

УДК 330.1:331.522.4

DOI: 10.31359/2411-5584-2018-34-3-26

Л. О. УКРАЇНСЬКА

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економічної теорії,
статистики і прогнозування
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця,
Україна, м. Харків
e-mail: ukrainskalarisa@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4567-0310>



ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК РОБОЧОЇ СИЛИ В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ¹

Розкрито причини змін у вимогах до якісних характеристик робочої сили. Узагальнено основні вимоги з боку роботодавців і напрями розвитку людського капіталу у зв'язку з прискореною технологізацією всіх сфер життєдіяльності.

Ключові слова: сукупна робоча сила, адаптивні характеристики, компетенції, життєвий цикл робочої сили.

JEL Classification: K0, G34, M1.

Постановка проблеми. Важливе значення у забезпеченні ефективної роботи первинних ланок народного господарства мають як обсяги та якісний склад майнового потенціалу, так і ефективна внутрішня організація виробничих процесів. Проте серед чинників, що визначають конкурентну позицію будь-якої господарської структури, провідну роль відіграють якісні характеристики робочої сили, які є не тільки запорукою успіху підприємства, а й основою якості всіх сфер життєдіяльності індивіда.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У багатьох наукових дослідженнях економічну категорію «робоча сила» розглядають у зв'язку з категорією «трудові ресурси». Багато дослідників взагалі не розрізняли поняття «робоча сила» і «трудові ресурси», рівнозначно використовували їх для визначення економічних процесів [1; 2]. Відповідно і стосовно характеристик

¹ © Українська Л. О., 2018. Стаття публікується на умовах ліцензії Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Статтю розміщено на сайті збірника: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

робочої сили і трудових ресурсів у науковій літературі немає розмежування. Наприклад, Ф. Котлер підтримував класичний підхід і розглядав категорію «робоча сила» як здатність людини до праці, сукупність її духовних і фізичних здібностей, що використовується для виробництва матеріальних і духовних благ [3]. Розширення класичного визначення містить у собі ті характерні риси, які повинна мати робоча сила як трудовий ресурс усіх ієрархічних рівнів суспільного виробництва, які одночасно є вимогами, що пред'являються.

Аналіз сучасних вимог має не тільки теоретичне, але й істотне практичне значення, оскільки націлює учасників суспільного виробництва на формування визначених якостей, що відповідають потребам суспільного виробництва та дозволяють їм всебічно реалізувати свої здібності.

Формулювання цілей. Метою статті є узагальнення концептуальних підходів до формування адаптивних характеристик сукупної робочої сили в конкурентному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Успішне функціонування господарського механізму на всіх рівнях національної економіки, формування та реалізація кожного з речовинних елементів виробничого потенціалу насамперед залежить від кваліфікаційного рівня працівників, підбору раціональної кількісної та якісної структури сукупного працівника підприємства, що відповідає стратегічних цілям, здатності до командної роботи, адекватності виробничим завданням, адаптивності до мінливих умов внутрішнього та зовнішнього середовища [2; 4]. Такі якості сукупного працівника забезпечуються завдяки єдності комплексу факторів як з боку загальної організаційної культури, професійного і культурно-освітнього рівня учасників виробництва, низки якостей їх особистості, системи матеріального та нематеріального стимулювання, так і станом ринку праці.

Сукупний працівник первинної ланки суспільного виробництва може розглядатися як носій сукупного/об'єднаного людського капіталу працівників, реалізація якого у виробничому процесі залежить не тільки від професійної наповненості і продуктивних зусиль окремих працівників, а й від ефективної організації їх сумісної праці [5].

Людський капітал сукупного працівника підприємства, що формується в результаті об'єднання людського капіталу індивідів, визначають як сукупність знань, умінь і навичок працівників, які разом беруть участь у певному виробничому процесі [5; 6]. Існуюча точка зору на те, що прибутком на людський капітал є приріст доходу, отриманий завдяки набутим знанням і навичкам персоналу, потребує уточнення з огляду на те, завдяки чийм витратам цей капітал сформований, і, як наслідок, хто є отримувачем вигоди. Крім того, складною є відповідь на такі питання, як: яким чином розділяються між працівником та підприємством частки прибутку відповідно до їх внеску

у формування якісних характеристик робочої сили. Очевидним є те, що остаточні вигодоотримувачі формуються під впливом системи факторів, серед яких не останню роль мають ринкові механізми, зокрема кон'юнктура ринку праці [7; 8].

З точки зору підприємства інвестиції в людський капітал аналізуються принципово також як витрати на уречевлений капітал [1; 8]. Однак, незважаючи на аналогії фінансового обліку, необхідно враховувати такі особливості людського капіталу: людський капітал невіддільний від особистості свого носія; права власності на людський капітал не можуть бути предметом купівлі-продажу; витрати на освіту пов'язані зі зменшенням вільного часу; прибутковість інвестицій у людський капітал прямо залежить від сфери застосування і майбутнього терміну його служби. Твердження, яке має місце серед науковців, що в міру використання його цінність збільшується, ймовірно не є однозначним. З одного боку, слід погодитись із цією точкою зору стосовно збільшення наповненості людського капіталу безпосередньо для носія, з другого боку, зміна виробничих умов, вимог ринку, зупинка діяльності підприємства знецінюють частково або повністю людський капітал працівників та ускладнюють/унеможливають його реалізацію [7; 8; 9].

Якщо раніше техніка здебільшого полегшувала працю, хоча і супроводжувалась скороченням працюючих, то тепер ідеться про прискорення заміни праці фахівців. Питання викликає навіть доцільність підвищення оплати праці порівняно з витратами на впровадження технічних процесів. Технологізація не тільки виробничих процесів, але й усіх сторін життєдіяльності людей здійснюється темпами, що прискорюються. Як наслідок, у гонитві за конкурентними перевагами на другий план іде якість результатів, технології починають контролювати споживчий вибір, більш того, поведінку людей. Сучасний етап індустріальної революції супроводжується заміною людей машинами. Тому, на думку дослідників з Оксфордського університету, які вивчали тему «Роботоманія», попит на ринку праці буде орієнтований на професії, що вимагають нестандартного мислення, «живого» підходу [10]. Крім того, шанси зберегти робочі місця будуть у стресостійких фахівців, здатних ефективно працювати над складними проектами у великій команді. Але найголовніше – машини ніколи не замінять працівників, які не тільки добре справляються зі своїми обов'язками, але ще і формують ефективні комунікації передавання знань та досвіду. З розвитком технологій дедалі частіше люди, незалежно від соціального статусу, страждають від дефіциту душевного тепла й живої участі – цього машини вже точно не зможуть забезпечити. Водночас розвиток технологій приведе до створення нових професій і робочих місць.

Такі умови породжують суперечливі тенденції: з одного боку, це витіснення працівників, які з певних причин не відповідають потребам виробництва,

з другого – зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу. Проте зі зміною виробничих умов людський капітал, як і інші види капіталу, підлягає оновленню, що, у свою чергу, передбачає певні інвестиції.

Вкладення в людський капітал підприємства – це політика витрат на робочу силу, яка обумовлює підходи до залучення робочої сили і розвитку власного персоналу, підготовки та перепідготовки кадрів, до розробки і реалізації соціальних програм. Теорія обґрунтувала і практика підтвердила випереджаючу ефективність таких вкладень порівняно з інвестиціями у речовинні фактори. Метою таких вкладень є досягнення відповідності якості сукупного працівника стану речовинних факторів виробництва і вимогам нормального протікання виробничих процесів у широкому розумінні, тобто від закупівлі факторів виробництва до реалізації продукту [8; 9; 11].

Необхідність постійного навчання та розвитку сукупного працівника обумовлена низкою причин. До них зазвичай відносять, поряд із технологізацією виробництва, зміни попиту споживачів, нові пропозиції конкурентів та ін. Зростання обсягів інформації, мінливі технології, жорсткі умови ринку, конкуренція – всі ці зміни спонукають підприємства, які бажають зберегти свої позиції на ринку, постійно вдосконалювати знання і навички своїх працівників [12].

Оцінюючи сукупного працівника підприємства з точки зору досягнення результатів, необхідно враховувати комплекс чинників, які забезпечують таку здатність. Переконаливою ілюстрацією постійних змін у вимогах до сукупного працівника є глобальний прогноз, який надано аналітиками World Economic Forum стосовно компетенцій, які будуть затребувані у 2020 р. і представлений з коментарями Тетяни Ананьєвої. В докладі зроблено висновок, що за період з 2015 р. по 2020 р. зміниться 35% ключових затребуваних компетенцій [13].

Так, найважливішою з розглянутих залишається вміння вирішувати складні завдання (Complex Problem Solving), водночас на 52% зросте потреба в носіях такої компетенції. І далі: критичне мислення, креативність, управління людьми, навички координації, взаємодії, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість (Service orientation), уміння вести переговори, когнітивна гнучкість.

Зі списку 2015 р. повністю зникли активне слухання і контроль якості, поступившись місцем емоційному інтелекту і когнітивній гнучкості.

Доцільно відзначити, що в цьому переліку відсутні характеристики фахових якостей. Залишається здогадуватись, що такі характеристики містяться у першому пункті, а саме «вміння вирішувати складні завдання». Тобто цей рейтинг не враховує потреби безпосередньо технологічних процесів, а орієнтований швидше на управлінський персонал. Слід зауважити, що найбільш

узагальнюючою й охоплюючою інші якості робочої сили характеристикою є висока адаптивність, що опосередковано підкреслює зростання ролі загальної освіти.

Близьке за змістом виділення ознак співробітників, яких доцільно приймати на роботу. Йдеться про те, що вивільнення значної кількості фахівців у зв'язку зі структурними змінами у виробництві та послугах надає можливість підприємцям поповнювати висококваліфікованими робітниками кадровий потенціал своїх підприємств. Такими ознаками є концентрація на довгострокових цілях, винахідливість, упевненість, різнобічність, допитливість, прийняття ризиків, ентузіазм і мотивація, вміння знаходити спільну мову [14]. Проте знов-таки не йдеться про суто професійні, фахові якості людини, а підхід до формулювання ознак є занадто загальним.

Із таким підходом доцільно погодитись, оскільки від кваліфікованого менеджменту значною мірою залежить кінцевий результат виробництва, проте певні вимоги до безпосередніх виконавців, або тих, хто створює техніку і технологічні лінії, теж необхідно враховувати при наданні прогнозів щодо заміни людей технікою. Треба враховувати й те, що переналагодження/заміна техніки відповідно до зміни ринкових потреб насамперед вимагає участі фахівців.

Таким чином, висвітлення ознак та характеристик робочої сили, рекомендації щодо можливостей скористатися зростанням пропозиції на ринку праці в наукових працях орієнтовано на підприємців, а не на аналіз тих напрямів, методів тощо, за якими працівникам слід удосконалювати відповідні якості своєї робочої сили.

Актуальним є питання життєвого циклу робочої сили індивіда і сукупної робочої сили підприємства. Життєвий цикл робочої сили індивіда є обмеженим працездатним віком і, в цих межах, з одного боку, може істотно знижуватись, або взагалі закінчитись унаслідок повсюдного витіснення працівників із автоматизованих і роботизованих виробництв. До речі, як постановку питання доцільно розглядати скорочення життєвого циклу певних якостей індивідуальної робочої сили як наслідок зміни технологій, виробничих вимог або взагалі припинення існування певних видів діяльності. З другого боку, цей цикл може продовжуватись завдяки підвищенню кваліфікації, перенавчанню, тощо. І, як наслідок цього процесу, має місце істотне зростання значення підвищення кваліфікації, перенавчання, і, відповідно, розгалуження мережі організації, що надають такі послуги. В цьому напрямі діють як певні структури корпорацій, так і державні установи.

Життєвий цикл сукупної робочої сили не має вікових обмежень, водночас є невід'ємним від життєвого циклу підприємства, проте також може продов-

жуватися завдяки удосконаленню виробництва в напрямі реагування на зміни споживчого попиту [4].

Стосовно джерел розвитку якості робочої сили, то їх доцільно розуміти як сукупність її внутрішніх суперечностей, а саме між мотиваційною структурою і кваліфікацією, останньою й інтелектуальною складовою. Розв'язання цих суперечностей і є шляхом формування тих якостей робочої сили, які задовольняють і працівника, і роботодавця [12;15].

Окремою темою як наукових досліджень, так і розробки стратегічних напрямів державної діяльності, у зв'язку з цим повинні стати проблеми як соціального захисту вивільнених робітників, так і створення сфер суспільного виробництва, які б забезпечували зайнятість цих людей.

Висновки. Таким чином, сукупний працівник підприємства характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язано з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових та ін.) і внутрішньої структури підприємства.

Уже найближчими роками, щоб захистити себе від заміни й безробіття, людині потрібно буде придбати так звані гнучкі навички. Тобто навчитися постійно змінюватися і вдосконалюватися. Адже автоматизація праці торкнеться всіх професій. Одноразове навчання, до якого звикла більшість людей, вже не спрацює. Незабаром доведеться постійно здобувати нові знання і переучуватися.

Проте зміни якісних характеристик робочої сили повинні відбуватися і є можливими на основі формування мотивації удосконалення/зміни кваліфікації, придбання особистих рис, що відповідають вимогам роботодавця тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (дата звернення: 22.08.2018).
2. Маслоу А. Х., Герцберг Ф. И., Макклелланд Д., Белбин М. и др. Продвижение людей и команд. Санкт-Петербург: Питер, 2015. 208 с.
3. Котлер Ф., Вонг В., Сондерс Дж., Армстронг Г. Основы маркетинга. Москва: «ИД “Вильямс”», 2012. 702 с.
4. Українська Л. О. Соціально-економічний потенціал креативної корпорації: особливості формування. *Економічна теорія та право*. 2017. № 3(30). С. 11–20.
5. Человеческий капитал для социогуманитарного развития / В. В. Бушуев, В. С. Голубев, А. А. Коробейников, Ю. Г. Селюков. Москва: ИАЦ Энергия, 2008. 96 с.
6. Головка Л. С. Людський капітал як ресурс економічного розвитку. *Економічний нобелівський вісник*. 2014. № 1(7). С. 122–127.
7. Шахова И. П. Исследование структуры трудовой мотивации персонала предприятия. *Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки»*. 2014. № 2. С. 93–99.
8. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. *NBER Working Papers and Publications*. 1987. No. 3207. P. 34.

9. Thurow L. C. *Investment in Human Capital*. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations. Belmont, California, Wadsworth. Publishing Company, Inc., 1970. P. 145.
10. Громова Т. Роботы лишают людей рабочих мест: вскоре половина населения мира окажется на улице. URL: <http://www.dsnews.ua/future/roboty-lishayut-lyudey-rabochih-mest-vskore-polovina-naseleniya-28042014135900> (дата звернення: 22.08.2018).
11. Беккер Г. С. Теория распределения времени. Вехи экономической мысли: в 6 т. / под ред. В. М. Гальперина. Санкт-Петербург: Эконом. школа, 2000. Т. 3. Рынки факторов производства. С. 82–121.
12. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Источники развития качества рабочей силы. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., пер. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2014. Глава 5.4. С. 194–202. URL: https://studme.org/1269111824229/ekonomika/istochniki_razvitiya_kachestva_rabochey_sily (дата звернення: 22.08.2018).
13. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. URL: <http://tananyeva.com/desyat-kompetentsij-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> (дата звернення: 22.08.2018).
14. 10 признаков сотрудника, которого точно стоит взять на работу. URL: <http://www.bakertilly.ua/ru/news/id737> (дата звернення: 22.08.2018).
15. Боулз С. Моральная экономика. Почему хорошие стимулы не заменят хороших граждан. Москва: Изд-во Института Гайдара, 2017. 336 с.

REFERENCES

1. Kiryanov, A. V. (n.d.). *Vidy investitsiy v chelovecheskiy kapital i ih effektivnost* [Types of investments in human capital and their effectiveness]. Retrieved August 22, 2018, from <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> [in Russian].
2. Maslow, A. H., Herzberg, F. I., MacClelland, D., Belbin, M., Adair, J., & McGraw, J. (2015). *Prodvizhenie lyudej i komand*. [Promotion of people and teams]. SanktPeterburg: Piter [in Russian].
3. Kotler, F., Vong, V., Sonders, Dj., & Armstrong, G. (2012). *Osnovy marketinga* [Basics of Marketing]. Moskva: «ID “Vilyams”» [in Russian].
4. Ukrainaska, L. O. (2017). Sotsialno-ekonomichnyi potentsial kreatyvnoi korporatsii: osoblyvosti formuvannia [Social and economic potential of the creative corporation: features of the formation]. *Ekonomichna teoriia ta pravo – Economic Theory and Law*, 3(30), 11–20 [in Ukrainian].
5. Bushuev, V. V., Golubev, V. S., Korobeynikov, A. A., & Selyukov, Yu. G. (2008). *Chelovecheskiy kapital dlya sotsiougumanitarnogo razvitiya* [Human capital for social and humanitarian development]. Moskva: IATS Energiya [in Russian].
6. Holovko, L. S. (2014). Liudskiy kapital yak resurs ekonomichnoho rozvytku [Human capital as a resource for economic development]. *Ekonomichnyi nobelivskiy visnyk – Economic Nobel Bulletin*, 1(7), 122–127 [in Ukrainian].
7. Shahova, I. P. (2014). Issledovanie struktury i trudovoy motivatsii personala predpriyatiya [Study of the structure of labor motivation of the personnel of the enterprise.]. *Vestik MGOU. Seriya «Psichologicheskie nauki» – Vestik MGOU. Series «Psychological Sciences»*, 2, 93–99 [in Russian].

8. Mincer, J. (1987). Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. *NBER Working Papers and Publications*, 3207.
9. Thurow, L. C. (1970). *Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations*. Belmont, California, Wadsworth. Publishing Company, Inc.
10. Gromova, T. (n.d.). *Roboty lishayut lyudey rabochih mest: vskore polovina naseleniya mira okajetsya na ulitse [Robots deprive people of jobs: soon half the world's population will be on the street]*. Retrieved August 22, 2018, from <http://www.dsnews.ua/future/roboty-lishayut-lyudey-rabochih-mest-vskore-polovina-naseleniya-28042014135900> [in Russian].
11. Bekker, G. S. (2000). *Teoriya raspredeleniya vremeni. Vekhi ekonomicheskoy mysli [The theory of time distribution. Milestones of economic thought]*. Vol. 3: Rynki faktorov proizvodstva – Factor markets. Sankt-Peterburg: Ekonomicheskaya shkola [in Russian].
12. Odegov, Yu. G., & Rudenko, G. G. (2014). Istochniki razvitiya kachestva rabochey silyi [Sources of development of quality of labor]. In Yu. G. Odegov, & G. G. Rudenko (Eds.), *Ekonomika truda [Labor Economics]*. (2nd ed.). (pp. 19–202). Moskva: Izdatelstvo Yurayt. Retrieved from https://studme.org/1269111824229/ekonomika/istochniki_razvitiya_kachestva_rabochey_silyi [in Russian].
13. Ananeva, T. (n.d.). *Desyat kompetentsiy, kotorye budut vostrebovani v 2020 godu [Ten competencies that will be in demand in 2020]*. Retrieved August 22, 2018, from <http://tananyeva.com/desyat-kompetentsij-kotorye-budut-vostrebovani-v-2020-godu> [in Russian].
14. *10 priznakov sotrudnika, kotorogo tochno stoit vzyat na rabotu [10 signs of an employee who is definitely worth a hiring]*. (2015, April 14). Retrieved from <http://www.bakertilly.ua/ru/news/id737> [in Russian].
15. Boulz, S. (2017). *Moralnaya ekonomika. Pochemu horoshie stimulyi ne zamenyat horoshih grajdan [Moral economics. Why good incentives will not replace good citizens]*. Moskva: Izd-vo Instituta Gaydara [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 23.08.2018 р.

Стаття пройшла рецензування 11.09.2018 р.

Стаття рекомендована до опублікування 15.09.2018 р.

Л. О. УКРАИНСКАЯ

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории, статистики и прогнозирования Харьковского государственного экономического университета имени Семена Кузнеця, Украина, г. Харьков

ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТИВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

Раскрыты причины изменений в требованиях к качественным характеристикам рабочей силы, обобщены требования со стороны работодателей и направления раз-

вития человеческого капитала в связи с ускоренной технологизацией всех сфер жизнедеятельности.

Ключевые слова: совокупная рабочая сила, адаптивные характеристики, компетенции, жизненный цикл рабочей силы.

L. O. UKRAINSKA

Doctor of Economic Sciences, Full Professor, Economic Theory, Statistics and Forecasting Department, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine, Kharkiv

FORMATION OF ADAPTIVE CHARACTERISTICS OF LABOR FORCE IN COMPETITIVE ENVIRONMENT

Problem setting. Among the factors determining the competitive position of any economic structure, the qualitative characteristics of the aggregate labor force a leading role, shape the success of the enterprise and the best conditions for all spheres of life.

Recent research and publication analysis. The problems of the formation of adaptive characteristics of the labor force in the conditions of accelerated technological production are studied by Ukrainian and foreign scientists, but a change in the environment requires further study of the problem.

Paper objective. The purpose of the article is to generalize conceptual approaches to the formation of adaptive characteristics of the aggregate labor force in a competitive environment.

Paper main body. The successful functioning of the economic mechanism at all levels of the national economy, the formation and implementation of each of the material elements of production potential, primarily depends on the qualification level of the workers, the selection of rational quantitative and qualitative structure of the company's total workforce, which corresponds to strategic objectives, teamwork ability, adequacy to production tasks, adaptability to changing conditions of the internal and external environment. Such qualities of the aggregate worker are ensured by the unity of a set of factors, both from the general organizational culture, the professional, cultural and educational level of the participants of production, a number of qualities of their personality, the system of material and non-material stimulation, and the state of the labor market.

The aggregate worker of an enterprise is characterized by volatility (instability), which is naturally associated with its activity as an appropriate response to changes in the environment (macroeconomic, political, social, demographic, legal, market, etc.) and in the internal structure of the enterprise.

Conclusion of the research. In the coming years, in order to protect themselves from substitution and unemployment, people will need to acquire so-called flexible skills. That is to learn to constantly change and improve. After all, automation of work will affect all

occupations. A one-time education and training, which most people are used to, will not work anymore. Soon, they will have to constantly acquire new knowledge and retrain.

However, changes in the qualitative characteristics of the work force must occur and are possible on the basis of the formation of motivation for improvement/change of qualification, the purchase of personal traits that meet the requirements of the employer, etc.

Short Abstract for the article

Abstract. The reasons of changes in requirements for qualitative characteristics of the labor force are revealed, the main requirements of employers and directions of development of human capital in connection with accelerated technologicalization of all spheres of life activity are generalized.

Key words: aggregate labor force, adaptive characteristics, competencies, life cycle of labor force.

Article details:

Received: 23 August 2018

Revised: 11 September 2018

Accepted: 15 September 2018