям. Найм, умови та оплата їх праці визначаються колективним договором або індивідуальною трудовою угодою зі взаємними зобов'язаннями сторін. Гнучкі форми зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва науковим підходом. Застосування та ефективність гнучких форм на ринку праці дають можливість вирішувати складні проблеми організації та управління виробництвом, щоб уникнути великих фінансових витрат через звільнення працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, сучасні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні робочого часу та трудових ресурсів.

У країнах в яких активно застосовують гнучкі форми зайнятості високим рівнем зайнятості відзначається молодь, спостерігається високий рівень трансформації тимчасових робочих місць у постійні. Країни Західної Європи забезпечили

збалансоване співвідношення між гнучкістю, стабільністю та заповненням ринку праці, що дозволяє збільшити кількість робочих місць високої якості. Ці країни характеризуються високим рівнем зайнятості за участю жінок на ринку праці, зайнятістю молоді, невисоким рівнем безробіття, зайнятістю людей з особливими потребами, найвищими показниками щодо гарантій зайнятості, високими показниками перетворення тимчасових робочих місць у постійні. Останнім часом змінилося використання частково зайнятих працівників. Ця форма працевлаштування використовується як засіб подолання безробіття.

Сучасні методи формування ринку праці взаємопов'язані із змінами в режимах роботи та дозволяють працівникам поєднувати зайнятість на роботі з сімейними обставинами, станом здоров'я, соціальним життям. Гнучкі форми робочого часу дають можливість різним категоріям населення працювати за наймом. Перш за все зацікавлені особи з особливими потребами, жінки, які виховують дітей або мають дитину з інвалідністю, молодь.

Аналіз теоретико-методологічних підходів до ринкової характеристики гнучкої зайнятості та гнучких сегментах ринку праці, дозволяє виділити кризову та трансформаційну моделі гнучкої зайнятості, які розглядають через систему взаємопов'язаних інституційних та функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, що забезпечують пристосування зайнятості до поточних та довгострокових коливань попиту та пропозиції праці на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях. На макрорівні необхідно впроваджувати прямі і не прямі методи впливу на відносини у сфері зайнятості, створити стійку законодавчу базу щодо регулювання зайнятості та її форм, розробити відповідні закони, які б регулювали гнучкі форми зайнятості.

На українському ринку праці доцільно впроваджувати кризової моделі, які спрямовані на кількісні зміни в зайнятості населення на макроекономічному рівні при: можливому зниженні продуктивності праці; низькому рівні реструктуризації зайнятості та недофінансування розвитку людського капіталу.

Також доцільно впроваджувати трансформаційну модель, яка зорієнтована на зростаючу віддачу від використання трудових ресурсів на мікроекономічному рівні, вона дасть можливість: підвищувати продуктивність праці; зростання економічної та соціальної відповідальності за результати господарської діяльності.

Перехід до трансформаційної моделі передбачає не лише реформування інститутів ринку праці, але й зміни внутрішньовиробничих відносин, які визначають конфігурацію внутрішнього ринку праці. У цьому випадку можна здійснити: раціоналізацію та технологізацію внутрішньовиробничих відносин; впровадити нові форми організації праці; децентралізацію управління на макрорівні; розвиток системи перепідготовки кадрів.

3.3. Соціальні мережі та SMM: сучасний підхід до розвитку соціально-етичного маркетингу

Соціальні мережі з'явилися на зорі Інтернету, коли люди почали обмінюватися інформацією і спілкуватися один з одним. Але тодішні платформи були орієнтовані на підготовленого користувача, і тому кількість користувачів була обмеженою. Згодом були розроблені платформи для звичайних користувачів, що стало поворотним моментом в історії Інтернету: користувачі більше не були мовчазними глядачами контенту, а отримали можливість створювати свій власний контент, ділитися ним, співпрацювати у мережі тощо. Саме ця взаємодія дала поштовх подальшому розвитку соціальних мереж.

Еволюцію соціальних мереж можна розділити на наступні етапи [15, 16, 17, 26].

1. Ера фрікінгу (Phreaking) відбувалася у 1950–1990 роках та базувалася на практиці маніпуляцій з основними телекомунікаційними системами з метою здійснення безкоштовних дзвінків і отримання доступу до серверної частини телефонної системи. Зламани корпоративні системи голосової пошти Codelines були використані для створення перших блогів та подкастів. Коментарі та інформація були залишені у вигляді голосової пошти.

2. Системи дошки оголошень (Bulletin Board Systems — BBS). Перша електронна дошка оголошень була відкрита для публіки в 1979 році У. Кристенсеном. Ці системи представляли собою невеликі сервери, які живилися від персональних комп'ютерів і були підключені до модема. Користувач повинен був увійти до системи, щоб виконувати такі функції, як завантаження або скачування програмного забезпечення, обмін повідомленнями через електронну пошту або загальнодоступні