

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

УДК 65.011.330:621.391

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-43-07-12>

НОВІ ТРЕНДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Ванкевич О. В.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, цифровізація економіки, кадрова служба організації.

НОВЫЕ ТРЕНДЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Ванкевич Е. В.

Предметом исследования являются изменения в сфере управления человеческими ресурсами на микроуровне в условиях цифровизации экономики. Рассмотрены основные направления трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики – расширение предложения труда за счет участия в экономической активности различных социально-демографических групп населения, увеличение объемов информации о рынке труда и ее открытости благодаря электронным ресурсам, отраслевые сдвиги в структуре спроса на труд, поляризация рабочих мест, быстрое обновление профессий и востребованных навыков, сокращение традиционных секторов экономики, размывание национальных границ рынков труда. Обосновано, что данные трансформации изменяют требования к службе управления человеческими ресурсами в организациях и модифицируют перечень их функций. Выделены основные тенденции изменения системы управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики – развитие кадровой аналитики, принятие кадровых решений на основе Big Data; повышение внимания к формированию бренда работодателя на рынке труда; изменение организационной роли департамента человеческих ресурсов на микроуровне; расширение аутсорсинга персонала; цифровизация технологий управления человеческими ресурсами; расширение взаимодействия с учреждениями образования в области превентивной подготовки кадров по новым направлениям, прогнозирования будущих навыков и компетенций; повышение требований к менеджеру по персоналу, запрос на профессионально подготовленных специалистов в области управления человеческими ресурсами. В результате проведенного исследования определены направления формирования современных департаментов человеческих ресурсов в организациях Республики Беларусь, учитывая взятый страной курс на цифровизацию экономики.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, цифровизация экономики, кадровая служба организации.

THE NEW TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE ECONOMY DIGITALIZATION

Vankevich A. V.

The subject of research is the changes of human resources management at the micro level in the conditions of the economy digitalization. The main directions of the transformation of the labor market in the economy

digitalization conditions are the following: expansion of labor supply due to participation in economic activity of various socio-demographic groups of the population; increase in the volume of information about the labor market and its openness due to electronic resources; industry changes in the structure of the labor demand; the jobs polarization; the rapid renewal of professions and skills; the reduction of traditional sectors of the economy; the break of the national labor markets borders. It has been substantiated that these transformations change the requirements for the human re-sources management service in organizations and modify their functions. The main trends of the human resource management changes in the digitalization conditions are highlight-ed - the development of employment analysis under Big Data analytics; increased attention to the formation of the HR-brand; changing the organizational role of the human resources department at the micro level; more active using the staff outsourcing; digitalization of human resource management technologies; expansion of interaction HR-departments and educational institutions, anticipating future skills and competencies; increasing the requirements for the HR manager, especially professional HR-specialists. As a result of the study, the directions for the formation of modern human resources departments in the organizations of the Republic of Belarus were determined, taking into account the course taken by the country to digitalization of the economy.

Keywords: human resource management, economy digitalization, human resource department.

JEL Classification: O15, O32, M12

Республика Беларусь взяла курс на цифровизацию экономики. Декрет Президента Республики Беларусь №8 «О развитии цифровой экономики» (21 декабря 2017 года) включает меры по либерализации условий ведения предпринимательской деятельности в сфере ИТ, развитие ИТ-сектора и расширение использования цифровых технологий в экономике. В марте 2019 г. Министерством образования принята Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 годы, разработан проект Концепции Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, предусматривающий цифровизацию экономики и образования, формирование новых профессиональных навыков и компетенций. «Перед обществом встала новая задача – научиться работать с информацией на принципиально другом уровне» [1, с. 26]. Вклад цифрового сектора в экономику Республики Беларусь можно оценить по возрастающей доле отрасли ИКТ и ИТ в ВВП страны – в 2011 году она составляла 2,8% ВВП Беларуси, в 2016 г. – 5,2% [рассчитано по данным 6, с. 9, 344].

Европейской Комиссией разработан и проведен расчет индекса DESI1 и международный индекс цифровой экономики и общества (I-DESI), используя 24 набора данных для анализа тенденций и сравнения цифровых показателей 45 стран [10]. Лидером является Дания (DESI-2016 составил 0,76), Великобритания, Финляндия, Нидерланды (0,74), Швеция (0,72), из группы стран, не являющихся членами ЕС – Южная Корея (0,75), Исландия, Норвегия (0,73) [10]. Вторая составляющая индекса - человеческий капитал и цифровые навыки – предполагает оценку количества интернет-пользователей (в том числе регулярных), численность занятых в наукоемких отраслях, число выпускников с третичным уровнем образования по направлению ИКТ. Республика Беларусь не участвовала в данном индексировании, однако учитывая взятый курс на цифровизацию экономики, а также принимая во внимание общее генеральное направление развития, необходимо провести аналогичные исследования и для белорусского рынка труда. В этих условиях важно не только осознать быстро меняющиеся тренды в сфере управления человеческими ресурсами, но и определить перспективные направления развития рынка труда и сферы управления человеческими ресурсами на микроуровне для обеспечения эффективного вхождения в цифровой мир.

Цифровая экономика и рынок труда. Цифровизация экономики изменяет сферу труда. Развитие ИКТ, искусственного интеллекта, роботизация и автоматизация производства формируют новые условия труда и вносят значительные коррективы в конфигурацию социально-трудовых отношений. Статистика развития ИКТ и цифровизации экономики Республики Беларусь позволяют сделать вывод об активной динамике данных процессов в стране (табл. 1).

Таблица 1. Отдельные национальные статистические показатели развития цифровой экономики в Республике Беларусь за 2011–2017 гг.

№ пп	Наименование показателя	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*
1	Удельный вес населения в возрасте 6-72 лет, использующего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 6-72 лет	43,32)	50,92)	58,4	63,6	67,3	71,1	74,4
2	Удельный вес населения в возрасте 6-72 лет, использующего сеть Интернет ежедневно, в общей численности населения в возрасте 6-72 лет	26,42)	35,12)	37,7	41,3	45,2	48,5	54,3
3	Число организаций сектора ИКТ, ед.	3569	3958	4227	4477	4536	3962	5421

1 Индикатор страны в области цифровизации экономики, который включает 6 групп показателей: развертывание широкополосной инфраструктуры и ее качество; человеческий капитал и цифровые навыки; использование Интернет-услуг гражданами; интеграция цифровых технологий в бизнесе; цифровые государственные услуги; исследования и разработки в области ИКТ [10].

4	Валовая добавленная стоимость сектора ИКТ к ВВП, %	2,8	3,3	3,1	3,0	3,5	4,5	5,2
5	Списочная численность работников сектора ИКТ, чел.	92026	92649	91658	92221	93276	85405	92193
6	Списочная численность работников отрасли ИТ, чел.						43876	50484
7	Списочная численность работников сектора ИКТ и отрасли ИТ к списочной численности работников организаций, %	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4	3,3	3,7

* За 2016-2017 гг. статистические показатели по сектору ИКТ, сектору контента и СМИ и по отрасли ИТ исчисляются по видам экономической деятельности, входящим в состав собирательных группировок «Сектор информационно-коммуникационных технологий», «Сектор контента и средств массовой информации», «Отрасль информационных технологий» по видам экономической деятельности в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности».

Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь [belstat.gov.by].

Цифровизация экономики сопровождается значительными изменениями на рынке труда – как в динамике его основных элементов, так и в институциональном строении (табл. 2).

Таблица 2. Основные характеристики рынка труда Республики Беларусь

Наименование характеристики	2016	2017	2018
Численность населения, тыс. чел	9504,7	9491,8	9475,2
Численность трудовых ресурсов, тыс. чел.	5797,6	5745,6	5730,1
Численность занятых, тыс. чел	4405,7	4353,6	4335,1
Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.	45,2	33,7	18,7
Численность безработных по методологии МОТ, тыс. чел.	301,8	293,4	244,9
Уровень фактической безработицы (по методологии МОТ), %	5,8	5,6	4,8

Источник: [5].

Благодаря Интернету и специализированным веб-сервисам значительно возрастают объемы информации о рабочих местах, вакансиях, о работниках. Веб-сервисы и сети повышают информационную прозрачность, то есть открытость и прозрачность информации в сети. Например, на открытых онлайн порталах вакансий Республики Беларусь содержится информация о вакансиях и резюме соискателей в диапазоне 1,58%-2% от численности трудовых ресурсов (по вакансиям) до 34,3% от численности трудовых ресурсов (по резюме). В этих условиях важно научиться обрабатывать онлайн вакансии для получения информации, которая поможет людям и организациям принимать эффективные решения.

Таблица 3. Характеристика основных онлайн порталов вакансий в Республике Беларусь

№ пп	Название и адрес	Данные на 14.06.2019	К численности трудовых ресурсов, в %
1	Общереспубликанский банк вакансий (Gsz.gov.by)	резюме – 2934 вакансий – 90495 организаций – 121008	1,58% – доля вакансий 0,06% – доля резюме
2	Белмета (Belmeta.com)	вакансий – 126056	2,2% – доля вакансий
3	Работа.TUT.BY (Работа.tut.by)	вакансий – 28658 резюме – 1 967664 организаций - 71095	0,5% – доля вакансий 34,3% – доля резюме
4	Праца.Бай (Praca.by)	вакансий – 13193 резюме – 289777 организаций – 80130	1,4% – доля вакансий 5,063% – доля резюме

Источник: рассчитано по данным онлайн-порталов и Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Еще одним видимым направлением влияния цифровизации на рынок труда является отраслевой сдвиг – появляются принципиально новые профессии, а следовательно, рабочие места и вакансии. Одновременно происходит сокращение традиционных видов деятельности и соответственно, утилизация многих профессий, ранее являвшихся массовыми. Например, Upwork (крупнейший фриланс-сайт), выпускает новейший индекс навыков, оценивая 20 самых быстрорастущих навыков для фрилансеров, причем 75% из них были в предыдущем квартале практически не известны, а спрос на 10 лучших навыков вырос более чем на 600 % по сравнению с 2018 г. [17]. Работники более молодых возрастов оказываются в более выгодном положении, по сравнению с работниками, имеющими опыт и стаж (последний вообще становится не значимым фактором). Такие изменения требуют соответствующей реакции рынка образовательных услуг – признание новых профессий и квалификаций, признание и сертификация неформального образования, прогнозирование будущих навыков. «Фрилансеры

знають, що навички важче все і частіше, ніж традиційні співробітники, беруть участь в освіті, пов'язаній з навичками. Оскільки технологічні зміни продовжують прискорюватися, вони з більшою ймовірністю будуть володіти востребованими навичками, необхідними бізнесу, але, можливо, не зможуть навчити свою робочу силу достатньо швидко» [17]. Складившись система прогнозування потреби в кадрах в Білорусі заснована на формуванні контрольних цифр прийому системою освіти по замовленню діючих підприємств. Однак кадрові служби підприємств не в стані спрогнозувати принципово нові навички і професії, які з'являються в умовах цифровізації. Їх заявки (на основі яких формується замовлення на освіту) включають переважно дані про існуючі вакансії і потреби в їх заповненні з урахуванням природного руху персоналу.

Ще одним проявом цифровізації на ринку праці стає тенденція поляризації ринку праці – тобто посилюється розподіл робочих місць за умовами зайнятості (постійна – тимчасова, віддалена) і оплати праці (високооплачувані в сфері ІТ, низькооплачувані в традиційних секторах економіки). З'явлення і зростання нестандартних форм зайнятості є неотъемлемою рисою такого ринку праці. Як відзначають фахівці, в цих умовах «гнучкість при наймі на роботу і аутсорсинг тягне за собою зниження рівня зайнятості і підвищений ризик для окремих осіб» [16, с. 7], тому ряд досліджень присвячені питанням ненадійності характеру нестандартних робочих місць і прекарізації зайнятості [16; 18]. Однак, незважаючи на те, що багато працівників змушені працювати за умов нестандартних форм зайнятості, значуща частина працівників більш задоволені такими робочими місцями [16, с. 7].

Автоматизація і роботизація виробництва зменшують ризик скорочення зайнятості – прогнозоване в цій зв'язі скорочення робочих місць в різних оцінках становить від 2 млн до майже 2 мільярдів до 2013 року [7, с. 19]. Також слід відзначити, що цифровізація знімає національні межі ринку праці, оскільки з'являється можливість виконання роботи віддалено. Масове поширення інтернет бірж праці і онлайн-платформ вакансій змінює прийняття рішень про наймі робочої сили і про трудоустроївстві в кожній країні.

Напрямки трансформації системи управління людськими ресурсами на мікрорівні.

Кардинальні зміни соціально-трудових відносин в умовах цифровізації трансформують систему управління людськими ресурсами на мікрорівні. Це проявляється в зміні переліку функцій, які повинні виконувати менеджер по персоналу в організації, а також і в технології виконання цих функцій.

К основним тенденціям змін в цій сфері правомірно віднести:

1) розвиток аналітики в області УЧР і кадрового моніторингу, прийняття кадрових рішень на основі Big Data [7; 8; 14; 15];

2) підвищення уваги до формування бренду роботодавця на ринку праці (HR-бренд) і підвищення значення досвіду працівника (employee experience), його враження від організації, а також його суб'єктивної оцінки цінності пропозиції наймача (EVP – employee value proposition) [9; 11; 13];

3) зміна організаційної структури підприємств в умовах цифровізації, і в них – зміна положення і ролі департаментів по управлінню людськими ресурсами. З'являються кросскультурні комунікації, робочі групи створюються не за принципом раціональної бюрократії, а по мережним і навіть віртуальним каналам, що актуалізує роль організаційної культури і значущо змінює її наповнення;

4) розширення аутсорсингу персоналу – тобто передачі сервісних кадрових функцій кадровим агентствам, рекрутинговим організаціям, консалтинго-тренінговим компаніям. Розвиток аутсорсингу в сфері управління людськими ресурсами супроводжується з'явленням якісно нових категорій персоналу в організації (працюючі віддалено, за тимчасовими контрактами і т.д.). Фахівці відзначають, що розрив «психологічних контрактів» між працівниками і організаціями, заснований на взаємній очікуванні продовження трудових відносин, спровокував розвиток «портфельної» або «безмежної» кар'єри [16, с. 7]. Це особливо стосується кваліфікованих фахівців, які зацікавлені в автономії, самостійному визначенні часу праці і відпочинку, тому продають «свій досвід безпосередньо на відкритому ринку» [16, с. 7];

5) цифровізація технологій управління людськими ресурсами – це означає розширення використання програмних продуктів і програмного забезпечення для реалізації кадрових процесів в організації. Спочатку це стосувалося кадрового документообігу, але в даний час все більше переноситься в сферу організації оплати праці і нарахування зарплати, аналізу кадрової динаміки, витрат на персонал і т.д. Інтернет надає велике вплив на пошук роботи і вибір персоналу, який переміщується онлайн, надаючи миттєвий доступ до інформації 24 години в добу, без вихідних;

6) розширення взаємодії з установами освіти в області превентивної підготовки кадрів по новим напрямкам, прогнозування майбутніх навичок і компетенцій. Згідно з звітом Upwork (12 лютого 2019 г.), кадрові компанії вважають, що нехватка талантів є найбільшим перешкодою для їх бізнесу сьогодні і по-прежнему буде найбільшою перешкодою через 10 років. Саме тому «підприємства віддають більше уваги навчанню навичкам, інвестують в робочу силу, яка є сьогодні, і ту, в якій вони будуть потребувати завтра», – зазначив С. Касриль, генеральний директор Upwork [17];

7) підвищення вимог до менеджера по персоналу, запит на професійно підготовлених фахівців в області УЧР.

Вывод. Цифровизация экономики, став объективной закономерностью современного развития, значительно меняет конфигурацию национальных рынков труда. В этих условиях коренные преобразования происходят на микроуровне, поэтому от кадровых служб субъектов хозяйствования требуется овладение новыми функциями кадровой работы, новыми инструментами кадровой аналитики, расширение использования программных продуктов и информационных средств обработки данных. Осознание данных тенденций позволит эффективно вписаться в цифровой мир и сохранить высокую результативность занятости.

Список использованных источников

1. Бурова О. А. Цифровая экономика России как ключевой фактор качественного роста технологий в бизнесе и образовании. *Технологии текстильной промышленности*, 2018. № 4(376). С. 25–30.
2. Ванкевич Е. Кадровая диагностика в современной организации: проблемы и решения. *Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст. Сборник научных статей. В двух частях. Гродно*, 2017. С. 11-20.
3. Ванкевич Е., Кастел-Бранко Э. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь. *Белорусский экономический журнал*. 2017, № 2(79), С. 73-92.
4. Ванкевич, Е. В. Концепция кадровой работы организации в условиях построения инновационной экономики. *Економічний вісник університету*, 2017. Вип. 32/1. С. 7–13.
5. Республика Беларусь в цифрах. 2019. – Минск, Национальный статистический комитет, 2019.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018. – Минск, Национальный статистический комитет, 2019.
7. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса. Под ред. Д. С. Медовникова. *Институт менеджмента инноваций НИУ ВШЭ*, 2017//<https://imi.hse.ru/data/2017/10/07/1159564192>
8. Benson V., Morgan S., Filippaios F. (2014). Social career management: Social media and employability skills gap. *Computers in Human Behavior*, 30. P. 519–525.
9. Gregorio A. di, Maggionib I., Mauric Ch., Mazzucchellia A. (2019). Employability skills for future marketing professionals. URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026323731930043X#bib54>.
10. International Digital Economy and Society Index 2018. SMART 2017/0052. FINAL REPORT. European Commission by: Tech4i2: Professor P. Foley, Dr D. Sutton, I. Wiseman, L. Green and J. Moore. DOI: 10.2759/745483. European Union, 2018.
11. Jameson A., Carthy A., McGuinness C., McSweeney F. (2016). Emotional intelligence and graduates – employers' perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228. P. 515–522.
12. Kerr G., L. Kelly L. IMC education and digital disruption. (2017). *European Journal of Marketing*, 51(3). P. 406-420.
13. Mauri C., Gregorio A. Di, Mazzucchelli A., Maggioni I. (2017). The employability of marketing graduates in the era of digitalisation and globalization. *Mercati & Competitività*, (4). P. 103-124.
14. Oussous Ah., Benjelloun F.-Z., Ait Lahcen A., Belfkih S. (2018). Big Data technologies: A survey. *Journal of King Saud University – Computer and Information Sciences*, 30. P.431-448. Journal homepage: www.sciencedirect.com. *Procedia Computer Science* 100 (2016). P. 1071–1084.
15. Sivarajah Ut., Kamal M.M., Irani Z.r, Weerakkody V. (2017). Critical analysis of Big Data challenges and analytical methods. *Journal of Business Research*, 70. P. 263–886.
16. Shevchuk A., Strebkov D. (2012). Freelance Contracting in the Digital Age: Informality, Virtuality and Social Ties Basic Research Program Working Papers Series: SOCIOLOGY WP BRP 12/SOC/2012.
17. Up work releases latest Skills Index, ranking the 20 fastest-growing skills for freelancers <https://www.upwork.com/press/2019/02/12/q4-2018-skills/>.
18. Vankevich, A., Zaitseva O. (2019). Employment precarity and flexicurity issues in EU and Belarus. *Humanizacija Pracy*, № 2 (296). С. 53–70.

References

1. Burova, O. A. (2018). Tsifrovaya ekonomika Rossii kak klyuchevoy faktor kachestvennogo rosta tekhnologiy v biznese i obrazovanii [Russia's digital economy as a key factor in the qualitative growth of technology in business and education]. *Tekhnologii tekstil'noy promyshlennosti – Textile Technologies of the Industry*, 4 (376). 25–30.
2. Vankevich, E. (2017). Кадровая диагностика в современной организации: проблемы и решения [Personnel diagnostics in a modern organization: problems and solutions]. *Problemy sovremennoy ekonomiki: global'nyy, natsional'nyy i regional'nyy kontekst – Problems of the modern economy: global, national and regional context. In two parts. Grodno*, 11-20.
3. Vankevich, E., Kastel-Branko, E. (2017). Informatsionno-analiticheskaya sistema rynka truda i prognozirovaniya potrebnosti v kadrah: sodержanie i napravleniya formirovaniya v Respublike Belarus' [Information-analytical system of the labor market and forecasting staffing needs: content and directions of formation in the Republic of Belarus]. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal – Belarusian Economic Journal*, 2 (79), 73-92.
4. Vankevich, E. V. (2017). Концепция кадровой работы организации в условиях построения инновационной экономики [Concept of personnel work of an organization in the context of building an innovative economy]. *Економічний вісник університету – University Economic Bulletin*, 32/1. 7–13.

5. *Respublika Belarus' v tsifrakh. 2019. [The Republic of Belarus in numbers. 2019]. Minsk, National Statistical Committee, 2019.*
6. *Statisticheskiy ezhegodnik Respubliki Belarus', 2018. [Statistical Yearbook of the Republic of Belarus, 2018]. Minsk, National Statistical Committee, 2019.*
7. *Tsifrovaya ekonomika: global'nye trendy i praktika rossiyskogo biznesa. Pod red. D. S. Medovnikova. [Digital economy: global trends and Russian business practice. Ed. D.S. Medovnikov]. Institute of Innovation Management HSE, 2017. URL: <https://imi.hse.ru/data/2017/10/07/1159564192>.*
8. *Benson V., Morgan S., Filippaios F. (2014). Social career management: Social media and employability skills gap. Computers in Human Behavior, 30. 519–525.*
9. *Gregorio A. di, Maggionib I., Mauric Ch., Mazzucchellia A. (2019). Employability skills for future marketing professionals. URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026323731930043X#bib54>.*
10. *International Digital Economy and Society Index 2018. SMART 2017/0052. FINAL REPORT. European Commission by: Tech4i2: Professor P. Foley, Dr D. Sutton, I. Wiseman, L.Green and J. Moore. European Union, 2018.*
11. *Jameson A., Carthy A., McGuinness C., McSweeney F. (2016). Emotional intelligence and graduates – employers' perspectives. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 228. 515–522.*
12. *Kerr G., L. Kelly L. (2017). IMC education and digital disruption. European Journal of Marketing, 51(3). 406-420.*
13. *Mauri C., Gregorio A. Di, Mazzucchelli A., Maggioni I. (2017). The employability of marketing graduates in the era of digitalisation and globalization. Mercati & Competitività (4). 103-124.*
14. *Oussous Ah., Benjelloun F.-Z., Ait Lahcen A., Belfkih S. (2018). Big Data technologies: A survey. Journal of King Saud University – Computer and Information Sciences 30. 431-448. Journal homepage: www.sciencedirect.com. Procedia Computer Science 100 (2016). 1071–1084.*
15. *Sivarajah Ut., Kamal M.M., Irani Z.r, Weerakkody V. (2017). Critical analysis of Big Data challenges and analytical methods. Journal of Business Research 70. 263–886.*
16. *Shevchuk A., Strebkov D. (2012). Freelance Contracting in the Digital Age: Informality, Virtuality and Social Ties Basic Research Program Working Papers Series: SOCIOLOGY WP BRP 12/SOC/2012.*
17. *Up work releases latest Skills Index, ranking the 20 fastest-growing skills for freelancers <https://www.upwork.com/press/2019/02/12/q4-2018-skills/>.*
18. *Vankevich, A., Zaitseva, O. (2019). Employment precarity and flexicurity issues in EU and Belarus. Humanizacija Pracy, 2 (296). 53–70.*

ДАНИ ПРО АВТОРА

Ванкевич Олена Василівна, доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи
Установа освіти «Вітебський державний технологічний університет»
Московський пр-т, 72, м. Вітебськ, 210038, Білорусь
e-mail: vankevich_ev@tut.by

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе
Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»
Московский пр-т, 72, г. Витебск, 210038, Беларусь
e-mail: vankevich_ev@tut.by

ABOUT THE AUTHOR

Vankevich Alena, doctor of Economics, Professor, deputy rector for scientific work,
Institution of education «Vitebsk state technological University»
Moscowski ave,72, Vitebsk, 210038, Belarus
e-mail: vankevich_ev@tut.by

Подано до редакції 05.07.2019

Прийнято до друку 01.08.2019

УДК 336.57:001(477)

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-43-12-20>

**ФАНДРАЙЗИНГ І ГРАНТРАЙТИНГ ЯК ОСОБЛИВИЙ ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ
МІЖНАРОДНОЇ ПІДТРИМКИ НАУКОВИХ ПРОЄКТІВ В УКРАЇНІ**

Демуз І. О.

Предметом дослідження є технології фандрайзингу та грантрайтингу.

Мета дослідження полягає в характеристиці становища міжнародного грантового фінансування науки в Україні в розрізі технологій фандрайзингу та грантрайтингу.

Методи дослідження: узагальнення, аналіз та синтезу, описовий, статистичний.