

***РЕГІОНАЛЬНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
УКРАЇНИ***

Випуск 14

**Тернопіль
“Економічна думка”
2009**

**Регіональні аспекти
розвитку продуктивних сил
України
Науковий журнал
Заснований 1997 року**

**Випуск 14
2009**

Друкується за постановою
Вченої ради ТНЕУ,
протокол №6 від 2 жовтня 2009 р.

**Зареєстрований Вищою атестаційною комісією України як фахове видання
(Бюлетень ВАК України, 1999, №4(12), с. 48)**

**Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
КВ 13363-2247ПР від 08.10.2007 р.**

Головний редактор	Качан Є. П., професор, канд. екон. наук
Редакційна колегія	Бандур С. І., професор, докт. екон. наук Брич В. Я., професор, докт. екон. наук Гринчуцький В. І., професор, докт. екон. наук Дусановський С. Л., професор, докт. екон. наук Мельник А. Ф., професор, докт. екон. наук
Відповідальний секретар	Файфура В. В., доцент, канд. екон. наук
Літературний редактор	Мельничук Б. І.

**Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей
несуть автори публікацій**

**Відповідно до Закону України “Про авторські права”, при використанні наукових ідей та
матеріалів цього випуску посилання на авторів і видання є обов’язковими**

ЗМІСТ

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Ткач Д., Ткач І. Особливості відтворення трудового потенціалу у поселеннях Тернопільської області
Файфура В. Територіальний брендинг у стратегії регіонального розвитку

ДЕМОГРАФІЯ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Лук'янченко Н., Лутай Л. Дисциплінарна стратегія промислового підприємства: проблеми формування та впровадження
Шаульська Л., Якімова Н. Оцінка діяльності служби зайнятості як суб'єкта реалізації професійної орієнтації
Сумцов В., Колесник О. Ринок праці Луганської області: проблеми і перспективи
Гуменюк В., Самолюк Н. Договірне регулювання та оперативне управління витратами на робочу силу
Грیشнова О. Людина як основний об'єкт економічної науки нової епохи
Никифоренко В. Управління розвитком людських ресурсів в Україні
Кривова О., Коваленко О., Курило О. Регіональні особливості народжуваності в Україні та її детермінанти (досвід аналізу багатомірними статистичними методами)
Костишина Т., Степанова Л. Ефективна кадрова політика в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу
Захарова О. Вплив інвестицій у людський капітал на стадії життєвого циклу працівника
Дороніна О. Проблеми використання трудового потенціалу в умовах економічної кризи
Острроверхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи
Боднар І.
Вплив людського фактору на впровадження реальних інвестицій
Буда Т. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів як спосіб забезпечення ефективної зайнятості молоді

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА

Колот А. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів
Герасименко Г. Стратегічні пріоритети охорони здоров'я в контексті поліпшення якості населення України
Садова У., Біль М. Регулювання міграції як передумова збереження соціально-трудоного потенціалу України
Міщук Г., Олійник О. Проблеми регулювання ризиків у соціально-трудоних відносинах
Янишівський В. Вплив соціального капіталу на соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ:
З ІСТОРІЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
У ВИЩІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ**

Качан Є. Кафедрі управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету – 40

Данюк В., Колот А., Петюх В. Кафедра управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Мельничук Д. Внесок кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технічного університету у розвиток людського капіталу Житомирщини

Роцик І. Науково-педагогічний потенціал кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування

НАШІ АВТОРИ

ВІТАЄМО ЮВІЛЯРА

ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ПОСЕЛЕННЯХ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Досліджено особливості відтворення трудового потенціалу поселень Тернопільської області, виділено диспропорції на регіональному рівні. Проаналізовано чинники, що впливають на формування трудового потенціалу в регіоні.

The features of recreation of labour potential of settlements of the Ternopil region are investigated in the article, disproportions are selected at regional level. Factors which influence on forming of labour potential in a region are analysed.

Ключові слова: трудовий потенціал, населення, регіон, відтворення.

Keywords: labour potential, population, region, recreation

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Однією з визначальних умов сталого розвитку і функціонування регіону як системи взаємозалежних і взаємопов'язаних факторів соціальної, економічної та екологічної життєдіяльності є стан населення і відтворення трудового потенціалу. Адже власне відтворення трудового потенціалу неможливе без забезпечення соціально-економічних передумов, із урахуванням екологічного чинника, для життєдіяльності регіону. З іншого боку, саме завдяки населенню, яке має територіальне закріплення, і його трудовому потенціалу забезпечують розвиток економіко-соціального потенціалу певної території.

Із огляду на це актуальним є дослідження відтворення такого важливого індикатора сталого розвитку, як трудовий потенціал території. Для дослідження обрано населення слабorozвинутого аграрно-індустріального регіону (Тернопільської області).

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Слід наголосити, що широке коло як загальних, так і специфічних проблем реалізації трудового потенціалу та пов'язаних із ними питань формування продуктивної зайнятості у системі соціально-трудова відносин є об'єктом постійних наукових досліджень та численних прикладних розробок. Комплексні методологічні та методичні дослідження із загальних проблем формування і розвитку трудового потенціалу проводили С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, Г. Купалова, Є. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков, Т. Тітова, К. Якуба.

Мета. У цьому дослідженні ми окреслили собі за мету проаналізувати особливості відтворення трудового потенціалу Тернопільської області для виділення диспропорцій на регіональному рівні.

Виклад основного матеріалу досліджень. Відтворення і формування трудового потенціалу регіону і окремих поселень залежить від чисельності населення в працездатному віці й інтенсивності його смертності. Отже, першочерговим є дослідження демографічних процесів, що впливають на чисельність населення

Зокрема, Тернопільська область – одна з областей України з найменшою чисельністю населення. За станом на 1 січня 2008 р. на Тернопільщині проживали 1098,6 тис. осіб, що на 332,3 тис. осіб менше від довоєнного рівня, і на 76,5 тис. осіб – від рівня 1991 р. [3, 276].

Основними тенденціями в демографічному розвитку області були наслідки післявоєнних втрат і міграцій населення; поступове зростання чисельності населення до

1996 р., коли було досягнуто піку післявоєнної чисельності – 1169,7 тис. осіб; зменшення кількості населення області з 1996 до 2008 рр. на – 6,7%.

Якщо брати до уваги головні, тривалі тенденції народжуваності, а не короткострокові підвищення її показників, зумовлені різними структурними чинниками, то необхідно визнати, що народжуваність у Тернопільській області знижувалася давно і неухильно, а малодітність охоплює дедалі ширші прошарки населення. Про це свідчить динаміка сумарного коефіцієнта народжуваності: він у 1990 р. становив 2,2 дитини, що народила жінка за все життя, з 1995 р. – 1,8, в 2001 був мінімальним – 1,2 дитини, а з 2002 р. стабілізувався на позначці 1,3, зрісши, однак, у 2006 р. до 1,4.

Причини спаду народжуваності не можна зводити лише до економічних негараздів, хоча вони, безумовно, відіграють свою роль. Узагальнення чинників зниження народжуваності дає підстави виокремити такі групи: економічні, соціальні, психологічні, фізіологічні. Задоволення потреби в дітях, у материнстві й батьківстві конкурує з низкою інших потреб, тим простіших, чим нижчий рівень життя, а отже, має відмінності на рівні сільського та міського розселення.

При аналізі народжуваності у Тернопільській області з 1950 р. до 2008 р. на 1000 осіб, простежується тенденція зниження загального коефіцієнта народжуваності. Якщо в 1950 р. він становив 21,3‰ і через десятиліття зріс на 0,4‰, то вже у 1970 р. зменшився на 6‰, а до 1995 р. – ще на 3,7‰. Від 1990 р. темпи зменшення коефіцієнта народжуваності значно пришвидшилися. Різко зменшилася народжуваність із 1995 р. до 2000 р. – 2,8‰. Найменший показник зафіксовано в 2001 р. – 8,8‰. А вже з 2002 р. почалося повільне збільшення коефіцієнта народжуваності, що в 2006 р. становив 10,5‰.

Порівнюючи народжуваність у міських поселеннях та в сільській місцевості за роки незалежності, бачимо, що з 1990 р. до 2001 р. загальний коефіцієнт народжуваності в міських поселеннях зменшувався більшими темпами, аніж це відбувалось у сільській місцевості. Так, якщо в 1990 р. згадуваний показник становив у містах 16,5‰ і сільській місцевості 12,6‰, то вже в 2000 р. – 8,8‰ та 9,4‰ відповідно. Та вже з 2002 р. коефіцієнт народжуваності у містах знову перевищив показник сільських поселень (9,3‰ проти 9,9‰ відповідно) і почав зростати швидшими темпами. В результаті розрив у 2008 р. становив 1,4‰ (11,3‰ проти 9,9‰ відповідно).

У районах області та в м. Тернопіль у 2006 р. найвищий загальний коефіцієнт народжуваності зафіксовано в поселеннях Кременецького (13,3‰), Бучацького (12,6‰), Шумського (12,2‰) та Гусятинського (10,0‰) районів і в м.Тернопіль (11,9‰). А найнижчий – у поселеннях Підгаєцького (8,1 на 1000 жителів), Заліщицького та Козівського (8,9 на 1000 жителів) районах [3, 282].

Як видно з аналізу динаміки смертності від 1990 р. до 2008 р., найнижчий показник був у 1990 р. – 15032 осіб. Надалі графік динаміки смертності мав загальну тенденцію до збільшення, однак із певними коливаннями. Так, у 1995 р. рівень смертності зріс на 7% порівняно з попереднім показником, проте в 2000 р. знову зменшився до позначки 15721 осіб. Ще одне зниження загального тренду спостерігалось у 2004 р., в 2006 р. смертність знову знизилась на 246 осіб. Ці коливання відбулися переважно за рахунок змін у смертності в сільській місцевості, де за даний період у загальному рівень смертності зріс на 4%, що були спричинені структурними коливаннями у віковому складі населення. В смертності населення міських поселень була тенденція стабільного зростання числа померлих: підвищення рівня смертності в містах перевищив 25% порівняно з 1990 р.

Аналізуючи дані, можна виділити три групи районів області за рівнем смертності:

1) з високим загальним коефіцієнтом смертності – Підгаєцький (19,2‰), Монастирський (18,2‰), Підволочиський (18,3‰), Лановецький (18,1‰);

2) зі середнім загальним коефіцієнтом смертності – Козівський (17,6%), Зборівський (17,7%), Шумський (17,3%), Терехівський (17,0%) Кременецький (16,7%);

3) з порівняно меншим коефіцієнтом смертності – Бережанський (16,3%), Чортківський (15,4%), Тернопільський (14,9%), Гусятинський (16,2%), Зборівський (16,0%), Збаразький (15,1%), Бучацький (14,9%) [3, 282].

Показники природного приросту населення від 1970–х років стабільно знижуються, про що свідчать такі дані: в 1970 р. природний приріст населення становив 70,8 тис. осіб, у 1990 р. – 1,8 тис., а в 1992 р. – 0,75 тис. осіб. Сьогодні Тернопільська область належить до числа областей України з від'ємним показником природного приросту (у 2008 р. 3,5‰ проти 5,3‰ у середньому в Україні).

Скорочення відбувалося по-різному в міських та сільських поселеннях: із 1991 до 2008 р. абсолютне скорочення в сільській місцевості становило -56,7 тис. ос. (-9 %), а в міських поселеннях – -19,8 тис.ос. (-5,1%). Найвищі темпи скорочення в містах були до 2002 р. (-5,1%), а в селах – із 2003 р. (-4,2%). Це пояснюється процесами урбанізації та негативним сальдо міграції населення (в працездатному віці) за кордон.

Розподіл чисельності населення за районами області свідчить, що найзначніше зменшення характерне для Підгаєцького (-11,1%), Монастирського (-9,1%), Лановецького (-8,8%), Підволочиського, Козівського і Зборівського районів (-8,7%). Чисельність населення в решті районів хеншувалася від -2,3 до -8,2‰.

Ще однією складовою визначення трудового потенціалу є очікувана тривалість життя у працездатному віці. Чисельність людино-років, які люди можуть прожити на певному етапі свого життя (зокрема у працездатному віці) залежить не лише від чисельності населення, а й від імовірності дожити до кінця працездатного віку. Тому важливим для обчислення відтворення людського потенціалу поселень стає визначення рівня смертності у працездатному віці.

Враховуючи те, що середній вік смерті у Тернопільській області для чоловіків становить 56 років, а для жінок – 64 роки [2, 69] можемо зробити висновок про диспропорції у статеві-віковому складі населення поселень області, зокрема, значно переважає частка жіночого населення у віковому інтервалі 50 і більше років, а смертність чоловічого населення значно вища від жіночої.

Особливості демографічних процесів, що відбуваються в Україні, призвели до того, що найінтенсивніше скорочується найпродуктивніша група населення віком від 20 до 30 років. Це вже сталий процес, що триває другу половину ХХ століття.

На загальній динаміці відтворення трудового потенціалу помітно позначається вплив статево-вікової структури населення, кількість населення, яке „входить” на ринок праці та „виходить” із нього, відіграє відчутну роль при аналізі економічно-активної частини населення, що є реалізацією демографічного потенціалу, закладеного в населенні відповідного віку.

Аналіз розподілу постійного населення за віковими групами показав, що найвища частка населення у працездатному віці, що є найвагомим показником для визначення трудового потенціалу, за станом на 1 січня 2008 р. зафіксована в міських поселеннях області – 65% відсотків від усього міського населення (проти 54,3% у сільських). При цьому, частка населення у віці, молодшому за працездатний, у міських поселеннях на 1,2% нижча, ніж у сільських, що могло б бути свідченням можливого поліпшення вікової структури населення сільських поселень. Проте частка населення у віці, старшому за працездатний, у сільських поселеннях значно вища, ніж у міських (27,7% проти 23,6%).

Найвищу частку населення у працездатному віці мають м. Тернопіль (67,9%), поселення Тернопільського (62,1%) та Чортківського (59,1%) районів; найнижчу – поселення Підгаєцького району (51,4%).

У результаті процесів старіння, а також відмінностей у статево-віковій структурі населення, спричинених урбанізаційними (до 1990–х років), а згодом і деурбанізаційними

процесами, міграційною активністю працездатного населення поселень, в області склалася ситуація, коли характерною рисою ринку праці є високий рівень сільського безробіття (частка безробітних громадян у сільській місцевості у 2008 р. становила 66% від усіх зареєстрованих у службі зайнятості Тернопільської області). При цьому навантаження на 1 робоче місце в області – 8 осіб [8].

Висновки. Основними тенденціями, характерними для відтворення трудового потенціалу в Тернопільській області, є:

- народжуваність у Тернопільській області знижувалася давно і неухильно, а малодітність охоплює дедалі ширші прошарки населення;
- зменшення чисельності дитячого населення;
- надсмертність чоловіків у працездатному віці;
- загальне погіршення здоров'я населення;
- постаріння населення (коефіцієнти смертності на 1000 осіб найвищі в районах із високою часткою сільського населення, вікова структура якого, як відомо, несприятлива, тобто переважають старші вікові групи);
- зменшення чисельності населення працездатного віку і погіршення якості його трудового потенціалу та ін. Вікова структура населення області в демографічному ракурсі сприятливіша у містах.

Із метою подолання негативних демографічних тенденцій необхідно виробити стратегічні завдання, що поліпшать демографічну ситуацію, і цими завданнями є: створення передумов для оптимізації народжуваності за рахунок поліпшення умов праці та побуту жінок; підвищення якості медичного забезпечення; стимулювання народжуваності завдяки державній підтримці сімей із дітьми, надання їм соціальної допомоги; створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення; посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів тощо.

Література

1. Заставний Ф. Д. *Проблеми депресивності в Україні (соціально-економічної, екологічної, демографічної): Монографія.* – Львів: ВЦ ЛНУ ім. І. Франка. – 2006. – 348 с.
2. Кустовська О. В. *Демографічна статистика: Курс лекцій.* – Тернопіль: Економ. думка, 2006. – 152 с.
3. *Статистичний щорічник Тернопільської області за 2007 рік / За ред. Кирича В. Г.* – Головне управління статистики у Тернопільській області, 2008. – 464 с.
4. Ткач Д. В. *Малі міські поселення: економіко– і соціально–географічні проблеми розвитку.* – Тернопіль, 1997. – 145 с.
5. Шаблій О. І. *Суспільна географія: теорія, історія, українознавчі студії.* – Львів, ЛНУ ім. І. Франка, 2001.
6. Шевчук П. Є. *Демографічні аспекти формування трудового потенціалу // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції.* – Тернопіль, 2004. – С.76–77.
7. *Доступний з:* <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. *Доступний з:* <http://who-is-who.com.ua/bookmarket/>
9. *robotodavci2008/19/129.html*

ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ БРЕНДИНГ У СТРАТЕГІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

У статті розглядаються питання формування територіального брендингу як складової економічного потенціалу регіону. Регіональний бренд розглядається як важливий фактор конкурентної територіальної переваги, який створює позитивний імідж Тернопільської області і стає основою подальшого її економічного розвитку.

In the article the questions of forming of territorial branding are examined as a constituent of economic potential of region. A regional brand is examined as a factor of competitive territorial edge, which produces a positive image of the Ternopil area and becomes basis of subsequent its economic development, is important.

Ключові слова: бренд, брендинг, територіальний бренд, регіон, економічний розвиток.

Keywords: brand, branding, territorial brand, region, economic development.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Досягнення цілей стратегічного розвитку регіонів передбачає чітке розуміння факторів конкурентних територіальних переваг і вміння ефективно управляти ними. Якщо стосовно матеріальних чинників регіонального розвитку все більш-менш зрозуміло, то нематеріальна складова економічного потенціалу регіону стає новим інструментом на шляху до соціально-економічного благополуччя окремих територій і країн.

Територіальний брендинг як інструмент стратегічного розвитку отримав широкий розвиток за кордоном в останні 30 років [4].

Він став для багатьох розвинених країн основним методом вирішення соціальних і економічних задач. По суті він став демонстрацією своєї сили. Демонстрацією переваг. Їх гарантією. Заявкою про себе вголос. Декларуванням своєї стратегічної позиції. А за таким декларуванням і позиціонуванням обов'язково формується імідж. Образ. Бренд. Ми звиклись порівняно давно з брендами товарними. Та бренди регіональні в стратегії розвитку наших територій – явище дещо нове. Хоча прикладів зі світової практики можна наводити безліч. І не потрібно нам нагадувати з якими товарами і послугами, а то й з цілими їх комплексами у нас асоціюються Баварія і Прованс, Мальорка і Париж, Трансільванія і Мальдіви. Список можна продовжувати до безкінечності.

Ці території свято оберігають створений імідж, підтримують його і не допускають будь-яких можливих спекуляцій ним. Бо цей образ – лице регіону, це вагома конкурентна перевага, яка миттєво, на підсвідомому рівні вирізняє регіональну продукцію чи послуги з усіх можливих продуктів, продуктованих на інших територіях. Це повага до регіонального виробника і дотримання стилю. Часто це комплекс ритуалів, пов'язаний з певною маркою: якщо годинник, то швейцарський, якщо віскі, то ірландське, якщо духи, то... Самі знаємо, чий. Нині бренд стає важливою конкурентною перевагою у боротьбі за клієнта, додатковим ресурсом регіонального розвитку.

За визначенням Поля Фелдвіка, бренд – це набір відчуттів і уявлень споживача. І дійсно, це не просто якась марка, лейбл, який легко упізнається і запам'ятовується [4]. Бренд – це явище. Це безперервний процес масового виробництва. Але виробництва не товарів і послуг, а однотипних емоцій, які стають наслідком цих товарів і послуг. Ці емоції – формують стабільне споживання, формують моду, визначають стиль життя. І не важливо наскільки це життя багате. Бо на кожен товар є свій покупець. Його лише треба привабити. Відпочинок у Таїланді й сплав по Дністру, мабуть різні у фінансових категоріях. Але той, хто може дозволити собі лише піші прогулянки стежками рідного краю, найближчим часом не засмагатиме на мальдівських пляжах. Та це не означає, що

той, хто ще вчора з розкритим ротом мовчки захоплювався величчю єгипетських пірамід, не захоче дружньою компанією відпочити кілька діб на берегах мальовничої річки, побачити місцеві краєвиди і ближче ознайомитися з гостинністю тутешнього населення. Такого відпочиваючого треба лише привабити.

І не лише туриста. Й інвестора теж. Бо розвиток регіону – це багатогранний процес. І розвиток цей – це рух ресурсів. І значна кількість цих ресурсів, які визначають розвиток території, знаходяться нині за межами цих територій. І чим більше конкретна територія здатна залучити зовнішніх ресурсів, використати їх, переробити і передати знову за свої межі, тим ефективнішим є її функціонування.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв’язання проблеми.

Питанням дослідження ролі бренду як конкурентної переваги присвячені дослідницькі напрацювання значної кількості зарубіжних вчених і практиків (А. Уїллер, Девід А. Аакер, Дж. Ле Пла, Лінн М. Паркер, Т. Гед, Т. Нільсон) та вітчизняних дослідників (В. Домнін, Н. Кетова, Ю. Кузнецов, В. Радченко, І. Черкасова). І все таки, дослідження переважно стосуються вивчення ролі товарних знаків, позиціонування товарів і послуг, і значно менше територіальному брендингу.

Тому **метою** даної статті є визначення ролі бренду у подальшому розвитку регіону, можливості і шляхи ефективного його формування та отримання на основі цього додаткових ресурсів регіонального розвитку. Звісно формат цієї статті не дозволяє повністю розв’язати цю задачу, проте, слід відмітити важливість брендингу особливо стосовно депресивних територій. Тому за об’єкт свого дослідження беремо Тернопільську область.

Виклад основного матеріалу досліджень. Так що ж формує імідж регіону і як потрібно правильно його формувати? Відповіді на ці запитання потрібно шукати, виходячи з існуючих концепцій регіонального бренду. Узагальнені її положення говорять про наступне.

Регіональний бренд є процесом інтегрування локальних брендів підприємств і організацій. Таке інтегрування проходить на основі взаємної тісної співпраці місцевих органів влади і орендованими компаніями. З боку місцевої влади – PR-підтримка, координація інформаційної політики за будь якої відсутності втручання у маркетингову політику компаній. [5].

Мета такої роботи вималюється у кількох напрямках. Вони взаємозалежні, але потребують індивідуальних методичних підходів щодо реалізації. Створення бренду не самоціль, а чітка і виважена політика регіональної влади, яка проявляється в наступному:

- ✓ одним з найважливіших завдань на сьогодні є просування товарів і послуг (зокрема на експорт), пошук нових партнерів, збереження старих зв’язків;
- ✓ залучення інвестицій;
- ✓ підтримка туризму;
- ✓ залучення кваліфікованої робочої сили;
- ✓ формування довіри до регіону як об’єкта взаємних зносин;
- ✓ побудова відносин, заснованих на довірі.

Бренд регіону – система багатогранна. В його структурі – кілька складових: економічна, соціально-політична і культурно-ідеологічна [3]. Визначення першої складової полягає у розумінні економічної ролі регіону, його спеціалізації, тенденцій розвитку і кінцевої мети розвитку. Тут головне – розуміти чим регіон корисний іншим регіонам, який сукупний потенціал бізнес-брендів території, сучасних і колишніх, які треба відновити. Формування другої складової – складний процес взаємин з центральною владою, побудовані на розвитку в регіоні соціальної інфраструктури, яка притягуватиме і капітал і звичайного туриста. Культурно-ідеологічна складова для кожного регіону неповторна. І як використати ці ресурси на всі сто – задача не з простих. І кожен регіон цікавий по своєму, і кожен регіон треба вміти належним чином представити. Не лише подати про себе інформацію, а подати так, що б мені хотілося залишити все і їхати туди. І

не просто хотілося, а щоб залишив і поїхав. Тому, попри економічну та соціально-політичну складову, не варто забувати про інші складові бренду. Особливо, якщо це стосується історичних подій, міфів, казок, переказів тощо.

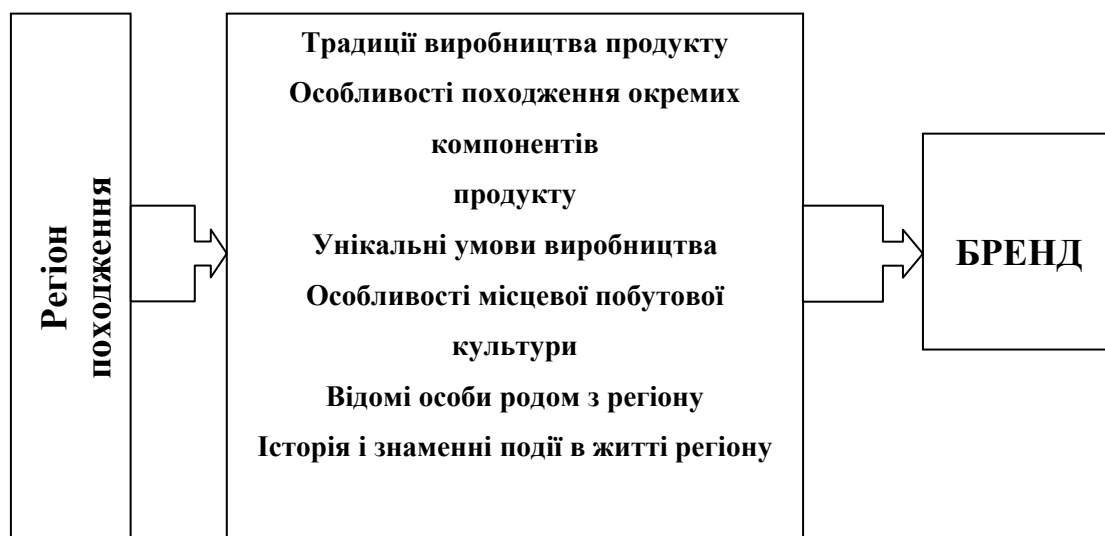


Рис 1. Характеристики регіону, що визначають формування бренду [3]

Таким чином, ми підходимо до думки про ефективність бренду. Оцінити безпосередній вплив його на розвиток регіональної економіки, ступінь його значимості доволі складно. Але практика регіонального брендмейкінгу визначає набір певних інструментів щодо правильного його формування. В цілому вони стосуються наступних напрямків діяльності.

1. Пошук найсуттєвіших відмінностей регіонального розвитку, «родзинок», які визначають індивідуальність і неповторність регіону.

2. Визначення серед них факторів і складових, які можуть стати конкурентними перевагами.

3. Визначення елементів і факторів розвитку, що можуть стати основою для формування бренду.

4. Пошук цільових груп, для яких є значущими визначені бренд-фактори. Бренд території пов'язаний з чотирма цільовими аудиторіями. Перша з них тимчасово перебуває на території регіону і забезпечує постійні свіжі фінансові потоки. Друга – це постійне населення, яке постійно живить економіку регіону. Третьою цільовою аудиторією є підприємства, установи, організації, які інвестують в регіон, платять податки тощо. Вхідні фінансові потоки зростають в регіоні завдяки розширенню зовнішніх ринків, які і є останньою цільовою аудиторією.

5. Визначення споживацької місткості окремих цільових груп і уточнення орієнтирів регіонального брендмейкінгу.

6. Розроблення і реалізація комплексу заходів щодо посилення конкурентних переваг.

7. Розроблення моделі бренду і його стратегія.

8. Формування програми розвитку бренду і механізму його просування з метою зростання економічних ініціатив у регіоні.

Грунтуючись на згаданих положеннях, окреслимо головні проблеми і напрямки регіонального брендмейкінгу Тернопільського регіону. Для цього необхідно визначити фактори, що надалі можуть стати основою формування бренду. Поміж з тим, стратегічним вектором розвитку Тернопільщини є розширення туристичної галузі. Тому варто, на нашу думку, об'єднувати ці процеси в єдине ціле. Бренд, у даному випадку, виступатиме як стратегічних план розвитку, а на основі розвитку туристичної галузі можна напрацювати

хороший практичний досвід малювання регіонального портрету і створення позитивного іміджу.

За наявним туристичним потенціалом для розвитку туристичного та курортно-рекреаційного бізнесу і рівнем його використання Тернопільщина є одним з найперспективніших регіонів України. Природа щедро нагородила наш регіон унікальними об'єктами, а давня історія, на фоні часто мінливих подій, надзвичайно приваблива для пізнання. Вигідне географічне положення гармонійно доповнює ці переваги. А щодо об'єктів туризму, то вони європейського і світового значення. І природні, і культурно-історичні. А відтак, Тернопільщина стає ще й привабливим інвестиційним регіоном, а найпривабливішими галузями для цього стають:

- ✓ санаторно-курортне господарство;
- ✓ готельний бізнес;
- ✓ будівництво відпочинкових комплексів;
- ✓ ресторанний бізнес;
- ✓ технічне обслуговування автотранспорту;
- ✓ сфера «зеленого» туризму;
- ✓ підготовка фахівців для туристичної галузі і готельного бізнесу;
- ✓ розвиток страхового бізнесу;
- ✓ медичне обслуговування відпочиваючих;
- ✓ розвиток народних промислів.

Найбільший потенціал для залучення туристів у Тернопільську область має релігійне життя регіону. Свято-Успенська Почаївська лавра як і Києво-Печерська належить до ряду найбільших православних святинь світу, Маріїнський духовний комплекс у Зарваниці для греко-католиків усього світу взагалі є головною святинею. Римо-католиків, та й не тільки їх, без сумніву, приваблює чи не єдиний у світі мавзолей монашок у Язлівці Бучацького району. Особливої уваги заслуговують печерні храми у с. Монастирок Борщівського, Рукомиші Бучацького районів і в Державному заповіднику „Медобори”.

В області більше сотні печер – як гіпсових так і вапнякових. Гіпсові – найдовші у світі. Печера Оптимістична в с. Королівка Борщівського району має довжину 216 км, а Озерна біля с. Сапогів – 120 км. У печері Вертеба відкрито музей трипільської культури. Проте, лише дві печери – Кришталева і Млинки – відкриті для відвідування туристами. На Тернопільщині нараховується п'ята частина всіх пам'яток природи, що є в Україні (542 пам'ятки природи). Унікальні з точки зору краси і привабливості схили Дністровського каньйону, Кременецькі гори, Опілля, водоспад на р. Джурин.

На Тернопільщині розташовано більше третини всіх українських замків та їх руїн. Найкраще зберігся палацово-замковий комплекс у Збаражі. Вражає своєю неприступністю замкова гора Бона у Кременці. Унікальними є замки у Кривчому та Скалі-Подільській Борщівського району, Бережанах, Золотому Потоці і Язловці Бучацького району, Скалаті Підволочиського району, Теревовлі, Микулинцях Теревовлянського району, Чорткові, Ниркові Заліщицького району, у Висічці і Кудринцях Борщівського району та в багатьох інших селах та містечках.

Тим, кого цікавить екологічний туризм, можна запропонувати дивовижний Товтровий кряж. Сьогодні на території Медоборів функціонує три екологічні стежки: "Гостра", "Бохіт" та "До пуці відлюдника". У Медоборах проростає 120 видів рослин, з яких 29 занесено до Червоної книги України. Багата територія заповідника і історичними пам'ятками. На горі Бохіт є святилище, де стояв знаменитий Збруцький ідол (Світовид) – бог давньоруських слов'ян, визначна пам'ятка культури. Поруч ще два язичницьких городища: Говда і Звенигород. Презентуючи туристичні принади Тернопільської області неможливо обминути той факт, що тут є практично всі види лікувальних вод (зокрема, типу “Моршин”, “Нафтуса”, “Друскінінкай” тощо). Але, на жаль, сьогодні практично діє (чи точніше пробує діяти) лише санаторії «Збруч» і «Медобори».

Особливістю розвитку зеленого туризму у нашому регіоні є поєднання у собі частки трьох давніх українських етнічних земель: Галичини, Волині, Поділля. Звідси неповторний колорит Тернопілля, величезне розмаїття побутових та обрядових традицій, багатющій фольклор, унікальні народні промисли, різноманітна і смачна кухня [4].

Реалізація «Програми розвитку туризму в Тернопільській області на 2009-2012 роки» [1] дасть змогу створити якісно новий туристичний продукт. За оптимістичним сценарієм розвитку здійснення заходів програми передбачає: збільшення обсягів реалізації туристичних та супутніх послуг до 750 млн. гривень; зростання потоку туристів в область на 200 тис. осіб; залучення в туристично-рекреаційну галузь області не менше як 16 500 млн. гривень коштів інвесторів; збільшення кількості робочих місць, створених у туристично-рекреаційній галузі та суміжних сферах діяльності, до 7 тис.; зростання кількості місць у закладах розміщення в області до 7 тис. ліжкомісць; зростання обсягів платежів до бюджетів різних рівнів до 75 млн. гривень.

Висновки. Враховуючи значення ефективного територіального бренду у розвитку регіонів в цілому і окремих його галузей зокрема, ми пропонуємо реалізацію наступних заходів, які можуть сприяти формуванню відповідного іміджу нашої області. Серед них найвагомішими є такі:

- ✓ застосування сучасних методів рекламно-презентаційної діяльності, участь у міжнародних, вітчизняних, туристичних виставкових та презентаційних заходах, організація регіональних виставок, конференцій, фестивалів, семінарів та інших заходів, проведення різноманітних рекламних турів;
- ✓ здійснення рекламно-презентаційної діяльності поза межами регіону, особливо в тих, де є найбільші потенційні цільові групи, формування інтересу потенційних цільових груп до регіону;
- ✓ створення позитивного іміджу краю на національному та міжнародному рівнях;
- ✓ розвиток агротуризму, релігійного-паломницького туризму, туризму вихідного дня, екстремального туризму;
- ✓ популяризація Тернопільщини як екологічно чистого регіону, формування на цій основі регіонального «зеленого» бренду, пропагування екологічно чистих систем землеробства, випуску продукції без застосування шкідливих складників, «зелене» маркування продукції, випущеної на території Тернопільської області;
- ✓ пропаганда туристично-рекреаційного потенціалу області;
- ✓ поширення знань про історико-культурну спадщину області;
- ✓ створення та підтримка діяльності інформаційних центрів, громадських організацій, які популяризуватимуть регіональний бренд.

Література

1. Програма розвитку туризму в Тернопільській області на 2009-2012 року//<http://www.obl-rada.te.ua/uk/dokumenty/rishennya-oblasnoyi-rady/prohrama-rozvytku-turyzmu-v-ternopilskiy-oblasti-na-2009-2012-roky>. Затверджено рішенням Тернопільської обласної ради від 17 червня 2009 року №607
2. Создание бренда регионов, продвижение регионов <http://www.cpmbusiness.ru/content.php?nom=65>
3. Стась А. Брендинг регионов: как бренд региона способствует продвижению продуктов и услуг предприятий на межрегиональном и экспортном рынке. <http://stasmarketing.ru/images/presentations/4s.pdf>
4. Яндиев М. Бренд: инструмент снижения стоимости заимствований? <http://www.rcb.ru/ke/2007-20/8723/>
5. <http://www.rusrev.org/content/news/default.asp?shmode=2&ida=2154>
6. <http://www.ternotour.com.ua/index.php>

ДИСЦИПЛІНАРНА СТРАТЕГІЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ

Розглянуто етапи стратегічного управління дисциплінарними відносинами, наведено узагальнену модель стратегічного управління ними, дано оцінку факторів, що впливають на ефективність дисциплінарної стратегії підприємства, визначено шляхи і напрями формування дисциплінарної стратегії на підприємстві

This article discusses the stages of the strategic management of disciplinary relations, summarizes the model of strategic management, an assessment of factors affecting the effectiveness of the disciplinary strategies of the enterprise, ways and lines of the formation of the disciplinary strategy at the enterprise.

Ключові слова: дисциплінарна стратегія, етапи, модель, стратегічні наміри, стратегічні напрями

Key word: disciplinary strategy, stages, strategic intents.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Процес формування і забезпечення дисциплінарних відносин на промисловому підприємстві в умовах ринкової невіддільності від пошуку й реалізації адекватних стратегій. Від рівня усвідомлення з боку трудового колективу, адміністрації, кожного працівника завдань із управління дисципліною, настанов на дисципліну праці, засобів підвищення дисциплінованості як риси особистості, створення обстановки нетерпимості до порушників, формування самодисципліни залежить майбутнє підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Стратегічний підхід до управління персоналом відображений у численних наукових працях; серед них – дослідження провідних теоретиків менеджменту І. Ансоффа, М. Армстронга, П. Друкера, Б. Карлоффа, Дж. Б. Куїнна, М. Хильба, Ф. Хайзе, вітчизняних дослідників Н. Белецького, Ю. Ліпунцова, В. Маслова, Ю. Одегова [1, 2, 3, 4] і багатьох інших. Однак стратегії дисципліни праці дотепер не розроблено ні в теоретичному, ні у прикладному плані, що гальмує ефективний і сталий розвиток підприємства.

Метою статті є визначення етапів формування дисциплінарної стратегії, розроблення узагальненої моделі стратегічного управління дисциплінарними відносинами з урахуванням факторів сприяння (перешкоджання) виконанню стратегії, засобів її формування, ключових аспектів (стратегічних намірів і стратегічних напрямів).

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз та узагальнення даних про стан, тенденції і напрями розвитку дисциплінарних відносин на прикладі вугільних підприємств Донбасу в поєднанні з оцінкою експертів і працівників, дають змогу визначити й систематизувати проблеми, що перешкоджають розв'язанню проблеми дисциплінованості. Основні з них:

– формування трудових колективів вугільних шахт без урахування соціальних настанов на дисципліну праці, що склалися всередині колективів – як індивідуальних, так і групових (ланка, бригада);

– відсутність уявлення про функціональні зв'язки і неформальну структуру взаємодії всередині колективу в процесі праці та вільний від роботи час, їх вплив на дисципліну праці;

– низький рівень соціального контролю за дисципліною праці;

- неефективність роботи зі зміцнення трудової дисципліни без урахування особливостей робочого місця, умов виробничої діяльності, соціально-демографічних характеристик працівників;
- безсистемність у сфері аналізу стану, причин і умов порушення дисципліни, відсутність практики застосування та вивчення результативності заходів дисциплінарного впливу на порушників;
- неефективність дисциплінарних стягнень і заходів дисциплінарного впливу щодо порушників дисципліни, невідповідність провини таі покарання, невідворотність покарання;
- наявність атмосфери безкарності й потурання щодо порушників дисципліни, приховування порушень із боку адміністрації;
- послаблення ролі профспілок, громадських організацій у зміцненні дисципліни праці;
- недосконалість діючого мотиваційного механізму дисциплінованої праці [5, с. 131–132];
- відсутність взаємозв'язку між інституціональною та правовою дисциплінарною відповідальністю, застарілі норми дисциплінарного законодавства [6, с. 87–104];
- ігнорування факторів мікросоціального середовища у формуванні самодисципліни: групових норм, традицій, згуртованості, настанов на дисципліну праці тощо;
- дисципліну не визначають як трудову цінність, фактор професійної та управлінської ефективності;
- відсутність цільової спрямованості основної маси працівників на виховання культури дисципліни, розвиток самодисципліни .

Такий стан справ викликає нагальну потребу розроблення діючої стратегії дисципліни праці, адаптованої для промислових підприємств. Для кожного конкретного підприємства напрями розробленої стратегії треба конкретизувати, враховуючи особливості виробничої діяльності, планової роботи, стану колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, культурних норм та цінностей тощо, йі органічно вбудувати в корпоративну і ділову стратегії.

Стратегічне управління дисциплінарними відносинами охоплює такі етапи. Першим етапом розроблення стратегії управління є визначення місії підприємства щодо дисципліни, а саме: дисципліна – не покарання, а сприяння у поліпшенні якості роботи, подоланні низької продуктивності праці. Це залучення дисциплінованих людей із дисциплінованими діями. На другому етапі діагностують зовнішнє і внутрішнє середовища підприємства, що прямо або побічно впливає на стан дисциплінарних відносин. Наступний етап – прогноз рівня дисциплінарних порушень шляхом використання традиційних економіко-статистичних методів і економіко-математичного моделювання.

Далі здійснюють вибір дисциплінарної стратегії, що складається з трьох частин: організації дисциплінарної роботи; правового регулювання дисциплінарних відносин; подолання неправових відносин. Стратегія організації дисциплінарної роботи охоплює розподіл, ієрархію і баланс прав, обов'язків, відповідальності, формування дисциплінарних відносин по вертикалі (дисциплінарна влада) і по горизонталі (співробітництво). Стратегія правового регулювання дисциплінарних відносин передбачає реалізацію правового й управлінського механізмів дисциплінарної відповідальності, розвиток колективно-договірного регулювання дисципліни праці. Стратегія подолання неправових відносин базована на політиці «прозорості» соціально-трудова відносин і політиці соціальної справедливості.

Наступний етап – розроблення стратегічного дисциплінарного плану, що охоплює: 1) організації дисциплінарної роботи за видами дисципліни: трудової, виробничої, технологічної, внутрішньозмінної, дисципліни поведінки у процесі праці й

поза її межами; 2) створення діючої системи соціального контролю; 3) організація виконання заходів дисциплінарного впливу та їх застосування залежно від важкості дисциплінарного порушення; 4) оцінка рівня дисциплінованості конкретного працівника, групи працівників, підприємства в цілому.

Завершальним етапом є контроль і оцінка результатів виконання дисциплінарної стратегії шляхом соціального аудиту або засобів соціального контролю.

Етапи дисциплінарної стратегії покладено в основу узагальненої моделі стратегічного управління дисциплінарними відносинами (рис. 1).

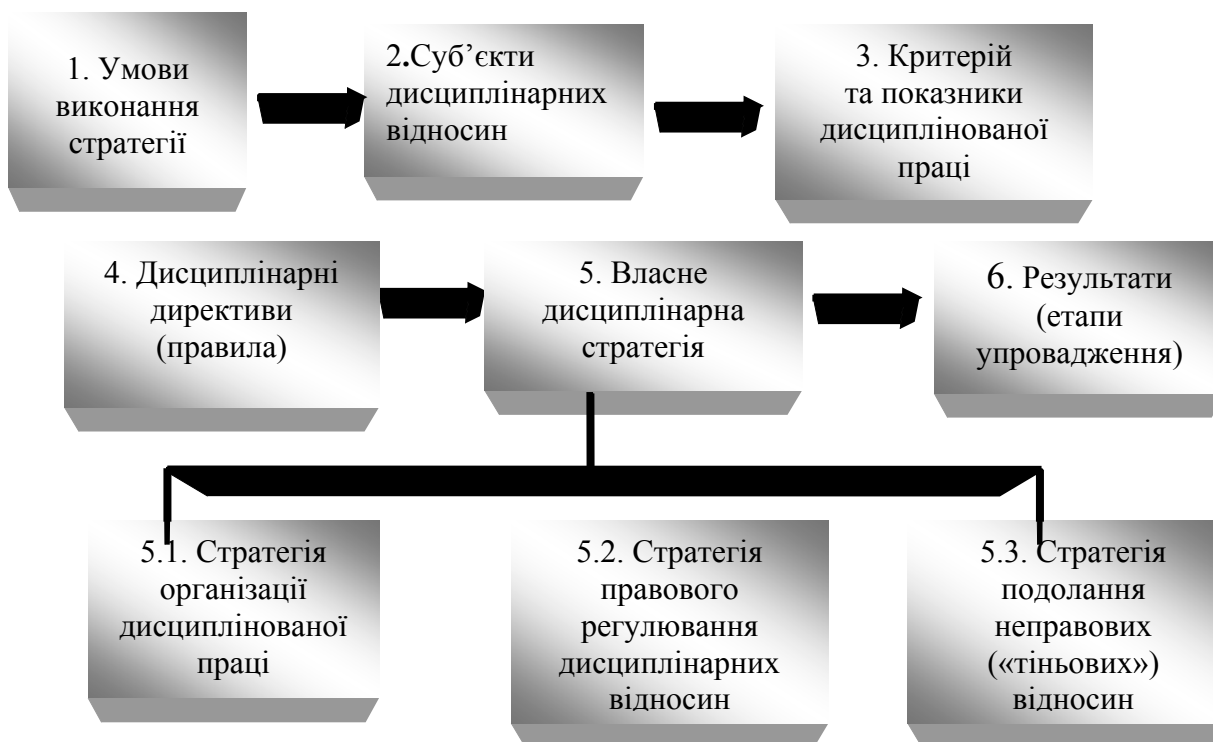


Рис. 1. Модель дисциплінарної стратегії промислового підприємства

Умови виконання стратегії – це поліпшення технічного стану й організації робочого місця, розвиток культури дисципліни, формування потреб працівників у самодисципліні. Суб'єкти дисциплінарних відносин – це адміністрація підприємства, роботодавців, громадські організації, наймані працівників. Критерій і показники дисциплінованої праці на рівні підприємства, професійної групи, структурного підрозділу, охоплюють оцінку повноти використання робочого часу. Дисциплінарні директиви (правила) містять доказ провини, справедливість, об'єктивність, неупередженість, попередження порушень та їхніх наслідків, відповідність стратегії і тактики забезпечення й розвитку дисципліни.

Власне дисциплінарна стратегія, про що вже йшлося, складається з організації дисциплінарної роботи; правового регулювання дисциплінарних відносин; подолання не правових відносин.

Результати реалізації – це узгодження стратегічних рішень, співвіднесення стадій життєвого циклу дисципліни, стратегії підприємства й дисциплінарної стратегії, розроблення методів подолання опору персоналу дисциплінарним змінам.

Для ефективного впровадження дисциплінарної стратегії необхідно враховувати стратегічні орієнтири забезпечення та зміцнення дисципліни праці. Серед них: підвищення вартості робочої сили, відтворення виробництва, створення нових робочих місць, захист трудових прав людини з боку адміністрації та роботодавця, використання у повному обсязі професійних умінь і навичок працівників, забезпечення умов для

професійного та кар'єрного зростання, забезпечення сприятливих умов праці та запобігання виникненню ризиків втрати здоров'я і працездатності на виробництві, впровадження ефективних моделей корпоративного управління, орієнтованих на формування культури дисципліни, розвиток самодисципліни, дотримання дисципліни поведінки у процесі праці та поза ним, відтворення в колі соціальних цінностей працівників пріоритетності дисциплінованої праці, особливо у молоді, реалізація принципів культури дисципліни [7, с. 116].

Окрім стратегічних орієнтирів, необхідно враховувати ряд інших факторів. Серед них – такі, що сприяють здійсненню стратегії (цінність дисципліни, поєднання дисциплінарної та інституціональної відповідальності, сильний дисциплінарний менеджмент тощо), і фактори, котрі перешкоджають цьому процесові (ігнорування з боку персоналу підприємства дисциплінарної стратегії, відсутність методів боротьби з дисциплінарними порушеннями, слабкий дисциплінарний менеджмент тощо).

Дисциплінарну стратегію на підприємстві можна формувати двома засобами: «згори до низу» і «знизу – до гори» (рис. 2).

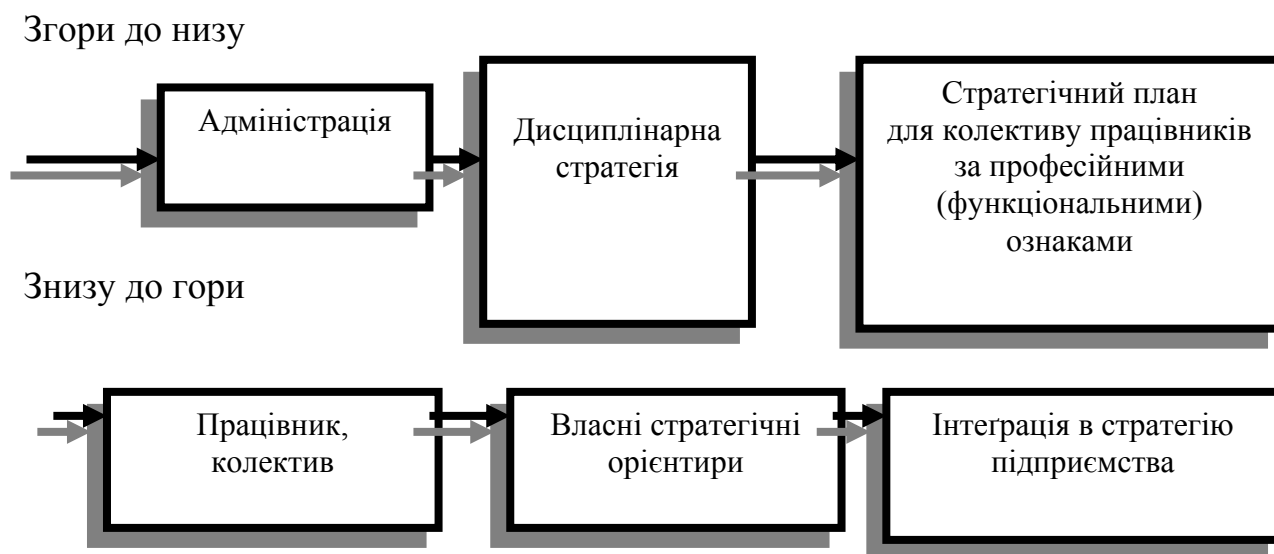


Рис.2 . Шляхи формування дисциплінарної стратегії

Дисциплінарна стратегія підприємства охоплює два ключових моменти: стратегічні наміри і стратегічні напрями. Стратегічними намірами є забезпечення конкурентних переваг підприємства за рахунок високого рівня дисциплінарної відповідальності всіх його працівників, зростання професійних компетенцій працівників за рахунок уведення їхніх дисциплінарних характеристик до структури системної оцінки професіоналізму. Стратегічні наміри розкривають шляхи досягнення стратегічних напрямів підприємства. Це: організація дисциплінарних відносин із урахуванням їх зовнішньої та внутрішньої діагностики, політика адміністрації щодо дисципліни праці, побудова збалансованої системи дисциплінарної влади, що охоплює права, обов'язки, спонукання, примус у межах відповідальності.

Введення дисциплінарних характеристик, поряд із професійно важливими якостями, професійними навичками, корпоративними вимогами, до структури оцінки професіоналізму за категоріями працівників здійснюють при укладанні трудового договору (контракту), і це є фундаментом розроблення посадових (робочих) інструкцій.

Мотивація дисципліни праці передбачає: виявлення та ідентифікацію дисциплінарних мотивів (індивідуальних і групових), визначення особливостей цієї мотивації на різних стадіях управління життєвим циклом праці, пошук шляхів

підвищення зацікавленості працею через створення механізму мотиваційної готовності дотримання дисципліни праці в системі дисциплінарних відносин підприємства тощо.

Кінцева мета дисциплінарної стратегії – перенесення акценту з виконавської дисципліни на розвиток самодисципліни, тобто виконання працівником обов'язків і використання трудових прав на основі самоврядування. Для її досягнення необхідно, насамперед, розвивати систему соціального партнерства, поглиблювати колективно-договірне регулювання соціально-трудова процесів у системі дисциплінарних відносин.

Висновки. Таким чином, дисциплінарна стратегія створить реальну основу формування та регулювання всієї системи дисциплінарних відносин на якісно новому рівні. Вони є орієнтирами для реалізації на підприємствах вугільної промисловості, оскільки отримані в результаті соціологічних і статистичних спостережень за дисципліною праці, охоплюють основний виробничий підрозділ – бригаду (ланку), в якому формують та забезпечують дисципліну праці. Запропоновані стратегії охоплюють передові досягнення у галузі стратегічного менеджменту вітчизняних і зарубіжних фахівців, розкривають бачення місця та ролі дисциплінарних стратегій у стратегіях розвитку підприємства.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є визначення стратегічних пріоритетних напрямів розвитку дисциплінарних відносин в Україні та регіоні, що служать базою формування державної політики стосовно дисципліни праці в державі на якісно новому рівні.

Література

1. *Беляцкий Н. П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – Минск: Интерпресссервис: Эксперспектива, 2002. – 352 с.*
2. *Липунцов Ю. П. Управление персоналом. Методы управления предприятием с использованием информационных технологий.: монография / Ю. П. Липунцов. – Пресс: Компания АйТи – М.: ДМК, 2003. – 224 с.*
3. *Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В. И. Маслов - М.: Финпресс, 2004. – 288 с.*
4. *Экономика труда: социально – трудовые отношения: Учебник / Н. А. Волгин и [др.]. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.*
5. *Лутай Л. А. Роль мотивації в управлінні дисципліною праці / Л. А. Лутай // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2006. – № 4 (38). – С. 130–138.*
6. *Лук'янченко Н. Д. Управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки / Н. Д. Лук'янченко, Л. А. Лутай, О. Ю. Сердюк. Донецький національний університет. – Донецьк, 2006. – 236 с.*
7. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша та [ін.]: Донецьк, Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2006. – 208 с.*

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Стаття присвячена актуальним проблемам профорієнтації учнівської молоді, можливостям вибору майбутньої професії. Проаналізовано сучасний стан профорієнтаційної роботи Донецького обласного центру зайнятості серед молоді й запропоновано заходи щодо вдосконалення діяльності центру зайнятості у сфері профорієнтації.

The article is devoted to actual problems of professional orientation of learning youth, opportunities of a choice of the future trade. In the article the modern condition professional orientation's works of the Donetsk regional centre of employment among youth is analyzed, actions for improvement of activity of the centre of employment in sphere of professional orientation are offered.

Ключові слова: центр зайнятості, система професійної орієнтації, програми професійної орієнтації, навчально-методичні кабінети.

Key words: the centre of employment, system of professional orientation, the program of professional orientation, educational methodical studies.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Забезпечити сприяння молоді у виборі професії, спеціальності, досягненні конкурентоспроможності призначена система професійної орієнтації. Нині профорієнтаційну роботу в Україні більш-менш організовано здійснює лише Державна служба зайнятості населення. Але епізодичні заходи з профорієнтації, до того ж, переважно інформаційні, не забезпечують молодим людям адекватного професійного самовизначення. Відсутність системи профорієнтації нерідко призводить до помилкового професійного вибору, що стає однією з причин низької продуктивності праці, професійних захворювань, травматизму, плинності кадрів, високого рівня безробіття, великої кількості нереалізованих обдарувань, здібностей.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Саме тому питання професійної орієнтації населення, насамперед молоді, набувають надзвичайної актуальності. Дослідженню проблем професійної орієнтації, діяльності Державної служби зайнятості населення у країні приділяють увагу багато науковців. Названим питанням певною мірою присвячені дослідження К. Бондарчук, В. Гладкової, Є. Клімова, Т. Кириченко, О. Козловського, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, І. Назімова, М. Пряжнікова, В. Рижкова, В. Савченка, В. Ткаченка, Б. Федоришина, М. Чистякова та ін. При цьому проблема профорієнтації молоді в контексті діяльності Державної служби зайнятості потребує додаткового дослідження.

Метою даної статті є оцінка діяльності центру зайнятості в сфері профорієнтації молоді, визначення проблем профорієнтаційної роботи та розроблення пропозицій щодо вдосконалення діяльності центру зайнятості.

Вибір професії – складний процес. Найважливішими мотивами вибору професії серед молоді є поради батьків і вплив найближчого оточення, відповідність професії здібностям, престижність та перспективність професії, а також бажання багато заробляти. Аналізуючи це, можна дійти до висновків: варто проводити інформаційну та роз'яснювальну роботу з проблем професійного самовизначення, про стан та перспективи розвитку ринку праці, дефіцитні й надлишкові професії на ньому серед батьків і найближчих людей у сім'ї [1, 26].

Відсутність чіткої маркетингової стратегії на ринку освітніх послуг та ринку праці орієнтує підготовку фахівців не на потреби економіки, а на ажіотажний попит

молоді на певні спеціальності, створюючи, насамперед, умови для зростання безробіття за окремими спеціальностями. На рис. 1 представлена структура випускників вищих навчальних закладів освіти, зареєстрованих у службі зайнятості у 2007 р. [2, 217].

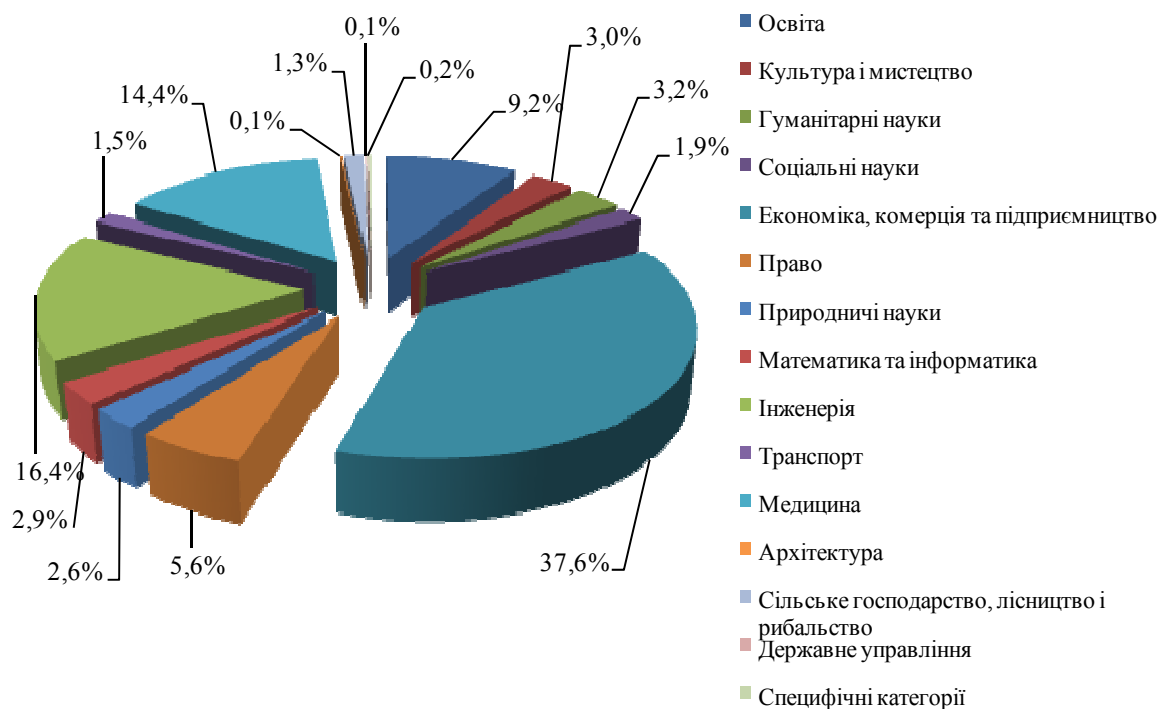


Рис. 1. Структура випускників вищих навчальних закладів освіти, зареєстрованих у службі зайнятості в 2007 р. (за напрямками підготовки, %).

Аналізуючи дані, відображені на рис.1, можна зробити висновки, що є прорахунки у профорієнтаційній роботі з молоддю, зокрема: у закладах освіти не проводять регулярну інформаційну та роз'яснювальну роботу з професійного самовизначення з урахуванням тенденцій розподілу кадрового потенціалу в регіонах, реальних потреб ринку праці та їх змін у перспективі, що підтверджує надлишок спеціалістів за напрямком підготовки економіка, комерція та підприємництво. Несподівано високий рівень безробіття серед інженерних та медичних спеціальностей, і це може свідчити про недостатній освітньо-кваліфікаційний рівень даних спеціалістів.

За такої складної ситуації на сучасному ринку праці регіональні центри зайнятості спроможні відіграти значну роль у створенні дієвої системи професійної орієнтації молоді на здобуття професій, в яких є потреби на ринку праці, забезпечення індивідуального підходу щодо надання профорієнтаційних послуг молодим громадянам.

У межах профорієнтаційної роботи Донецька обласна служба зайнятості постійно проводить такі заходи, як уроки вибору професій, професіографічні зустрічі, уроки реального трудового життя, дні кар'єри, профорієнтаційні семінари, ярмарки професій та послуг служби зайнятості, інформаційні дні, Дні відкритих дверей центрів зайнятості для випускників шкіл, презентації курсів навчання та інші (табл. 1).

Опираючись на цифри, представлені у табл. 1, можна зробити висновки, що у Донецькому обласному центрі зайнятості достатньо уваги приділяють переважно інформаційним профорієнтаційним заходам. Про це свідчить кількість інформаційних днів у школах, уроків вибору професії, ярмарків професій. Але, як бачимо, профорієнтаційну роботу недостатньо проводять за таким напрямком, як профконсультація. Це – негативний аспект у роботі центру зайнятості, бо профконсультація є одним із головних етапів у процесі вивчення і формування професійних інтересів та прийняття усвідомленого обґрунтованого рішення про вибір професії.

Спеціалісти з профорієнтації Донецької обласної служби зайнятості

систематично проводять не тільки різноманітні групові профорієнтаційні заходи для учнів, а й запроваджені у практику профорієнтаційної роботи заходи з батьками учнів. Так, у 2008 р. з батьками було проведено 302 заходи, в яких брали участь 7,4 тис. батьків; із працівниками освіти – 273, в учасників – 3,2 тис. осіб.

Таблиця 1

Групові та масові заходи з випускниками шкіл у 2008 р. [3, 10]

Назва заходу	Кількість заходів	Кількість учасників	Профінформаційні послуги	Тестування
Інформаційний день у школі	527	10953	10953	5163
Урок вибору професії	463	11752	11752	9239
Урок реального трудового життя	147	3894	3894	2677
Професіографічні зустрічі	160	3652	3652	2409
День центру зайнятості для випускників ЗОШ	89	3944	3944	2688
Ярмарок професій та послуг служби зайнятості для випускників шкіл	65	18949	17486	3251

Таким чином, комплексну профорієнтаційну роботу здійснюють у центрі зайнятості. Інформування учнів шкіл про світ професій, орієнтація випускників відповідно до потреб регіонального ринку праці відбуваються на різноманітних профорієнтаційних заходах. Але необхідні нові підходи до організації профорієнтаційної роботи, підвищення матеріально-технічної бази, оновлення науково-методичної літератури з профорієнтації.

Для вдосконалення діяльності центру зайнятості у сфері профорієнтації пропонуємо такі заходи (рис. 2).

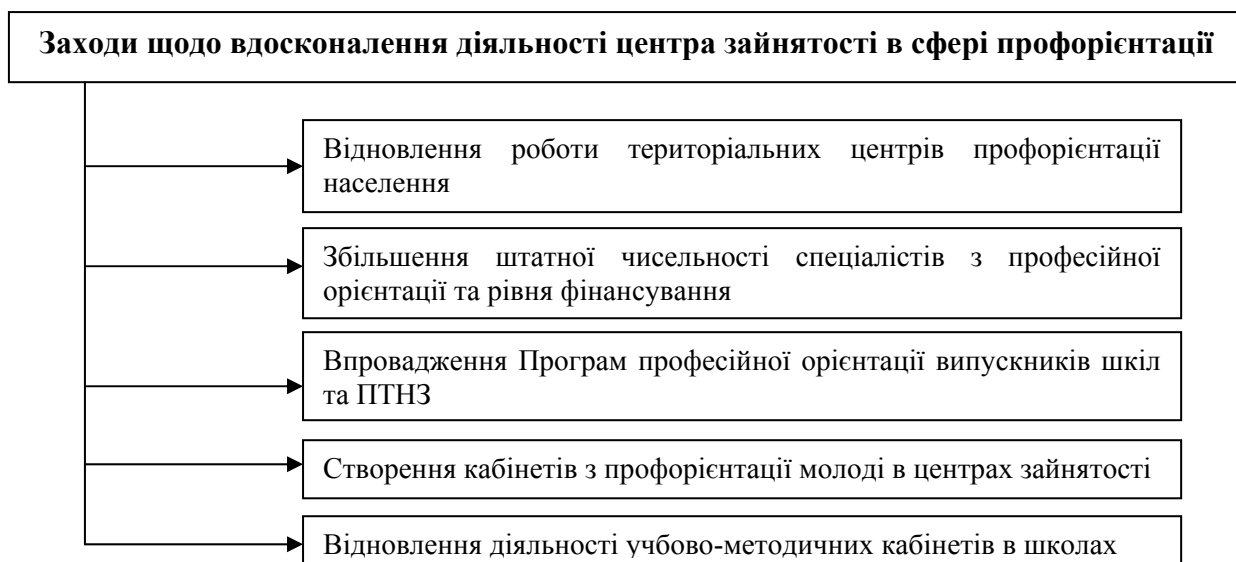


Рис. 2. Заходи щодо вдосконалення діяльності центру зайнятості у сфері профорієнтації молоді.

Для поліпшення профорієнтаційної роботи в основу діяльності центру зайнятості мають бути закладені наступні принципи:

– залежність форм профорієнтаційної роботи від етапів життєвого циклу – на кожному життєвому етапі пропонують такі форми профорієнтаційної роботи, які найкраще сприйматиме молодь з урахуванням вікових особливостей;

– наступність форм профорієнтаційної роботи – кожна з форм профорієнтації закономірно змінює іншу на різних етапах профорієнтаційної роботи та послідовно наближає учня до виваженого вибору професії;

– систематичність, періодичність профорієнтаційної роботи – профорієнтацію проводять постійно, систематично, і вона поступово наближає учнів до усвідомленого вибору професії;

– принцип науковості – використання досягнень науково-технічного прогресу для поліпшення профорієнтаційної роботи;

– територіально-галузевий принцип – здійснення роботи з молоддю з урахуванням потреб ринку праці в кадрах конкретного регіону чи галузі;

– єдність потреб роботодавців і напрямків підготовки кадрів у навчальних закладах – вивчення та зміна відповідно до потреб ринку праці та обсягів підготовки кадрів у закладах освіти.

Провідну роль у розвитку профорієнтаційної роботи до 1997 р. відігравали територіальні центри профорієнтації населення. Тут розробляли методичні рекомендації щодо профорієнтаційної роботи, проводили їх адаптацію. Поліпшувалося матеріально-технічне підґрунтя, підвищувався рівень кваліфікації спеціалістів. Це давало змогу розробляти й видавати професіографічні матеріали, готувати довідники навчальних закладів, апробувати методики. Головна причина ліквідації старих центрів – зниження рівня фінансування системи служби зайнятості через поглиблення соціально-економічної кризи. Але нині нашій державі вкрай потрібне відновлення діяльності територіальних центрів профорієнтації для поліпшення матеріально-технічного, науково-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи.

Із метою професійного самовизначення молоді спеціалістам відділу організації профорієнтації необхідно постійно впроваджувати в практику Програми профорієнтаційної роботи з випускниками загальноосвітніх шкіл, наприклад: «Профорієнтація – запорука успіху в майбутньому», «Профорієнтація – шлях до майбутніх перемог», «Допоможемо молоді з вибором майбутньої професії» тощо.

У межах Програм профорієнтаційної роботи з випускниками загальноосвітніх шкіл запропоновано наступні заходи: широка інформаційно-роз'яснювальна робота з орієнтації випускників шкіл на вибір професії, підвищення інтересу до робочих професій через ЗМІ; організація і проведення екскурс-тренінгів для випускних класів, відпрацьовування навичок, необхідних для працевлаштування; здійснення профорієнтаційної роботи з учнями та батьками шляхом виступів на класних і батьківських зборах; аналіз молодіжного ринку праці; організація роботи комп'ютерних класів для молоді в центрах зайнятості тощо.

Із метою розширення кола молодих клієнтів центрів зайнятості, розвитку профорієнтаційної роботи серед молоді рекомендовано створення у центрах зайнятості кабінетів із комп'ютерами, під'єднаними до мережі Інтернет. Доцільно також створити одне або кілька комп'ютеризованих робочих місць для самостійної роботи молодих людей із метою професійного самовизначення і самопізнання, об'єктивної самооцінки індивідуальних особливостей, зіставлення особистісних професійних якостей та можливостей із вимогами, необхідними для набуття тієї чи іншої професії, та кон'юнктурою ринку праці.

Враховуючи досвід колишнього СРСР, для систематичної роботи з учнями з підготовки їх до свідомого вибору професії, з батьками, а також для методичної допомоги вчителям, працівникам підприємств у профорієнтаційній роботі центрам зайнятості запропоновано створювати в школах навчально-методичні кабінети профорієнтації.

Завданнями діяльності кабінету мають бути: інформування учнів про різні галузі народного господарства країни, ознайомлення з професіями; виявлення і розвиток професійних інтересів, схильностей, придатності учнів до певних видів трудової діяльності, формування в школярів професійних намірів, що відповідають

психофізіологічним якостям особистості й враховують потреби суспільства в кадрах; організація педагогічних консультацій для учнів із питань вибору професії, працевлаштування; робота з батьками (лекції, зустрічі, індивідуальні консультації); зв'язок із трудовими колективами й громадськістю з питань профорієнтації школярів.

У кабінеті з профорієнтації мають бути матеріали на теми: «Що значить правильно вибрати професію», «Поради психолога» (матеріал про усвідомлення свого вибору професії, про розвиток інтересів і здібностей), «Куди піти вчитися» (відомості про навчальні заклади, умови прийому до них), а також професіограми, які оформляють на планшетах, у папках, спеціальних альбомах та ін.

Отже, лише за умови тісної співпраці Міністерства освіти і науки України та Державної служби зайнятості, створення спільної профорієнтаційної програми і при функціонуванні тих навчальних закладів, які готують конкурентоспроможних фахівців, котрі відповідають вимогам сучасних технологій, можлива ефективна профорієнтаційна робота і, як результат, стабілізація ситуації на ринку праці.

Запорукою ефективності організації та здійснення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді має стати налагодження плідної співпраці центрів зайнятості не тільки з навчальними закладами, а й із представниками інших зацікавлених організацій: структурних підрозділів місцевих держадміністрацій та органів місцевого самоврядування, кадрових агенцій, кадрових служб підприємств, центрів працевлаштування випускників ВНЗ тощо, а також із роботодавцями і батьками молодих людей.

Такий системний підхід дасть змогу надати молодим людям всебічну, своєчасну та кваліфіковану допомогу для прийняття виважених рішень, які стосуються вибору майбутньої професії, планування власної кар'єри і працевлаштування.

Література

- 1. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / Упоряд. В. Є. Скульська. – К.: ІПК ДСЗУ, 2006. – 311 с.*
- 2. Ринок праці України у 2007 році: Аналітично-статистичний збірник. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 299 с.*
- 3. Про стан роботи служби зайнятості Донецької області щодо організації професійної орієнтації (2008 р.): Звіт відділу організації профорієнтації Донецького обласного центру зайнятості. – 20 с.*

РИНОК ПРАЦІ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

У статті розкриваються результати проведеного комплексного статистичного аналізу особливостей на ринку праці Луганської області. Визначено основні зміни та тенденції на регіональному ринку праці. Виділені перспективи та запропоновані напрямки удосконалення формування ринку праці Луганської області.

The results of conducted complex statistical analysis of features at the market in Lugansk region are examined in the article. The basic changes and tendencies are shown at the regional market of labour. Selected prospects and offered directions of improvement of forming of labour-market in Lugansk region.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, попит на робочу силу, показники ринку праці, рівень зайнятості населення.

Keywords: a labour-market, employment, demand, is on labour force, indexes of labour-market, level of employment of population.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах глобалізації «підвищується орієнтація розвинених економік на активізацію людського фактору» [2,297], також наявні трансформаційні процеси в українській економіці, перехід на нові засади господарювання кардинально змінили умови забезпечення трудовими ресурсами. Це спричинило виділення зовсім інших факторів формування зайнятості на рівні держави, регіону та підприємства. На цьому ґрунті виокремились проблеми, що групуються навколо, по – перше, кількісно – якісного забезпечення ринку праці трудовими ресурсами, по – друге, відсутності економічних важелів регулювання ринку праці й зайнятості населення, по – третє, незадовільної політики соціального захисту та соціального забезпечення трудових ресурсів, по – четверте, неефективної зайнятості молоді і політики управління молодіжним ринком праці. У зв'язку із зазначеним виникла необхідність та була поставлена задача провести аналіз стану та перспектив подальшого розвитку ринку праці Луганської області як цілісної системи. Тому дослідження проблем та перспектив розвитку ринку праці на прикладі Луганської області набуває важливого значення.

Мета дослідження. Аналіз основних тенденцій, що склалися, на ринку праці Луганської області, а також виявлення їх особливостей в умовах трансформаційної економіки України із метою визначення ефективних напрямків сприяння його розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблемам регулювання ринку праці в умовах реформування національної економіки присвячені дослідження В. Онікієнка, О. Амоші, С. Бандура, Д. Богині, М. Долішнього, А. Колота, О. Уманського, С. Калініної, В. Сумцова та інших. Ними виділені основні тенденції ринку праці в сучасних умовах розвитку України та її регіонів, розглядаються методи встановлення балансу між суб'єктами ринку праці та суб'єктами соціального та економічного партнерства.

Питання збалансованості робочих місць і трудових ресурсів, якості робочої сили, зайнятості і безробіття молоді розглядаються у працях В.Васильченко, Е. Лібанової та інших.

Проведений аналіз указав на багатоаспектність, багатовекторність, складність та значущість розгляду питань функціонування та формування регіонального ринку праці, як основи життєдіяльності і підприємств та організацій, і регіонів, і України в цілому; це зумовлює необхідність постійної уваги до цього питання та потреби у нових наукових пошуках.

Виклад основного матеріалу досліджень. Ринок праці, зайнятість населення – це одні із найважливіших груп об'єктів державного регулювання. Адже ринок праці являє собою механізм погодження інтересів працедавців та найманих працівників [4, 275], він є соціально – економічною підсистемою у системі ринкових відносин, котрий базується на збалансованості попиту та пропозицій робочої сили [2, 128], що характеризує рівень зайнятості населення у цілому.

Аналіз статистичних даних та інших джерел інформації дозволив у загальних рисах скласти уявлення про ринок праці Луганської області, що дало змогу порівняти ці дані, виокремивши при цьому певні тенденції та характерні риси, що склалися останніми роками на ринку праці області. Так, динаміка зміни кількості постійного населення на 1 січня 2008 року у порівнянні із даними перепису на 5 грудня 2001 року (рис.1) свідчить про зниження на 7,2% загальної кількості постійного населення Луганської області; за цей період відбулося зменшення кількості чоловіків на 8,1% та жінок на 7%. Ці дані указують на негативну тенденцію на ринку праці області, котра проявлятиметься згодом, адже спостерігається зменшення природного приросту населення та привалювання смертності над народжуваністю (табл. 1). Коефіцієнт природного приросту у сільській місцевості складає -12,8, а у міській - -8,6.

Розподіл постійного населення за основними віковими групами показує, що кількість населення працездатного віку у відсотках до всього населення становить 61,6%, у старшому за працездатний – 25,5%, у молодшому за працездатний – 12,9%.

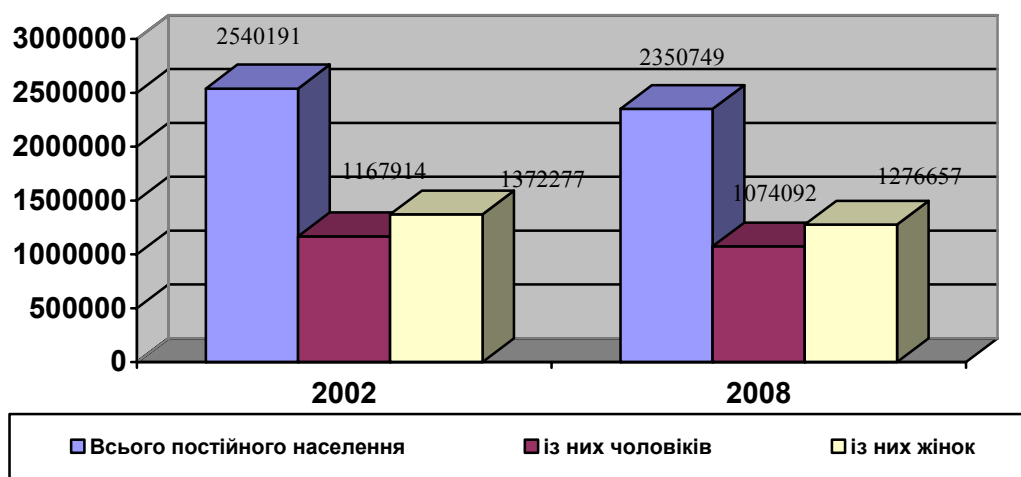


Рис.1 Динаміка зміни кількості постійного населення за статтю у Луганській області, осіб *

* Складено автором за даними статистичного щорічника Луганської області за 2008 рік

Таблиця 1

Загальні коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення (на 2007 р.)

	Кількість народжених			Кількість померлих			Природний приріст населення		
	всього	у міських поселеннях	у сільській місцевості	всього	у міських поселеннях	у сільській місцевості	всього	у міських поселеннях	у сільській місцевості
Луганська області	8,6	8,6	8,4	17,7	17,2	21,2	-9,1	-8,6	-12,8

Таким чином, демографічне старіння населення та незначний його природний приріст, з одного боку, підвищує навантаження на працездатних, а з іншого – указує на таку негативну тенденцію на ринку праці, як збільшення доли пенсіонерів. А це може

привести до зниження економічної активності населення, скорочення притоку молоді у економіку, підвищення витрат на утримання пенсіонерів та мати соціальні наслідки.

У 2007 році порівняно із 2004 роком спостерігається підвищення кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності на 46,9 тис. осіб (табл.2), загальна ж кількість найманих працівників підприємств, установ та організацій за ці роки зменшилася на 17,7 тис. осіб. Це пов'язано із поступовим зменшенням чисельності зайнятого населення, наприклад, у сільському та лісовому господарствах, мисливстві, промисловості та у інших галузях.

Таблиця 2

Кількість зайнятого населення за деякими видами економічної діяльності в Луганській області, тис. осіб *

	2004 рік			2005 рік			2006 рік			2007 рік		
	всього	у тому числі		всього	у тому числі		всього	у тому числі		всього	у тому числі	
		наймані працівники підприємств, установ та організацій	відсотків до підсумку		наймані працівники підприємств, установ та організацій	відсотків до підсумку		наймані працівники підприємств, установ та організацій	відсотків до підсумку		наймані працівники підприємств, установ та організацій	відсотків до підсумку
Всього:	1019,8	699,6	100	1054,5	685,9	100	1054,6	683,0	100	1066,7	681,9	100
Із них:												
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	135,3	45,0	6,4	145,7	38,7	5,6	136,4	34,0	5,0	129,8	28,4	4,2
Промисловість	315,6	309,9	44,3	307,9	301,1	43,9	301,0	291,4	42,7	296,3	286,6	42,0
Державне управління	46,2	46,2	6,6	44,6	44,6	6,5	48,2	48,2	7,0	48,1	48,1	7,1
Освіта	65,2	65,1	9,3	65,8	65,7	9,6	67,0	66,9	9,8	68,0	67,8	7,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	61,5	60,7	8,7	61,4	60,5	8,8	62,5	61,5	9,0	63,6	62,4	9,2

* Складено автором за даними статистичного щорічника Луганської області за 2007 рік

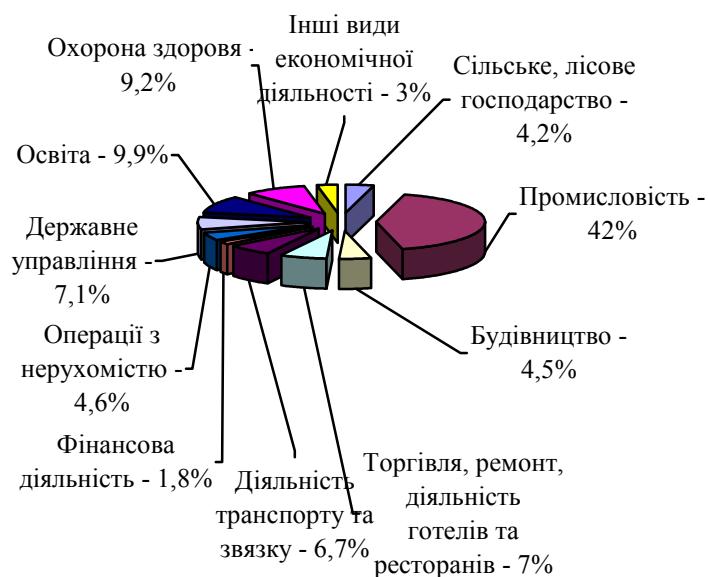


Рис.2. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності в Луганській області, 2007 рік *

* Складено автором за даними статистичного щорічника Луганської області за 2007 рік

Підвищення ж кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності відбулося у таких сферах як державне управління, освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, тощо: у державному управлінні зайнятість збільшилася на 3,5 тис. осіб чи на 7,8 %; у освіті – на 2,2 тис. осіб чи на 3,3%, кількість же найманих працівників на 2,1 тис. осіб чи на 3,2%; у охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги - на 2,2 тис. осіб чи на 3,6%, кількість же найманих працівників на 1,9 тис. осіб чи на 3,1%.

Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2007 році представлена на рис.2.

За даними вибіркового обстеження населення, динаміка основних показників праці (табл. 3) свідчить про те, що на ринку праці Луганської обл. у 2007 році, порівняно із 2006 роком, спостерігається підвищення економічної активності населення у віці 15-70 років. При цьому кількість осіб, які відповідно до методології (МОП) класифікуються як безробітні, зменшилася, а осіб, зайнятих економічною діяльністю, збільшилася. Збільшення відбулося за рахунок прибуття до складу робочої сили осіб пенсійного віку, кількість яких відносно 2006 року підвищилася на 10,6%.

Таблиця 3

Динаміка основних показників ринку праці в Луганській області *

№ з/п		Одиниця виміру	2007 рік	2006 рік	Відхилення 2007 р. від 2006 р., %
1.	Економічно активне населення	тис. осіб	1142,3	1137,0	100,5
	Із них у віці 15-70 років працездатного віку		1066,5	1068,5	99,8
2.	Рівень економічної активності	у % до населення відповідної вікової групи	61,1	60,2	-
	Із них у віці 15-70 років працездатного віку		71,5	70,9	-
3.	Зайняте населення	тис. осіб	1066,7	1054,6	101,1
	Із них у віці 15-70 років працездатного віку		990,9	986,1	100,5
4.	Рівень зайнятості населення	у % до населення відповідної вікової групи	57,1	55,8	-
	Із них у віці 15-70 років працездатного віку		66,4	65,4	-

* Складено автором за даними статистичного щорічника Луганської області за 2007 рік

Аналізуючи попит на робочу силу по деяким видам економічної діяльності, визначили, що у промисловості - в 2005р. потреба складала 4529 осіб, в 2006р. – 3184 і в 2007р. – 747 осіб, що на 76,5% менше ніж в 2006р.; у сфері торгівлі – в 2005р. – 767 осіб, в 2006р. - 698, в 2007р. - 219, що на 68,6% менше ніж в 2006р.; у фінансовій діяльності – в 2005р. - 125, в 2006р. - 146, в 2007р. – 23, що на 84,2% менше, ніж в 2006р.; у галузі державного управління – в 2005р. - 478, в 2006р. - 479, в 2007р. - 62, що на 86,1% менше ніж в 2006р.; у будівництві - в 2005р. - 683, в 2006р. - 439, в 2007р. - 82, що на 83,3% менше ніж в 2006р.; у освіті - 2005р. - 195, в 2006р. - 179, в 2007р. - 57, що на 68,2% менше ніж в 2006р. Таким чином, наявна тенденція зниження загального попиту на робочу силу по зазначеним видам економічної діяльності. Привалювання попиту на робочі місця над пропозицією сприяє загостренню такої негативної тенденції, як збільшення кількості безробітних і, як наслідок, міграції працездатного населення та посилення соціальних наслідків безробіття.

У свою чергу, найвищий рівень зайнятості населення за віковими групами та місцем проживання у 2007 році спостерігається серед осіб 30-39 років, а найнижчий – для молоді віком 15-24 років. Зайнятість же молоді по деяким видам економічної діяльності на кінець 2007 року показує, що загальна чисельність зайнятих працівників у віці від 15 до 34 років складає 185446 осіб. Із них: у промисловості 88409 осіб, що складає 47,6% від загальної чисельності, у торгівлі – 14997, що складає 8,8%, у фінансовій діяльності – 5712,

це складає 3,9%, у галузі державного управління – 10414, або 5,6%, у будівництві – 6066, або 3,3% та у освіті – 15653, або 8,4%.

Таким чином, ситуація, що склалася на ринку праці Луганської області, має певні негативні тенденції, котрі, згідно демографічних прогнозів, будуть продовжуватися і у перспективі.

Одними із основних напрямків вирішення даної ситуації вбачаємо у активній соціально - економічній політиці держави та підтримки її на рівні регіону, що повинна групуватися навколо:

1. активної та дієвої соціальної політики, котра, як показує досвід Норвегії, здатна підвищити тривалість життя у середньому до 80 років: для жінок середній вік становить 82,7 роки, для чоловіків – 78,1 рік;

2. розвитку підприємництва та самозайнятості через прозорість взаємин із органами державної влади та місцевого самоврядування, зменшення податкового тиску, надання пільгових кредитів молоді до 35 років та звільнення їх від плати податків строком до 1 року. Адже, як свідчить досвід Норвегії, із 100% приватних підприємств протягом року життєздатними залишається 40%, котрі виробляють 52,2% товарообігу держави;

3. зменшення навантаження на працездатне населення через підвищення пенсійного віку та запровадження соціальної пенсії;

4. удосконалення кількісно – якісних характеристик робочої сили і конкурентноздатності громадян через розробку прогнозу потреби у працівниках і фахівцях за групами професій і спеціальностей; всебічне інформування випускників навчально – виховних закладів про перспективний попит та пропозиції по тих чи інших спеціальностях, та про перспективи працевлаштування

5. сприяння підвищенню престижу сімей, що мають двох і більше дітей через підвищення суспільної значущості сім'ї.

Висновки. Отже, визначена нами негативна тенденція на ринку праці Луганської області виходить із економічної ситуації, що склалася останнім часом в Україні, адже вона безпосередньо впливає на регіональний ринок праці.

Для вирішення проблеми необхідна в першу чергу ефективна соціально – економічна політика держави і активна позиція громадських і політичних організацій області. Спостерігається потреба в постійному відстежуванні і якісному аналізі ситуації на даному сегменті, що є основою для отримання об'єктивних даних для визначення дієвих механізмів впливу на ринок праці.

Література

1. *Економічна активність населення Луганської області у 2007 році: стат. зб. – Луганськ.: Держ. ком. стат. України, Головн. упр. стат. у Луганській обл., 2007.- 138с.*

2. *Основи економічної теорії: Навч. посіб./ А.У. Уразов, П.В. Маслак, І.В. Саух. – 2-ге вид., стереотип.- К.: МАУП, 2007.- 328с.*

3. *Статистичний щорічник Луганської обл. за 2007 рік.- Ч.2. - Луганськ, Держ. ком. стат. України, Головн. упр. стат. у Луганській обл.- 445с.*

4. *Экономика труда и социально – экономические отношения: Учеб. пособ./ В.Г. Сумцов, И.Г. Филиппова, Г.С. Балахнин.- Луганск: изд – во ВНУ им. В. Даля, 2009.- 544с.*

5. *<http://www.ssb.no/emner/10/01/>.*

6. *<http://www.ssb.no/emner/09/01/>.*

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОПЕРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОБОЧУ СИЛУ

На основі аналізу класичних теорій, вітчизняної та зарубіжної практики у статті обґрунтована концепція і відповідні моделі договірного регулювання та оперативного управління витратами на робочу силу.

Conception and appropriate models of treaty adjusting and operative management by charges for labour force are grounded in the article on the basis of analysis of classic theories, practice domestic and foreign practise.

Ключові слова: регулювання, управління, витрати на робочу силу, додана вартість, фонд індивідуального споживання.

Keywords: adjusting, management, charges on labour force, added cost, fund of individual consumption.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблема справедливого розподілу суспільного продукту і оплати праці найманих працівників була і залишається ключовою в економічній теорії і практиці. Невипадково цією проблемою опікувалась більшість класиків економічної теорії: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ж. Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж. Б. Кларк, М. Туган-Барановський, Дж. Гікс, Дж. Девідсон та ін. Завдяки їх зусиллям сформульовано і розвинуто альтернативні теорії розподілу суспільного продукту у формі зарплати і підприємницьких доходів. Надмірна диференціація доходів і розшарування населення України за матеріальними статками, мізерна зарплата найманих працівників спонукали вітчизняних вчених до поглибленого дослідження й адаптації «буржуазних» теорій і «капіталістичної» практики до нових умов розвитку соціально-трудова відносин.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у ці дослідження зробили: О.А. Грішнова, В. М. Данюк, А. В. Калина, А. М. Колот, Г. Т. Куликов, Т. А. Костишина, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Е. В. Маслов, Н. О. Павловська та ін. Водночас окремі теоретичні і прикладні проблеми регулювання та управління витратами на робочу силу залишаються невирішеними. Зокрема, з огляду економічної теорії, управління зарплатою та іншими витратами на робочу силу полягає у практичному розв'язанні двох основних задач «вічної» проблеми розподілу: 1) у яких пропорціях мають розподілятися доходи між найманими працівниками та роботодавцями (власниками капіталу) і, відтак, якою має бути сума витрат на робочу силу; 2) яким чином і в яких формах має розподілятися визначена сума витрат на робочу силу (фонд індивідуального споживання) між працівниками.

Результатом теоретичних досліджень провідних вчених є ряд теорій регулювання заробітної плати (в широкому сенсі, з урахуванням інших витрат на робочу силу), з яких можна виділити концептуальну основу розв'язання першої розподільчої задачі – визначення фонду індивідуального споживання (ФІС) найманих працівників. З цією метою найпоширеніші «теорії зарплати» згруповані, за подібністю їх змісту, у три види: 1) теорія ринкової вартості робочої сили, яка змінюється залежно від попиту та пропозиції на ринку праці і регулюється «невидимою рукою ринку» (А.Сміт і його послідовники); 2) теорії соціального протистояння і партнерства («соціальна теорія» М.Туган-Барановського, теорія «промислового конфлікту» Дж.Гікса, теорія «переговорів з позиції сили» Дж.Девідсона); 3) теорія розподілу доходів за «факторами виробництва» - відповідно до кількості спожитого капіталу і праці (Ж.Б.Сей, Ф.Бастіа, Дж.Б.Кларк та ін.).

Виклад основного матеріалу досліджень. За рахунок порівняльного аналізу

зазначених теорій доведено, що у регулюванні загальних витрат на робочу силу в сучасних умовах розвитку України має домінувати теорія розподілу доданої вартості за «факторами виробництва» - пропорційно затратам праці і капіталу. Основним обґрунтуванням такого вибору є наступні контраргументи відносно інших теорій. По-перше, залежно від співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці відбувається лише диференціація вартості робочої сили, а середній рівень зарплати та підприємницьких доходів залежить від кількості новоствореного продукту, який повинен справедливо розподілятися між найманими працівниками і власниками капіталу. До того ж, ринок праці в Україні недостатньо розвинений і його «невидима рука» неспроможна досконало регулювати трудові доходи. По-друге, теорії соціальної боротьби та переговорів мають небажану конфліктну основу – об'єктивне протиріччя інтересів; їх положення можуть застосовуватися лише як крайні і допоміжні заходи у розподілі доходів. Окрім того, профспілки України є малодієвими і не здатні виборювати належну найманим працівникам частку доходів.

У більшості наукових праць відзначається надмірна диференціація доходів в Україні. Офіційні статистичні дані свідчать про незначне і повільне зменшення диференціації грошових доходів і витрат: квінтільний коефіцієнт зменшився з 2,8 у 2000р. до 2,6 у 2006р., квінтільний коефіцієнт фондів був вищим і становив 6 та 5,5 у відповідні роки. Але, по-перше, показники квінтільного розподілу – особливо квінтільний коефіцієнт, неповно і недостатньо об'єктивно відображають рівень і динаміку диференціації; по-друге, показники диференціації загальних доходів населення не можуть слугувати основою моніторингу і державного регулювання зарплати, оскільки в загальних доходах значну частку (≈40%) складають соціальні трансферти. Натомість, диференціація трудових доходів лишається за межами офіційної статистики і статистичних досліджень. У зв'язку з цим, розроблено **спеціальний метод оцінювання диференціації зарплати**, в основу якого покладено наступну функцію децильного розподілу:

$$Y(x) = a + \frac{x}{(10-x)^c} \quad (1)$$

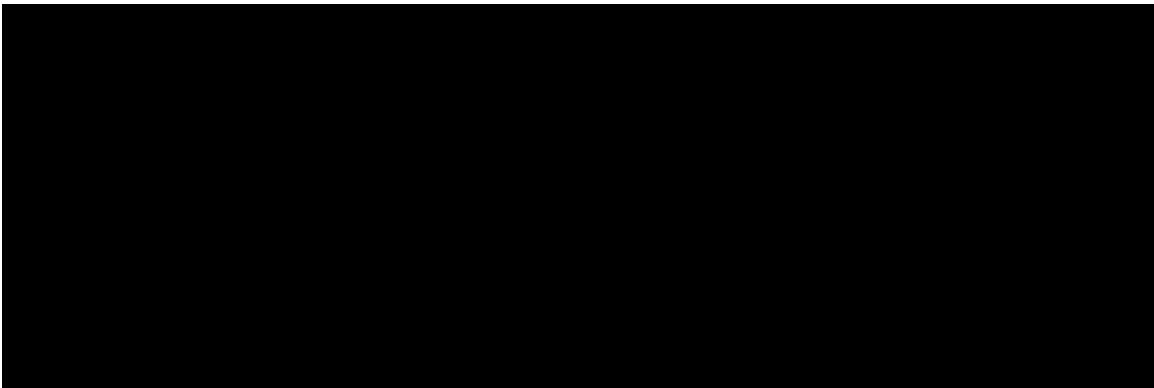
де $Y(x)$ – середньомісячна зарплата в децилі (x) , грн./міс.; a, c - параметри статистичної залежності.

Оскільки для будь-якого періоду часу відомі мінімальна і середня заробітні плати ($Z_{\min}=a$ при $x=0$; $Z_x=M(x)$), то статистичний параметр (c) у наведеній функції можна визначити з наступного рівняння:

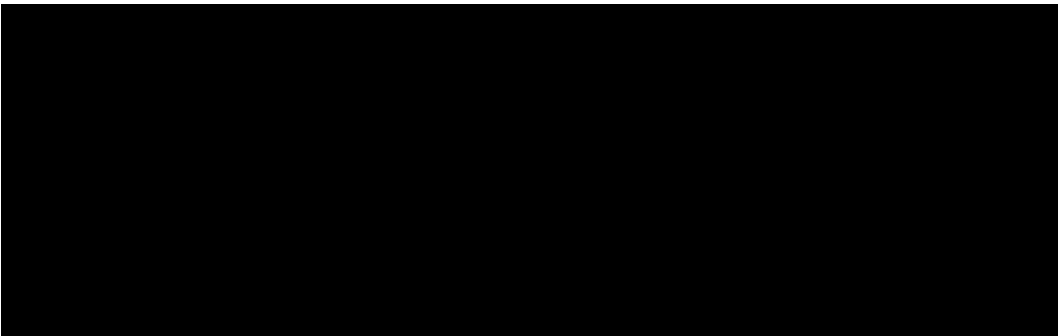
$$\bar{Z}_x - Z_{\min} = \frac{1}{10} \left(\int_0^{10} \frac{x}{(10-x)^c} \right) \quad (2)$$

Результати розрахунку показника степені (c) з рівняння 2 наведені на рис.1. При відомих значеннях показника степені (c) за сертифікованою функцією 1 можна визначити будь-які показники диференціації зарплати у національній економіці, у різних галузях та регіонах, на підприємствах. Зокрема коефіцієнт фондів та децильний коефіцієнт визначаються (у відповідності до функції 1) за «робочими» формулами 3-4.

$$K\phi = \frac{Z_{(x=9,5)}}{Z_{(x=0,5)}} = 19^c \frac{(0,5^c Z_{\min} + 9,5)}{(9,5^c Z_{\min} + 0,5)}, \quad K\partial = \frac{Z_{(x=9)}}{Z_{(x=1)}} = 9^c \frac{(3 \min + 9)}{(9^c Z_{\min} + 1)} \quad (3-4)$$



Результати розрахунків даних показників представлені на рис.2. З наведеного графіка видно: диференціація зарплати в Україні повільно зменшується, але залишається надмірною. Зокрема, у 2006р. децильний коефіцієнт становив 22, а за оцінкою багатьох вчених його значення більше 15 — це межа, за якою починається соціальне напруження у країні.



Даний факт підтверджує те, що державна політика регулювання трудових доходів є недостатньо ефективною і потребує змін. При цьому, особливу увагу необхідно приділити тим об'єктам державного регулювання, що безпосередньо впливають на розмір трудових доходів - мінімальній заробітній платі, ставкам податків та відрахувань у державні фонди соціального страхування.

Згідно з теорією розподілу доходів за факторами виробництва зарплата та інші витрати на робочу силу мають складати частину новоствореної вартості. У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях використовується показник «частка оплати праці у ВВП або у доданій вартості (ВДВ)». Так в країнах ЄС частка оплати праці найманих працівників становить 55-65% ВВП, а в Україні (2003-2007рр.) – 45-49%. Результати дослідження диференціації зарплати і витрат на робочу силу свідчать про необхідність структурних зрушень у розподілі суспільного продукту в сторону «частки оплати праці». При цьому, регулювання зарплати має відбуватися в контексті новоствореної вартості, а не собівартості продукції. При такому регулюванні забезпечується прямий зв'язок між розміром винагороди за працю та продуктивністю праці – виробітком чистої продукції на одного працівника. Однак, як свідчать результати проведеного статистичного дослідження, частка зарплати у доданій вартості за видами економічної діяльності і на окремих підприємствах відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків. Так у промисловості та будівництві за 2006р. вона складала більше половини ВДВ, а у сільському господарстві – лише 1/5.

У розвинених країнах, попри високі стандарти соціального захисту, також існує проблема надмірної диференціації доходів, про що свідчать непоодинокі випадки страйків. Разом з тим, завдяки поширенню різних систем участі працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства – доходах, прибутках, акціонерному капіталі - спостерігається поступове наближення до прямої залежності витрат на робочу силу від доданої вартості. В цьому контексті особливої уваги заслуговує впровадження у компаніях США «стандарту Ракера», системи Скенлона та системи «Імпрошейр».

На більшості вітчизняних підприємств відсутня певна система планування й

організації витрачання коштів на утримання й ефективну мотивацію персоналу. Окрім зарплати, з відповідними нарахуваннями, інші заохочувальні витрати, передбаченні у міжнародній і національній стандартних класифікаціях, є мізерними, належним чином не плануються, не обліковуються і не контролюються. Разом з тим, у спеціальній літературі та економічній практиці домінує традиційна радянська система планування й організації оплати праці за тарифними ставками та посадовими окладами, які не залежать від кінцевих результатів діяльності підприємства.

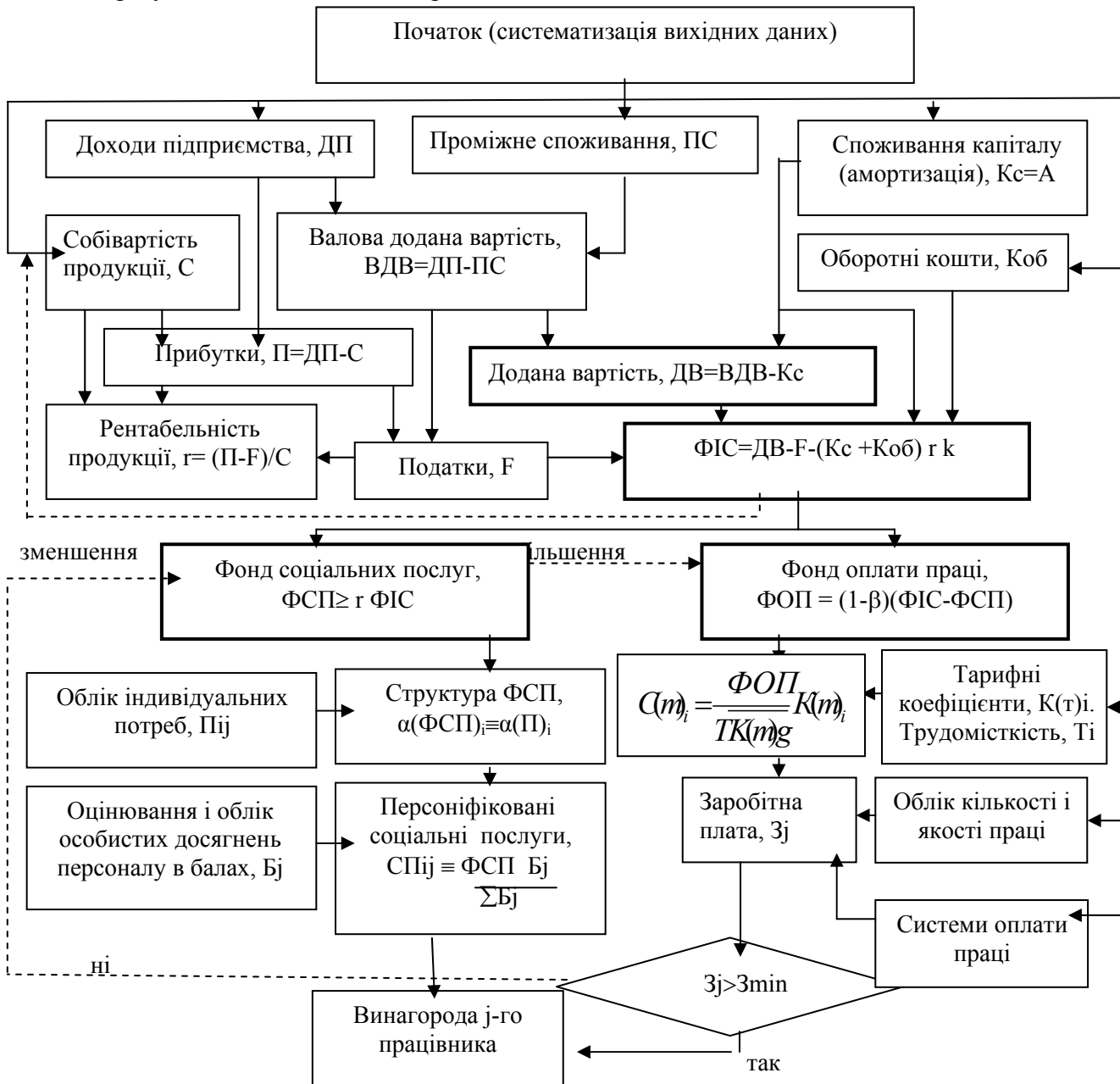


Рис. 3. Система планування і персоналізації розподілу ФІС

β - нарахування на ФОП; α - частка i -го виду соціальних послуг відповідно до i -го виду індивідуальних потреб персоналу; g - коефіцієнт доплат; k - коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу за генеральною та галузевими тарифними угодами

У відповідності до концепції розподілу доданої вартості за факторами виробництва та враховуючи надмірну диференціацію заробітної плати й підприємницьких доходів, розроблено **модель регулювання ФІС** та відповідна система планування й організації витрачання коштів на утримання і мотивацію персоналу (рис.3). Якщо у традиційній системі спочатку визначаються тарифні ставки на основі законодавчо визначеної мінімальної зарплати, а потім – плановий фонд зарплати, то в альтернативній

(запропонованій) – спочатку визначається належна найманим працівникам частка доходів підприємства – плановий ФІС, а потім – тарифні ставки та заохочувальні бонуси для справедливого та ефективного розподілу ФІС. Загальним результатом діяльності підприємства є додана вартість. Теоретично вона має розподілятися пропорційно затратам праці й капіталу, та частково перерозподілятися на загальнодержавні потреби за визначеними нормами. Пропонується визначати плановий ФІС балансовим методом, використовуючи наступну розподільчу модель валової доданої вартості :

$$\text{ВДВ} = F + \text{ФІС} + (\text{Кс} (1 + r) + \text{Коб} r) k \quad (5)$$

де F- податки та інші обов'язкові платежі за чинними нормами; Кс – споживання (зношення) основного капіталу; Коб – оборотні засоби; r – рентабельність продукції (відношення чистих прибутків до затрат виробничих ресурсів); k – коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу за генеральною та галузевими тарифними угодами.

Важливе значення в моделі відводиться коефіцієнту коригування, за допомогою якого держава регулюватиме міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином - розвиток певного виду економічної діяльності.

Оскільки різниця між ВДВ і Кс є «чистою» доданою вартістю (ДВ), то з наведеної моделі розподілу плановий ФІС може визначатися за такою «робочою» формулою:

$$\text{ФІС} = \text{ДВ} - F - (\text{Кс} + \text{Коб}) r k \quad (6)$$

З метою апробації викладеної моделі формування фонду індивідуального споживання проведені відповідні розрахунки розподілу доданої вартості різногалузевих підприємств Рівненської області (табл.1).

Таблиця 1

Порівняння фактичних і розрахункових* витрат на утримання персоналу підприємств Рівненської області

Показники	2005р.	2006р.	2007р.
Хлібопекарні підприємства			
1. Фактична частка витрат на робочу силу у ДВ, %	-	34,1	34,6
2. Розрахункова частка витрат на робочу силу (ФІС) у ДВ, %	-	52,1	52,4
ВАТ «Костопільський завод продтоварів»			
1. Фактична частка витрат на робочу силу в ДВ, %	22,6	26,4	27,5
2. Розрахункова частка витрат на робочу силу (ФІС) у ДВ, %	26,2	29,3	30,1

* при k = 1

Виділення ФІС та його розподіл на дві частини (ФОП та ФСП), як показано на рис.3, можна реалізувати за допомогою системи трудових угод (генеральної, галузевих, регіональних) та колективних договорів.

Однак, враховуючи слабкість вітчизняних профспілок у договірних процесах та особливу актуальність перерозподілу доходів на користь найманих працівників, доцільно законодавчо врегулювати виділення ФІС за наведеною чи аналогічною формулою. До того ж, законодавче регулювання ФІС сприятиме значному зменшенню «тіньової» частини в оплаті праці і таким чином збільшенню надходжень у державний бюджет та позабюджетні фонди соціального страхування.

Натомість цілком реальним є договірне регулювання (в межах підприємства) розподілу ФІС на ФОП та ФСП. Як свідчать результати аналізу та узагальнення чинних нормативних актів, збільшення частки витрат на соціальні допомоги і послуги (ФСП) в межах визначеного ФІС є вигідним і для роботодавців, і для найманих працівників. Причина вигоди полягає в тому, що ряд видатків з ФСП, які не відносяться до ФОП, не обтяжені податками і відрахуваннями у державні фонди соцстрахування (табл.2).

Для ефективного управління такими витратами необхідно: 1) організувати на підприємствах вивчення і облік пріоритетних персональних потреб працівників у відповідності до класифікації витрат (ведення Картки обліку персональних потреб працівника); 2) впровадити систему оцінювання й обліку персональних внесків працівників у досягнення корпоративних цілей підприємства (ведення Картки бальної

оцінки індивідуальних результатів праці або коефіцієнта трудової участі); 3) надавати послуги в межах визначеного ФСП залежно від задекларованих персональних потреб і внесків у загальні результати діяльності підприємства.

Таблиця 2

Витрати на робочу силу, які можуть відноситись на валові витрати і не є базою оподаткування та відрахувань у державні фонди соціального страхування

№	Основні види і джерела витрат	Нормат. акти ¹	Нормат. акти ² (³)
1	Витрати на житло, якщо вони передбаченні у трудовому договорі	пп. 5.6.1.	пп.4.2.9 а
2	Витрати на надання автотранспортних послуг, придбання проїзних квитків та забезпечення транспортом		(пп.3.20-3.22)
3	Забезпечення найманих робітників спецодягом або виплата компенсації їхньої вартості	пп. 5.4.1.	пп.4.3.14
4	Внески на довгострокове страхування життя та недержавне пенсійне забезпечення	пп. 5.6.2. , пп. 5.7.2.	(пп.3.5)
5	Витрати на професійне навчання працівників	пп. 5.4.2	пп. 4.3.20
6	Витрати на утримання дітей працівників в дошкільних закладах	пп. 5.6.1.	Лист № 446

¹ Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств»

² Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», Листи ДПАУ,

³ Інструкція зі статистики заробітної плати №5

Висновки. В результаті порівняльного аналізу теорій розподілу доведено, що в сучасних умовах трансформації соціально-трудоких відносин, концептуальною основою усунення негативних тенденцій і посилення мотивації працівників може слугувати класична теорія розподілу доходів, точніше – доданої вартості, за „факторами виробництва” – пропорційно затратам праці і капіталу. Для практичної реалізації цієї концепції розроблені й апробовані моделі визначення і розподілу фонду індивідуального споживання. При цьому механізм формування та розподілу ФІС ув’язує сукупний розмір винагороди усіх працівників з кінцевими результатами їх праці, а механізм формування та розподілу ФСП дозволяє врахувати індивідуальні потреби працівників та оцінити результати праці кожного з них. Крім того, принцип вільного вибору соціальних послуг надасть можливість неперервної адаптації системи стимулювання праці працівників до їх індивідуальних, мінливих споживчих запитів і життєвих планів.

ЛЮДИНА ЯК ОСНОВНИЙ ОБ'ЄКТ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ НОВОЇ ЕПОХИ

Обґрунтовано причини і основні напрями зміщення уваги економістів від матеріально-речових до людського чинника соціально-економічного прогресу на межі тисячоліть. Прослідковано роль теорій людського капіталу, людського розвитку, інтелектуального капіталу, соціального капіталу в сучасній економічній науці.

Ключові слова: людський капітал, людський розвиток, інтелектуальний капітал, соціальний капітал.

The author grounds the main reasons and the basic directions of the economist's attention displacement from the material to the human factor of socio-economic progress at turn of the century, retraces the role of the theories of human capital, human development, intellectual capital, social capital in the modern economic science.

Keywords: human capital, human development, intellectual capital, social capital.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Протягом тривалого проміжку часу, часу індустріальної трансформації суспільства, економічна думка в цілому знаходилася під домінуючим впливом процесів, що відбувалися в галузях матеріального виробництва і нагромадження. Приріст капіталу і матеріально-речових благ розглядалися як універсальні й визначальні чинники прогресу. Однак, економічне зростання у ХХ столітті в індустріально розвинутих країнах (включаючи Україну) відбувалося із загостренням соціально-економічних суперечностей, а нерідко супроводжувалося глибокими кризами. Це було зумовлено обмеженістю або вичерпанням природних ресурсів, домінуванням речових чинників розвитку виробництва, орієнтацією на збільшення продукту та накопичення багатства у вартісно-речовій, а то і віртуальній формі, пріоритетністю кількісних параметрів над якісними, розбалансованістю науково-технічних, екологічних і соціальних складових економічного зростання. Криза виявилася у стагнуючому відтворенні й неефективній зайнятості в традиційних галузях виробництва, в загостренні глобального конфлікту між досягнутим рівнем матеріального виробництва і можливостями екологічного середовища, між речовими і людськими складовими продуктивних сил, у підпорядкуванні людини на виробництві можливостям техніки, а в суспільстві – інтересам економічних магнатів.

Закономірною реакцією на таку ситуацію в світі став пошук принципово нових орієнтирів суспільно-економічного прогресу, що, зокрема, в економічній науці виявилось розквітом концепції людського капіталу (починаючи з 60-х рр. ХХ століття). Слід підкреслити, що в розвинутих країнах ця концепція стала результатом, узагальненням тенденцій соціально-економічного розвитку, що склалися на той час на всіх економічних рівнях. В нашій країні (у складі СРСР), на відміну від країн Заходу, не лише не було об'єктивних передумов для поширення таких ідей, але й існували штучні ідеологічні перешкоди для їх правильного розуміння.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Поштовхом до розвитку теорії людського капіталу стали роботи 50-х-60-х рр. ХХ століття американського вченого Теодора Шульца (в 1979 році йому було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки), який, досліджуючи джерела економічного зростання, виділив у самостійний фактор невідомий параметр, який спочатку був названий "залишковим чинником". Надалі його було ідентифіковано як продуктивні здібності, що набуваються і розвиваються людиною. В результаті плідної роботи відомих нині вчених, серед яких ще один лауреат Нобелівської премії (1992 р.) – Гаррі Беккер, була сформульована концепція людського капіталу. Виділення чинника "людський

капітал” дозволило ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання й компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні [1].

Поширення ідей цієї теорії, що доводить економічну доцільність інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку та мобільність економічно активного населення, має на меті розширення не лише державних, але й приватних інвестицій в людський розвиток (як з боку роботодавців, так і з боку родин та особисто працівників).

Теорія людського капіталу стала саме тією ланкою, що ефективно поєднала домінуючий у ХХ столітті прагматизм, “доходоцентризм” з традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, “людиноцентризму”. Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.

Вона послужила поштовхом для інтенсивного дослідження впливу нагромадження людського капіталу, його якості та рівнів інвестицій в освіту на економічне зростання. Цим проблемам присвячені роботи видатних вчених: Е. Денісона, М. Блауга, Д. Псахаропулоса, Р. Нельсона та Е. Фелпса Х. Боуена, П. Ромера, Ф. Махлупа, Я. Мінсера, Л. Туроу та ін. Їх дослідження дали змогу Світовому банку у праці «Освітня секторна політика» зробити висновок, що «економічна віддача інвестицій в освіту... в більшості випадків перевищує окупність альтернативних видів капіталовкладень» [2].

Концепція людського капіталу орієнтується на підтримку й розвиток передусім тих здібностей людей, які використовуються в процесі праці, позитивно впливають на її продуктивність і, відповідно, сприяють зростанню доходу працівника, прибутку підприємця і валового національного продукту. Тобто, розглядаючи людину як найважливіший фактор виробництва і об'єкт найефективніших інвестицій, ця концепція концентрує увагу лише на реально або потенційно економічно активному населенні, тому виявляється недостатньою для забезпечення прогресивного руху соціальної системи в цілому.

Досвід розвитку в 60-70 роки підтвердив той факт, що без здійснення широкомасштабних соціальних програм неможливо досягти суттєвого підвищення якості життя, вирішення соціально-демографічних проблем, забезпечення продуктивної зайнятості та подолання бідності. Особлива увага стала приділятися рівним можливостям доступу до засобів, організацій та інститутів людського розвитку.

Тому основна увага економічних концепцій соціально-економічного розвитку стала зміщуватися у бік вивчення й регулювання розподілу доходів. Однією з визначальних віх на цьому шляху стала розроблена в середині 70-х рр. ХХ століття концепція “базових потреб”, орієнтована на забезпечення добробуту людей, передусім бідних [3]. Ця концепція стала основою програмної доповіді Міжнародної організації праці “Зайнятість, зростання і базові потреби” (1976 р.). Вона ґрунтується на трьох основних елементах: 1) розширення, особливо в країнах з надлишком трудових ресурсів, трудомістких виробництв, які навіть при порівняно низькій продуктивності праці можуть забезпечити зростання валового внутрішнього продукту (ВВП), підвищення заробітної плати і доходів населення; 2) масштабна державна підтримка масової освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги бідним, здійснення програм громадської санітарії і гігієни, планування сім'ї; 3) залучення найширших верств населення до активної участі в розробці, плануванні і здійсненні соціальних програм, що в країнах, які розвиваються, значною мірою було викликано нестачею дипломованих спеціалістів.

Уповільнення темпів економічного зростання і структурна криза, що загострилася наприкінці 70-х – початку 80-х років ХХ століття, унеможливили подальшу реалізацію концепції “ базових потреб” і висунули на перший план нові пріоритети: скорочення державного боргу, подолання економічного спаду, обмеження державних

витрат. Подолання кризи було пов'язане зі структурною перебудовою та лібералізацією економіки в поєднанні з новою техніко-економічною парадигмою. Ця парадигма включала широке розповсюдження персональних комп'ютерів, мікроелектроніки, телекомунікацій, робототехніки, біотехнології та інших досягнень науково-технічного прогресу.

Це викликало необхідність перегляду ролі людини у суспільному та виробничому процесі, що посприяло появі передумов для виникнення теорії інтелектуального капіталу. Біля її витоків – роботи таких відомих вчених як Д. Белл, Ч. Хенді, М. Кастельс та ін. Спільним для них є визнання знань та інформації «стратегічними ресурсами та агентом трансформації постіндустріального суспільства», а також того, що розвиток комп'ютерних технологій забезпечить особистості свободу вибору [4].

Разом з тим, економічне зростання навіть у високорозвинених країнах в останні десятиріччя ХХ століття породжувало дуже серйозні проблеми, вирішити які своєчасно і задовільно не могли ні ринкові механізми, ні існуючі форми державного регулювання. Усвідомлення цього концентровано виразилося у формулюванні “зростання без майбутнього”, яке пов'язує розширене економічне відтворення із руйнуванням природного середовища. У пошуках виходу з цієї складної ситуації була розроблена концепція “сталого розвитку”, найповніше сформульована в Декларації та “Порядку денному на ХХІ століття”, прийнятих Конференцією ООН по довкіллю і розвитку (Ріо-де-Жанейро, 3-14 червня 1992 р.) і надалі розвинута в національних стратегіях окремих держав та міжнародних угодах. На основі цієї концепції проводяться інтенсивні пошуки методів інтеграції екологічних чинників в економічне управління, включаючи організацію праці, міжнародну торгівлю, оподаткування, міжнародні екологічні стандарти, систему національних рахунків та вимірювання суспільного багатства. Важливо, що поки що не вдалося знайти ні концептуальних, ні прикладних форм реального включення гуманітарних, соціальних, людських параметрів в концепцію стійкого розвитку, хоча необхідність цього цілком усвідомлена і відображена у відповідних документах [5].

Вирішальний вплив на формування сучасних уявлень про розвиток як про процес, в центрі якого має бути найповніша реалізація прав та потреб людей, розвиток та реалізація їхніх здібностей і талантів, мали новаторські наукові розробки Амартьї Сена. Нобелівською премією 1998 року відзначено його внесок у економічний аналіз добробуту, передусім запропонована ним концепція розширення можливостей вибору людини. Основна ідея цієї концепції полягає в пропозиції оцінювати добробут за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним, а не за рівнем доходу на душу населення чи іншими макроекономічними показниками. Згідно з цією концепцією, дохід має розглядатися не як кінцева мета, а як засіб розширення можливостей вибору людини в таких принципово важливих галузях життєдіяльності, як здобуття освіти, професійний розвиток, зміцнення здоров'я, економічна та громадська діяльність. А.Сен розглядає розвиток як процес розширення можливостей людей, що передбачає більшу свободу вибору і більше варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу. Тобто, за А. Сеном, мета розвитку – не розширення виробництва, а надання можливості людям розширювати свій вибір: здійснювати більше важливих для них справ, жити довго, запобігати хвороб, мати доступ до знань і благ цивілізації і т.д. Слід зазначити, що можливості і вибір тісно взаємопов'язані між собою та із свободою: як негативною (наприклад, свободою від голоду чи хвороб), так і позитивною (наприклад, свободою повніше реалізувати власні життєві наміри). У роботі “Розвиток як свобода” А.Сен робить однозначний висновок, що в кінцевому підсумку розвиток – це питання свободи [6]. Саме новаторські розробки А.Сена, а також його особиста активна робота в програмі розвитку ООН сприяли створенню і поширенню у всьому світі концепції людського розвитку [7].

Таким чином, наприкінці ХХ століття ідеї про те, що люди та їхній розвиток є найважливішою метою суспільного прогресу, набувають дедалі ширшої підтримки як у наукових економічних дослідженнях, так і в розробці національних програм розвитку і

проектів міжнародного співробітництва. Суттєвий вплив теорії людського капіталу, що отримувала нові наукові підтвердження стосовно постіндустріального суспільства, посилював погляди про вирішальну роль людини в економічній динаміці, підвищенні ефективності людської діяльності на всіх рівнях. Вплив людського капіталу, передусім підвищення рівня освіченості працівників, на економічне зростання розглядається не лише безпосередньо, через підвищення продуктивності праці вищеосвічених людей, але й опосередковано, через зростання ефективності і прискорення науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок та масове впровадження їх у всі сфери людської життєдіяльності (що також потребує належного рівня освіти мас населення).

Сучасний економічний погляд на людину як на носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, без врахування якої потенціал може і не реалізуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів невлікового, ірраціонального, непередбачуваного в людській природі, в її задатках, поведінці, потребах, бажаннях, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів. Усвідомлення істинного місця людини в суспільстві, погляд на працівників як на сукупність типологічно різних особистостей можливий лише поза суто економічними чи техніко-економічними межами, в синтезі з філософією, соціологією, психологією та іншими науками про людину.

У зв'язку з цим останнім часом набуло розвитку поняття соціального капіталу, що визначається як “сукупність ресурсів, які використовуються людиною для досягнення своєї мети” [8]. Соціальний капітал об'єднує такі безумовно важливі, але важковимірювані чинники, як міра розвиненості громадянського суспільства; норми поведінки і суспільні традиції (громадянський менталітет); рівень розвитку інформаційних каналів; умови соціальної злагоди та ін. Соціальний капітал створює сприятливий клімат для підприємницької діяльності, зменшує інвестиційний ризик, створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічних криз. Правомірною є думка, що саме соціальний капітал вирішальною мірою сприяв успішному розвитку Швеції і Японії, а його дефіцит зумовив масштаби та глибину кризи у пострадянських країнах.

Література

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послесл. Р.И.Капелюшников; предисл. М.И.Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. *Investment in humans, technological diffusion, and economic growth, 1966.- American Economic Review: Papers and Proceedings* 61, p. 69 -75.
3. Griffin K., Knight I. *Human Development and International Development Strategy for 1990s. London and Basingatoke, 1990. P.42*
4. Белл Д. Социальные рамки информационного общества. – М.: Academia, 1986 (С330-342), Хенди Ч. Личность в информационном обществе. // <http://www.mindof.net/rus/archive/a2004803.htm>; Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Пер с англ.. под науч редакцией О. И.Икаратана. –М.:ГУ ВШЭ, 2000.
5. Доклад Конференции Организации Объединённых Наций по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3-14 июня 1992 года. Том 1: Резолюции, принятые на конференции. Нью-Йорк: Организация Объединённых Наций.- С. 3-7; 13-119; 398-440
6. Sen A. *Development and Capability Expansion // Journal of Development Planning, 1989, No 19. - P.41-58.*; Sen A. *Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999.*
7. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. Посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
8. Coleman J.S. *Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology, 1988, No 94 (Supp.). – P.101*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Розглянуто проблеми формування ефективної системи управління розвитком людських ресурсів в Україні, що має забезпечити збагачення трудового потенціалу держави. Запропоновано комплекс заходів щодо формування відповідних умов і механізмів забезпечення інноваційних підходів до розбудови сучасної системи управління розвитком людських ресурсів.

Article is devoted to a problem of formation of an effective control system by development of human resources in Ukraine which is called to provide increase in labour potential of the country. The complex of measures on formation of corresponding conditions and mechanisms of maintenance of innovative approaches to creation of a modern control system by development of human resources is offered.

Ключові слова: розвиток людських ресурсів, трудовий потенціал, неперервна освіта, організаційний механізм.

Key words: development of human resources, labour potential, continuous education, the organizational mechanism.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблема розвитку людських ресурсів на початку ХХІ століття стала актуальною не тільки для європейської, а й для всієї світової спільноти. Адже, за прогнозами ЮНЕСКО, рівня національного благополуччя, що відповідатиме світовим стандартам, досягнуть лише країни, працездатне населення яких на 40–60% становитимуть особи з вищою освітою.

Разом із тим згадану проблему потрібно розглядати значно ширше. Це пов'язано з тим, що людський фактор у суспільно-економічному розвитку країн дедалі більше стає головним і найбагатшим видом ресурсів суспільного виробництва. Від збагачення і повноти використання трудового потенціалу людей залежить доля не тільки тієї чи іншої організації, а й усього суспільства. Це означає, що зацікавленість у зростанні трудового потенціалу стає важливим і актуальним завданням як для суспільства, так й для організації і самої людини. Невизначеність у чітких діях щодо розв'язання окресленої проблеми пов'язана з розбіжністю поглядів на таке поняття як „управління людськими ресурсами” не тільки серед українських науковців і практиків.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вивчення перекладної та вітчизняної спеціальної літератури, присвяченої управлінню людськими ресурсами, свідчить про безсумнівний інтерес учених до даної проблеми. Багатогранно і ґрунтовно питання управління людськими ресурсами викладені в працях Р. Акофа, І. Ансофа, Г. Деслера, М. Мескона, І. Мешолама і Л. Бейрда, Т. Санталайна зі співавторами, І. Прокопенко, В.П. Антонюк, Д.П. Богині, П.Г. Буніча, О.А. Грішнкової, а також А.Я. Кібанова, І.В. Сороки, В.В. Травіна і В.А. Дятлова, В.П. Пугачова, Л.В. Шаульської, А.А. Чухна, Г.В. Щьокіна, І.І. Єгоршина та ін. Окремі теоретичні аспекти і практичні проблеми розвитку людських ресурсів розглянув авторський колектив під керівництвом В. Адамчука, Б. Генкіна та інші автори. Але майже в кожній праці згаданих дослідників людські ресурси ототоженні з термінами „робоча сила”, „трудові ресурси”, „кадри”, „персонал” тощо. Як вважають П. Журавльов, Ю. Одегов і Н. Волгін, наслідком подібного звуження можуть бути складності щодо інтеграції роботи у сфері стратегічного управління людськими ресурсами [1, 31]. В. Колпаков і Г. Дмитренко відзначили, що і після здобуття незалежності Україна не має чіткої стратегії розбудови громадського суспільства, головним досягненням якого стають вільний

розвиток та самореалізація особистості у межах загальнолюдських цінностей і в умовах неухильного підвищення задоволення потреб людей [2, 12].

Таким чином, відсутність системних підходів до управління людськими ресурсами саме на макрорівні, тобто на тому, що має робити держава для забезпечення умов, необхідних для постійного збагачення трудового потенціалу своїх громадян, стає однією з актуальних проблем науки і практики. Відтак, є потреба у чіткішому визначенні понятійного апарату та, відповідно, належних діях щодо практичної реалізації завдання розвитку людських ресурсів. Кафедра управління персоналом і економіки праці Одеського державного економічного університету метою досліджень останніх років визначила наукове обґрунтування концептуальних основ формування комплексної багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів і надання практичних рекомендацій щодо її реалізації.

Виклад основного матеріалу досліджень. Співробітники кафедри дослідили базові категорії, що характеризують розвиток людських ресурсів; систематизовані й визначені співвідношення основних категорій особистого чинника у сфері виробництва та управління; вивчено сучасні тенденції в розвитку функцій управління розвитком людських ресурсів; визначені та проаналізовані чинники дії зовнішнього середовища, що впливають на формування нових умов розвитку людських ресурсів; встановлені головні складові системи управління цим процесом; проаналізовано ефективність відповідних систем у розвинених країнах.

Також здійснено вивчення й аналіз стану системи розвитку людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах; досліджено й узагальнено світовий досвід управління розвитком людськими ресурсами, розроблено рекомендації щодо його використання в Україні.

Колектив кафедри запропонував відповідну стратегію управління розвитком людськими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності підприємств; розроблено організаційний механізм забезпечення процесу формування комплексної багаторівневої системи розвитку людських ресурсів; обґрунтовано й запропоновано методику соціально-економічного рівня розвитку регіону; розроблено методику оцінки системи розвитку людських ресурсів на базі методів нечіткої математики; сформовано концепцію інноваційної побудови системи безперервної освіти в Україні; обґрунтовано доцільність створення на вітчизняних підприємствах, фірмах і в організаціях Внутрішніх центрів оцінювання та розвитку трудового потенціалу; запропонована модель прогнозування покриття компетенцій, потрібних організації в перспективі; визначена модель управління компетенцією на рівні особистості [3].

Оскільки обсяг статті не дозволяє сповна висвітлити результати проведеного дослідження, спробуємо викласти деякі з його основних положень.

На основі визначення розвитку людських ресурсів як якісного перетворення трудового потенціалу на базі прогресивних змін творчих і фізіологічних здібностей людей у суспільному виробництві нашу концепцію можна виразити наступним чином.

Увесь процес якісного перетворення трудового потенціалу людей має бути спрямований на формування й ефективне використання нового, творчо активного кадрового потенціалу. При цьому необхідно виділити стратегічну і тактичну цілі управління розвитком людських ресурсів.

Стратегічною метою, на нашу думку, має стати створення ефективної багаторівневої системи управління людським фактором суспільного виробництва для формування, ефективного використання і відтворення якісно нового, творчо активного трудового потенціалу людей.

Тактичною метою на сучасному етапі має стати збереження найактивнішої творчої частини персоналу на рівні вимог, що відповідають сучасному періодові, з урахуванням перебудови професійно-кваліфікаційної структури кадрів паралельно з

реалізацією заходів для вдосконалення системи безперервної освіти і професійного зростання працівників.

Визначивши перелік основних завдань щодо розвитку людських ресурсів на макро- і мікрорівні, доцільно виділити ті функції, здійснення яких дасть змогу їх вирішити. На рис. 1 зображено взаємозв'язок конкретних завдань і функцій, які слід ввести до організаційно-економічного механізму розвитку людських ресурсів на макрорівні.

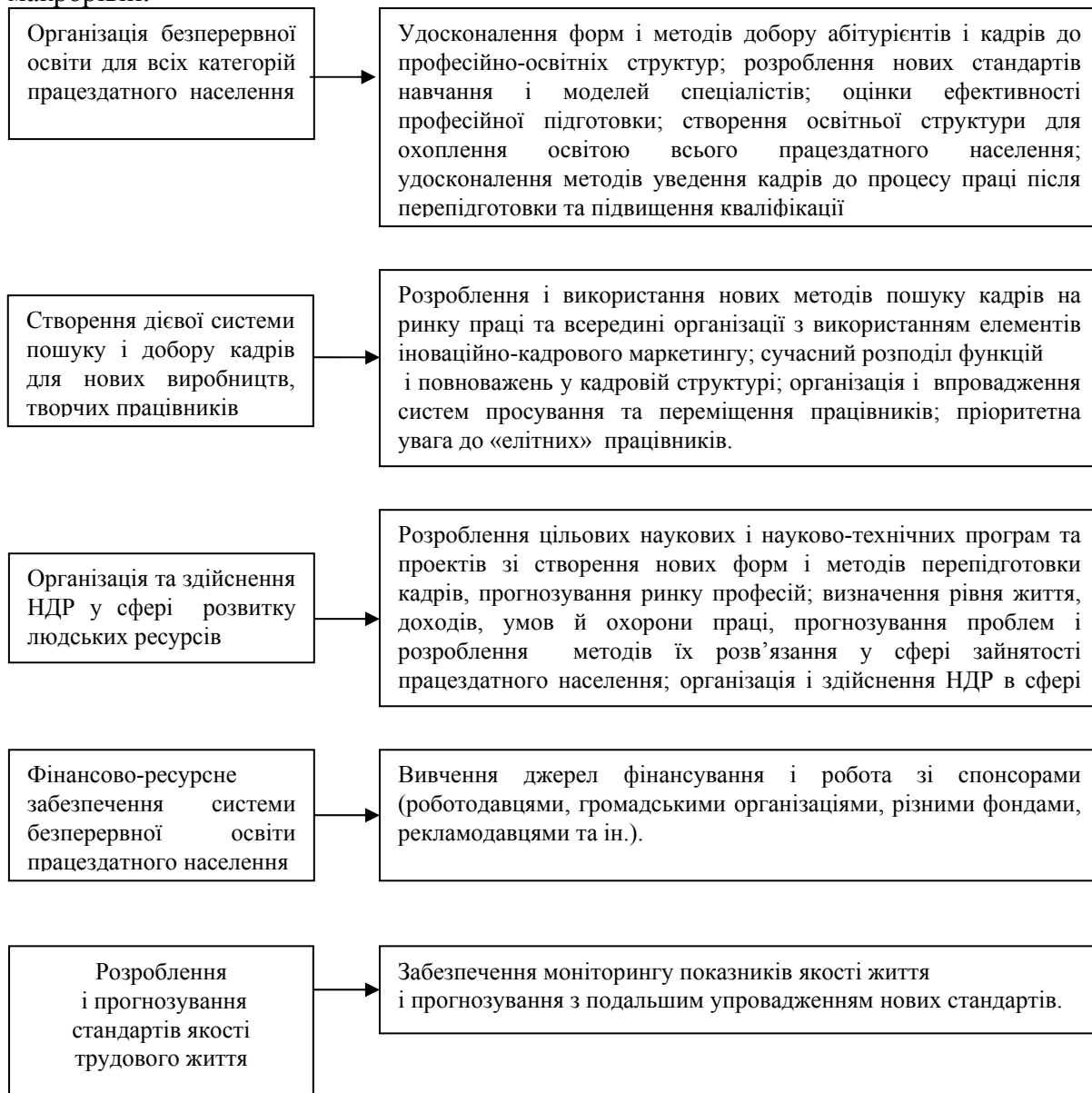


Рис.1. Взаємозв'язок функцій і завдань розвитку людських ресурсів на макрорівні

Безсумнівно, що реалізація визначених функцій потребує: по-перше, зусиль, до того ж, цілеспрямованих, безлічі структурних утворень – від громадських організацій до вищих посадових осіб усіх трьох галузей влади; по-друге, координації їхніх зусиль і контролю над ефективністю виконання завдань. Дана обставина – підґрунтя для створення визначеного організаційного механізму, здатного забезпечити відповідні умови розвитку «людського фактора» на макрорівні.

У зв'язку з викладеним, вважаємо за доцільне:

- створити Національну раду з розвитку людських ресурсів та її робочий орган — Республіканський координаційний центр;

▪ законодавчо ввести в практику взаємини між усіма гілками влади – Державною угодою про розвиток людських ресурсів;

▪ також законодавчо внести в структуру генеральної і галузевої угод перелік особливо важливих показників якості життя й інших змін, що визначають характеристики людського фактора.

До Національної ради з розвитку людських ресурсів доцільно ввести представників Верховної Ради, Кабінету Міністрів і Верховного Суду. Функціями зазначеної ради мають стати: визначення основних тенденцій і напрямків розвитку людських ресурсів України; розроблення відповідних програм і рекомендацій із розвитку людських ресурсів; підготовка Державної угоди про розвиток людських ресурсів; оцінка ефективності діяльності Республіканського координаційного центру. Своєю чергою, Республіканський координаційний центр, який є робочим органом Національної ради, має, на думку авторів, здійснювати наступні функції: координацію діяльності об'єднаної Федерації профспілок найманих робітників, Міністерства праці та соціальної політики, асоціації і спілок роботодавців із реалізації програм розвитку людських ресурсів; надання підтримки регіональним структурам, які відповідають за реалізацію зазначених програм; контроль та оцінку дій державних структур і суспільних об'єднань, що беруть участь у реалізації програм розвитку людських ресурсів; розроблення схем спрямованих на пошук інвестицій спільного фінансування з організаціями державного і приватного сектора, а також національними і міжнародними організаціями.

При цьому до складу штатних співробітників Республіканського координаційного центру мають увійти представники РКЦ у регіонах.

Вважаємо, що така побудова організаційної структури управління розвитком людських ресурсів на макрорівні дасть змогу усунути деяку розмитість і невизначеність програм та істотно підвищити відповідальність вищих посадових осіб держави за їхню реалізацію.

Наші дослідження доводять, що стрижнем розвитку людських ресурсів є забезпечення безперервного поповнення та оновлення знань працюючим населенням, що створює передумови для інноваційного відтворення інтелектуального капіталу. Дієвість системи безперервної освіти можна забезпечити на основі її функціонування на засадах наступних принципів: фундаменталізації освіти; випереджаючого характеру освіти і збільшення доступності системи освіти для населення.

Проведені дослідження дали змогу обґрунтувати такі напрямки інноваційного розвитку освіти: розвиток єдиного освітнього середовища на макро-, мезо- і мікрорівні; забезпечення доступності й високої якості освіти; розвиток суспільно-цивільних форм управління процесами в освіті; впровадження в систему безперервної освіти ефективних економічних механізмів та підвищення її інвестиційної привабливості.

Основними елементами реалізації інноваційного розвитку системи безперервної освіти мають стати, на думку авторів, такі механізми: прогностичного аналізу розвитку освіти; створення системних освітніх комплексів на конкурсній основі; окремого мережевого впровадження інновацій на рівні муніципальних утворень; залучення інвестицій у освіту через суспільну участь в управлінні освітою і процесах визначення освітньої політики; довготермінового нормативного фінансування споживачів освітніх послуг.

Пріоритетними чинниками розвитку людських ресурсів є забезпечення ефективною (продуктивною) зайнятості. Проблеми регулювання ринку праці та вдосконалення механізмів продуктивної зайнятості населення нерозривно пов'язані зі завданнями комплексного розвитку регіонів.

Для оцінки рівня розвитку регіонального ринку праці авторами запропонували методичний підхід, ґрунтований на визначенні зведеного інтегрального індексу розвитку ринку праці в регіонах України. Цей індекс, на наш погляд, доцільно розраховувати на основі таких чотирьох індексів:

- частковий інтегральний індекс зайнятості в регіоні;
- частковий інтегральний індекс освітнього потенціалу регіону;
- частковий інтегральний індекс рівня задоволення працездатного населення умовами праці в регіоні;
- частковий інтегральний індекс ефективності діяльності служб зайнятості у регіоні.

Величина зведеного інтегрального індексу розвитку ринку праці в регіоні дає змогу приймати обґрунтовані управлінські рішення з визначення специфічних підходів щодо створення та реалізації Програм продуктивної зайнятості в регіоні, що є однією з передумов ефективного управління розвитком людських ресурсів.

Висновки. Завдання розвитку людських ресурсів в організації і стратегічного управління персоналом неможливе без управління компетенціями на засадах їх придбання, стимулювання і розвитку.

Розвиток компетенцій є можливим лише на засадах розвитку особистості та культури організації на базі розвитку культури у суспільстві. Тобто, особистість має розвиватися за рахунок внутрішніх можливостей індивідуума на ґрунті створення відповідних зовнішніх умов.

Управління компетенціями в організації, на нашу думку, повинно виконувати такі функції: оцінка наявних можливостей; оцінка потреб фірми у персоналі відповідно до цілей, завдань фірми та її стратегії на найближчі роки; зіставлення ресурсів і потреб фірми. Для управління компетенціями на рівні організації ми запропонували модель прогнозування покриття компетенцій.

У цілому, на нашу думку, запропонована концепція формування комплексної системи дасть змогу забезпечити цілісний та ефективний розвиток людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівнях.

Література

1. Журавлев П. В., Одегов Ю. В., Волгин Н. А. *Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие*: М.: «Экзамен», 2002. – 448 с.
2. Дмитренко Г. А., Шаратова Е. А., Максименко Т. М. *Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие*. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
3. *За ред. Никифоренка В. Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні: Монографія/МОН України. ОДЕУ – Одеса, ПАЛЬМІРА, 2009. – 200 с.*

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ НАРОДЖУВАНOSTІ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ДЕТЕРМІНАНТИ (ДОСВІД АНАЛІЗУ БАГАТОМІРНИМИ СТАТИСТИЧНИМИ МЕТОДАМИ)

Із застосуванням методів багатомірного статистичного аналізу розроблено типологію регіонів України за показниками народжуваності та факторами впливу на них у динаміці за останні дев'ять років. Проаналізовано ситуацію з народжуваністю у виділених чотирьох типах регіонів та її зміни за досліджуваний період під впливом сформованих комплексних факторів.

In the article by using multivariate statistical analysis methods have been developed the classification of regions of Ukraine on fertility and the factors of influence on the dynamics of the last nine years. There were reviewed the situation with the fertility in four types of exuded regions, and its changes over the monitoring period by the influence of the prevailing integrated factors.

Ключові слова: народжуваність, регіональний соціально-економічний розвиток, фактори впливу, методи багатомірного статистичного аналізу.

Key words: fertility, regional socio-economic development, factors of influence, multivariate statistical methods.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Від часу здобуття Україною незалежності є потреба у поглибленому дослідженні територіальних особливостей відтворення населення та його трудового потенціалу в зв'язку з процесами регіонального соціально-економічного розвитку, а також подальшому розробленні типології регіонів країни за перебігом основних демографічних процесів.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Останнім часом демографи, які досліджують регіональні аспекти демографічного розвитку, звертають увагу на просторові зрушення в територіальній диференціації демографічних процесів, які пов'язують із соціально-економічними трансформаційними змінами [1, 3]. Це свідчить про необхідність подальшого аналізу диференціації демографічних процесів в Україні у комплексі з основними соціально-економічними індикаторами регіонального розвитку.

Мета даного дослідження – встановлення сучасних регіональних особливостей народжуваності як одного з визначальних процесів відтворення населення та його трудового потенціалу і встановлення найвпливовіших її факторів на основі застосування багатомірних статистичних методів. Основна гіпотеза дослідження полягала у тому, що територіальна нерівномірність соціально-економічного розвитку і, зокрема, економічного зростання початку 2000-х років, призводить до посилення регіональних відмінностей дітородної активності населення України. У рамках дослідження ми вирішували завдання щодо: побудови класифікації областей України за показниками народжуваності та регіонального розвитку, виявлення однорідних груп регіонів за факторними ознаками, тобто можливими чинниками регіональних відмінностей народжуваності, порівняльного аналізу отриманих класифікацій і побудови типології народжуваності населення України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянута група цільових демографічних показників, що характеризують дітородну активність населення: середній вік матері при народженні дитини; сумарний показник народжуваності; спеціальний коефіцієнт народжуваності; нетто-коефіцієнт відтворення населення. Як можливі фактори впливу проаналізовані 22 показники, що характеризують різні аспекти регіонального розвитку: три індикатори макроекономічної ситуації, одинадцять показників рівня життя

населення, чотири показники, що характеризують становище на ринку праці, та чотири індикатори стану соціального середовища.

Для побудови типології дітородної активності населення України був застосований підхід, подібний до перехідного періоду, що Інститут економіки розробив для типологізації суб'єктів Російської Федерації за станом економічного потенціалу [4]. Цей підхід базований на поєднаному використанні методів багатовимірної статистики — факторного та кластерного аналізу [5, 6].

На першому етапі за допомогою методів кластерного аналізу (ієрархічних методів та методу *k*-середніх) розробляли класифікації регіонів за демографічними та соціально-економічними показниками (як окремо за кожним із показників, так і за сукупністю ознак). Визначались однорідні групи регіонів за показниками народжуваності в динаміці (за кожен рік), а також за весь період спостереження (з 1999 до 2007 рр.). У результаті було отримано групування регіонів України за 4 основними кластерами. Кожен із них є однорідним щодо досліджуваних показників народжуваності. Регіони, які належать до різних кластерів, максимально відрізняються один від одного за цими ознаками.

До **першого кластеру** відносять регіони з найвищими значеннями показника віку матері при народженні дитини та середніми значеннями коефіцієнтів народжуваності й нетто-коефіцієнта відтворення населення.

Типовими ознаками **другого кластеру** є низький вік матері при народженні дитини та середній рівень народжуваності.

Третій кластер характерний поєднанням середніх значень віку матері та найвищої народжуваності.

Четвертий кластер вирізняється найнижчими значеннями показників народжуваності.

За результатами класифікацій, розроблених для кожного року, було досліджено динаміку середніх значень показників народжуваності у кожному кластері. Загальною тенденцією для всіх кластерів було підвищення середнього віку матері при народженні дитини за досліджуваний період.

Показники інтенсивності народжуваності зазнали таких загальних змін: зниження у перших два-три роки, а надалі — поступове зростання. Найбільший приріст народжуваності відбувся у першому кластері.

Здійснено порівняння отриманих розподілів регіонів за весь період за таблицями переходу і складу чотирьох кластерів за кожний рік. Приналежність кожного з об'єктів до певного кластеру в отриманих класифікаціях протягом тривалого часу (від 4 до 8 років) дає змогу констатувати сталість виділених кластерів і наявність суттєвих розбіжностей між виділеними кластерами.

Типовими представниками своїх кластерів були: першого — м. Київ, другого кластера — Вінницька, Тернопільська, Львівська області, третього — Волинська, Рівненська, четвертого — Донецька область.

Склад кластерів також змінювався з роками. Деякі області переходили з кластера в кластер. Регіонами, найближчими до центрів кластерів були: у першому — м. Київ, у другому — Тернопільська область, у третьому — Волинська, в четвертому — Черкаська область.

Було проаналізовано також соціально-економічні показники за весь період методами факторного аналізу. В результаті методом головних компонент виділено 6 комплексних факторів, до яких зводиться вплив 22 соціально-економічних показників регіонального розвитку.

Перший фактор має найвищі факторні навантаження на показники середньомісячної заробітної плати і сукупних доходів (зі знаком «мінус») та інші показники матеріального становища населення (як-от: співвідношення сукупних доходів і витрат, частка витрат на харчування (зі знаком «плюс») тощо).

Це дає підстави інтерпретувати перший фактор, що пояснює майже третину від загальної дисперсії як «матеріальне становище» (а точніше, з огляду на значення (від'ємне чи ж додатне) факторних навантажень – як «матеріальні негаразди»). Фактор „матеріальні негаразди» служив основним чинником динаміки народжуваності в усіх кластерах у період її зменшення.

Другий фактор, сформований із таких показників, як питома вага населення, котре мешкає у великих містах (понад 100 тис. жителів), коефіцієнт злочинності, частка осіб із вищою освітою в населенні старше 25 років, ми визначили як «соціально-поселенський».

У цілому ж отримана факторна структура охоплювала шість латентних факторів, однак після аналізу динаміки цих факторів та показників народжуваності в основних групах, зіставлення складу кластерів за показниками народжуваності (отриманими на першому етапі) зі складом групувань регіонів за латентними факторами, ми дійшли висновку, що про співвідношення досліджуваних демографічних показників і факторів та про повну відповідність класифікацій за цими параметрами можна говорити впевнено лише для двох перших факторів «матеріального становища» (точніше, «матеріальних негараздів») та „соціально-поселенського”.

Висновки. Методами кластерного аналізу здійснено динамічну класифікацію регіонів України за показниками народжуваності на чотири типові групи. Розроблена типологія відповідає усталеним уявленням про структурні зміни народжуваності на території України наприкінці минулого–на початку поточного десятиріччя.

Методами факторного аналізу виявлено шість комплексних факторів, що відображають вплив соціально-економічного розвитку на відтворення населення регіонів України у цей період. Виділено типові групи регіонів за показниками відтворення населення та двома основними (найзначущішими) факторами впливу („матеріальне становище” та „соціально-поселенський”).

Особливість застосованого підходу полягає в тому, що визначено не тільки одномоментну територіальну диференціація демографічного процесу, а досліджено зміни з роками як показників народжуваності, так і основних факторів впливу.

Аналіз результатів отриманих класифікацій (таблиць переходів областей із роками з кластеру в кластер, динаміки показників народжуваності та двох згаданих латентних факторів у кожній області) дав змогу уточнити регіональну типологію народжуваності для сучасної України та підтвердив наявність територіальних зрушень у зонуванні країни за досліджуваними індикаторами.

Відповідно до характеристик кластерів за виділеними факторами регіони, що їх віднесено до *першого* кластеру, можна позначити як такі, котрі вирізняються „урбаністичним типом народжуваності” з найвищими значеннями віку матері при народженні дитини, максимальним підвищенням народжуваності у період економічного зростання та порівняно високим матеріальним добробутом.

До *другого* кластеру (тип із середніми рівнями народжуваності та віку матері) віднесено кілька південних, центральних і частину західних областей України.

Порівняно нечисленний *третій* кластер об'єднує кілька західних регіонів із найвищою народжуваністю й більш сприятливими результативними показниками режиму відтворення населення. Зафіксовані тут найнижчі значення комплексного „соціально-поселенського” фактора дають підстави позначити його як „сільський тип”.

До *четвертого* кластеру з низькою народжуваністю, нетто-коефіцієнтом відтворення населення й доволі несприятливим матеріальним становищем наприкінці 1990-х років – на початку поточного десятиріччя належала низка областей центрального, східного, північно-східного та частини – південного регіонів країни.

До кінця досліджуваного періоду «обсяг» даної групи зменшився, однак і дотепер цей кластер лишається недостатньо однорідним, тож можна припустити, що у подальшому розвитку регіонів проявиться тенденція змін народжуваності в областях

цього кластеру або до «урбаністичного» типу, або (що менш імовірно) до типу, характернішого для західних регіонів України.

Література

1. *Населення України – 2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку.* – К.: ІДСД НАНУ, Держкомстат України, – 2004. – 342 с.
2. *Антипова Е. А. Геодемографическая трансформация сельской местности Беларуси во второй половине XX – начале XXI в. // Весці БДПУ. – Серія 3.– 2007. – № 4. - С. 55–59.*
3. *Шевчук П. Є. Сучасні зрушення у регіональній диференціації смертності та тривалості життя в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 24–37.*
4. *Бутс Б., Дробышевский С., Кочеткова О., Мальгинов Г., Петров В., Федоров Г., Хехт А., Шеховцов А., Юдин А. Типология российских регионов. – М.: СЕРРА, 2002. – 159 с.*
5. *Айвазян С. А., Бежаева З. И., Староверов О. В. Классификация многомерных наблюдений. – М.: Статистика, 1974. – 240 с.*
6. *Дубров А. М., Мхитарян В. С., Трошин Л. И. Многомерные статистические методы. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 284 с.*

ЕФЕКТИВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто проблеми ефективної кадрової політики в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу. Визначено сутність та основні критерії кадрової політики на підприємствах різних галузей і форм власності в сучасних умовах.

In the article the problems of effective skilled policy are examined in the context of saving and development of labour potential. Essence and basic criteria of skilled policy are determined on the different industries and patterns of ownership in modern terms.

Ключові слова: кадрова політика, стиль управління, критерії кадрової політики, ефективність кадрової політики.

Keywords: skilled policy, management style, criteria of skilled policy, efficiency of skilled policy.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах суттєво змінюються підходи до формування і реалізації кадрової політики на макро- та на мікро рівнях. Так тому, що протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили однобічно, а саме – в кожному працівникові бачили, насамперед, слухняного виконавця, який реалізує вказівки керівника. Функціонування в умовах конкуренції, ризику, господарської самостійності потребує від підприємств різних галузей і форм власності дедалі більшої уваги до питань ефективної кадрової політики.

У сучасній організації кадрової політики в економіці України є ряд нерозв'язаних проблем:

- керівники негативно сприймають працівників;
- нерідко трапляються ситуації, коли керівники спонукають до ризику, але карають за найменшу помилку;
- керівники потребують новаторства, але не підтримують творчої ініціативи;
- коли раціоналізм стає другою натурою керівника, створюються умови, за яких повністю руйнується впевненість підлеглих у собі.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Суттєвий вклад у розв'язання даних проблем в умовах ринкових перетворень вносять українські вчені: Д. Богиня, О. Грішнова, В. Данюк, М. Карлін, Є. Качан, А. Колот, Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм згаданих авторів, ще є широке поле для дослідження проблем ефективної кадрової політики на підприємствах різних галузей і форм власності в сучасних умовах. Тому мета даної статті:

- розкрити сутність кадрової політики в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу;
- визначити основні вимоги до кадрової політики на державному рівні та рівні підприємства
- розробити науково-практичні рекомендації щодо формування ефективної кадрової політики, враховуючи світовий досвід управління персоналом.

Виклад основного матеріалу досліджень. Кадрова політика – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, узгоджених зі стратегією країни, регіону, підприємства, за якими діють працівники у внутрішньому та зовнішньому середовищах.

Термін “кадрова політика” можна розглядати у широкому та вузькому сенсі: у широкому – це система принципів і норм, згідно з якими поєднуються людські

ресурси і стратегія розвитку країни, регіону, підприємства, обумовлюючи всі заходи роботи з персоналом: добір кадрів, їхній прийом, оцінка, навчання, планування кар'єри;

у вузькому – це система конкретних правил, побажань, обмежень у взаємозв'язках працівників, які можуть бути використані для розв'язання конкретної проблеми у сфері менеджменту персоналу [1].

Основні вимоги до кадрової політики на державному рівні та на рівні підприємства відображені у таблиці 1.

Таблиця 1

Основні критерії кадрової політики	
Державний рівень	Рівень підприємства
Мета	
Визначення місця і ролі кадрів у суспільстві, найважливіших напрямів і принципів роботи державних структур із кадрами, головних критеріїв їхньої оцінки, раціонального використання кадрового потенціалу країни, забезпечення високого професіоналізму управлінського процесу	Забезпечення поєднання інтересів працівників із цілями підприємства, підвищення їх зацікавленості у вищій ефективності праці, поліпшення кількісних і якісних показників роботи
Напрями	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення суб'єктів кадрової роботи, їх функцій, повноважень і відповідальності як по „вертикалі”, так і по „горизонталі” 2. Визначення поточних і найближчих завдань та пріоритетів 3. Вибір засобів, форм, технологій роботи з кадрами в кожній конкретній сфері кадрової діяльності на засадах дотримання законності 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Набір персоналу 2. Адаптація персоналу 3. Навчання та розвиток персоналу 4. Просування персоналу 5. Мотивація та стимулювання 6. Впровадження інновацій
Основні вимоги	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наявність творчої дієвості характеру та відсутність декларативності 2. Системність, комплексність, всебічність 3. Об'єкт на макрорівні – все працююче населення та всі його рівні; на мікро рівні – весь трудовий потенціал підприємства 4. Наявність новаторських підходів, розрахованих на перспективу 5. Послідовна демократичність характер 	

Конкурентоспроможність підприємств будь-якої галузі та форми власності є перевагою його працівників над працівниками інших підприємств. При цьому необхідно враховувати, що основа розвитку підприємства – добір, збереження й розвиток людського капіталу.

Головним завданням управління підприємством має бути забезпечення максимального прибутку для підприємця в поєднанні з максимальним добробутом для кожного зайнятого на підприємстві працівника. З урахуванням цього управлінська діяльність у кадровій політиці повинна бути спрямована на створення умов для розвитку і реалізації творчих здібностей людини, що сприятиме збереженню та розвитку трудового потенціалу.

Основними завданнями кадрової політики є: збереження і постійне вдосконалення кадрового потенціалу підприємств, організацій, установ; формування керівника нового типу та створення ефективної системи соціального захисту працівників.

Ефективність кадрової політики на підприємствах різних галузей і форм

власності залежить від уміння досягати намічених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей.

Видатний менеджер 20 століття Я. Лі визначив цінність кадрової політики наступним чином: усі господарські операції можна в кінцевому рахунку звести до визначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці – люди. Якщо у вас нема надійної команди, то з останніх чинників мало що вдасться зробити [2, 6].

Надійна команда – це і є команда найздібніших менеджерів, яка дає змогу перемогти навіть за вбивчої конкуренції – завдяки своїм особливим управлінським здібностям.

В умовах ринкової трансформації економіки України запропоновано застосовувати два стилі управління:

- командно-адміністративний;
- партисипативний (демократичний).

Основні риси командно-адміністративного стилю:

- сувора ієрархія управлінських структур;
- порядок, за якого нижчестоячому відводять роль лише виконавця команд і розпоряджень вищестоящого;

- відповідальність лише перед вищестоящим керівником;
- всеохоплюючий контроль та детальна регламентація з боку вищестоящого;
- людина – гвинтик адміністративної системи.

Сутність партисипативного стилю управління:

- максимальна самостійність усіх ланцюгів вертикальної і горизонтальної структур управління майже до кожного працівника;

- підвищення ступеня їх відповідальності;
- підхід до службовця як до особистості, котра само реалізується в процесі праці.

При партисипативному стилі управління стає можливим перехід до творчої інтелектуальної праці, коли людина виходить із безпосереднього процесу виробництва, роль її як придатка машин відходить у минуле, а на перше місце висувається не праця в звичайному розумінні, а діяльність із реалізації знань і здібностей особистості.

Українські вчені визначають, що при партисипативному стилі управління працею необхідно всіляко заохочувати самостійність й заповзятливість із метою розкриття творчого потенціалу людини. Для цього метою необхідний розвиток спонукальних чинників, базованих на психологічному підході. Згідно з ним бажання реалізувати знання й майстерність, гордість за свою працю самі собою є діючими стимулами. Але їх необхідно зміцнювати „м’якими” заходами – створювати у співробітників почуття переможців; напівм’якого – розвивати груповий принцип організації праці, розрахований на бажання кожного бути не гіршим(ою) за інших та „жорсткими” заходами – системою щорічних атестацій, що впливають на розмір заробітної плати та службове просування.

Люди, котрі працюють в організації, їх ставлення до праці, кваліфікація, творчий та інтелектуальний рівні, визначають успіх підприємства, і тому шанс стати конкурентоспроможними мають тільки ті, які розвиваються за законами соціотехнічних систем, що об’єднують в одне технічний та людський чинники.

У сучасних умовах необхідно визначити чинники, котрі є дестимуляторами ефективної роботи працівників:

- надмірний контроль;
- керівник, який вважає себе експертом у всьому.

Функціонування підприємств споживчої кооперації в умовах ринкового конкурентного середовища потребує застосування двох підходів до цільового добору персоналу:

1. Добір працівників ззовні (недолік – нема впевненості в тому, що їхній кваліфікаційно-професійний рівень відповідає вимогам виробничого процесу).

2. Добір працівників серед внутрішніх трудових ресурсів (недолік – можуть

виникнути проблеми з посадами або спеціальностями, які не охоплені на підприємстві).

Пропонуємо систему забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств України, яка охоплює:

- моніторинг якісного стану персоналу;
- аналіз потреби у навчанні;
- підготовку кадрів;
- підвищення кваліфікації;
- атестацію.

Комплексна оцінка персоналу з цією метою полягатиме у наступному:

- аналіз змісту робочого місця;
 - визначення необхідних професійних якостей персоналу;
 - оцінка рівня підготовки;
 - моніторинг компетентності персоналу;
 - ефективність і якість праці;
- рівень професіоналізму.

Враховуючи викладене, пропонуємо науково-практичні рекомендації щодо формування ефективної кадрової політики в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу, базуючись на прогресивних світових тенденціях управління персоналом, а саме:

- створення умов, в яких би позитивну самооцінку працівника постійно підтверджували та зміцнювали;
- заохочування успіхів працівників;
- недопущення присвоєння працівникові ярлика невдалого, оскільки це сприятиме відповідній поведінці;
- проектування управлінських систем для не тільки виховання переможців, а й закріплення досягнутих перемог (нефінансові заохочення);
- ніщо не сприяє успіху так, як успіх. Найсильніший стимул – впевненість працівників у тому, що вони справді успішні;
- ефективне поєднання дисципліни і свободи.

Таким чином, будь-яка проблема підприємства будь-якої галузі й форми власності – це проблема кадрової політики, менеджменту персоналу, а не окремої особистості. Формування ефективної кадрової політики має полягати у створенні середовища, в якому кожен працівник зможе бути успішним, розвиватися, підвищувати свою самооцінку, бути повноцінним працівником і членом суспільства.

Література

1. Інтернет-ресурс:

<http://www.probusiness.in.ua/kb/management/practice/people/policy/>

2. Я. Лу. Кар'єра менеджера / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.

ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА СТАДІЇ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПРАЦІВНИКА

Узагальнено існуючі наукові підходи до визначення можливих напрямків інвестицій в людський капітал, на підставі чого сформульовано найбільш доцільний склад напрямків інвестування у розвиток людського капіталу. Обґрунтовано основні стадії життєвого циклу працівника на підприємстві та розглянуто вплив інвестицій у розвиток людського капіталу на протікання кожної стадії.

Existing scientific approaches to definition of possible directions of investments into the human capital are summarised. The most reasonable structure of directions of investment into the human capital development is formulated. The basic life cycle stages of the worker at the enterprise are proved and influence of investments into the human capital development in proceeding of each stage is considered.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції у розвиток людського капіталу, стадії життєвого циклу робітника, підприємство, віддача

Keywords: human capital, investments in development of human capital, stages of life cycle of worker, enterprise, return

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ефективність діяльності будь-яких суб'єктів господарювання залежить від впливу багатьох чинників, серед яких одним з найважливіших в останні роки є людський чинник, дієвість якого, в свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат підприємства залежить від обраної стратегії економічного розвитку. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені, як один із елементів собівартості. В цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію в наслідок погіршення її якості. Якщо економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, впровадження яких створює умови до підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності виробництва. До складу таких важелів, наряду з оновленням та модернізацією основних засобів, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце займає розвиток персоналу. Проте досягти продуктивного розвитку персоналу можливо лише шляхом постійного інвестування коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток працівників.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у персонал. Так В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П. Корчагін, та В.І. Марцинкевич досліджували проблеми відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації людського капіталу, у тому числі і за рахунок інвестування [1, 2, 3]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [4]. Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають мотиваційні аспекти інвестування в розвиток людського капіталу як один з чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили [5, 6].

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу, пов'язаних з процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок

впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза їх увагою, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми. Саме тому метою даної роботи є визначення сутності та основних складових процесу інвестування у людський капітал з метою встановлення його окупності на різних етапах.

На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Грішнкової існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [7, с.556; 8, с.31]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що є відповідним досягнутому людиною рівню досвіду. Таку класифікацію витрат розділяє А.М. Колот, який до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [9, с.8].

На корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал І.М. Новак відносить витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [10, с.84-85]. Підхід Т.М. Кір'яна та Ю.М. Кулікова до визначення напрямків інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [11, с.182].

Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий образ життя” [12, с.271]. З врахуванням основної мети інвестування деякі вказані складові не можуть вважатися інвестиціями і не супроводжуються одержанням запланованого корисного результату.

Виклад основного матеріалу досліджень. Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад та напрямки інвестування у персонал доцільним є визначення основних напрямків, а саме: освіта; професійний розвиток та перепідготовка; інноваційна та творча діяльність; охорона здоров'я; мобільність та полівалентність; мотивація розвитку. Вказані напрямки відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства. Так, в результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці. Розглядаючи такі напрямки інвестування, як охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямків має вірогідний характер. Тому ці напрямки мають непрямий вплив на економічний результат і інвестування по вказаних напрямках здійснюється вкрай рідко.

Розглядаючи процеси інвестування суб'єктами господарювання у людський капітал, доцільним є також визначення професійного та життєвого етапу, на якому в момент інвестування знаходиться працівник. Така необхідність викликана важливістю врахування двох чинників: об'єктивного – визначення потреб підприємства щодо розвитку конкретного працівника і рівня ефективності здійснених інвестицій, та суб'єктивного – виявлення наявності прагнення працівника щодо особистого професійного розвитку. Так, Л.М. Кольцова, В.В. Кольцова та А.Б. Марко, досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, вказують на наявність чотирьох взаємопов'язаних зон його професійного становлення: зона професійного росту, зона професійної реалізації, зона професійного вигорання та зона професійної стагнації [13]. В основу розробки даної класифікації авторами було покладено принцип поступової узагальненої зміни професійного рівня працівника протягом всього трудового життя поза залежністю від

приналежності до будь-якого підприємства. Проте така класифікація не дозволяє визначити яким чином трансформується відношення працівника до певного підприємства в залежності від зміни його якісних професійно-кваліфікаційних характеристик та встановити наявність залежності між обсягом інвестицій та компетентністю працівника.

В умовах діяльності будь-якого суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал з врахуванням обґрунтованого рівня потреби щодо розвитку персоналу та бажання працівників щодо власного професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь життєвий цикл працівника розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професійної реалізації, рис. 1.

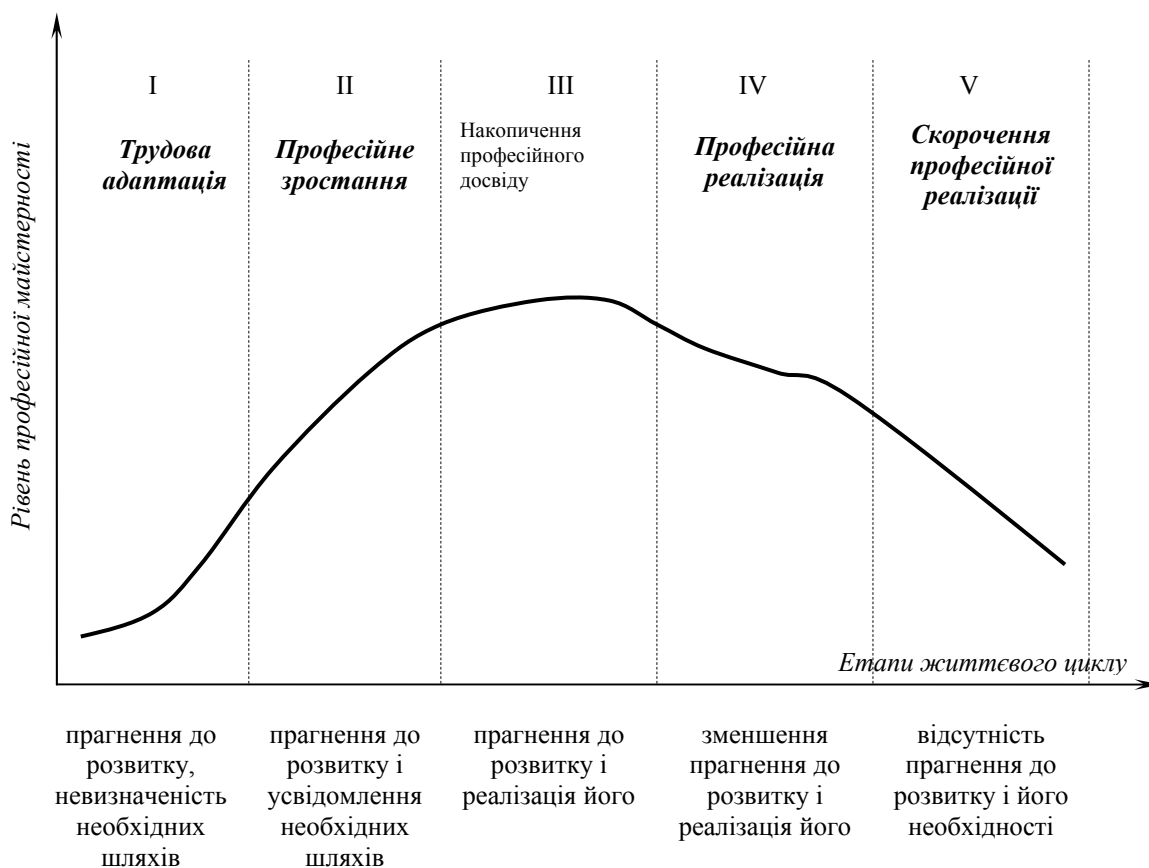


Рис.1. Стадії життєвого циклу працівника на підприємстві з врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку

Кожен працівник з моменту прийняття на підприємство послідовно проходить всі стадії життєвого циклу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежить як від особистих якостей та професійних устремлінь самого працівника, так і від дії інших чинників.

На стадії життєвого циклу, пов'язаної із трудовою адаптацією працівника на певному підприємстві, безпосередньо відбувається його адаптація до нових умов виробництва та колективу. В цей період середньостатистичний працівник прагне до скорішого професійного розвитку та має високий рівень мотивації до кар'єрного зростання, проте ще не знає якими шляхами можливо це реалізувати в умовах конкретного підприємства.

Швидкість проходження стадії трудової адаптації працівником, який потрапив на підприємство із вторинного ринку праці, залежить від того професійно-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду, який кожен конкретний працівник накопичив до початку

роботи на даному підприємстві. Адаптація такого працівника повинна супроводжуватися інструктажем з охорони праці та виробничим навчанням, якщо це вимагає робоче місце. Рівень мобільності такого працівника є значно нижчим, ніж у молодого фахівця, що в певній мірі збільшує вірогідність скорішого отримання окупності від інвестицій людський капітал.

Протягом стадії професійного зростання працівник вже чітко усвідомлює не тільки своє ставлення до професійного розвитку, але і впевнено знає яким чином його можливо реалізувати в разі наявності особистого бажання. В цей період професійний рівень працівника стрімко зростає і інвестування дозволяє не тільки прискорити його зростання, а також посилити мотивацію працівника до якісного виконання своїх професійних обов'язків. Інвестування у людський капітал на даному етапі створює умови для реальної окупності обсягів вкладених коштів як на даної, так і на подальших стадіях життєвого циклу.

Стадія накопичення професійного досвіду працівника є найбільш важливою як для нього особисто, так і для підприємства. Прагнення працівника до власного професійного зростання досягає свого максимального рівня при практично повному використанні всіх можливих шляхів його досягнення. Здійснені на даному та попередньому етапах інвестиції у розвиток працівника починають приносити конкретні результати, що позитивно впливає на результати діяльності підприємства.

Стадія професійної реалізації супроводжується поступовим скороченням прагнення та мотивації працівника до власного професійного розвитку в наслідок досягнення ним найбільшого для умов даного підприємства кваліфікаційного рівня у відповідності до професійного потенціалу працівника. Проте вміло підібрані форми розвитку та здійснені інвестиції у людський капітал можуть значно пожвавити інтерес працівника до власного професійного зростання, тим самим продовжити термін окупності.

На етапі скорочення професійної реалізації у працівника повністю вичерпані потенційні можливості до професійного зростання в межах даного виробничого підрозділу або підприємства та, як правило, спостерігається відсутність прагнення до подальшого розвитку. Якщо дана стадія життєвого циклу працівника співпала з терміном закінчення його трудового життя, то найбільшу цінність для нього набуває не власний розвиток, а соціальний захист. Такий працівник до моменту виходу на пенсію буде приносити підприємству економічну віддачу як результат накопиченого на попередніх стадіях життєвого циклу практичного досвіду. В усіх інших випадках, коли працівник досяг верхньої границі свого професійно-кваліфікаційного зростання на даному підприємстві, але не досяг верхнього порогу власного потенціалу, існує досить висока ймовірність того, що працівник покине дане підприємство. Такий працівник, при наявності бажання, може почати новий віток індивідуального життєвого циклу на новому підприємстві. В цих умовах, як і на першій стадії інвестування у такого працівника є досить ризикованим з точки зору повернення підприємством інвестованих коштів.

Поступове проходження працівником перших чотирьох стадій життєвого циклу супроводжується повільним або навіть стрибкоподібним зростанням рівня заробітної плати, що перш за все пов'язано із наявністю якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника та високою економічною віддачею від його праці. Така динаміка заробітної плати може супроводжуватися не тільки професійним, а також і кар'єрним зростанням працівника в межах даного підприємства. Стадія скорочення професійної реалізації працівника на окремому підприємстві може характеризуватися уповільненням або відсутністю темпів зростання рівня заробітної плати в наслідок зниження продуктивної віддачі від трудової діяльності працівника.

Подальшим напрямком досліджень з визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал повинна стати розробка рекомендацій з обґрунтування доцільного обсягу інвестування на кожній стадії життєвого циклу працівника з метою запобігання ризиків неповернення інвестованих підприємством

коштів у розвиток персоналу.

Література

1. Гойло В.С. *Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы* / В.С. Гойло. – М.: Наука, 1975. – 231 с.
2. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников // *Отечественные записки*. – 2007. – Том 37. – №3. – С.33-39.
3. Марцинкевич В.И. *США: человеческий фактор и эффективность экономики* / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 1991. – 240с.
4. Добрынин А.И. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования* / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309с.
5. Богиня Д.П. *Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили* / Д.П. Богиня // *Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць*. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
6. Семикіна М.В. *Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства* / М.В. Семикіна // *Актуальні проблеми економіки*. – 2004. – № 5 (35). – С.178-185.
7. Макконелл К.Р., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ.]*. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
8. Грішнова О.А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О.А. Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254с.
9. Колот А. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – №4. – С. 4-9.
10. Новак І.М. *Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні* / І.М. Новак // *Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком*. - 2006. - №4. - С.83-86.
11. Кір'ян Т.М. *Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу* / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць*. – Випуск 32. – 2008. – С.181-187.
12. Соколова О.С. *Джерела інвестицій у людський капітал* / О.С. Соколова // *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1.* – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.
13. *Жизненный Цикл: Организации, Подразделения, Работника* [Электронный ресурс] / Л.Н. Кольцова, В.В. Кольцова, А.Б. Марко. – Режим доступа к тексту: http://www.tacon.ru/stat/kolbcova_cikl.doc

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Стаття присвячена виявленню негативних явищ у сфері використання трудового потенціалу на основі оцінки стану ринку праці в Україні умовах економічної кризи.

The article is devoted to the exposure of the negative phenomena in the labour potential use on the basis of labour market estimation in Ukraine terms of economic crisis.

Ключові слова: трудовий потенціал, ринок праці, зайнятість, безробіття, економічна криза

Key words: labour potential, labour market, employment, unemployment, economic crisis.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасний етап розвитку продуктивних сил характерний тим, що одним з основних економічних ресурсів є трудовий потенціал. Якість та ступінь його використання визначають результати діяльності економічної системи, рівень її конкурентоспроможності. Ефективність використання наявного в країні трудового потенціалу залежить від широкого кола чинників, що діють на нього як позитивно, так і негативно. Одним з таких чинників є фаза економічного циклу, у якій перебуває економіка країни. Як відомо, з другої половини 2008 р. країни світової спільноти охопила економічна криза, котра більш ніж помітна і в економіці України. Отже, в умовах економічної кризи виникає безліч перепон стосовно ефективного використання трудового потенціалу, що обумовлює необхідність і актуальність вивчення цього питання.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.

Протягом останнього часу проблеми формування, використання та розвитку трудового потенціалу висвітлювали чимало українських учених, таких як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, В. Новіков, О. Новікова, М. Семікіна, Л. Шаульська та інші. Дослідженням природи економічних криз, визначенням їх причин, форм прояву та наслідків займалися відомі економісти Д. Рікардо, К. Маркс, Й. Шумпетер, М. Кондратьєв, Дж. Кейнс, М. Туган-Барановський та інші. В умовах, що склалися, нагальною є потреба продовження дослідження проблем ефективного використання трудового потенціалу в контексті антикризового управління.

Мета статті полягає у виділенні на основі оцінки динаміки ринку праці в Україні основних проблем використання трудового потенціалу, що виникли з розвитком економічної кризи, та визначенні основних векторів їхнього подолання.

Виклад основного матеріалу досліджень. Використання трудового потенціалу оцінюватимемо, враховуючи те, що безпосередньо його зміст розкривається через залучення громадян до національної економіки, їхню участь у ринку праці та встановлення (виплату) винагороди за працю. Отже, розглянемо динаміку національного ринку праці в докризовий і кризовий періоди, на основі чого зробимо відповідні висновки.

Від 2001 р. стан та динаміка ринку праці в Україні були характерні позитивними тенденціями щодо підвищення економічної активності населення, зростання його зайнятості та зменшення безробіття. 2008 рік став переломним у динаміці розвитку національного й регіональних ринків праці, що швидко зреагували на загальне погіршення фінансово-економічного становища в Україні, яке почало поступово відбуватись у другій половині року і загострилося в IV кварталі.

З даних, наведених у табл. 1, видно, що від вересня 2008 р. зменшується потреба підприємств у робочій силі та зростає кількість незайнятих громадян, у т. ч. тих, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості. Внаслідок цього у листопаді навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце зросло до 5 осіб порівняно з 3 особами у лютому–жовтні, а до кінця року сягнуло 10 осіб.

Таблиця 1

Попит і пропозиція робочої сили в Україні у 2006–2008 рр. [1] (на кінець періоду)

	Кількість незайнятих громадян, які перебувають на обліку, тис. осіб			Потреба підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб			Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Січень	932,6	823,2	691,2	214,5	177,7	175,0	4	5	4
Лютий	953,1	838,2	693,6	212,4	174,4	182,6	4	5	4
Березень	937,6	803,1	659,6	221,5	194,6	194,6	4	4	3
Квітень	892,3	757,4	624,1	237,2	200,7	194,7	4	4	3
Травень	829,7	707,7	592,1	255,5	212,4	205,6	3	3	3
Червень	767,6	656,2	555,0	250,9	214,8	207,2	3	3	3
Липень	738,1	631,5	537,5	246,1	211,1	201,8	3	3	3
Серпень	715,4	615,4	525,7	245,4	218,1	197,5	3	3	3
Вересень	701,5	599,9	538,2	237,9	213,3	198,6	3	3	3
Жовтень	682,8	578,5	560,5	226,6	207,4	177,5	3	3	3
Листопад	731,4	619,9	694,8	199,6	195,3	136,8	4	3	5
Грудень	780,9	660,3	876,2	170,5	175,4	91,1	5	4	10

Спад промислового виробництва, зменшення ділової активності суб'єктів господарювання стали причинами зростання обсягів неповної зайнятості. Кількість працівників, яких із ініціативи адміністрації перевели на скорочений робочий день (тиждень) у 2008 р. в Україні порівняно з попереднім роком збільшилася в середньому у 2,4 раза. На 41,8% зросла кількість працівників, яким надавали адміністративні відпустки. Кількість працівників, котрі працюють в умовах вимушеної неповної зайнятості, зросла в основному в IV кварталі 2008 р., зокрема у грудні в адміністративних відпустках, перебувала 829 тис. осіб, або 7,5% кількості штатних працівників, кількість тих, хто працював у режимі скороченого робочого дня (тижня) становила 928 тис. осіб, або 8,5%.

Одним з елементів ринку праці є заробітна плата, що відображає вартість товару робоча сила, і відповідно, слугує своєрідною вартісною оцінкою використання трудового потенціалу. У 2008 р. середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні становила 1806 грн. і на 33,7% перевищила відповідний показник 2007 р. (був досягнутий найвищий темп зростання показника за останніх 3 роки) і майже втричі – прожитковий мінімум для працездатних осіб, який діяв у грудні (669 грн.). Індекс реальної заробітної плати у 2008 р. відносно 2007 р. становив 106,3% (проти 112,5% в 2007 р.). Протягом року (грудень 2008 р. – грудень 2007 р.) показник навіть зменшився й становив 97,0%. Серед регіонів індекс реальної заробітної плати у 2008 р. коливався від 102,3% у Дніпропетровській області до 111,6% у Закарпатській, що обумовлене регіональною диференціацією зростання розмірів заробітної плати.

Наслідком економічного спаду в країні стало загострення ситуації в сфері розрахунків з працівниками. Заборгованість з виплати заробітної плати на 01. 01. 2009 р. становила 1188,7 млн. грн. порівняно 668,7 млн. грн. у 2008 р. Таке стрімке зростання порушило тенденцію щорічного зменшення показника, що спостерігалася протягом останніх 10 років. В абсолютному вимірі сума боргу досягла рівня 1 січня 2005 р., щодо фонду оплати праці – 1 січня 2007 р. Протягом 2008 р. сума невиплаченої заробітної плати збільшилася в усіх регіонах України, за винятком Тернопільської області, при цьому найсуттєвіше – у Донецькій (на 94,6 млн. грн.), Харківській (на 56,2 млн. грн.) областях та у м. Києві (на 90,8 млн. грн.) [1].

Таким чином, аналіз динаміки ринку праці в Україні дає змогу зробити висновок, що проникнення світової економічної кризи в країну спровокувало у 2008 р. виникнення ряду явищ, які перешкоджають ефективному використанню трудового потенціалу, а саме:

- зростання чисельності незайнятих громадян (як за методологією МОП, так і тих, хто перебували на обліку в Державній службі зайнятості);
- зменшення обсягів самозайнятості й кількості вільних робочих місць;
- зниження рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою Державної служби зайнятості;
- збільшення кількості працівників, які з ініціативи адміністрації переведені на скорочений графік роботи або (та) перебували в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації;
- збільшення кількості працівників, які вчасно не одержали заробітну плату (в 3,1 рази);
- зростання суми боргу з виплати заробітної плати.

В I кварталі 2009 р. рівень безробіття (за методологією МОП) економічно активного населення працездатного віку в середньому в Україні становив 10,3%, а рівень офіційно зареєстрованого безробіття (за станом на 01. 05. 2009 р.) – 2,9% населення працездатного віку [1]. При цьому в I кварталі 2009 р. рівень безробіття в Україні був дещо нижчим, ніж в деяких європейських країнах, але вищим, ніж в Євросоюзі. Так, у середньому по країнах Євросоюзу цей показник становив 8,5%. Зокрема, в Ірландії – 9,9%, у Словаччині – 10,4%, Естонії – 11,4%, Литві – 14,6%, Латвії – 15,7%, в Іспанії – 17,4% [2].

За оцінками міжнародних експертів масштаби безробіття у світі зростатимуть ще більше року. Олів'є Бланшар, головний економічний експерт МВФ зазначив, що буде потрібний значний період часу, перш ніж показники безробіття опустяться до прийняттого рівня. За його оцінками, ще не досягнуто вищої крапки на кривій збільшення безробіття і, становище буде погіршуватися й у другому, і в третьому кварталі 2009 р.

Показники зайнятості населення на світовому ринку праці продовжують спадати. В березні 2009 р. Міжнародна організація праці (МОП) повідомила: фінансова криза й економічні потрясіння призведуть до того, що в 2009 р. кількість безробітних може зрости на 24 – 54 млн. осіб порівняно з 2007 роком. Нині ці прогнози переглянуті – фахівці передбачають, що у 2009 р. криза залишить без роботи від 39 до 59 млн. осіб в усьому світі. Згідно з новими прогнозами МОП, у країнах СНД та Південно-Східної Європи рівень безробіття виросте на 35%. У 2009 р. загальне число людей, які не мають роботи, досягне 210 – 239 млн., тим часом у 2008 р. безробітних у світі було 190 млн. Серед молоді рівень безробіття в 2009 р. може вирости до 14-15% [2].

За прогнозом Організації економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР), рівень безробіття в зоні країн-членів у 2010 р. перевищить 10% – уперше з 1990-х років. За прогнозом європейської організації роботодавців «Business-Europe», близько 4,5 млн. європейців через економічну кризу втратять у 2009 р. роботу [3].

За даними Державного комітету статистики України, у червні 2009 р. рівень безробіття в Україні становив 2,4%, що на 0,2 відсоткових пункти менше порівняно з даними за травень 2009 року. Таким чином, у червні офіційно безробітними були 658,5 тис. осіб, що на 77,8 тис. осіб менше, ніж у травні цього року.

Рівень зареєстрованого безробіття, розрахований стосовно до населення працездатного віку, на 1 серпня 2009 р. становив 2,2%. За даними Державної служби зайнятості, на цю дату на обліку в центрах зайнятості перебували 622,1 тис. незайнятих громадян, статус безробітного мали 606,9 тис. осіб. Однак кількість вакансій на зазначену дату була майже у 9 разів меншою лише 72,3 тисячі [4]. Внаслідок активних дій Державної служби зайнятості щодо працевлаштування незайнятих громадян та деякого поживлення ситуації в економіці протягом першого півріччя 2009 р. вдалося досягти зниження навантаження незайнятих громадян на вільні робочі місця з 108 осіб на 10 вільних робочих місць у січні до 86 – у липні.

Проте, незважаючи на ці певні позитивні зрушення у використанні робочої сили на ринку праці, на основі аналізу результатів соціологічних опитувань, можна зробити висновок, що з розвитком економічної кризи в Україні дедалі більше громадян відчувають її безпосередній вплив.

Так, наприклад, за результатами дослідження, що провела соціологічна служба Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова (всього було опитано 2012 респондентів зі 129 населених пунктів у всіх областях України, Києві та АР Крим) у грудні 2008 р. на питання «Чи торкнулася вас фінансова та економічна криза?» позитивно відповіли 73,8% опитаних, негативно – 19,1%; 7,2% не змогли визначитися з відповіддю. У березні 2009 р. результати відповіді на це питання суттєво змінилися у негативний бік: «так» відповіли вже 83,2% респондентів, «ні» – 13,2%, «важко відповісти» – 3,6% [5].

При цьому змінюються і напрями впливу економічної кризи на життя громадян (табл. 2), хоча найсуттєвішими проявами кризи більшість респондентів вважають зростання цін і тарифів, зниження рівня доходів та впевненості у завтрашньому дні, погіршення якості доступного харчування. Як видно з табл. 2, у березні 2009 р. ці прояви кризи стали значущими для більшої кількості респондентів, аніж у грудні 2008 р.

Таблиця 2

Динаміка відповідей респондентів на питання «У чому проявився вплив економічної кризи на ваше життя?»* [5]

	Грудень 2008 р.	Березень 2009 р.
Зросли ціни і тарифи	63,5	68,5
Знизився рівень моїх доходів	37,3	44,8
Я став менш упевненим у завтрашньому дні	31,8	43,7
Погіршилась якість харчування, що може дозволити собі моя сім'я	30,9	39,4
Мені затримують виплату заробітної плати, пенсії	19,6	17,8
Я втратив частину заощаджень	14,0	15,7
Мені стало важче виплачувати кредит	11,6	12,7
Я не можу зняти гроші з депозиту	7,8	10,8
Я не можу знайти роботу	7,0	9,4
Я не можу отримати кредит	6,7	7,2
Я втратив роботу	5,3	7,1
Мене відправили в неоплачувану відпустку	6,7	5,1
Я можу втратити майно, придбане у кредит	3,6	4,3
Зменшилася матеріальна допомога від родичів, які працюють за кордоном	1,3	3,9
Інше	0,5	1,3
Я поки що не відчув наслідків кризи	0,2	0,0
Важко відповісти	0,2	0,2

* Респонденти могли обрати будь-яку кількість варіантів відповіді

Зростання кількості відповідей респондентів спостерігається і за всіма іншими позиціями, крім затримання виплати заробітної плати, пенсії та відправлення в неоплачувану відпустку, що пояснюється деякою активізацією діяльності підприємств в першому кварталі 2009 р. Отже, результати подібних соціологічних досліджень суттєво доповнюють статистичну інформацію щодо використання трудового потенціалу на ринку праці України в кризових умовах і наочно ілюструють необхідність і напрями розроблення та реалізації антикризових заходів в зазначеній сфері.

Висновки. З метою забезпечення ефективного використання трудового потенціалу в Україні в сучасних умовах, пом'якшення для населення наслідків економічної і фінансової кризи, запобігання подальшому руйнуванню трудового потенціалу вважаємо за доцільне при розробленні антикризових заходів та програм приділяти значну увагу питанням не лише санації виробництва, фінансової стабілізації,

але й підтримки зайнятості та добробуту населення. Нагальним на сучасному етапі є підсилення державного регулювання ринку праці та підвищення його якості; захист населення від зuboжіння через втрату трудового доходу, неконтрольоване зростання споживчих цін, знецінення національної валюти. При цьому, безумовно, і самим носіях робочої сили в умовах економічної кризи, що загострює конкуренцію на ринку праці, треба займати активну позицію щодо реалізації своєї здатності до праці, а не сподіватися тільки на державну допомогу.

Література

1. *Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.*
2. *Останчук Ю. Вторая волна безработицы: прогнозы рекрутеров [Електронний ресурс] – Режим доступу: BIZ.liga.net.*
3. *Липовой Д. Масштабы мировой безработицы могут расти еще больше года [Електронний ресурс] – Режим доступу: BIZ.liga.net.*
4. *Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.*
5. *Офіційний сайт Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.razumkov.org.ua>.*

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ

В статті розкрито проблеми формування політики зайнятості в Україні. Проведено аналіз зарубіжного досвіду формування політики зайнятості населення. Запропоновано шляхи вдосконалення формування політики зайнятості в Україні в умовах кризи.

The article deals with the problems of forming the employment policy in Ukraine. The foreign experience analysis of forming the employment policy of the population is realized. It is proposed the ways of improvement of employment policy forming in Ukraine at the crisis period.

Ключові слова: зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці, роботодавці, наймані працівники.

Key words: population employment, labor potential, labor market, employers, employees.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Складності соціально-трудова відносин які виникли внаслідок економічної кризи в Україні потребують впровадження адекватної концепції зайнятості: замість політики зайнятості, яка виникла в результаті виробничого підходу до трудового потенціалу і була пристосована до інтересів виробництва, темпів його росту і структурних зрушень.

Сьогодні регулюючий вплив держави не повинен бути перешкодою ефективному використанню трудового потенціалу, тобто її мобільності і вивільненню зайвих працівників. Досягнення високого рівня зайнятості може забезпечуватися за допомогою сприяння в працевлаштуванні незайнятого населення і надання допомоги в профпідготовці та перепідготовці, а також стимулювання гнучкого ринку праці.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми зайнятості населення досліджуються в роботах вітчизняних вчених М. Долішнього, С. Злупка, Є. Качана, Г. Купалової, Е. Лібанової, В. Онікієнка, С. Трубича, У. Садової, М. Романюка.

Однак, слід зазначити, що проблеми зайнятості населення залишаються недостатньо дослідженими. В Україні відсутня дієва концепція зайнятості населення як на державному так і регіональному рівні.

Мета статті: дослідження зарубіжного досвіду формування політики зайнятості та ефективне застосування його при формуванні дієвої концепції зайнятості в Україні в умовах економічної кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах економічної кризи в Україні політика зайнятості розглядається формально а не в якості ключового елементу загальної економічної стратегії в державі. Загальне кризове становище, нез'ясованість і неузгодженість протягом тривалого часу у виборі стратегії економічної реформи, а також неспроможність управління зайнятістю через послаблення регулюючої й координуючої функцій на державному, регіональному й місцевому рівнях, недотримання законодавчої, фінансової, платіжної і трудової дисципліни привели до того, що на початковому етапі кризи не була вироблена державна програма, здатна стати основою створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення.

Прийняті поправки до Закону України «Про зайнятість населення» в січні 2009 року були зорієнтовані на: ліквідацію обмежень в соціально-трудова сфері, створення

широких можливостей для працюючого населення отримувати високу платню і доходи; збереження досягнутого рівня зайнятості і стримування безробіття; забезпечення матеріальної допомоги за безробіттям.

Сучасна політика зайнятості, будується за ліберальною моделлю ринкової економіки та ставить питання про те, які концепції зайнятості можуть бути взяті на озброєння і використовуватися як варіанти, з врахуванням наших конкретних умов економічної кризи. Ці умови повинні створюватися суто за ринковими відносинами і цілеспрямованими заходами контролю з боку держави на всіх рівнях.

В країнах з розвинутою ринковою економікою в умовах кризи проблеми зайнятості можуть вирішуватися часто відокремлено, не сконцентровано саме на самих економічних стратегіях, та соціально-економічних основах суспільства, в Україні в даному випадку для цього необхідно докорінно змінювати економіку.

Неперервний суспільний прогрес і зв'язаний з ним ріст виробництва і добробуту який відбувався в країнах з розвинутою економікою за останні роки показав, що в цілому в світовому досвіді господарювання виділяються по відношенню до зайнятості п'ять домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська, кожна з яких, в свою чергу, має багато різновидностей, які відрізняються за вихідними принципами, методами і цілями формування політики зайнятості.

Американська модель зайнятості спрямована на децентралізації ринку праці. Система регулювання зайнятості населення, яка склалася в країні, представляє собою, по-перше, державне підприємство, зв'язане з наймом робочої сили, яка не використовується приватним сектором; по-друге, регулювання попиту на робочу силу з допомогою фінансово-кредитної політики; по-третє, безпосереднє регулювання зайнятості з допомогою штатної системи законодавства про зайнятість і допомогу безробітним із своїх фондів страхування по безробіттю і спеціальних федерально-штатних програм працевлаштування.

Уряд цієї країни виділяє в системі регулювання зайнятості такий важливий напрямок, як формування попиту на робочу силу, в рамках якого реалізується основна частина регулюючих важелів держави. Серед них можна виділити:

1. Здійснення широкомасштабних заходів по створенню нових, додаткових робочих місць:

- ✓ дотації підприємцям, які розширюють зайнятість і приймають на роботу осіб, які мають особливі проблеми з працевлаштуванням (молодь, інваліди);
- ✓ стимулювання створення робочих місць в сфері малого і середнього бізнесу;
- ✓ розширення зайнятості в галузях неринкової економіки (суспільно корисні роботи) за рахунок створення робочих місць структурами по справах праці в рамках «програм громадських робіт».

2. Заходи по перерозподілу трудових навантажень:

- ✓ збільшення вікового цензу вступу молоді в трудову діяльність, лімітування найму іноземної робочої сили, розширення можливостей дострокового виходу на пенсію тощо.

✓ скорочення тривалості робочого часу-розвиток неповної зайнятості її різновидів (неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, розподіл одного робочого місця між двома-трьома працівниками, гнучкий робочий час), збільшення періоду відпусток.

3. Заходи по збереженню робочих місць:

- ✓ податкові пільги та дотації підприємцям за збереження робочих місць;
- ✓ націоналізація підприємств з метою збереження робочих місць.

Німецька модель зайнятості базується на активній політиці зайнятості. Держава заохочує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які створюють нові робочі місця, а також підтримують існуючий рівень зайнятості при модернізації діючих

підприємств, надає пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників.

В Німеччині левова частка субсидій адресована кооперативам, які утворилися на базі підприємств-банкрутів з безробітних, які володіють певним багажем знань, але не мають навичок в організації бізнесу. Перепідготовка в Німеччині є однією з причин успіху країни на міжнародному ринку товарів. Здійснюють її в основному приватні компанії і профспілки при мінімальному втручанні держави. В порівнянні з іншими країнами в межах природного, а рівень безробіття серед молоді один з найнижчих-біля 5%.

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність стимулювання зайнятості. Законодавча система надає можливість місцевим владним структурам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу. Урядовими рішеннями передбачаються бюджетні асигнування регіонам для розвитку сітки малих підприємств. При цьому держава залишає за собою право розробляти і координувати заходи по регулюванню зайнятості шляхом більш гнучкого перенацілювання фондів страхування по безробіттю на стимулювання виробництва, вдосконалення технологій з метою збільшення робочих місць, збільшення зайнятості молоді, жінок і осіб похилого віку з допомогою систем професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Шведська модель зайнятості, орієнтована на підприємство, має свою специфіку, суть якої-орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці (молодь, жінки, робітники-емігранти, фізично неповноцінні люди) і спрямованість на бюро по працевлаштуванню. Основу сучасної політики зайнятості становить не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження її появи (підтримка і стимулювання підприємств для збереження робочої сили на період економічного спаду).

Гарантом зайнятості став прийнятий в середині 70-х років «Акт про гарантії зайнятості». Він різко обмежив перелік підстав для звільнень і позбавив роботодавця безроздільного права «наймати і звільняти», що забезпечило в кінцевому результаті майже всезагальну зайнятість в країні.

Японська модель-це специфічні особливості відносин між працею і капіталом, найбільш важливою з яких є «система пожиттєвого найму». Її суть полягає в тому, що новим працівникам, яких наймає фірма, неофіційно гарантується зайнятість, сприяння корпорацій у вихованні своїх працівників, створення умов для професійного зростання аж до досягнення ними граничного віку, встановленого адміністрацією фірми.

Все це підкріплене цілісною системою державних довгострокових програм, законодавчих актів та інших ініціатив, які в свою чергу, доповнюються аналогічними програмами великих фірм, які підтримуються державними субсидіями. Тому зміна форм, напрямків, методів і завдань загальнодержавного регулювання зайнятості супроводжується і відповідною перебудовою економічного і організаційного механізму, цілей і завдань фірми в цій сфері. Така перебудова обумовлюється цілим рядом конкретних факторів, таких, наприклад, як панівні тенденції в розвитку техніки і технології, що визначають динаміку і характер попиту на працю і його пропозицію.

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід слід зазначити, що перехід України від повної зайнятості до ринкових моделей зайнятості означає відмову від прямих директивних методів управління трудовим потенціалом і використання переважно економічних важелів регулювання трудової активності, що практично підтверджено країнами з розвинутими ринковими відносинами.

В майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована:

✓ на розвиток систем працевлаштування і широких програм соціального забезпечення (формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості, соціального і правового захисту тимчасово незайнятих осіб);

✓ на надання допомоги в розвитку професійно-технічного навчання, профорієнтацію і перепідготовку;

✓ на стимулювання утворення гнучких форм зайнятості, які забезпечили б працездатному населенню найбільш прийнятні форми зайнятості чи режими праці з врахуванням потреб працівників і дозволяли б підприємцям оперувати кількістю і якістю трудового потенціалу, який використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку підприємства і економічної ситуації на ньому.

На нашу думку в основу формування політики зайнятості мають бути покладені два типи регулювання зайнятості-централізований і децентралізований. Зарубіжний досвід свідчить, що жодній країні не вдалось ефективно вирішити проблему зайнятості тільки одним методом. Регулярні економічні спади, структурні зміни і безробіття в країнах з ринковою економікою заставили науковців і практиків переглянути традиційні моделі зайнятості в плані пристосування до сучасних умов і внесення новизни в систему регулювання зайнятості. В результаті відбулося зміщення центру ваги на децентралізацію при одночасному збереженні і оптимізації окремих традиційних елементів державного регулювання.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, доводиться констатувати, що сьогодні є в країні змішана модель регулювання зайнятості, оскільки в ній мають місце і взаємодіють централізовані і децентралізовані методи цілеспрямованого впливу на структуру і динаміку зайнятості. Такий підхід знайшов свою нішу в Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року.

Таким чином, існує потреба в розробці нової моделі зайнятості, яка б інтегрувала взаємодію природного і державного регулювання зайнятості трудового потенціалу.

Економічна криза сьогодні ставить нові завдання перед формуванням концепції зайнятості яка має передбачати забезпечення ефективної зайнятості за рахунок постійного розширення сфери прикладення праці на основі широкого розвитку професійно-технічного навчання безперервної освіти, перекваліфікації та забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення.

Нова концепції зайнятості може бути реалізована лише при введенні жорсткої антиінфляційної політики і фінансової стабілізації, здійснення ефективної приватизації, створення активного ринкового середовища з розвинутою інфраструктурою, збільшення ресурсів для інвестиційної активності і вирішення соціальних проблем.

Література

1. Данилишин Б. Зайнятість населення: як сформувати інноваційну складову – Урядовий кур'єр – 2007, 3 липня, С. 6.
2. Кейнс Дж. - М. *Общая теория занятости и денег.* - М.: Прогресс, 1978. - 158 с.
3. Макконелл Р.К., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика.* В 2 т.: Пер. с англ. II - го изд. Т. I, II. - М.: Республика, 1992. - 339 с.
4. Маршал А. *Принципы экономической науки.*, (В II томах) . - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. - 310 с.

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ НА ВПРОВАДЖЕННЯ РЕАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

Запропоновано новий поділ (групування) реальних інвестицій. Досліджено вплив людського фактору, зокрема, освітнього рівня, міграції населення на доцільність впровадження реальних інвестицій за регіонами України.

New division for the real investment is proposed. The influence of the human factor is investigated. In particular, the level of education and population's migration on expedience of the real investments after the regions of Ukraine.

Ключові слова: реальні інвестиції, освітній рівень, міграція населення, коефіцієнт освіченості.

Key words: real investment, the level of education, migration of population, coefficient of education.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. У вітчизняній та зарубіжній літературі існують різноманітні поділи реальних інвестицій: за стратегією, видами, функціями, об'єктами, термінами тощо. Автор пропонує свій поділ за сферами використання.

При аналізі результатів впровадження інвестицій рідко звертають увагу на людський фактор, а на рівень освіченості населення посилення не вдалося зустріти в жодному із опрацьованих наукових досліджень. Однак, як показує практика, людський фактор, зокрема, рівень освіченості населення, має дуже великий вплив на всі сфери нашого життя, зокрема, і на інвестиційну політику держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій у яких започатковано розв'язання проблеми. В економічній літературі існує багато поділів інвестицій, зокрема, реальних, за різними критеріями. Цими питаннями почали займатися у другій половині 50-х років. Значний внесок у розв'язання цих проблем зробили зарубіжні вчені: Ф.Модільяні та М.Міллер [8], У. Шарп [11], А.В.Мертенс [7] та інші. Із вітчизняних вчених, у працях яких розглянуті дані питання, потрібно назвати І.О.Бланка [4], В.М.Гриньову [5], Т.В.Майорову [6], Н.О.Татаренка [10] та інших.

В усіх вказаних авторів є різноманітні поділи реальних інвестицій. Однак, всі переглянуті автором поділи даються з огляду на початкові умови, а не на кінцевий результат. На думку автора, кінцевий результат теж може бути цікавим критерієм в оцінці даної проблеми.

Окрім цього, в працях зарубіжних та вітчизняних вчених, докладно розглядається вплив на вкладення інвестицій економічних, політичних, геополітичних, природних та ряду інших умов. Однак, практично не приділяється уваги впливу людського фактору, зокрема, освітнього рівня населення, міграції населення, тощо, а, отже, і рівню кваліфікації та забезпеченню відповідними кадрами галузей економіки регіонів країни.

Цілі даної статті: 1) подання власного бачення класифікації реальних інвестицій; 2) аналіз рівня освіченості населення та міграції населення і виведення на основі цього аналізу відповідних розрахункових коефіцієнтів; 3) на основі виведених коефіцієнтів надання рекомендацій щодо регіонального впровадження інвестицій.

Виклад основного матеріалу дослідження. В країнах із розвинутою ринковою економікою прийнято розуміти під інвестиціями використання капіталу в основному у двох напрямках: реальні (прямі) інвестиції (real investment), фінансові (непрямі) інвестиції (portfolio investment, financial investment). В умовах нестабільної економіки дуже важливу роль відіграють реальні інвестиції.

До реальних інвестицій відносять інвестиції: 1) в основні активи на: придбання (або виготовлення) нового обладнання, зокрема, і витрати на їх доставку, монтаж та

введення в експлуатацію; модернізацію діючого обладнання; будівництво та реконструкцію будівель та споруд тощо. 2) в нематеріальні активи, які пов'язані, перш за все, із придбанням нової технології (патенту, ліцензії) та торгової марки. 3) в оборотні кошти, які передбачають забезпечення: нових та додаткових запасів основних та допоміжних матеріалів; нових та додаткових запасів готової продукції; збільшення рахунків дебіторів.

Автор даного дослідження вважає, що є доцільним об'єднати реальні інвестиції у три групи з огляду на кінцевий результат їх впровадження. Отже, до першої групи віднесемо інвестиції, результатами яких є об'єкти, які повністю прив'язані до їх місця знаходження (будівлі, шахти тощо); назвемо цю групу стабільно. До другої групи – інвестиції, результатами використання яких є об'єкти, які можуть бути переміщені в інше місце, однак зробити це досить важко (важке обладнання, обладнання, яке важко демонтувати тощо); назвемо її умовно-стабільною. І, нарешті, до третьої групи – інвестиції, результатами впровадження яких є об'єкти, які легко перемістити в інше місце (технічні та наукові розробки, відкриття, програмне забезпечення, віртуальні розробки тощо); назвемо цю групу мобільною. Такий поділ передбачає обов'язкове врахування людського фактору.

Врахування людського фактору в сьогоденних умовах набуває все більшого значення. Відкритість суспільства, доступність міграції як на території держави, так і за її межі, більша освіченість та поінформованість людей призводить до інакшого бачення економічної ситуації. Стає очевидним, що вкладення інвестицій в об'єкти першої та другої групи є менш ризикованими, ніж третьої.

Таблиця 1

Статистичні дані за кількістю працездатного населення, кількості осіб, які мають вищу освіту в Україні та коефіцієнт освіченості (за регіонами)*

Регіон (область)	Загальна кількість працездатного населення	Кількість осіб з вищою освітою	Коефіцієнт освіченості
АР Крим (в т.ч. м.Севастополь)	1220826	284432	0,6643
Вінницька	963172	101723	0,2376
Волинська	610374	64437	0,1505
Дніпропетровська	2094698	299273	0,6990
Донецька	2808050	351068	0,8199
Житомирська	763598	72083	0,1684
Закарпатська	756699	61082	0,1427
Запорізька	1133596	161002	0,3760
Івано-Франківська	821033	91371	0,2134
Київська	1052084	125201	0,2924
Кіровоградська	613534	66494	0,1553
Луганська	1476198	163620	0,3821
Львівська	1540431	207845	0,4854
Миколаївська	743237	93159	0,2176
Одеська	1459863	199192	0,4652
Полтавська	907145	115134	0,2689
Рівненська	682436	70400	0,1644
Сумська	729469	85913	0,2007
Тернопільська	643493	73616	0,1719
Харківська	1757947	295554	0,6903
Херсонська	683002	76179	0,1779
Хмельницька	789321	83908	0,1960
Черкаська	770792	88754	0,2073
Чернівецька	536643	51051	0,1192
Чернігівська	658549	75487	0,1763
місто Київ	1769056	428169	1,0000

* розраховано автором за даними [9], [2]

Таким чином, найвідчутнішим вплив людського фактору є при розгляді інвестицій третьої, мобільної, групи. В цьому випадку велике значення має рівень освіченості населення.

Скориставшись даними Державного комітету статистики України [9:331] та результатами перепису населення 2001 року [2] можна ввести коефіцієнт рівня освіченості (за результатами перепису):

$$WP1_i = \frac{KN_i}{KN_k}, \quad (1)$$

де KN_i - кількість населення, яке має вищу освіту в i -й області; KN_k - кількість населення, яке має вищу освіту в місті Києві (максимальна по країні) (Таблиця 1).

Як видно з наведеної таблиці інвестиції третьої групи найдоцільніше вкладати в місті Києві, а також в Харківській, Дніпропетровській, Донецькій областях та в АР Крим (включаючи м.Севастополь).

Згідно із статистичними даними, кількість людей, які отримали вищу освіту після перепису, зростає приблизно в 1,5 рази. Так, в Тернопільській області в 2002 році випущено 8619 осіб, в 2003 – 13517, в 2004 – 18141, в 2005 – 11118 [1]. Аналогічне зростання характерне для всіх регіонів країни.

Велике значення на для визначення рівня освіченості населення має міграція. У 2002-2008 роках міграція населення становила (враховуючи міжрегіональну, міждержавну та міграцію населення України з країнами СНД (Таблиця 2):

Таблиця 2

Міграція населення України за 2002 – 2006 роки (за регіонами)*

Регіон (область)	Міграція населення (приріст / скорочення)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008(І півр.)
АР Крим (в т.ч. м.Севастополь)	1888	1704	3397	5414	5911	5616	3469
Вінницька	-1899	-2819	-2341	-2783	-2076	-1533	-208
Волинська	-1862	-2336	-1304	-1092	-514	-111	530
Дніпропетровська	-384	-545	1639	2082	1646	833	-569
Донецька	-9299	-4612	-2273	-1199	-423	-90	152
Житомирська	-2376	-2501	-3123	-3175	-2360	-1744	-294
Закарпатська	-2458	-2542	-2585	-2333	-2252	-1565	-439
Запорізька	-1614	-929	-830	-1201	-833	-881	98
Івано-Франківська	-848	-1350	-1167	-849	-989	-201	414
Київська	-945	1581	503	850	1459	-724	1311
Кіровоградська	-4264	-4750	-5564	-5521	-4757	-4200	-1258
Луганська	-8235	-8092	-6222	-4711	-4486	-4836	-950
Львівська	-3297	-2908	-2438	-1723	-1243	-1197	-1103
Миколаївська	-1855	-1645	-1762	-531	-206	-641	-474
Одеська	-157	-1073	1191	2697	7297	11337	3129
Полтавська	-827	-920	-691	7	152	-569	404
Рівненська	-1748	-2156	-2200	-2278	-1807	-1971	-470
Сумська	-3467	-3747	-3385	-2720	-2583	-2322	-201
Тернопільська	-1137	-1272	-1943	-1680	-1829	-1704	-492
Харківська	2661	4053	5648	5159	4586	4031	-928
Херсонська	-3590	-3794	-4247	-3491	-2998	-2996	-760
Хмельницька	-3250	-2541	-2689	-2970	-1982	-1697	165
Черкаська	-354	-406	-1138	-1009	-925	-287	772
Чернівецька	-220	-480	-850	-344	205	612	219
Чернігівська	-2060	-2330	-3215	-2656	-1439	-1125	89
місто Київ	17806	22200	29974	30640	26691	24803	5222

*розраховано автором за даними Держкомстату України [9,3]

Однак, реально вважати, що цей показник у 5-7 разів вищий, оскільки не враховується нелегальна міграція населення. Тому варто ввести коефіцієнт уточнення – середнє значення $K=6$. За соціальними опитуваннями, 30-40% мігрантів мають вищу

освіту; вибираємо середнє значення – 35%. Тому кількість людей з вищою освітою з числа мігрантів можна розрахувати за формулою:

$$WW_i = K \cdot \sum_{j=1}^n MR_{j,i} \cdot 0.35, \quad (2)$$

де K – коефіцієнт уточнення; $\sum_{j=1}^n MR_{j,i}$ – кількість мігрантів в i -й області за роки

після перепису.

Кількість населення, яке має вищу освіту на початок другого півріччя 2008 року можна обчислити за формулою:

$$WD_i = 1.5 \cdot KN_i + WW_i, \quad (3)$$

де KN_i - кількість населення, яке має вищу освіту в i -й області (за переписом).

Провівши відповідні обчислення, розраховуємо уточнений коефіцієнт освіченості населення із врахуванням міграційних процесів за формулою:

$$WP2_i = \frac{WD_i}{\max(WD_i)}. \quad (4)$$

Таблиця 3

Кількість осіб, які мають вищу освіту та уточнений коефіцієнт освіченості населення України (за регіонами)*

Регіон (область)	Кількість осіб, які мають вищу освіту		Уточнений коефіцієнт освіченості
	З числа мігрантів	На початок 2-го півріччя 2008 р.	
АР Крим (в тому числі м.Севастополь)	57538	484186	0,4978
Вінницька	-28684	123901	0,1274
Волинська	-16147	80509	0,0828
Дніпропетровська	9874,2	458784	0,4717
Донецька	-37262	489340	0,5031
Житомирська	-32703	75421	0,0775
Закарпатська	-29765	61858	0,0636
Запорізька	-12999	228504	0,2349
Івано-Франківська	-10479	126578	0,1301
Київська	8473,5	196275	0,2018
Кіровоградська	-63659	36082	0,0371
Луганська	-78817	166613	0,1713
Львівська	-29209	282559	0,2905
Миколаївська	-14939	124799	0,1283
Одеська	51284	350072	0,3599
Полтавська	-5132	167569	0,1723
Рівненська	-26523	79077	0,0813
Сумська	-38693	90177	0,0927
Тернопільська	-21120	89304	0,0918
Харківська	52941	496272	0,5102
Херсонська	-45940	68329	0,0702
Хмельницька	-31424	94438	0,0971
Черкаська	-7029	126102	0,1296
Чернівецька	-1802	74775	0,0769
Чернігівська	-26746	86485	0,0889
місто Київ	330406	972659	1,0000

* розробка автора

Враховуючи отримані результати (Таблиця 3), можна зробити висновок, що для отримання кращого ефекту від впровадження інвестицій і зменшення ризиків, доцільно

інвестиції мобільної групи впроваджувати в Дніпропетровській, Донецькій, Одеській, Харківській областях, Республіці Крим (разом із м.Севастополем) та в місті Києві.

Для більшої достовірності дослідження, доцільно також ввести відносний коефіцієнт освіченості та відносний коефіцієнт із врахуванням залишкового відхилення (WD_i , таблиця 3) та кількості працездатного населення (за регіонами, таблиця 1).

Відносний коефіцієнт освіченості:

$$WKO_i = \frac{KN_i}{KPN_i}, \quad (5)$$

де KN_i - кількість населення i -ї області, які мають вищу освіту (за переписом); KPN_i - загальна кількість працездатного населення i -ї області.

Відносний коефіцієнт із врахуванням міграції населення:

$$WKOZ_i = \frac{WD_i}{KPN_i}. \quad (6)$$

Після проведених розрахунків (скориставшись даними таблиць 3 та 1) отримуємо (Таблиця 4):

Таблиця 4

Відносний коефіцієнт освіченості в Україні (за регіонами)*

Регіон (область)	Відносний коефіцієнт освіченості	
	Без врахування міграції (WKO_i)	З врахуванням міграції ($WKOZ_i$)
АР Крим (в тому числі м.Севастополь)	0,2330	0,3966
Вінницька область	0,1056	0,1286
Волинська область	0,1056	0,1319
Дніпропетровська область	0,1429	0,2190
Донецька область	0,1250	0,1743
Житомирська область	0,0944	0,0988
Закарпатська область	0,0807	0,0817
Запорізька область	0,1420	0,2016
Івано-Франківська область	0,1113	0,1542
Київська область	0,1190	0,1866
Кіровоградська область	0,1084	0,0588
Луганська область	0,1108	0,1129
Львівська область	0,1349	0,1834
Миколаївська область	0,1253	0,1679
Одеська область	0,1364	0,2398
Полтавська область	0,1269	0,1847
Рівненська область	0,1032	0,1159
Сумська область	0,1178	0,1236
Тернопільська область	0,1144	0,1388
Харківська область	0,1681	0,2823
Херсонська область	0,1115	0,1000
Хмельницька область	0,1063	0,1196
Черкаська область	0,1151	0,1636
Чернівецька область	0,0951	0,1393
Чернігівська область	0,1146	0,1313
місто Київ	0,2420	0,5498

* розробка автора

На графіку можна побачити різницю між відносними коефіцієнтами без врахування міграції населення і з врахуванням міграції населення (Рис.1).

За результатами аналізу відносних коефіцієнтів можна зробити висновок, дещо відмінний від попереднього, однак, не дуже суттєвий. Отже, за цим критерієм, доцільно інвестиції мобільної групи впроваджувати в Дніпропетровській, Запорізькій, Одеській, Харківській областях, Автономній Республіці Крим (разом із м.Севастополем) та в місті

Києві. Доцільно додати, що при розгляді конкретного регіону слід також враховувати напрямки освітньої підготовки випускників місцевих вузів.

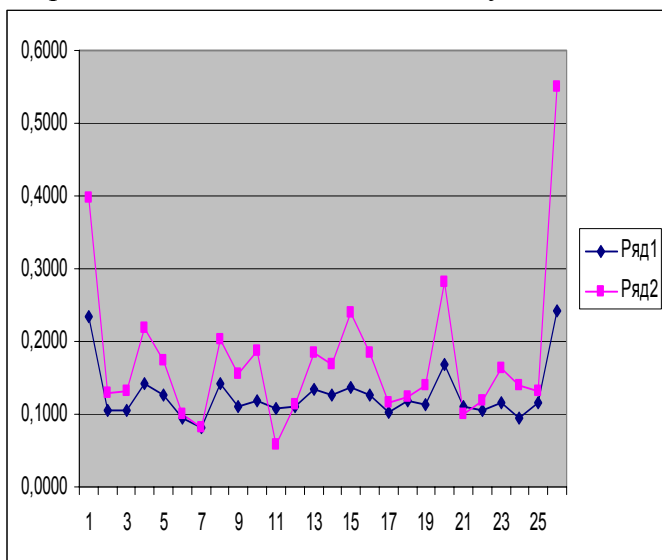


Рис.1. Відносні коефіцієнти освіченості без врахування міграції населення і з врахуванням міграції населення (Ряд 1 – без врахування міграції населення; Ряд 2 – із врахуванням міграції населення) за регіонами.

Зрозуміло, що в обох випадках коефіцієнти із врахуванням міграції населення є більш реалістичними і точними.

Для наглядного порівняння даних двох критеріїв розглянемо графіки обох коефіцієнтів із врахуванням міграції населення (Рис.2).

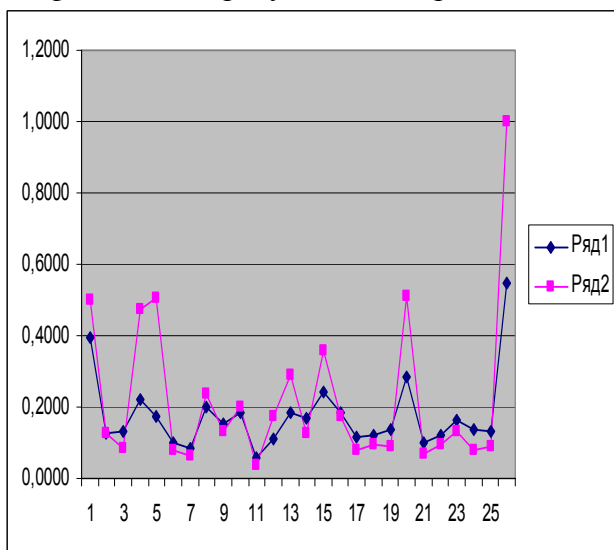


Рис.2. Коефіцієнти освіченості та відносні коефіцієнти освіченості із врахуванням міграції населення за регіонами (Ряд 1. - коефіцієнти освіченості; Ряд 2. - відносні коефіцієнти освіченості) за регіонами.

Таким чином очевидно, що дані коефіцієнти відрізняються між собою за розхилом графіків. Тому для аналізу доцільності впровадження мобільних інвестицій в певні регіони країни не зайве скористатися довільним із коефіцієнтів.

Висновки. Дане дослідження показує, що впровадження інвестицій із врахуванням освітнього фактора дозволить зменшити ризики інвестицій, а також призведе до більш ефективного використання висококваліфікованих кадрів в різних галузях господарства (можливо, навіть в інших регіонах), зменшить рівень безробіття та нецільове використання освічених людей.

При розподілі державних інвестицій, врахування цих коефіцієнтів дозволить раціональніше інвестувати розвиток комунікацій, стимулювати активізацію роботи наукомістких підприємств. У подальшому дослідженні доцільно було б розглянути вплив і інших людських факторів, зокрема, психологічного, демографічного тощо.

Література

1. http://www.osvita.org.ua/news/?news_id=20184.
2. <http://www.ukrcensus.gov.ua>.
3. <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Бланк І.О., Гуляєва Н.М. *Інвестиційний менеджмент: Підручник*. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. – 398 с.
5. *Інвестиційний менеджмент: Навч. посіб. /Гриньова В.М., Корда В.О., Лепейко Т.І., Корда О.П., Великий Ю.М.. – 2-ге вид., допрац. і доп. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2005. – 664 с.*
6. Майорова Т.В. *Інвестиційна діяльність : Навч. посіб.* – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 376 с.
7. Мертенс А.В. *Курс лекцій по современной финансовой теории*. – К.: Киевское инвестиционное агентство, 1997. – XVI, 416 с.
8. Модильяни Ф., Миллер М. *Сколько стоит фирма? Теорема ММ / Пер. с англ.* – М.: Дело, 1999. – 272 с.
9. *Статистичний щорічник України за 2007 рік. /За ред. Осауленко О.Г. – Київ: Консультант, 2008. – 552 с.*
10. Татаренко Н.О., Поручник А.М. *Теорії інвестицій: Навч. посібник* — К. КНЕУ. 2000.— 160 с.
11. Шарп У., Александер Б., Байли Дж. *Инвестиции: Пер. с англ.* – М.: ИНФРА-М, 1997. – 1024 с.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

В статті розглянуто досвід сприяння працевлаштуванню студентів вищих навчальних закладів. Запропоновано шляхи побудови ефективної системи їх працевлаштування.

Experience of assistance employment of students of higher educational establishments is considered in the article. The ways of construction of the effective system of their employment are offered.

Ключові слова: працевлаштування, навчальний заклад, професія.

Keywords: employment, educational establishment, profession.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сьогоднішній день шанси на реальний успіх мають ті компанії та організації, які складаються із людей, націлених на досягнення високих результатів праці і прагнення до їх удосконалення. Як правило, це люди, перш за все, задоволені своїм професійним вибором, зацікавлені в подальшому продовженні обраного шляху і самостійні у своєму професійному пошуку. Однак молодь, як особлива категорія населення, не завжди може вирішити проблеми пов'язані з вибором професії та працевлаштуванням і тому потребує допомоги і підтримки.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідження певних аспектів зайнятості молоді здійснювалось різними вченими. Методологічним, методичним та прикладним питанням проблеми зайнятості молоді присвячено праці відомих вчених: В. Брича, О. Грішньої, Н. Захарова, Т. Кір'ян, Л. Колешні, Н. Комарової, Е. Лібанової, О. Новікової, Т. Петрової, В. Петюха, О. Яременка, та інших. У той же час, інституційні зміни, що відбуваються в країні, потребують нового підходу до розуміння проблеми зайнятості молоді та її працевлаштування.

Метою статті є дослідити досвід сприяння працевлаштуванню студентів вищих навчальних закладів й можливості створення спеціалізованих систем сприяння працевлаштуванню.

Виклад основного матеріалу. Аналіз досвіду з працевлаштування випускників вищих навчальних закладів країн з розвинутою ринковою економікою виявив майже в кожній наявність спеціалізованих систем, що складаються з нормативно-правового забезпечення, фінансового механізму, створення спеціалізованих служб, забезпечення тісних зв'язків з роботодавцями і т.і.

Таким чином, можна стверджувати, що створення системи сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ та їх адаптації до ринку праці дозволить підвищити рівень соціально корисної віддачі системи вищої освіти (в тому числі і економічної), створити умови для професійного розвитку молодих фахівців, знизить рівень соціальної напруги на ринку праці.

Відтак, стає нагальною розробка програми, яка повинна являти собою сукупність заходів, що дозволять інтегрувати інтереси роботодавців, вищих навчальних закладів і випускників вузів з питань працевлаштування, створити на базі існуючих і новостворених державних, приватних і громадських організацій й установ систему організації, консультування, інформаційного та освітнього сприяння працевлаштуванню.

Відповідно до "Закону про зайнятість в Україні" в рамках Державної служби зайнятості були передбачені профорієнтаційні та інформаційні послуги для такої категорії населення як випускники навчальних закладів, в тому числі і вузів. На даний період, в зв'язку із скороченням засобів, що виділяються на соціальні потреби, обсяг інформаційно-

посередницьких послуг населенню силами регіональних центрів зайнятості різко скоротився, як власне скоротилась і чисельність вакансій на ринку праці. В умовах кризи у суспільстві відбувається згортання соціальних програм і ліквідовуються (або скорочуються) цілі соціальні служби, або окремі підрозділи, але реальна потреба в них залишається і навіть зростає. Ці послуги стихійно переходять у сферу міжособистісних неформальних відносин, у внутрішньоколективні заходи або відновлюються як платні послуги у приватному підприємстві.

В рамках вищої школи, на даний час, існує декілька напрямів роботи з випускниками з їх працевлаштування. Досить цікавим є досвід Одеського державного університету ім. І.І. Мечнікова з проведення імітаційно-діяльнісних ігор з безробітними у системі служби зайнятості, а також в процесі навчання студентів соціологів і політологів, де виявлено новий резерв навчального процесу у формуванні стратегії працевлаштування випускників вузів. Зусилля викладачів та студентів повинні вибудовуватись у чергуванні, переплетенні інформаційного забезпечення і формуючих ігрових моментів, що в результаті може створити виверіну самоорганізуючу систему дій суб'єктів у заданому напрямку. Як відомо, низька конкурентоздатність випускників вузів, як і молоді загалом, на ринку праці зумовлена, в першу чергу, порівняно низьким рівнем професійної компетентності. Причому домінуючу роль може відіграти суб'єктивна самооцінка випускниками своїх професійних навиків, а не реальні показники.

Не менш значимою у післянавчальний період для молодих спеціалістів є здатність до самоорганізації індивіда у нових для нього соціально-професійних умовах. Відсутність як досвіду роботи, так і поведінки у пошуку роботи знижує шанси молодих спеціалістів на ринку праці.

Звісно, досвід професійної майстерності і досвід самоорганізації у пошуку роботи мають специфічні відмінності і формуються в навчальному процесі у різних площинах. Стосовно останнього – моменту самоорганізації свого працевлаштування – можна вважати, що він може бути змодельований і апробований як певна процедура, як один із видів соціальних технологій ще в навчальному процесі у вузі. З деякими змінами схожу модель самоорганізації у пошуку роботи можна рекомендувати профконсультантам районних центрів зайнятості в якості просвітницьких і профілактичних заходів для соціально незахищеної молоді, котра звернулася за послугами і соціальною підтримкою у цю службу. За формою це, швидше всього, можуть бути ділові та імітаційно-діяльнісні ігри. Такі заходи набувають сьогодні особливої актуальності у зв'язку з різким скороченням коштів на соціальний захист. У такій ситуації у сфері соціальних послуг акцент переноситься на пошуки максимально ефективних соціальних технологій, на використання організаційних резервів, на підвищення режиму експлуатації людського чинника, сутність якого полягає у накопиченні власного досвіду вирішення життєвих проблем, а також у ефективному передаванні і засвоєнні досвіду вирішення аналогічних проблем іншими. Нестача матеріальних засобів заповнюється професіоналізмом і внутрішніми резервами фахівців, котрі надають соціальні послуги. Специфіка останніх полягає у тому, що вони не є відчутними, а проявляються лише опосередковано, через процедури, які організують певні дії. А ці дії вже приносять відчутний результат у вигляді прибутку, вигоди, покращення умов тощо.

Однак, не очікуючи звернення студентів за соціальною підтримкою у службу зайнятості, можна організувати їм передання уже відомого досвіду успішної поведінки на ринку праці. Причому, не лише передати, як організувати інформаційне забезпечення, але й спробувати змодельовати близьку до реальності ситуацію й успішну поведінку у ній в імітаційно-діяльнісній грі.

Інформаційний блок про нормативно-правові аспекти поведінки на ринку праці, про стан попиту і пропозиції у сфері трудових ресурсів в регіоні, можна організувати звичайним лекційним методом. Найбільш ефективним способом передання студентам такої інформації можуть слугувати бесіди, зустрічі з співробітниками центрів зайнятості тощо.

Можна запропонувати учасникам навчального процесу у вузі застосувати технологію соціальної діагностики, де об'єктом алгоритмізації є способи визначення стану соціального об'єкта та його підсистем. У конкретному випадку належить розглядати в якості об'єкта сферу прикладання праці спеціалістів певного професійного профілю. Якщо це не варіанти з обов'язковими договірними умовами працевлаштування (контрактна форма поступлення, або спеціальні форми розподілу у військових і правоохоронних вузах), то природньо, що система є відкритою і передбачає різні рівні професійної приналежності, а отже і різномайття варіантів працевлаштування, у тому числі підприємницьку діяльність. Тому підсистемами можуть бути різні види зайнятості і в такому різномайтті алгоритми отримання післянавчального соціально-психологічного статусу можуть включати різні елементи динамічних процесів, пов'язаних як з пасивним, так і з активним пошуком свого місця роботи.

В роботі з групою можна обмежитись сумарним досвідом учасників навчального процесу, а також можна доповнити його досвідом експертів, або добре підготовленого ігротехніка. Аналіз статистичних даних та інших, значимих для даної ситуації, документів, а також соціологічної інформації, що відображає стан справ на ринку праці, можна висвітлити окремим блоком у лекційній або семінарській формі.

Висновки. З урахуванням нинішньої реальності – становлення ринку праці як інформаційно-забезпечуючої системи – виникає необхідність в організації подібних інформаційно-навчальних заходів для випускників усіх навчальних закладів, що дасть можливість молодим людям успішно працевлаштуватись і будувати професійну кар'єру.

Література

1. *Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року).* – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. – 166 с.

2. *Никифоренко В.Г. Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою // Вісник СНУ ім. В. Даля. – № 1 (71). Частина 1. 2004. – С. 167-170.*
Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев; 1997. – 352 с.

СОЦІАЛЬНА ЗГУРТОВАНІСТЬ ЯК ДОКТРИНА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Кінець ХХ століття – початок ХХІ століття – період надзвичайно складних, багатовекторних, динамічних змін у всіх сферах суспільного буття. Всі ми є свідками того, як щоденно глобалізаційні процеси, перманентні локальні, регіональні і світові економічні кризи продукують нові виклики та проблеми у царині соціального розвитку. Наукова спільнота та політична еліта усіх рівнів небезпідставно стурбована станом розвитку соціально-трудої сфери і пропонують свої рецепти подолання кризових явищ та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку на усіх рівнях – від наносистеми (економічної діяльності індивіда) до мегасистеми (світової економіки).

Надбанням останніх десятиліть є поява багаточисельних концепцій, доктрин, ініціатив, що мають на меті відповісти на виклики, які постали перед соціумом на рубежі двох тисячоліть, та сприяти забезпеченню добробуту, високої якості життя світової спільноти. До числа відносно нових доктрин, що мають слугувати вирішенню означених вище глобальних завдань, відноситься й доктрина “соціальної згуртованості”. Її генезис, змістові характеристики та напрями практичного втілення і є предметом цієї статті.¹

Перш за все, зазначимо, що соціальна згуртованість як соціально-економічна категорія певний час мала суто наукове значення. В останні роки в країнах Європейського Союзу, ряді інших країн це поняття спочатку перекочувало у програмні документи, концепції та згодом набуло практичного звучання. Нині положення Концепції соціальної згуртованості, що розроблена у 90-ті роки минулого століття, розглядаються багатьма країнами Європи у якості прикладного посібника при розробці основних засад та положень національної соціальної політики. Ця ж доктрина використовується багатьма компаніями, іншими бізнесовими структурами при формуванні корпоративної соціальної політики.

Соціальна згуртованість – складне, багатопланове явище. У найбільш загальному його розумінні – це включеність і участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності й належності до суспільства, що засноване на ефективному використанні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства. В основі соціальної згуртованості суспільства – добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні і стабільні відносини, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

Перш ніж подати розгорнуту характеристику соціальної згуртованості і прикладні аспекти її імплементації в соціальну політику, маємо з’ясувати причини, що актуалізують формування та розвиток цього соціального інституту. Чому міжнародні організації, політична еліта багатьох країн активно опікуються проблематикою соціальної згуртованості та розглядають її у якості сучасної доктрини забезпечення стійкості розвитку суспільства?

Відповідь на це питання слід шукати у площині глобальних викликів, що постали практично перед усіма країнами на рубежі двох тисячоліть, зростання нестійкості соціально-економічного розвитку, кризових явищ у соціально-трудої сфері. В умовах нових викликів

¹ При підготовці цієї статті використані керівні документи Ради Європи, матеріали конференцій, що проведені цією міжнародною організацією з проблематики соціальної згуртованості і, зокрема, конференції Міністрів соціального блоку держав-членів Ради Європи, відповідальних за соціальну згуртованість (Москва, 26-27 лютого 2009 р.), Декларація цієї конференції “Інвестувати в стабільність і добробут суспільства”.

та ризиків, що породжені глобалізацією світової економіки, зростанням міжнародної конкуренції, все частішими економічними та фінансовими кризами² зростає нестійкість економічних систем. Останні стають все вразливішими до появи нових та активізації дії традиційних загроз, що мають як зовнішнє, так і внутрішнє походження.

Світова наука, політикум, владні структури і господарська практика серйозно стурбовані нестійкістю соціально-економічного розвитку і небажаними його наслідками та настійливо шукають шляхи розв'язання проблем соціально-трудої сфери й інших складових економічної системи. У цьому контексті звернімося до виступу Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 97-й сесії Міжнародної конференції праці (2008 р.) з доповіддю “Гідна праця: стратегічні виклики на майбутнє”, у якій зазначається: “Нині світ знаходиться на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної точок зору. З одного боку, ми є свідками трансформативної сили процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдячуючи технологіям, інвестиціям і торгівлі. З іншого боку, ми знову і знову ставимо запитання стосовно якості економічного зростання і його наслідків для оточуючого середовища, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності”.³ У цій же доповіді Генеральний директор МБП наголошує і на наступному: “... матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що покладено в основу нашої ідеї гідної праці – свобода, рівноправність, гарантії захищеності, безпека і достоїнство людини”.⁴ Тож не випадково на порядок денний висувається проблематика соціальної згуртованості як досягнення стану у соціально-економічному розвитку, за якого зберігається соціальний мир та створюються передумови для подолання невпевненості, непередбачуваності, нестійкості у різноманітних її проявах.

Отже, формування за активної участі держави та інших інститутів громадянського суспільства передумов, інститутів і заходів, за яких соціальна згуртованість стає реальністю – одне з основних завдань будь-якої країни. Ще більш актуалізується ця проблематика для країн, що знаходяться на етапі глибоких політичних, економічних, соціальних реформ та не займають лідируючих позицій в економічному розвитку. До числа таких країн відноситься й Україна.

Соціальна згуртованість має, з одного боку, об'єктивні передумови щодо становлення і розвитку, а, з іншого, немало чинників, які перешкоджають такому розвитку подій.

До числа об'єктивних передумов становлення інституту соціальної згуртованості маємо віднести:

- підвищення рівня і якості життя населення у більшості країн. Незважаючи на перманентні кризові явища останніх років в динаміці прослідковується покращення показників, що характеризують матеріальний добробут населення;

- нову якість робочої сили, яка потребує та вимагає більш “соціалізованого” ставлення до свого буття;

- розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини;

- посилення ролі міжнародно-правових норм у царині соціально-трудої відносин.

Водночас активізується дія цілого ряду чинників, що перешкоджають встановленню цивілізованих відносин у соціально-трудої сфері та зростанню соціальної згуртованості суспільства.

До числа останніх слід віднести:

² За даними Міжнародного бюро праці з початку 1970-х років у світі зареєстровано більш як 100 системних фінансових криз різного характеру.

³ Доклад Генерального директора МБП: “Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее”. МБП. Женева. 2008. – С. 1.

⁴ Там само. – С. 2.

- стале поширення ліберальних концепцій у царині формування політики економічного і соціального розвитку;
- зростаючу індивідуалізацію трудової поведінки та відносин у сфері праці як результат та наслідок підвищення гнучкості ринку праці;
- підвищення ролі транснаціональних корпорацій у формуванні політики на ринку праці та обмеження можливостей інститутів держави щодо незалежного впливу на соціально трудову сферу;
- зростаючу поляризацію у рівнях доходів населення;
- формування суспільства споживання та суспільства “індивідів”, що сповідує споживацькі настрої та мотиви поведінки;
- деградацію моральних цінностей та трудових установок громадян;
- нерозвиненість відносин, що мають віддзеркалювати демократичний устрій суспільства;
- зростання розбіжностей між проголошеними соціальними правами і практикою їх реалізації.

Наслідком дії означених вище чинників є те, що в усіх суспільствах не виключаючи й ті, що прийнято називати громадянськими, тією чи іншою мірою існує як соціальна згуртованість його членів, так і соціальна відчуженість. При цьому співвідношення у суспільстві станів “злагода” – “розбіжність” все частіше складається на користь останнього. Це дає підстави багатьом дослідникам, політичним лідерам вважати, що соціальна згуртованість знаходиться під загрозою. У будь-якому випадку є всі підстави стверджувати, що до основних протиріч, що повсякденно спостерігається соціумом у різних частинах Земної кулі, маємо віднести протиріччя між зниженням соціальної згуртованості під впливом цілого ряду чинників, на яких наголошувалося вище та потребою забезпечення стійкості розвитку економіки й суспільства, а отже й необхідністю нового рівня та якості соціальної згуртованості.

Звернімо увагу на дію лише окремих чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу та “працюють” проти соціальної згуртованості.⁵

Чи не найбільш значимою причиною дестабілізації соціальної згуртованості, що має в останні роки прояв у більшості країн світу, є інтенсивне зростання нерівності у розподілі доходів.

Зазначимо, що у європейських країнах відмінності у рівнях заробітної плати топ-менеджерів та інших працівників є меншими, ніж, наприклад, у США, але й тут вони суттєво перевищують дотеперішні показники. Так, у Німеччині диференціація рівнів заробітної плати окремих категорій працюючих настільки стрімко зросла, що це увійшло у протиріччя з ментальністю німецького суспільства і питання соціальної поляризації стали активно обговорюватися у політичних колах та громадськістю. За словами спікера Бундестагу Вольфганга Тірзе, ще 40 років тому заробітна плата менеджерів була приблизно в 30 разів вищою за середню винагороду за працю зайнятих в економіці, а у 2005 році ці відмінності склали вже 240 разів.⁶

Підкреслимо, що абсолютна більшість населення зарубіжних країн вважає, що існуюча нерівність у розподілі доходів як внутрі країн, так і між ними є занадто великою.⁷

Завершуючи розгляд означеної раніше тенденції зростання нерівномірності у розподілі доходів, ще раз наголосимо на такому. Неупереджений аналіз переконливо свідчить, що розподіл доходів у ХХ ст. був нерівномірним та погіршився. Згідно з даними

⁵ Детальний аналіз нових, у тому числі небажаних тенденцій у розвитку соціально-трудова сфери міститься у монографії, яка підготовлена за участі автора статті – Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / Д.Г. Лук’яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот [та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук’яненко та д-ра екон. наук, проф. А.М. Поручника. – К.:КНЕУ, 2008.

⁶ Див.:Thierse W. Obszöne Managergehälter//Neue Osnabrcücker Zeitung. 04.01.2005.

⁷ Див.: Колот А.М. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин// Україна: аспекти праці. — 2008. — №1. — С.9.

Міжнародного валютного фонду (МВФ) світовий коефіцієнт Джині підвищився з 0,40 в 1900 р. до 0,48 у 2000 р. Незаперечними є й такі дані. Нерівність у світі суттєво зросла в період з 1820 по 1910 рр., залишалась стабільною з 1910 по 1960 рр. і знову посилилася з 1960 р. На рубежі двох тисячоліть нерівність стала, як ніколи раніше, і більш масштабною, і більш глибокою.

Ще одна тенденція у сфері соціального розвитку, що є характерною на рубежі двох тисячоліть, та працює на зниження соціальної згуртованості — це трансформація сформованої в попередні роки так званої *культури солідарності*, яка визнає, вносить, робить легітимними, суспільно доцільними перерозподільну діяльність держави, закладає підґрунтя солідарності поколінь. За висновками багатьох фахівців, в умовах лібералізації економічних відносин, глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Натомість набирають силу тенденції, в основу яких покладено «індивідуалізацію» в найширшому її розумінні. Індивідуалізація означає, що окремі індивіди, суб'єкти економічних відносин намагаються вийти з усталеного соціального і територіального середовища та самостійно визначати свій життєвий шлях і власний стиль життя. Зростаюча соціальна і просторова мобільність людей та усвідомлення того, що вони самі є «архітекторами» свого життя, виключають виконання багатьох соціальних зобов'язань. Дедалі меншою стає схильність виконувати зобов'язання як стосовно близьких, рідних, оточення, так і стосовно системи державного соціального страхування.

Зміни, що відбуваються у культурі соціальної поведінки людей, масові настрої десолідарності, намагання людей вирішувати існуючі соціальні проблеми виключно самотужки, дають підстави багатьом науковцям стверджувати про формування у світі, що глобалізується, так званих, «індивідуалізованих суспільств», соціальний розвиток яких здійснюється у все більш несприятливих умовах. Один з дослідників цієї проблематики З. Бауман стверджує, що зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномену пов'язані з тим, що люди все більше перебувають у стані неспокою і розгубленості, руйнуються зв'язки соціальної і, навіть, міжперсональної солідарності, пустіє простір суспільно-політичної активності. Індивідуалізація, як суспільне явище, на думку З. Баумана, нині має мало спільного з тим, як його трактували, і що під ним розуміли ще донедавна.⁸

Формування «індивідуалізованого суспільства» відбувається під впливом багатьох чинників, але головний з них - глобалізація та притаманні їй атрибути — зростаючі конкуренція та лібералізація економічних відносин, постійні структурні зрушення, небувала гнучкість ринку праці, яка супроводжується лібералізацією трудового законодавства. У розвиток цієї тези зазначимо, що саме з «тріумфом» гнучкості ринку праці і, зокрема, поширенням нестандартних (нестійких) форм зайнятості, немало зарубіжних і вітчизняних фахівців справедливо пов'язують зростаючу тривогу, невпевненість населення, незахищеність перед очевидними загрозами, страх за майбутнє. При цьому, вищенаведені явища суспільного буття стають не перманентним, а все більш звичним станом більшості людей.

Прикладом лібералізації трудового законодавства, як загальної тенденції, є дані табл. 1, у якій наведено динаміку показників жорсткості законодавства у сфері зайнятості в країнах ОЕСР за шестибальною шкалою.

⁸ Див.: Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2005.-С. 46.

Показники жорсткості законодавства у сфері зайнятості (ЗСЗ) в країнах ОЕСР за шестибальною школою⁹

	Індикатор жорсткості ЗСЗ для працівників з постійними контрактами			Індикатор жорсткості ЗСЗ для працівників з терміновим контрактами			Зведений індикатор жорсткості ЗСЗ		
	Кінець 80-х рр.	Кінець 90-х рр.	2003 р.	Кінець 80-х рр.	Кінець 90-х рр.	2003 р.	Кінець 80-х рр.	Кінець 90-х рр.	2003 р.
Країни з ліберальним ЗСЗ									
Австралія	1,0	1,5	1,5	0,9	0,9	0,9	0,9	1,2	1,2
Японія	2,4	2,4	2,4	1,8	1,6	1,3	2,1	2,0	1,8
США	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Канада	1,3	1,3	1,3	0,3	0,3	0,3	0,8	0,8	0,8
Великобританія	0,9	0,9	1,1	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7
Ірландія	1,6	1,6	1,6	0,3	0,3	0,6	0,9	0,9	1,1
Країни з жорстким ЗСЗ									
Греція	2,5	2,3	2,4	4,8	4,8	4,3	3,6	3,5	2,8
Португалія	4,8	4,3	4,2	3,4	3,0	2,8	4,1	3,7	3,5
Італія	1,8	1,8	1,8	5,4	3,6	2,1	3,6	2,7	1,9
Франція	2,3	2,3	2,5	3,1	3,6	3,6	2,7	3,0	3,0
Німеччина	2,6	2,7	2,7	3,8	2,3	1,8	3,2	2,5	2,2
Країни проміжної групи									
Австрія	2,9	2,9	2,4	1,5	1,5	1,5	2,2	2,2	1,9
Данія	1,5	1,5	1,5	3,1	1,4	1,4	2,3	1,4	1,4
Швеція	2,9	2,9	2,9	4,1	1,6	1,6	3,5	2,2	2,2
Фінляндія	2,8	2,3	2,2	1,9	1,9	1,9	2,3	2,1	2,0

⁹ Див.: ОЕСД Employment Outlook. Paris, 2004.

Дані табл. 1 засвідчують, що лібералізація законодавства у сфері зайнятості найбільше торкнулася країн з традиційно більш регульованим ринком праці. В інших країнах ліберальні підходи до норм законодавства у сфері зайнятості збереглися або ж дещо посилювалися.

З розвитком нестандартних форм зайнятості і нестійкістю соціально-трудової сфери у зарубіжній літературі та на практиці все більш вживаними стають терміни - «прекаріат», «прекарії», «прекарізація» (від англ. *precarity*, фр. *precarité* — нестійкість, хиткість, нетривкість, неміцність).

«Прекаріат» у самому загальному трактуванні – це суспільний прошарок, який знаходиться у скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно «прекарії» - усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перебиваються від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Що ж стосується терміну «прекарізація», то його можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості і одночасно як суспільне явище, що пов'язане зі збільшенням прошарку людей, які відчувають хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

Зазначимо, що зростання нестандартної зайнятості охопило практично усі країни світу, у тому числі й економічно розвинені. Так, у країнах – членах ОЕСР нестандартною зайнятістю охоплено за різними оцінками від 15 до 25% працюючих. В цілому ж у світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які знаходяться поза сектором постійної зайнятості. Серед них немало людей, що мають вищу освіту, яка все менше стає гарантією стабільного соціального стану. Наведемо такий показовий приклад. У багатьох країнах - членах ЄС новою тенденцією у сфері зайнятості є масове створення так званих «практикантських» робочих місць для випускників вищих навчальних закладів. За даними опитування, що проведене у Німеччині в 2005 році, число випускників, які отримують після закінчення вищого навчального закладу не постійне, а практикантське місце, невпинно зростає, причому 39% опитаних працюють повний день безоплатно, половина опитаних скаржиться на «утискання» і сприймає ситуацію як «приниження гідності».¹⁰ Масове створення «практикантських» робочих місць призводить до того, що сотні тисяч молодих фахівців упродовж багатьох років знаходяться між світом освіти і світом праці.

Завершуючи аналіз однієї з сучасних тенденцій у сфері соціального розвитку, якою є індивідуалізація, ще раз наголосимо: індивідуалізація у її різноманітних проявах підриває здатність соціуму протистояти загрозам, «працює» на зниження потенціалу партнерських, колективно-договірних відносин, спонукає людей діяти індивідуально, самотужки реагувати на ризики, що виникли, і у такий же спосіб діяти.

Підтвердженням того, що наведені вище тенденції у розвитку соціально-трудової сфери чи не найбільше дестабілізують її стан, є дані одного з останніх опитувань населення країн Європейського Союзу, яке засвідчило, що громадян цього співтовариства все більше турбують дві проблеми: збільшення розриву між багатими і бідними (84% респондентів) і відсутність гаранті отримання гідної роботи (75%).¹¹

Зважаючи на сучасний стан та тенденції розвитку соціально-трудової сфери під впливом глобалізації та інших чинників, що продукують ризики у цій царині, стає зрозумілим підвищений інтерес з боку науковців, політиків, адміністративних органів Європейського Союзу, Ради Європи, інших міжнародних організацій до соціально-трудової проблематики. Ще раз наголосимо, що це є реакцією на негативний розвиток подій у соціально-трудовій сфері, проявом яких стала все більша поляризація у доходах населення більшості країн, зростаюча неузгодженість між інтересами соціальних верств та

¹⁰ Див.: <http://www.studentsatwork.org/UNI113303240005739/doc129458A.html>

¹¹ Див.: Крумм Р. Социальный мир и процветание любой страны несовместимы с чрезмерно большим количеством как бедных, так и богатых// Человек и труд. — 2009. — №1. — С.7.

їх груп, дезінтеграція сучасних суспільств, підвищення рівня індивідуалізації у самому широкому розумінні її сутності тощо.

Соціальна згуртованість має стати запорукою соціальної стабільності, толерантних відносин між владою і громадянами в умовах економічної нестабільності, масштабних організаційних, структурних та фінансово-економічних перетворень, які стають повсякденним явищем, породженим глобалізацією та потребою набуття конкурентних переваг; мінімізації ризиків недовіри між соціальними партнерами.

В умовах глобальної нестабільності, перманентних економічних і фінансових криз інвестування у соціальну згуртованість, інвестування у стабільність суспільного розвитку є як ніколи актуальним.

Політичні еліти та владні структури мають врешті-решт усвідомити, що економічне зростання не є самоціллю, воно не забезпечує автоматичного вирішення соціальних протиріч і, в свою чергу, потребує соціального, правового, морального та етичного наповнення.

Сутність доктрини соціальної згуртованості, її значення, складові розвитку стають зрозумілими, якщо цей суспільний інститут розглядати з наступних позицій.

Перша. Соціальна згуртованість заснована на соціальних правах і доступі усіх громадян до своїх прав, а отже реальній можливості ними скористатися та захистити свої права.

Друга. Запорукою соціальної згуртованості є висока довіра громадян до інститутів влади та інших інститутів громадянського суспільства.

Третя. Обов'язковим атрибутом соціальної згуртованості суспільства є соціально відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту та соціальної інтеграції.

Четверта. В основі соціальної згуртованості суспільства – добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні й стабільні суспільні відносини.

П'ята. Соціальна згуртованість – це стан суспільства, у якому його члени діють відповідально, соціальний діалог є повсякденною нормою, наявні інститути і процедури сприяють активному залученню людей у публічне, культурне і трудове життя суспільства.

Шоста. Соціальна згуртованість передбачає задіяння демократичних принципів прийняття суспільно значимих рішень.

У сукупності це має створити атмосферу солідарності, утвердження на практиці принципів соціальної справедливості, звести до мінімуму відчуженість, досягти суспільної згоди з ключових питань життєдіяльності людини та її соціального розвитку, мінімізувати соціальну ізоляцію та соціальну дезінтеграцію.

У якості критеріїв (індикаторів) соціальної згуртованості слід розглядати показники, що характеризують рівень диференціації доходів; відносні і абсолютні показники бідності; рівень довіри громадян державним, соціальним, політичним інститутам; наявність дискримінації; рівень маргіналізації та соціальної дезінтеграції.

Справедливості ради зазначимо, що ідея соціальної згуртованості не є принципово новою. Вона пересікається та корелює з основними засадами розбудови соціальної держави, суспільства загального добробуту, формування соціально орієнтованої ринкової економіки, концепцією забезпечення гідної праці тощо. Втім, вона містить нові узагальнюючі риси, має своє предметне поле, сферу застосування та вписується у сучасне розуміння ролі соціальних інвестицій у забезпеченні стабільності соціально-економічного розвитку і добробуту членів суспільства.

Цілком очевидно, що соціальна згуртованість забезпечується не політичними гаслами та лише добрими намірами. Вона має формуватися свідомо, цілеспрямовано, наполегливо за участі усіх соціальних сил. Особлива роль у цьому процесі належить державі. Маємо підкреслити, що в країнах Європейського Союзу, наприклад, за останні два десятиліття обсяг соціальних функцій, які виконує держава, суттєво розширився за рахунок надання державою таких соціальних послуг, як забезпечення зайнятості,

формування інфраструктури для життєзабезпечення інвалідів, соціальний патронаж, розробка та реалізація державних програм підтримки та створення необхідних життєвих умов для окремих категорій населення і регіонів, регулювання міграційних потоків тощо. Водночас очевидним є й те, що на рубежі двох тисячоліть державна соціальна політика економічно розвинених країн спрямована не тільки і не стільки на захист людини від соціальних ризиків (втрати доходів у зв'язку зі старістю, інвалідністю, хворобою тощо), як на реалізацію принципів гідної праці, недопущення різкого матеріального і соціального розшарування, надання громадянам доступу до якісної освіти, охорони здоров'я.

Україна стоїть лише на порозі практичного втілення доктрини соціальної згуртованості у всі сфери суспільного буття. На цьому етапі надзвичайно важливим є усвідомлення органами законодавчої і виконавчої влади, представницькими органами усіх соціальних сил цінностей і пріоритетів, на яких базується зазначена вище доктрина. Підкреслимо, що у діючих в Україні законодавчих і нормативних актах проблематика соціальної згуртованості не знайшла закріплення та постановки щодо цілеспрямованого розв'язання. Втім рівень соціальної згуртованості суспільства залишається не високим і, за нашою оцінкою, має тенденцію до зниження. Останнє – це наслідок зростаючої соціальної нерівності, низького рівня довіри населення до інститутів влади та інших інститутів, масових проявів соціальної дезінтеграції, ерозії соціальної солідарності та цінностей праці.

Інтереси підвищення соціальної згуртованості суспільства потребують реалізації комплексу заходів наукового, прикладного, інституціонального характеру.

Перш за все, вважаємо за необхідне віднести соціальну згуртованість до числа національних стратегій та пріоритетів. Має бути розроблена програма заходів у цій царині як складова стратегії розвитку соціальної політики. Необхідно запровадити ряд заходів інституціонального, управлінського характеру, які мають забезпечити координацію міжвідомчої наукової і практичної діяльності у галузі соціальної згуртованості. Конче необхідно опрацювати та затвердити показники (індикатори) соціальної згуртованості й запровадити моніторинг стану останньої на загальнодержавному та регіональному рівнях. Підвищенню соціальної згуртованості має сприяти ратифікація ряду міжнародних нормативно-правових актів і, зокрема, Європейського кодексу соціального забезпечення.

Для посилення “трудової” компоненти соціальної згуртованості суспільства конче потрібне прийняття нового Трудового кодексу, Законів України “Про соціальний діалог”, “Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)”, нової редакції Закону України “Про колективні договори і угоди”.

Потребує підвищення регулююча роль держави у соціально-трудої сфері.¹² Важелем останнього (поміж іншого) має стати використання нового, більш широкого переліку мінімальних соціальних стандартів і нормативів, що впливають з Концепції гідної праці, яка розроблена Міжнародною організацією праці.¹³ Отже, мова йде про необхідність розробки національної системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці та запровадження її на практиці.

У соціально-трудої сфері важливо забезпечити посилення ролі не лише держави, а й інститутів громадського суспільства, слід переходити на новий алгоритм відносин між профспілками, об'єднаннями роботодавців, політичними партіями, іншими громадськими організаціями, посилювати їх потенціал щодо згуртування суспільства та забезпечення його стійкого розвитку.

¹² Див.: Колот А.М. Соціально-трудої відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 60-74, 166-180.

¹³ Під гідною працею у формулюванні МОП розуміється праці високої продуктивності і якості, в сприятливих та безпечних умовах; праця яка приносить кожному працівникові задоволення, дає йому можливість проявити свої здібності і майстерність; це праця з гідною оплатою, за якої права трудящих захищені, а самі вони роблять внесок у загальний добробут.

Узагальнюючи викладене вище ще раз акцентуємо увагу зацікавленого читача на головних засадах доктрини, яка розглядається, її ролі у розвитку сучасної економічної системи.

1. Економічне зростання є матеріальною і фінансовою основою соціального розвитку. Втім високі темпи економічного розвитку недостатні для забезпечення соціальної згуртованості і стабільності. Більше того, без заходів щодо посилення останніх, економічне зростання виявляється все менш стійким.

2. Для завоювання підтримки політики, що спрямована на економічне зростання, з боку широких верств населення вкрай необхідний соціальний прогрес, який має бути розмірний з економічним.

3. Права людини і реальна спроможність їх реалізації, активна участь громадян у суспільному житті та прийнятті суспільно значимих рішень, гідна праця і соціальна справедливість є чинниками, що сприяють суспільній підтримці економічної політики, інших заходів, які спрямовані на стійкий економічний розвиток та є основними домінантами соціальної згуртованості.

4. Соціальну згуртованість правомірно розглядати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню накопиченого людського і соціального капіталу, демонструє нову якість економічного і соціального розвитку.

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В КОНТЕКСТІ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Йдеться про проблеми здоров'я як складової комплексної характеристики якості населення. Запропоновано систему показників із метою моніторингу та оцінки якісних зрушень у цій сфері, визначено стратегічні пріоритети державної політики в сфері охорони здоров'я у контексті поліпшення якості населення України.

Speech goes about is devoted to health problems as components of the complex characteristics of the population quality. The system of indicators is proposed with purpose of monitoring and evaluation of the qualitative shifts in the area; the strategic priorities of the state policy on public health are defined in the context of improving the quality of population of Ukraine.

Ключові слова: якість населення, здоров'я, захворюваність та смертність, державна політика у сфері охорони здоров'я.

Key words: quality of population, health, morbidity and mortality, public policy on health.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Дослідження проблем якості населення набуває особливого значення в умовах демографічної кризи, яка в Україні прогресує. Наразі стає очевидною практична вичерпаність потенціалу розвитку в результаті природного приросту населення, що зумовлює необхідність пошуку нових пріоритетів державної соціально-демографічної політики. З огляду на це актуалізується проблема поліпшення якості населення, яка є визначальною для забезпечення сталого економічного зростання, нагромадження людського капіталу і забезпечення соціальної стабільності в державі. Як зазначено в Стратегії демографічного розвитку України на 2006 – 2015 роки, “зміст реального виходу з демографічної кризи полягає не стільки в подоланні депопуляції, скільки у підвищенні якості населення, збереженні та відтворенні його життєвого і трудового потенціалу” [1, с. 4].

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми якості населення привертають увагу вітчизняних науковців упродовж тривалого часу; чільне місце серед них займають медико-демографічні дослідження. Різні аспекти стану здоров'я та тривалості життя населення України проаналізовані в працях І. Курило, В. Куценко, Н. Левчук, Е. Лібанової, О. Макарової, С. Пирожкова, В. Стешенко та інших дослідників. Водночас є нагальна потреба в розробленні методологічних засад дослідження суспільного здоров'я як однієї зі складових комплексного поняття якості населення, у взаємозв'язку з іншими якісними характеристиками населення.

Саме тому **мета** даного дослідження – визначення пріоритетів державної політики охорони здоров'я в контексті поліпшення якості населення України, а також розроблення системи показників для моніторингу оцінки прогресу в цій сфері.

Виклад основного матеріалу досліджень. Поняття якості населення – це інтегральна система взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих характеристик населення, які можна описувати сукупністю соціально-демографічних показників і визначають особливості відтворення населення, формування його життєвого й трудового потенціалу, можливості людського розвитку. Визначаючи категорію “якість населення”, науковці акцентують увагу на необхідності виділення трьох фундаментальних складових цього поняття: 1) здоров'я фізичне, психічне і соціальне; 2) професійно-освітні здібності людей, що формують їхній інтелектуальний потенціал; 3) культурно-моральні цінності та духовність громадян, їх соціокультурна активність [2]. На нашу думку, якість населення

доцільно оцінювати за наступними блоками: демографічний розвиток; стан здоров'я; освіта та професійна підготовка; економічна активність і трудова мобільність; девіантна поведінка в суспільстві.

При цьому найважливішою, системоформуючою складовою загальної якості населення, яка визначає надбання та потенціал населення у контексті інших якісних характеристик, залишається стан здоров'я. Так, рівень здоров'я визначає можливості відтворення населення, реалізації його економічної активності, здобуття професійної підготовки та високо якісної освіти. Відповідно високий рівень захворюваності та смертності, особливо серед дорослих працездатного віку, має значимі економічні наслідки. Розлади психіки і поведінки часто служать детермінантами девіацій у суспільстві (суїциди, насильство в родині, злочини зі застосуванням насильницьких дій).

Із іншого боку, наявність оберненої залежності визначається впливом інших аспектів якості населення на показники здоров'я. Зокрема, рівень постаріння є важливим чинником стану суспільного здоров'я, зумовленим значною часткою осіб похилого віку з гіршими характеристиками здоров'я. Вочевидь, підвищення освітнього і загальнокультурного рівня населення призводить до відповідальнішого ставлення до власного здоров'я, усвідомлення його цінності. Нераціонально організована економічна активність або трудова мобільність населення, так само, як і прояви девіантної поведінки, можуть зумовити серйозні порушення здоров'я. Це зумовлює необхідність приділення особливої уваги проблемам здоров'я при розробленні стратегій поліпшення якості населення України.

Значення таких досліджень посилюється з огляду на негативні тенденції показників здоров'я, що служать основними детермінантами погіршення якості людського потенціалу впродовж трансформаційного періоду. Зокрема, аналіз показника умовного здоров'я, що дає узагальнену характеристику стану суспільства, демонструє катастрофічну картину: порівняно з 1990 р., коли умовно здоровими були визнані 62,6% населення країни, значення цього показника зменшлось у 2,6 раза, й умовно здоровими в 2007 р. було визнано лише 24,3% населення. Проблеми у сфері охорони здоров'я ускладнюються нерівним доступом населення до медичних послуг унаслідок дії територіальних чинників, відмінностей між населеними пунктами різних типів, високої диференціації доходів. За оцінками експертів, понад 16% населення не має належного доступу до високо якісних медичних закладів та послуг, і лише менше 40% населення оцінює стан свого здоров'я як добрий [3].

Сучасна медико-демографічна криза в Україні зумовлена складним комплексом причин, серед яких: суттєві недоліки організації державної системи охорони здоров'я, спад рівня і якості життя населення впродовж перехідного періоду та відповідне зростання стресового навантаження на населення, несприятлива екологічна ситуація, незадовільний стан соціального середовища. Проте дослідники одностайні у твердженні, що основним чинником погіршення здоров'я населення залишається відсутність усвідомлення цінності здоров'я як на особистісному, так і на суспільному рівні, недостатнє поширення "самозбережувальної" поведінки серед населення [4, с. 118]. Головні фактори ризику при цьому охоплюють поширення нездорового способу життя, шкідливих звичок (тютюнопаління, зловживання алкоголем, споживання наркотичних засобів), нераціональну дієту харчування, недостатність фізичної активності, поширення ризикованих форм поведінки.

Аналіз медико-демографічних процесів і тенденцій стану здоров'я населення України дає змогу виділити декілька проблемних аспектів, які є визначальними для формування загальної якості населення країни та оцінки якісних зрушень у цій сфері (табл. 1). На тлі погіршення загального стану здоров'я спостерігаються тенденції хронізації захворюваності, зростання показників інвалідності та смертності, погіршення репродуктивного здоров'я і здоров'я новонароджених, поширення соціальнодетермінованих захворювань. Особливо актуальною є проблема впливу

зовнішніх чинників на стан здоров'я населення (професійна захворюваність і травматизм, смертність від нещасних випадків, отруєнь та травм), тобто тих факторів, дія яких цілком може бути елімінована за умови вчасної профілактики та дотримання безпечної поведінки, у т. ч. безпечних умов праці, правил дорожнього руху тощо. Тому пріоритетні завдання охорони здоров'я слід зосереджувати на відповідних конкретних напрямках державної політики, досягнення прогресу в яких сприятиме ефективній реалізації комплексної стратегії поліпшення якості населення країни.

У міжнародній практиці відомі загально визнані підходи до запобігання захворюваності населення, які об'єднані в концепції "смертності, якої можна уникнути" [5, с. 39]: 1) скорочення захворюваності через ефективну профілактику на рівні первинної медико-санітарної допомоги шляхом реалізації медичних, політичних, адміністративних і законодавчих заходів, а також пропаганди настанов здорового способу життя; 2) зменшення смертності на вторинному рівні медичної допомоги завдяки вдосконаленню методів виявлення, діагностики та лікування захворювань на ранніх стадіях; 3) зниження рівня смертності на рівні спеціалізованої медичної допомоги завдяки вдосконаленню методів лікування в межах систем охорони здоров'я.

Із огляду на це очевидно, що основні зусилля державної політики доцільно спрямувати на первинний рівень медико-санітарної допомоги, оскільки саме тут можна досягнути найбільшого ефекту за умови витрачання найменших ресурсів. Реалізація ефективних заходів на цьому рівні дасть змогу елімінувати вплив професійних та екологічних факторів ризику, а також факторів, зумовлених поведінкою або способом життя. Саме на цьому рівні можливо отримати найкращі результати з попередження поширення інфекційних захворювань, в т. ч. соціально детермінованих хвороб, розвиваючи протиепідемічні заходи.

Реалізація заходів із розвитку раннього виявлення та діагностики на вторинному рівні медичної допомоги матиме найбільший ефект з точки зору попередження втрат населення, зумовлених неінфекційними хворобами (онкологічні захворювання, хвороби серцево-судинної системи), що займають провідні місця в структурі смертності населення України, а також репродуктивних втрат, зумовлених материнськими та перинатальними захворюваннями, високою смертністю немовлят та зростанням вродженої інвалідності населення. На цьому рівні особливого значення набуває розв'язання проблем нерівного доступу населення до базових медичних послуг, а також інформаційна робота із заохочення людей до своєчасного звернення до лікаря, проведення профілактичних оглядів.

Державні програми спеціалізованої медичної допомоги необхідно зосереджувати на розвитку новітніх медичних технологій, підвищенні кваліфікації медичних працівників та вдосконаленні методів спеціалізованого лікування. Водночас важливою складовою ефективного функціонування охорони здоров'я на цьому рівні є задоволення потреб людей із хронічними захворюваннями, а також створення належних умов життя та безпечної і повноцінної інтеграції в суспільство осіб із особливими медико-соціальними потребами (різні категорії інвалідів, ВІЛ-інфіковані, нарко- й алкоголезалежні особи, групи підвищеного суїцидального ризику). В цьому контексті важливим є також перенесення акцентів із „криміналізації” наркозалежних осіб на визнання їх хронічно хворими.

Табл. 1. Пріоритети державної політики охорони здоров'я та показники моніторингу і оцінки якісних зрушень у стані здоров'я населення України

Проблемні аспекти якості населення	Показники якісних зрушень у стані здоров'я	Пріоритети державної політики у сфері охорони здоров'я
1. Погіршення загального стану здоров'я населення	<ul style="list-style-type: none"> - показник умовного здоров'я; - загальний рівень захворюваності; - очікувана тривалість здорового життя (<i>healthy life expectancy</i>); - втрати здоров'я (<i>disability adjusted life years</i>); - показники самооцінки стану здоров'я з боку населення; 	Поліпшення загального стану здоров'я населення
2. Низька тривалість життя внаслідок високої передчасної смертності	<ul style="list-style-type: none"> - очікувана тривалість життя при народженні; - рівень смертності немовлят; - рівень материнської смертності; - смертність від зовнішніх причин смертності (нещасні випадки, отруєння, травми); - смертність від неінфекційних захворювань (серцево-судинні, онкологічні тощо); 	Подовження тривалості здорового життя
3. Погіршення репродуктивного здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> - поширення захворювань, що передаються статевим шляхом; - показники безпліддя; - стан здоров'я вагітних, ускладнення при пологах; - мертвонародження і вади розвитку; - рівень використання контрацептивів; - показники переривання вагітності; 	Поліпшення репродуктивного здоров'я, зменшення репродуктивних втрат населення
4. Поширення соціально-детермінованих захворювань	<ul style="list-style-type: none"> - первинна і загальна захворюваність на ВІЛ/СНІД; - рівень вертикальної трансмісії ВІЛ/СНІД; - первинна та загальна захворюваність на туберкульоз; - смертність від туберкульозу; 	Протидія поширенню соціально-детермінованих захворювань
5. Високий рівень інвалідності населення	<ul style="list-style-type: none"> - показники первинної інвалідності (дорослі та діти); - співвідношення вродженої і набутої інвалідності; - рівень професійного травматизму; 	Зниження рівня інвалідізації населення
6. Високі рівні поширення розладів психіки та поведінки	<ul style="list-style-type: none"> - показники розладів психіки та поведінки, з них: <ul style="list-style-type: none"> - зумовлених вживанням і алкоголю; - зумовлених вживанням інших наркотичних та психоактивних засобів; 	Поліпшення психічного здоров'я населення
7. Недостатнє поширення настанов здорового способу життя	<ul style="list-style-type: none"> - споживання алкоголю; - поширення тютюнопаління; - питома вага населення, котре страждає від надмірної ваги; - питома вага населення, котре регулярно займається спортом; - питома вага населення, котре практикує безпечну статеву поведінку; 	Формування настанов здорового способу життя

Проте головним пріоритетом державної політики охорони здоров'я на всіх рівнях залишається пропаганда самозбережувальної поведінки, відповідального ставлення до власного здоров'я. Формування настанов здорового способу життя – не лише важливий чинник скорочення загальної захворюваності та подовження тривалості здорового життя; дія цього способу визначається поширенням шкідливих звичок, ризикованих форм поведінки та недостатньою фізичною активністю. Відсутність суспільної налаштованості й здоров'я знижує загальну якість населення, про що свідчить зростання частки осіб, які страждають від надмірної ваги, поширення девіантної поведінки, зумовленої споживанням алкоголю і наркотичних засобів. У цьому контексті особливо актуалізується необхідність подолання традицій зловживання алкоголем і тютюнопаління; формування настанов раціонального харчування; сприяння розвитку масової фізичної культури та спорту; проведення просвітницької роботи з навчання навичкам безпечної сексуальної поведінки серед молоді; попередження фізичного й психологічного насильства в родині.

Висновки. Ефективна реалізація означених заходів державної політики унеможлиблюється без забезпечення належного рівня фінансування галузі охорони здоров'я та окремих державних програм, спрямованих на поліпшення стану здоров'я населення. Проте саме по собою нарощування бюджетних ресурсів не забезпечить реальних можливостей для оптимізації системи охорони здоров'я в Україні, доки не будуть розв'язані сучасні проблеми, пов'язані з централізованою системою управління галузі, модернізацією її організаційної структури та механізму фінансування, за якого кошти спрямовують не на фінансування медичних послуг (з метою забезпечення їх високої якості, своєчасності та ефективності), а на утримання мережі установ галузі, обсяги якого залежать від ресурсних показників. Розв'язання організаційних проблем, що зумовлюють низьку ефективність системи охорони здоров'я в Україні, потребує реалізації ряду заходів, у т. ч. децентралізації системи управління медичними закладами, диверсифікацію джерел їхнього фінансування, зокрема впровадженням загальнообов'язкового медичного страхування, перенесення акцентів на розвиток первинної медико-санітарної допомоги і сприяння розвитку сімейної медицини, регулювання системи надання платних медичних послуг населенню тощо.

Література

1. Стратегія демографічного розвитку на 2006 – 2015 роки // *Демографія та соціальна економіка*. – 2006. – № 1. – С. 3 – 22.
2. *Качество населения / Под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. – Демография и социология. – Вып. 6. – М. : ИСЭПН РАН, 1993.*
3. *Соціально-економічна захищеність населення України (за матеріалами вибіркового обстеження). Доповідь Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.*
4. *Населення України. Соціально-демографічні проблеми українського села. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 468 с.*
5. *Трагедія, якої можна уникнути: Подолання в Україні кризи здоров'я людини. Досвід Європи. – К.: ВЕРСО-04, 2009. – 72 с.*

РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Розглянуто особливості впливу міграції на соціально-трудоий потенціал країни як макроекономічної територіальної суспільної системи та у даному ключі визначаються основні проблеми державного регулювання міграційних процесів. Акцентується увага на недосконалоості механізму державного регулювання міграції, зокрема в частині нормативно-правового та організаційного забезпечення. Обґрунтовується необхідність прийняття Міграційного кодексу України та створення Державної міграційної служби.

In this article discusses the influence of migration on social and employment potential of the country as macroeconomic territorial public system and this aspect defined in the basic problems of state regulation of migration processes. Presentational imperfections on the mechanism of state regulation of migration, particularly in the legal and organizational support. Reasonably necessary to adopt code of migration Ukraine and the creation of the State Migration Service.

Key words: migration, social and employment potential, territorial social system, labor markets.

Ключові слова: міграція, соціально-трудоий потенціал, територіальна суспільна система, ринки праці.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Дослідження проблем збереження соціально-трудоого потенціалу України обумовлені як історичними, так і новітніми глобалізаційними, трансформаційними, соціалізаційними, ефективізаційними процесами, що мають місце в сучасній економіці. Від їх вирішення залежить не лише досягнення стратегічних цілей соціального розвитку країни, але й ефективність поточних кроків на шляху подолання сучасної фінансово-економічної кризи. Оскільки нині одним із ключових факторів детермінації збалансованого відтворення вітчизняного соціально-трудоого потенціалу є міграція, то власне її причини мають бути належним чином осмислені, а обсяги, напрями, структура по-можливості гармонізовані з тенденціями соціального розвитку тих територіальних суспільних систем (ТСС), котрих вона стосується.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблематика досліджень міграції є надзвичайно широка. Зміст міграції та її вплив на соціально-економічний розвиток ТСС вивчали такі науковці, як А. Доценко, Я. Жупанський, Ф. Заставний, Е. Лібанова, О. Паламарчук, Ю. Пітюренко, М. Пістун, С. Пирожков, О. Позняк, І. Прибиткова, М. Романюк, В. Стешенко, С. Стеценко, М. Тимчук, О. Хомра, О. Шаблій та інші. Дослідження особливостей формування та використання соціально-трудоого потенціалу знаходимо у працях О. Амоші, С. Вовканича, І. Джаїн, В. Костакова, І. Лукінова, В. Онікієнка, С. Пирожкова, В. Піскунова, У. Садової, С. Сембера, Л. Семів, Г. Сергєєвої, Л. Шевчук, Л. Чижової та інших. Разом з тим, дуже мало досліджень відображають особливості взаємозв'язку міграції та соціально-трудоого потенціалу, визначають основні напрями їх регулювання, тому тема дослідження є вкрай важливою та актуальною.

Метою статті є визначення особливостей регулювання міграції в контексті ефективного використання соціально-трудоого потенціалу країни. Для досягнення мети потрібно вирішити наступні **завдання**:

- виділити основні ризики міграції в контексті взаємозв'язку з соціально-трудоим потенціалом країни (як макроекономічної ТСС);
- розкрити характер впливу міграції за різними об'єктами аналізу (людина, ТСС);

- визначити особливості реалізації міграційної політики в умовах впровадження нових концепцій праці.

Виклад основного матеріалу досліджень. Загалом, міграція є доволі складним явищем, яке може мати як позитивні, так і негативні наслідки для тих чи інших ТСС. Для України (як макроекономічної ТСС) найчастіше вона ототожнюється з цілою низкою ризиків, серед яких особливо небезпечними є такі:

– ризик дезінтеграції економічного простору держави. Згідно спеціальних обстежень в Україні існує три групи інтенсивних міграційних потоків робочої сили, які слід особливо відстежувати й регулювати, а саме потік переселенців із сусідніх постсоціалістичних країн, котрі осідають у східних та південних регіонах держави; осіб, що мігрують у пошуках праці з гірських районів Карпат у регіони з більш сприятливими економічними умовами зайнятості; біженців з віддалених країн, котрі локалізуються на тривалий час (хоча й у статусі тимчасового мігранта) у прикордонних населених пунктах держави. Кожна з груп здійснює додаткове навантаження на територію, на регіональні ринки праці;

– ризик деградації соціального простору держави. Українська трудова еміграція «розмиває» середовище формування середнього класу у власній країні. Вона порушує структурні співвідношення між «включенням» та «виключенням» різних груп населення з соціальних та економічних процесів у процеси розвитку суспільства, між ринком та державою, між збагаченням та маргіналізацією (обіднінням) населення, між суспільством і особистістю, між розвитком економіки та станом навколишнього середовища, між збереженням національної самобутності українського етносу й поширенням ідей «світового громадянства»;

– ризик декомпозиції екістико-поселенського простору держави. Мова йде про явища, так званої, детонації* процесів маятникової міграції між українськими містами та селами, внаслідок чого зростає депопуляція сільських поселень, вибірково урбанізуються великі населені пункти – перш за все, у зоні впливу ринку праці столичного регіону й окремих східних центрів великої індустрії, поширюються норми специфічної (девіантної) поведінки серед молоді. Розвинені країни, беручи до уваги, що система розселення не може бути раціональною, якщо в її структурі більше третини становить частка сільського населення, пропонують власні шляхи вирішення регіональних проблем у частині регулювання маятникової міграції (зокрема, обґрунтовується, що процес перекачування робочої сили має конкретні межі: він припиняється, якщо рівні оплати праці в місті та на селі вирівнюються, а сільське господарство модернізується. Чисельність міського населення стабілізується, коли його частка в загальному населенні країни і загальних доходах досягає 75%. Це призводить до скорочення міграції з села в місто);

– ризик деформації демографічного простору держави. Увагу привертають проблеми деконцентрації людських ресурсів та зростання дефіциту робочої сили на регіональних ринках праці України, що в свою чергу є результатом не так явища демографічного переходу країни до нового типу відтворення населення (звуженого), як зонального «вимивання» осіб репродуктивного віку за межі території постійного проживання й розбалансування на цій основі статеві-вікової структури мешканців. Нині зовнішня міграція економічно активного населення – це проблема національної безпеки України.

Таким чином, здійснюючи досить багатоаспектний і багатовекторний вплив, міграція може призводити до деструктивних коливань обсягів соціально-трудового потенціалу ТСС, який виступає центральним (системоутворюючим ядром) поняттям соціально-трудової системи (регіону) та являє собою граничну кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство [1, с. 26]. Розглянемо характер впливу міграції на соціально-

* Детонація – відхилення від усталеного ритму маятникової міграційної активності населення території, обумовлене асиметриєю інформації про ціну послуг робочої сили (оплату праці) на регіональному ринку праці.

трудоий потенціал за різними об'єктами в розрізі основних його складових – здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організаційності, освіти, професіоналізму та ресурсів робочого часу (див. табл. 1).

Таблиця 1

Соціально-трудоий потенціал як об'єкт соціальної економіки та міграційної політики (складено згідно [3, с. 407])

Фактор впливу	Характер впливу	Об'єкт аналізу – людина		Компонента потенціалу	Об'єкт аналізу – ТСС	
		Механізм впливу	Основна ознака		Основна ознака	Механізм впливу
<i>Міграція</i>	Переважає негативний (погіршення фізичного та психоемоційного стану населення)	Мінімізація витрат робочого часу через хворобу	Працездатність, самооцінка здоров'я	<u>Здоров'я</u>	Середня тривалість життя, оцінка суспільного здоров'я	Ефективізація витрат на охорону здоров'я, профілактика захворюваності
	Переважає негативний (втрати від оточення та зменшення часу на дозвілля)	Запобігання конфліктності і втратам, пов'язаним з нею	Порядність, відношення до оточення	<u>Мораль</u>	Відношення до соціально вразливих верств населення	Соціальна відповідальність суб'єктів ТСС, гармонізація навантаження на працюючих та витрат, з цим пов'язаних
<i>Міграція</i>	Переважає позитивний на початковому етапі міграційної мобільності. Переважає негативний на етапі повернення на батьківщину	Мотивація рівня економічної активності	Устремління до реалізації здібностей	<u>Активність (пасіонарність)</u>	Устремління до реалізації здібностей	Мотивація рівня економічної активності
	Переважає позитивний (якщо праця відповідає кваліфікації мігранта)	Стимулювання підприємництва	Творчі здібності	<u>Інтелект</u>	Творчі здібності	Захист інтелектуальної власності, доходів від авторських прав
	Переважає позитивний (за умов будь-якої праці)	Раціоналізація поведінки	Акуратність, дисциплінованість, бережливість	<u>Організованість</u>	Акуратність, дисциплінованість, бережливість	Контроль за дотриманням законодавства, практика укладання договорів та угод
	Переважає позитивний (за умов навчальної міграції)	Термін (кількість та якість років) навчання в школі та вузі	Знання	<u>Освіта</u>	Знання	Термін середньої тривалості (кількості та якості років) навчання у школі та вузі. Ефективізація бюджетних витрат на освіту
	Переважає позитивний (якщо праця відповідає кваліфікації мігранта)	Контроль за втратами від браку продукції. Дотримання вимог щодо кваліфікації та перекваліфікації	Вміння	<u>Професіоналізм</u>	Вміння	Контроль за втратами від браку продукції. Стандартизація та сертифікація послуг з кваліфікації та перекваліфікації кадрів
	Переважає негативний (масові міграції призводять до диспропорцій на ринку праці)	Регулювання робочого часу протягом періоду (року)	Час зайнятості особи протягом року	<u>Ресурси робочого часу</u>	Рівень зайнятості та безробіття. Рентабельність праці.	Регулювання системи зайнятості, форм і режимів праці (традиційна і гнучка)

Розуміючи, що міграція виступає потужною детермінантою розвитку соціально-

трудового потенціалу ТСС, ще більше стає очевидною необхідність її державного регулювання, що реалізується через відповідний механізм. Такий механізм у загальних своїх проявах охоплює різні напрямки державного управління та включає сукупність взаємоузгоджених методів організуючого та регулюючого впливу держави на суспільну життєдіяльність людей для досягнення певної мети, що сприятиме розвитку країни в обраному стратегічному напрямку з додержанням низки визначальних принципів [2, с. 79].

На даний час в Україні відсутній не лише механізм, але й навіть концепція державної міграційної політики. Немає чіткої уяви про те, хто повинен координувати роботу зі створення такої концепції. Існують різні думки з приводу потреби вироблення Міграційного Кодексу та створення Державної міграційної служби України як провідного державного органу регулювання міграції.

Свідченням актуальності вказаних проблем, потреб їх вирішення в доволі стислі терміни є інформація, отримана нами у процесі експертного опитування 44-х осіб за генеральною ознакою «фахівці органів державної влади з питань міграції у Львівській області» з метою пошуку відповіді на такі ключові питання, як потреба розроблення Міграційного Кодексу в Україні та створення Державної міжвідомчої міграційної служби в Україні. Загалом майже 80% респондентів зазначили про необхідність створення Державної міграційної служби та розроблення Державного міграційного кодексу. Результати такого дослідження були представлені на Круглому столі «Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти» (до Всесвітнього дня біженця), який відбувся 17 червня 2009 року в Інституті регіональних досліджень НАН України. Учасники заходу (фахівці в міграційній сфері, науковці, громадські діячі) погодились з такими рекомендаціями, підтвердивши їх власними пропозиціями.

Звісно, така інформація – це лише загальні обриси ситуації, що склалася у державі, це підказка до дії. Для вибору критеріїв, форм проведення ефективної міграційної політики, вироблення інструментів її соціально-економічного, організаційного, правового забезпечення, слід узгодити її складові з тими цілями, які стосуються інших напрямів соціальної політики.

Щоб осмислити місце соціально-трудового потенціалу в розробці ефективної моделі міграційної політики, варто зазначити, що в світі відбувається розвиток нових концепцій праці. Справа в тому, що в умовах інформатизації, комп'ютеризації економіки по-новому постають проблеми організації й використання робочого часу. Так, німецькими вченими зроблено висновок про неможливість повернення суспільства до класичної повної зайнятості, натомість створення «суспільства трьох часів»: найманої, власної та громадської праці, або ж навіть «п'яти видів праці»: найманої, власної, громадської, суспільної, освітньої праці. Цьому «портфелю праці» протиставляється «портфель з доходом», який завдяки суспільній праці, кращим можливостям отримати освіту та взаємодопомозі громадян може значно скоротити їхні видатки і зробити людей менш залежними від найманої праці. Якщо громадяни візьмуть на себе частину тягаря, то в державі вивільняться гроші на інвестування в громадську працю, а не в управління соціального забезпечення. Висновки вчених обумовили потребу нового погляду на проблеми формування та використання соціально-трудового потенціалу.

В Україні ще в 1999 році Верховною Радою було розглянуто Проект Концепції розвитку трудового потенціалу. Було видано Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року» (від 3.08 1999 р., №958/99). За цим мала слідувати розробка довгострокової (стратегічної) державної програми розвитку трудового потенціалу України (з врахуванням прогнозів економічного і соціального розвитку України до 2010 року). Серед положень концепції особливий акцент робився на подоланні негативних тенденцій до міграційних втрат соціально-трудового, особливо інтелектуального, потенціалу. Однак, мотивуючи дефіцитністю Державного бюджету України, програма так і не була розроблена. Натомість у регіонах продовжують накопичуватися проблеми відтворення соціально-трудового потенціалу.

У даний час ситуація ускладнюється загостренням явища так званої асиметрії регіональних ринків праці. Свідченням цього є територіальні особливості падіння попиту на робочу силу внаслідок ліквідації багатьох виробництв, а також скорочення обсягів пропозиції робочої сили внаслідок депопуляції поселень. У цих умовах марно сподіватися, що у держави скоро вивільняться кошти на масштабні інвестиції у громадську працю, як це очікується у країнах з розвинутою економікою.

Висновки. Отже, сучасний стан справ у міграційній сфері в контексті впливу міграції на соціально-трудова потенціал ТСС вимагає кардинальних змін, які повинні ґрунтуватись, насамперед, на вдосконаленні реалізації механізму державного регулювання міграції, що повинен чітко враховувати інтереси регіонів як суб'єктів державної політики. Для початку такого процесу вкрай необхідним є визначення центрального спеціалізованого органу регулювання міграції, зокрема нами запропоновано та підтверджено експертним опитуванням доцільність створення Державної міграційної служби в Україні, яка б координувала діяльність всіх структур, які володіють повноваженнями в сфері регулювання міграції, а також розроблення Міграційного кодексу України на основі Концепції державної міграційної політики (загальнодержавної та в регіонах), що б дозволило покращити існуючу сьогодні ситуацію щодо невизначеності правового поля регулювання міграції та сприяло позитивному впливу міграційних процесів на обсяги соціально-трудова потенціалу країни.

Література

1. Шевчук Л. Т. *Медико-соціальні аспекти використання трудова потенціалу: регіональний аналіз і прогноз* // Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с. – С. 26.
2. О. Коротич. *Механізм державного управління: проблеми теорії та практичної побудови* / Олена Коротич // *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України* / Відповідальний за випуск В. А. Дон. – Вид-во НАДУ. – 2006. – №3 – С. 79 – 84. – С. 79.
3. Садова У.Я. *Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку* / У.Я. Садова: Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 408 с. – С. 407.

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Обґрунтовано поняття „соціальні ризики” та „ризики в соціально-трудо­вих відносинах”. Проаналізовано динаміку соціальних ризиків най­маних працівників у Рівненській області, визначено проблеми регулювання цих ризиків.

Concepts “social risks” and “risks in socio-labour relations” are grounded. The dynamics of employee’s risks in Rivne region is analyzed. Problems of their regulation are defined.

Ключові слова: соціальний ризик, ризики в соціально-трудо­вих відносинах, безробіття, нещасні випадки, непрацевдатність, соціально-трудо­ві конфлікти.

Key words: social risk, risks in socio-labour relations, unemployment, accidents, not-able-bodily, the socio-labor conflicts.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Соціальні ризики є переважно об'єктом спеціальних досліджень науковців та економістів-практиків, які цікавляться проблемами соціального страхування. І хоча в управлінні соціальними ризиками порівняно давно застосовують відомі механізми оптимізації їх наслідків, у розумінні основного поняття – “соціальні ризики” нині залишається певна невизначеність, що виявляється в подальшому їхньому аналізі. Водночас частота і вагомість наслідків соціальних ризиків особливо посилюється в умовах економічної кризи, що потребує посиленої уваги до цього предмета дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженню проблем соціальних ризиків присвячені наукові праці відомих вітчизняних вчених – Н. Болотіна, Н. Вігдорчик, Т. Герасиміва, Н. Семашко, В. Догадова, В. Максимчук, Л. Соловійова. Але в їх роботах соціальні ризики розглянуті переважно як події з лише негативними наслідками. Ототожнення соціальних ризиків тільки з негативними подіями обмежує перелік ризиків та не дозволяє застосовувати адекватні їхніх наслідкам інструменти та методи регулювання.

Мета дослідження – уточнення сутності понять «соціальні ризики» та «ризики у соціально-трудо­вих відносинах» з використанням виявлених атрибутивних ознак в їх оцінюванні.

Виклад основного матеріалу досліджень. Соціальні ризики за означенням зберігають атрибутивні ознаки основного поняття – “ризик”, а отже, можуть приводити до позитивних результатів, і спричинити негативні наслідки [1, с. 10], а з огляду на іншу складову поняття – “соціальний” зрозуміло, що ознакою ідентифікації соціальних ризиків є **соціальні наслідки** (позитивні чи негативні) певних подій.

Точно виділити соціальні наслідки з площини інших наслідків імовірних подій інколи дуже складно, оскільки всі економічні процеси мають соціальний аспект. У підприємницькій діяльності економічні ризики (наприклад, банкрутства власника підприємства чи втрати доходів найманими працівниками) можуть виникати зі соціальних причин, зокрема, трудових конфліктів соціальних партнерів. Але результатами таких подій для обох сторін можуть бути й економічні – зміна доходів, і соціальні – зміна соціально-психологічного комфорту тощо. У такому випадку наявне поєднання щонайменше двох видів ризиків – економічного та соціального.

Відтак для виділення соціальних ризиків та подальшої їх класифікації важливо уточнити, які наслідки ризикових дій є соціальними. Етимологічно соціальні наслідки можна пов'язати зі змінами життєвих ситуацій, відносин у суспільстві (*лат.* “societas” – суспільство), а тому логічним вбачалося таке визначення: **соціальні ризики** – події, що

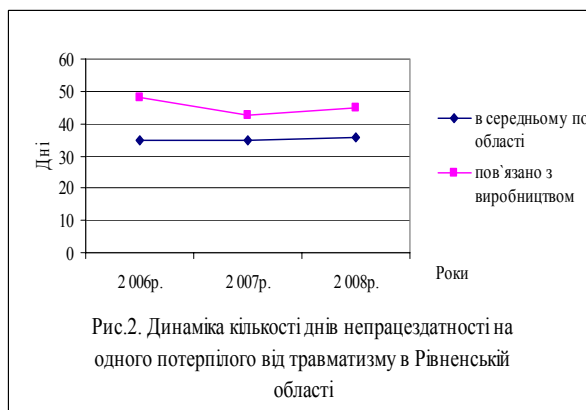
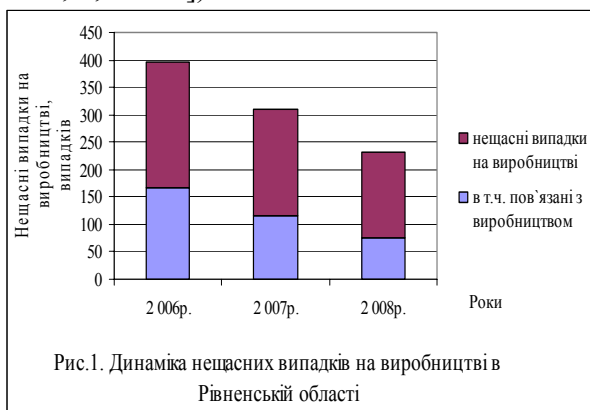
можуть призводити як до негативних, так і до позитивних соціальних наслідків – змін умов життя та взаємин із довколишніми людьми.

Відтак, якщо внаслідок певних подій є ризик зміни – покращення чи погіршення – соціального статусу та соціального комфорту людей, такий наслідок є соціальним, а отже, можлива подія має ознаки соціального ризику. Соціальні ризики переважно не виникають окремо, а супроводжуються або є одним із наслідків інших ризиків – політичних, економічних, у т. ч. фінансових.

Особливе місце в системі соціальних ризиків займають **ризик в соціально-трудових відносинах** – пов’язані зі зміною соціально-психологічного комфорту соціальних партнерів.

Традиційно вважають, що найзагрозливішими з них і тими, що найбільше потребують державного регулювання, є такі ризики: нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання; безробіття; тимчасова втрата працездатності.

Для підтвердження їх значимості можна навести статистичні дані щодо динаміки соціальних ризиків найманих працівників у Рівненській області. Ризики нещасних випадків на виробництві відображені на рис. 1 (складено за даними [4, ст. 6; 5, ст. 9; 6, ст. 11]).



Із наведених даних можна зробити висновок, що динаміка нещасних випадків на виробництві в Рівненській області є певною мірою позитивною, хоча такі випадки все ще поширені, що свідчить про збереження недоліків у організації праці з боку роботодавців. Так, за три останніх роки травматизм на виробництві зменшився на 41,6%, в т. ч. пов'язаний із виробництвом – на 31,6%. Водночас значна кількість таких випадків означає потребу подальшого вдосконалення умов праці. Хоча нещасні випадки на нині – приклад ризиків, що найбільше підлягають державному регулюванню, очевидною є недостатня участь найманих працівників у відстоюванні своїх прав на безпечні умови праці.

Травматизм, що належить до найпоширеніших наслідків нещасних випадків, більше трапляється серед найманих працівників, порівняно з іншими групами населення. Підтвердженням чого може бути порівняння кількості днів непрацездатності внаслідок травматизму (рис. 2 – складено за даними [4, т. 12; 5, т. 18; 6, т. 20]).

Непрацездатність унаслідок травматизму на виробництві може призводити й до інших, економічних наслідків для обох сторін – як для робітника, так і для роботодавця. Роботодавці, крім погіршення ринкового іміджу, мають значні фінансові витрати (компенсації наслідків) або й втрати (псування обладнання тощо). Крім матеріальних витрат, для роботодавця одним із негативних наслідків є потреба заміни травмованого працівника, що може супроводжуватися не лише додатковими фінансовими витратами, але й бути чинником конфліктів у колективі.

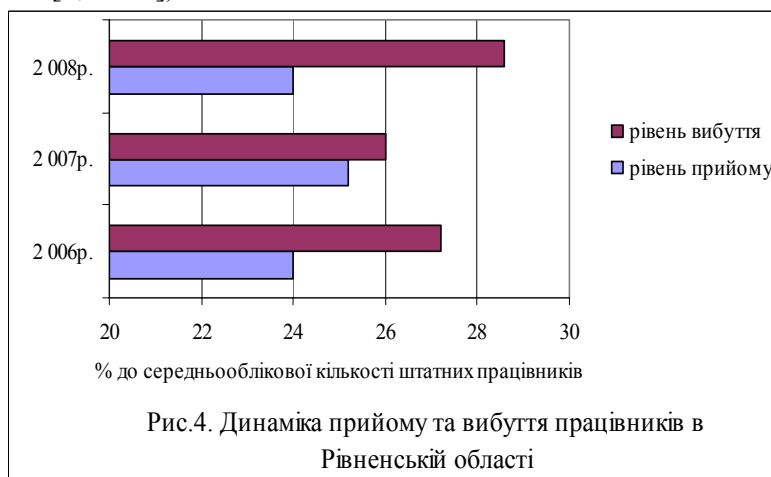
Впродовж 2008 року внаслідок травматизму на виробництві в Рівненській області потерпіло 233 особи. Структура травматизму неоднорідна за видами економічної діяльності. Основною причиною цього є специфіка зайнятості в галузі, зокрема умови

праці, а також використовувані засоби виробництва, хоча структура травматизму відображає також і структуру зайнятості.

Як видно з рис. 3 (складено за даними [6, т. 12–14]), найбільша частка потерпілих припадає на переробну промисловість, де використовують складне та небезпечне обладнання, неправильна експлуатація якого є більшою загрозою для життя та здоров'я порівняно, наприклад, із основними засобами, що використовують у галузі освіти. Наступне за частотою травматизму – сільське господарство. Причиною цього може бути застосування сільськогосподарських машин та механізмів, які часто є застарілими та небезпечними у експлуатації. Найменше випадків травматизму в 2008 р. зафіксовано у галузі рибальства і надання комунальних та індивідуальних послуг, що є аргументом на користь порівняно безпечних умов праці на підприємствах цього виду діяльності.



Ще одним важливим соціальним ризиком є ризик втрати роботи (рис. 4 – складено за даними [2, т. 62]).



Щорічно в Рівненській області рівень вибуття перевищував рівень прийому нових працівників, що свідчить про скорочення робочих місць. Особливо посилюються ці негативні тенденції у 2008 р., коли рівень вибуття працівників становив 28,6%, що на 2,6% більше, ніж у попередньому році та на 4,6% вище порівняно з рівнем прийому на роботу. Причини звільнення можуть бути різними (скорочення внаслідок загального економічного спаду, низька заробітна плата, незадовільні умови праці, соціальні конфлікти тощо), але наслідок у більшості випадків негативний: для працівника – втрата заробітку, вмінь і

навичок, психологічний дискомфорт; для роботодавця – матеріальні витрати на пошуки нового працівника, його навчання тощо.

Ризики тимчасової непрацездатності, крім випадків травматизму та потреби відновлення працездатності, часто зумовлені зовнішніми причинами – захворювання працівника чи членів родини. Але недосконалість системи медичного страхування, зокрема відсутність загальнообов'язкової його складової, є одним із чинників збереження високого рівня втрат робочого часу з цієї причини (таблиця 1 – складено за даними [2, с. 123]). Як видно з результатів дослідження, випадки соціальних ризиків, що належать до об'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування, справді поширені, але не менш важливими є інші, статистичного підтвердження яких або нема, або їх можна виявити на підставі аналізу соціально-економічних умов праці.

Таблиця 1

Показники тимчасової непрацездатності працівників в Рівненській області

№ з/п	Показники	2006 р.	2007 р.
1	Чисельність штатних працівників, які були відсутні на роботі через хворобу, осіб - у % до середньооблікової кількості штатних працівників	112048 47,1	113335 48,4
2	Середня тривалість відсутності одного працівника, год.	119	118

Зокрема, одним із найважливіших в умовах високої економічної нестабільності є ризик соціально-трудових конфліктів. Цей вид ризику стосується як роботодавця, так і працівника, адже наслідком явно вираженого чи прихованого конфлікту може бути звільнення. Якщо ж воно відбулося з порушенням трудового законодавства, це провокує новий конфлікт та додаткові фінансові витрати для роботодавців.

За результатами аналізу статистики судових позовів щодо порушення трудового законодавства (рис. 5 – складено за даними [3, с. 177 – 179]), можна стверджувати, що в останні роки конфлікти соціальних партнерів були більш поширенішими, ніж інші ризики в соціально-трудових відносинах, до того ж, це статистика тільки оприлюднених конфліктів. Справжня частота порушень прав найманих працівників, очевидно, набагато вища.

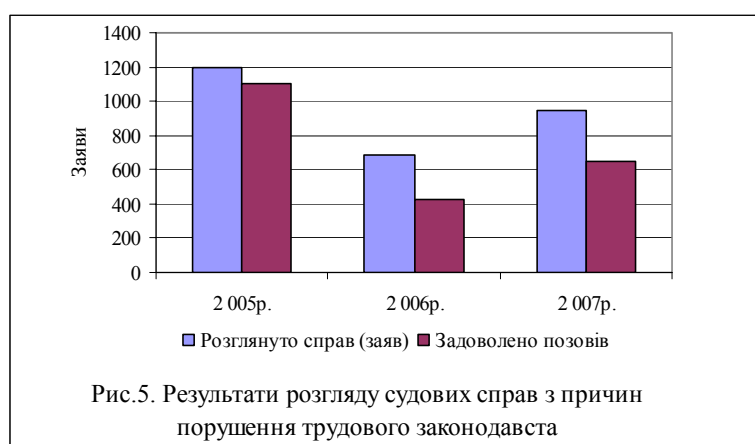


Рис.5. Результати розгляду судових справ з причин порушення трудового законодавства

При аналізі структури задоволених позовів (таблиця 2 – складено за даними [3, т. 182 – 184]) зрозуміло, що в гіршому становищі є наймані працівники – їх позовів набагато більше, як і сум, присуджених до стягнення. До тогож, очевидним є збільшення поінформованості працівників про свої права – результатом рішення на користь працівника було відшкодування не лише матеріальної, а й моральної шкоди.

Наслідки розгляду судових справ із основних причин порушення трудового законодавства в Рівненській області

Роки	Суми, присудженні до стягнення з основних причин порушення трудового законодавства, тис. грн.								
	про поновлення на роботі			про виплату заробітної плати			про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству		
	всього	з них щодо моральної шкоди	моральна шкода в розрахунку на 1 позов*, грн.	всього	з них щодо моральної шкоди	моральна шкода в розрахунку на 1 позов*, грн.	всього	з них щодо моральної шкоди	Моральна шкода в розрахунку на 1 позов *, грн..
2006	169,9	28,9	578	612,3	19,0	95,0	31,0	-	-
2007	66,6	14,0	437,5	859,1	99,5	288,4	11,7	-	-
2008	108,3	13,8	405,9	387,9	5,0	46,3	39,4	-	-

* – розраховано як середнє значення на один судовий позов.

За результатами аналізу ризиків у соціально-трудових відносинах можна зробити **висновки**, що регулювання потребують не лише ризики, які підлягають загальнообов'язковому державному регулюванню. Зважаючи на суттєві втрати внаслідок захворюваності працівників, доцільно оперативно впроваджувати механізм обов'язкового державного медичного страхування. В регулюванні ризиків соціально-трудових конфліктів необхідним є застосування превентивних заходів, для чого слід активізувати діяльність профспілок у сфері захисту прав найманих працівників. У теоретичних дослідженнях, що можуть слугувати основою розроблення та вибору інструментів регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах, подальшого опрацювання потребують класифікація соціальних ризиків, зокрема їх дослідження за суб'єктами ризиків (роботодавці й наймані працівники) та механізмами регулювання.

Література

1. Гуменюк В. Я., Міщук Г. Ю. Біржове регулювання підприємницьких ризиків: Монографія. – Рівне: УДУВГП, 2004. – 127 с.
2. Праця Рівненщини: Статистичний збірник/Держкомстат України. Головне управління статистики в Рівненській області. – Рівне, 2008 – 189 с.
3. Соціальні індикатори рівня життя населення Рівненської області: Статистичний збірник/Держкомстат України. Головне управління статистики в Рівненській області. – Рівне, 2008.– 200 с.
4. Травматизм на виробництві у 2006 р.: Статистичний бюлетень / Держкомстат України. Головне управління статистики в Рівненській області. – Рівне, 2007. – 55 с.
5. Травматизм на виробництві у 2007 р.: Статистичний бюлетень / Держкомстат України. Головне управління статистики в Рівненській області. – Рівне, 2008. – 111 с.
6. Травматизм на виробництві у 2008 р.: Статистичний бюлетень/ Держкомстат України. Головне управління статистики в Рівненській області. – Рівне, 2009. – 125 с.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ

Систематизовано підходи до сутності й структури соціального капіталу, проаналізовано вплив соціального капіталу на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіонів, визначено різні аспекти і напрямки цього впливу.

Approaches to essence and structure of social capital are systematized, influence of social capital on socio-economic development and life standards for people of regions is analysed, different aspects and directions of this influencing are definite.

Ключові слова: соціальний капітал, соціальні мережі, соціально-економічний розвиток

Key words: social capital, social networks, socio-economic development

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах формування у нашій країні постіндустріального суспільства інтелектуальний капітал розглядають як головну рушійну силу цього процесу, як провідний фактор соціально-економічного розвитку. Без поширення інтелектуального капіталу в усі галузі виробництва неможливі становлення інформаційної економіки та інноваційний розвиток економіки регіонів. Виробництво і поширення знань в інформаційній економіці – провідні чинники економічного розвитку та якості життя населення. На формування інтелектуального капіталу регіону сильний і в деяких випадках неоднозначний вплив здійснює соціальний капітал. У високорозвинутих державах, де вже сформоване постіндустріальне суспільство, соціальний капітал розглядають як важливий чинник конкурентоспроможності й цілеспрямовано забезпечують його розвиток.

Від початку 1990-х років саме країни з розвинутою економікою активно розбудовували модель екологічної економіки та економіки знань. Вони почали масово виробляти нові знання, «екологічні» товари і послуги, а через кілька років ввели до своєї стратегії ще один продуктивний фактор розвитку – соціальний капітал. Тому нині це країни з добре гармонізованими складовими сталого розвитку: економічною, екологічною і соціальною. Вони наблизилися до моделі «розумного» суспільства, базованого на знаннях [6, с. 2].

Значну увагу науковці приділяють дослідженню соціального капіталу на індивідуальному рівні, а на регіональному чи національному рівні сутність соціального капіталу вивчена недостатньо. Теоретичні основи впливу соціального капіталу на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіонів поки що не досліджені. Виникає необхідність розроблення методологічних підходів до аналізу цього впливу.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.

Першими поняття соціального капіталу використовували А. де Токевіль, Е. Дюркгейм, М. Вебер. Важлива роль у розробленні теоретичних засад соціального капіталу належить відомим ученим, як Л. Ханіфен, Дж. Якобз, Дж. Лорі, Дж. Коулман, Р. Патнем, Ф. Фукуяма, П. Бурдье, М. Вулкок, А. Порстерс. Серед українських вчених значний внесок у дослідження соціального капіталу зробили О. Демків, Е. Гугнін, А. Чемерис, Н. Бусова, А. Колодій, Ю. Привалов, А. Бова, Ю. Саєнко, В. Чепак.

Проте вплив соціального капіталу на соціально-економічний розвиток регіонів і формування інтелектуального капіталу регіонів досліджений недостатньо. Є цікаві дослідження щодо ролі соціального капіталу в економічній діяльності індивіда, у різних аспектах суспільного життя. Але комплексної оцінки впливу соціального капіталу на

соціально-економічний розвиток регіонів у повному обсязі не здійснено.

Мета роботи. Метою статті є систематизація теоретичних підходів до сутності й природи соціального капіталу, методологічних основ дослідження його структури, характеристика його впливу на різні аспекти соціально-економічного розвитку та якість життя населення регіонів, виявлення ролі соціального капіталу у формуванні інтелектуального капіталу регіону.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сутність соціального капіталу дуже неоднозначна, її досліджують і нині. Єдиного визначення соціального капіталу нема. Деякі вчені при розгляді соціального капіталу використовують теорію раціональних дій, де індивід контролює певні ресурси і прагне оволодіти іншими ресурсами, і соціальний капітал служить певним ресурсом, яким володіє індивід. Люди при взаємодії прагнуть максимізації індивідуальної корисності й використовують ресурси соціального капіталу для досягнення різних цілей. За такого підходу акценти зосереджені на інвестиційних стратегіях індивіда в умовах альтернативних можливостей використання часу [2, с. 27-30]. В політологічній літературі акцент робиться на соціальні і політичні інститути та норми. Одні вчені пов'язують концепцію соціального капіталу з широкими макроінституційними явищами, які ще називають "соціальними можливостями". Інші розглядають соціальний капітал у більш вузькому розумінні, яке зводиться до соціальних зв'язків і норм взаємної відповідальності або довіри [1, с. 70-74]. Таким чином вони визначають соціальний капітал через його функції – це сукупність певних зв'язків, якими володіє індивід, і які мають ряд загальних властивостей, є деякими аспектами соціальних структур і сприяють діяльності індивіда всередині даних структур. Специфікою соціального капіталу є віддзеркалення зв'язків між індивідами, що взаємодіють.

При такому підході до розгляду соціального капіталу довіра може розглядатися як прояв соціального капіталу (який у такому разі визначається як зв'язки і асоціативні норми) або як складова цінностей і норм, які формують соціальний капітал. Довіра є узагальненим показником багатьох поглядів, норм і цінностей, які лежать в основі соціальних взаємозв'язків. Кожну людину характеризує певний рівень довіри до інших людей і довіри інших до неї самої. Довіра може бути суттєвим показником надійності, хоча надійність залежить від безлічі чинників, включаючи взаємозв'язки, визнані цінності і норми. Можна виділити основні типи довіри: довіра між знайомими (сім'я, близькі друзі, колеги по роботі), довіра між незнайомими і довіра до певних суспільних інститутів.

Р. Патнем вважає, що соціальний капітал є продуктом успадкованої культури та норм поведінки і він закладений у взаємовідносинах більше, ніж в індивідах, будучи водночас ресурсом, який приносить користь суспільству. Проте, він може привести і до порушень нормального функціонування, якщо використовуватиметься однією групою проти інших [1, с. 92-96].

Зокрема, вчені пропонують такі визначення соціального капіталу:

Армстронг М.: Соціальний капітал – знання, які передаються і розвиваються через взаємовідносини між людьми. Соціальний капітал можна представити як сукупність горизонтальних зв'язків між людьми. Вони включають соціальні контакти і пов'язані з цим норми, які впливають на суспільство, продуктивність праці і добробут [3, с. 240].

Бурдье П.: Соціальний капітал – сукупність дійсних або потенційних ресурсів, які використовуються надійною мережею учасників або інституціоналізованих відносин взаємного знайомства і визнання [4, с. 68].

Патнем Р.: Соціальний капітал стосується зв'язків між людьми – соціальних мереж, норм взаємодії і довіри, що виникає в таких відносинах, тоді як фізичний капітал відноситься до фізичних об'єктів і людський капітал співвідноситься з властивостями окремих осіб [1, с. 83].

Коулман Дж.: Соціальний капітал визначається його функцією. Це не просто сутність, а безліч різних сутностей, що мають дві загальні характеристики: всі вони містять в собі той або інший аспект соціальної структури і всі вони посилюють певні дії

людей, що знаходяться в цій структурі [7, с. 125].

Визначення Всесвітнього Банку: Соціальний капітал – це інститути, відносини і норми, які формують якісно і кількісно соціальні взаємодії в суспільстві. Соціальна єдність служить визначальним чинником економічного процвітання і стійкого розвитку суспільства. Соціальний капітал є не просто сумою інститутів, що підтримують суспільство, а швидше об'єднуючим чинником, який утримує разом різні його частини.

Можна виділити такі основні підходи до природи соціального капіталу: підхід з точки зору об'єднань людей; мережевий; інституціональний та синергетичний. Підхід з точки зору об'єднань (Дж. Коулман) людей пов'язує соціальний капітал із різними об'єднаннями людей, асоціаціями, які і створюють соціальний капітал. Мережевий підхід (Р. Патнем, М. Грановеттер, А. Портес) розглядає вертикальні і горизонтальні зв'язки між людьми на різних рівнях взаємодії. При зміні добробуту людини потреби у внутрішніх і зовнішніх зв'язках змінюються. Інституціональний підхід (П. Бурдье, Т. Скокпол, С. Нек) розглядає вплив формальних інститутів як основний фактор формування соціального капіталу. Синергетичний підхід (М. Вулкок, П. Аванс) поєднує мережевий та інституціональний підходи. Для забезпечення суспільного прогресу необхідне партнерство суспільства, бізнесу і держави [2, с. 72-76].

Проведений нами аналіз поглядів різних дослідників (таблиця 1) приводить до висновку, що найчастіше вони розглядають лише окремі аспекти соціального капіталу. Цими аспектами є прагнення максимізації індивідуальної корисності, соціальні зв'язки і норми, знання та інформація. Також розглядаються часто тільки окремі рівні функціонування соціального капіталу: індивідуальний чи суспільний. Ми вважаємо ці підходи досить односторонніми і вузькими. Деякі вчені, розуміючи багатогранність поняття соціального капіталу, запропонували більш широке визначення. Наприклад, Коулман Дж. вважає, що соціальний капітал – це безліч різних сутностей. У визначенні Всесвітнього Банку вказано, що соціальний капітал є об'єднуючим чинником у суспільстві. Такі визначення виглядають неконкретними.

Таблиця 1

Погляди дослідників на соціальний капітал

Дослідники	Характеристики соціального капіталу		
	Сутність	Основні елементи	Рівень існування
Вулкок М.	прагнення максимізації індивідуальної корисності	Інвестиційні стратегії індивіда	індивідуальний
Патнем Р.	соціальні зв'язки і норми взаємної відповідальності	Довіра	суспільний
Армстронг М.	знання, які передаються і розвиваються через взаємовідносини між людьми	Знання	колективний (взаємовідносини між людьми)
Коулман Дж.	безліч різних сутностей	Соціальна структура, посилення дії людей	різні рівні

На відміну від інших дослідників соціального капіталу, ми пропонуємо визначення цієї категорії, яке враховує більшість існуючих аспектів функціонування соціального капіталу і дозволяє підійти до розкриття його структури. На нашу думку, **соціальний капітал – знання та інформація, які поширюються і розвиваються через взаємовідносини між людьми, а також сукупність самих соціальних взаємовідносин.** Із даного визначення зрозуміло те, що соціальний капітал розглядається у двох взаємодоповнюючих аспектах: 1) знання та інформація; 2) соціальні зв'язки.

Крім того, представлене трактування наближує нас до вирішення основної методологічної проблеми дослідження – вимірювання різних аспектів соціального капіталу через розробку інтегрального показника, який дозволить визначити соціально-економічну ефективність соціальних зв'язків для розвитку національної економіки. При цьому важливо враховувати сучасні тенденції перетворення ринкової економіки із

врахуванням циклічності її розвитку.

Ми поділяємо думку сучасних авторів (Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М.) щодо дослідження "феномену соціального капіталу через вивчення процесів його формування, визначення закономірностей та особливостей розвитку соціальних відносин на різних рівнях реалізації економічної активності та забезпечення синергетичного ефекту у суспільстві" [9, с.].

Не зважаючи на велику кількість наукових досліджень, пов'язаних із соціальним капіталом, залишаються питання, які розкриті недостатньо і потребують подальшого дослідження. Серед них – структура соціального капіталу. На даний момент дослідниками соціального капіталу не було комплексно визначено його структуру, яка би охоплювала усю його багатогранність. На нашу думку, доцільно виділити наступні складові соціального капіталу: **соціальне середовище, соціальні мережі, доступ до систем зв'язку**. Дана структура необхідна для того, аби мати схему для підбору показників, що характеризуватимуть соціальний капітал.

Соціальне середовище включає норми взаємодії, які існують у суспільстві. Найбільш суттєві характеристики соціального середовища – рівень довіри у суспільстві, рівень злочинності, готовність до взаємодопомоги. Соціальні мережі є структурною основою соціального капіталу. Вони включають різноманітні об'єднання людей – як формальні, так і неформальні. Бурхливий розвиток інформаційних технологій (насамперед – інтернету) створює широкі можливості для формування і функціонування соціальних мереж, що включають географічно розподілені групи і велику кількість людей. Доступ до систем зв'язку визначає фізичні можливості індивіда для комунікації, участь у тих соціальних мережах, які недоступні для безпосереднього контакту.

Соціальний капітал як важливий чинник конкурентоспроможності нації здійснює вплив на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіону. При розгляді цього впливу необхідно врахувати важливий аспект: соціальний капітал залежить від суспільного середовища і водночас впливає на нього. З однієї сторони, суспільні та інституціональні умови визначають можливості для функціонування соціального капіталу. А з іншої, соціальний капітал індивідів формується завдяки особистій комунікації і впливає на формування суспільних та інституціональних умов. Варто згадати і про вплив науково-технічного прогресу на соціальний капітал, що є дуже значним. Нові інформаційні технології здійснюють прямий і непрямий вплив на свідомість людини, зміну системи цінностей. Нові засоби комунікації прискорюють процес створення великих соціальних мереж.

Розглядаючи значення соціального капіталу для суспільства, варто сказати, що він дозволяє людям чи об'єднанням людей простіше вирішувати свої проблеми. Норми взаємної відповідальності і взаємозв'язку допомагають забезпечити відповідну вимогам колективу поведінку. При відсутності довіри і взаємозв'язків, що забезпечують взаємні поступки, відсутня впевненість в адекватній поведінці інших людей, і люди в цій ситуації не будуть співпрацювати. Цінності формальних і неформальних соціальних груп проявляються у соціальному капіталі і підвищують ефективність їх діяльності, дозволяють досягати власних цілей. Соціальний капітал часто формується у різних видах діяльності, яка не здійснюється з метою розвитку соціального капіталу. Оскільки учасники взаємодії не одержують і не усвідомлюють повною мірою своїх вигод, виникає проблема недостатності інвестицій у соціальний капітал. В результаті виникає дисбаланс між інвестиціями в комерційні організації і в неприбуткові організації [7, с. 131]. Доступ до інформації і вплив через соціальні зв'язки можуть приносити приватну вигоду окремим особам і в деяких випадках можуть бути використані для посилення своїх переваг.

На індивідуальному рівні поняття "соціальний капітал" передбачає очікувану віддачу від інвестицій в соціальні відносини. Індивіди вступають у соціальні відносини і включаються в соціальні мережі для отримання прибутку. Основою прибутку можуть стати наступні ресурси, які виникають завдяки соціальним зв'язкам і дозволяють

підвищити ефективність економічної діяльності:

1) Доступ до інформації. Доводиться стикатись із такими проблемами, як недосконалість та односторонність інформації і, відповідно, високі затрати на отримання повної, достовірної і об'єктивної інформації. Соціальні зв'язки в певному середовищі і на певних ієрархічних рівнях надають індивіду корисну інформацію, недоступну з інших джерел.

2) Соціальні зв'язки з людьми, які мають в своєму розпорядженні ресурси і реальну владу, сприяють вирішенню різних питань на користь власника цих зв'язків і надають додаткові переваги.

3) Соціальні зв'язки індивіда сприймаються як можливості, що забезпечують доступ до певних соціальних ресурсів. І ці ресурси підвищують цінність людини для тих, хто взаємодіє з нею.

На корпоративному рівні можна простежити вплив соціального капіталу на ефективність роботи підприємства. У зовнішніх зв'язках підприємства довіра включає впевненість у надійності, чесності і компетентності інших учасників взаємодії. Довіра, що втілюється у встановлених зв'язках, стає джерелом прибутку підприємства, оскільки сприяє спрощенню взаємодії з партнерами, зниженню витрат на переговори, усуненню різних бюрократичних процедур.

Довірчі відносини між економічними агентами можна розглядати як важливу конкурентну перевагу промислових підприємств Німеччини, Японії і Італії. Покупці і продавці встановлюють довгострокові відносини співпраці і взаємних зобов'язань, які базуються на довірі і зв'язках, що багато разів повторюються. Ділові зв'язки, що охоплюють маркетинг, навчання, науково-дослідні розробки, приносять вигоду в довгостроковому періоді завдяки зниженню сукупних витрат, обміну інформацією і встановленню санкцій за опортуністичну поведінку. В деяких галузях (наприклад, виробництво предметів споживання – одяг, взуття та інше) колосальні переваги в економії часу можуть бути отримані завдяки обміну інформацією і своєчасному врахуванню змін вимог споживачів [12, с. 38].

Зв'язки і норми взаємодій всередині підприємства можуть сприяти командній роботі, підвищувати її ефективність і якість, покращувати обмін інформацією і знаннями. Співпраця між працівниками і керівництвом розглядається як основний чинник, що зумовив високу конкурентоспроможність японських компаній. В американських компаніях кожен працівник прагне добитися індивідуального успіху і тому приховує свої знання від колег. В Японії ж вважають, що успіх може бути досягнутий тільки командою, а не окремим працівником, тому кожен прагне поділитися всім, що знає і уміє сам, з колегами.

Величезне значення для розвитку наукомісткого виробництва має взаємодія підприємств із освітніми установами. Яскравим прикладом впливу соціального капіталу на зростання продуктивності праці в регіоні є Силіконова долина у США, де на базі співпраці підприємців і учених був створений всесвітньо відомий центр передових технологій. Успіх цього центру був досягнутий в першу чергу завдяки формальній і неформальній співпраці виробничих і науково-дослідних компаній, що працюють в регіоні [13, с. 174-177].

Розвиток і ефективне використання соціального капіталу на рівні підприємства дозволить підвищити конкурентоспроможність українських підприємств усіх галузей. Адже зараз в Україні існують серйозні проблеми соціальних взаємовідносин на підприємствах, де поширені недовіра до керівників і колег по роботі, абсолютне переважання особистих інтересів та інші негативні явища.

На рівні регіону чи держави соціальні зв'язки і довіра відіграють важливу роль у соціально-економічному розвитку, і соціальний капітал є одним із основних чинників інноваційного розвитку держави і регіонів.

Саме соціальний капітал забезпечує єдність людей у регіоні чи державі,

усвідомлення себе однією нацією із спільними проблемами і завданнями. Соціальний капітал формується на рівні комунікації між окремими людьми і здійснює вплив на формування умов життєдіяльності суспільства. Ці умови є середовищем, в якому відбуваються соціально-економічні процеси. Соціальний капітал держави як основа соціальної безпеки є важливим фактором національної безпеки. Глобалізація розширює його значення як ресурсу, необхідного для сталого розвитку та міжнародної безпеки. Отже, соціальний капітал забезпечує стабільність і певну еволюційність розвитку суспільства.

Соціальний капітал виступає особливим ресурсом, який, взаємодіючи з іншими видами капіталу (природним, людським, фінансовим), впливає на соціально-економічний розвиток регіону через соціальні, культурні, інституційні, політичні та інші умови. На думку Р. Патнема соціальний капітал подвоює переваги від інвестування у фізичний та людський капітал [1, с. 92]. Цей факт вимагає особливої уваги до інвестицій у соціальний капітал, так як інвестиції в інші види діяльності можуть виявитись неефективними без належного рівня розвитку соціального капіталу.

Управління соціальним капіталом на регіональному чи національному рівні дозволяє певною мірою контролювати соціальні процеси, усувати соціальні конфлікти і таким чином забезпечувати національну безпеку.

Досвід країн, які на початку 90-х років разом з Україною розпочали реформування економіки, свідчить, що значний рівень довіри до влади та громадська активність населення у довгостроковій перспективі підвищують рівень соціально-економічного розвитку внаслідок зниження трансакційних витрат на здійснення господарської діяльності, усунення бюрократичних процедур. Довіра, в тому числі й довіра до влади як прояв дієвості соціального капіталу, є одночасно і причиною, і наслідком, і запорукою успіху нормального функціонування як економіки, так і соціальних аспектів життя. [6, с. 2].

В сучасній науковій думці пропонуються й альтернативні підходи до ролі соціального капіталу в соціально-економічному розвитку регіону, відповідно до яких вищий рівень розвитку соціального капіталу відповідає більш низькому економічному розвитку. Вплив соціального середовища на соціально-економічний розвиток регіону не можна визначити як прямий вплив, цей вплив – опосередкований. Фактор соціального середовища може не завжди проявлятися, якщо, наприклад, інші фактори визначають низький рівень соціально-економічного розвитку регіону. Часто високий рівень розвитку соціального капіталу спостерігається в країнах і регіонах, де складна соціально-економічна ситуація. Неформальний сектор часто найпотужніший в бідних країнах; саме там і виникли найвідоміші приклади успіхів неформальних інститутів (наприклад, піонер мікрокредиту – бангладешський банк “Грамін”) [12, с. 38].

Соціальний капітал також має негативні прояви у суспільстві. Прикладами негативної співпраці людей є злочинні та екстремістські організації. В Україні і багатьох інших державах тісні соціальні зв'язки представників бізнесу і владних структур сприяють корупції і відповідно незаконному накопиченню матеріальних ресурсів окремими власниками, а соціальні проблеми при цьому залишаються поза увагою.

В результаті соціальних взаємовідносин у суспільстві виникає ряд побічних ефектів, які негативно впливають на соціальне середовище (наприклад, завищені вимоги до людини, обмеження свободи). І завдання держави та різних об'єднань людей – усунути ці ефекти, тобто очистити соціальне середовище від небажаних явищ.

Дослідження негативних проявів соціального капіталу важливе для розробки стратегії інвестування у соціальний капітал, яка повинна виключати сприяння розвитку негативного соціального капіталу.

Якщо коротко охарактеризувати тенденції розвитку соціального капіталу України, потрібно назвати проблему довіри, яка і забезпечує соціальну інтеграцію в суспільстві. В Україні не вистачає довіри між роботодавцями та працівниками,

партнерами по бізнесу. Дуже слабка довіра населення до ринкових інститутів. Це створює серйозні перешкоди для подальших соціально-економічних реформ. Особливо гостро нестача довіри проявляється у сфері трудових відносин.

Висновки. Отже, соціальний капітал – знання та інформація, які поширюються і розвиваються через взаємовідносини між людьми, а також сукупність самих соціальних взаємовідносин. Соціальний капітал виступає особливим ресурсом, який, взаємодіючи з іншими видами капіталу, впливає на соціально-економічний розвиток регіону через створені ним умови.

Очевидно, що соціальний капітал впливає на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіону через велику кількість аспектів, і цей вплив часто буває багатоплановий, залежить від багатьох факторів. Узагальнивши різні аспекти, можна виділити такі **напрямки впливу соціального капіталу на соціально-економічний розвиток та якість життя населення регіону:**

- 1) доступ людей до інформації через соціальні зв'язки; а інформація, як відомо, є одним із найважливіших ресурсів у сучасних умовах;
- 2) покращення роботи підприємств завдяки утвердженню принципів довіри всередині підприємства і у відносинах із партнерами;
- 3) інтеграція людей у регіоні чи державі, зниження рівня злочинності та інших негативних соціальних явищ завдяки соціальному капіталу, що є одним із базових моментів для соціально-економічного розвитку.

Значний рівень розвитку соціального капіталу прискорює соціально-економічний розвиток регіону. Тому формування стратегії розвитку держави вимагає врахування впливу соціального капіталу як важливого фактора економічного зростання.

Література

1. Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon Schuster, New York.
2. Woolcock, M. (1999), "Social Capital: The State of the Notion"
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Н.В. Гринберг (пер.с англ.). — М. : ИНФРА-М, 2002. — 327с.
4. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. — 2002. Т.3. - № 5. - С. 60-74.
5. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посібник / Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана. — К. : КНЕУ, 2006. — 308с.
6. Згуровський М. Україна у глобальних вимірах сталого розвитку // «Дзеркало тижня». — 2006. — № 19, С. 22.
7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. — 2001. № 3. — С. 122-139.
8. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / За ред. Е.М. Лібанової / Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України/. — К., 2006. — 355 с.
9. Онікієнко В.В., Смельяненко Л.М. Соціальний капітал нації: методологічні проблеми дослідження сфер економічної взаємодії // Український соціум. — 2009. — №3 (). — С. -
10. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соціальних досліджень, Держкомстат України; За ред. Л.М. Черенко. — К.:ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. — 428 с.
11. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / За заг. ред. чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. — 2-ге вид. доповн. і переробл. — /РВПС України НАН України/. — Черкаси: Брама-Україна, 2006. — 620 с.
12. Стрельникова Л. В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов / Л.В. Стрельникова // Общественные науки и современность. — 2004. — № 2. — С. 33–41.
13. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М. : АСТ : Ермак, 2004. — 730 с.

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ:
З ІСТОРІЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
У ВИЩІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ**

Качан Є.

**КАФЕДРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ – 40**

2009-й рік для колективу кафедри управління персоналом і регіональної економіки є ювілейним, оскільки їй виповнюється 40 років від дня заснування.

Із історії становлення. В уже далекому 1966 р. згідно з наказом Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти УРСР в Тернополі було відкрито відділення фінансово-економічного факультету Київського інституту народного господарства. Того ж року сюди вступили на I курс 75 студентів за спеціальністю “Фінанси” та “Бухгалтерський облік у промисловості”.

Наказом цього ж Міністерства від 13 травня 1967 р. тут відкрито чотири кафедри:

- загальнонаукових дисциплін;
- економічних і технологічних дисциплін;
- математики і статистики;
- іноземних мов.

Того ж року з 1 вересня Тернопільське відділення було реорганізоване в Тернопільський факультет Київського інституту народного господарства, а вже з 01. 01. 1971 р. на базі цього факультету постановою Ради Міністрів УРСР в Тернополі відкрито Тернопільський фінансово-економічний інститут. Керівником відділення, деканом факультету і першим ректором інституту став кандидат економічних наук, доцент Леонід Олексійович Канищенко.

Наказом Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти УРСР № 185 від 15 квітня 1969 р. кафедру економічних і технологічних дисциплін із 01.09.1969 р. розділено на дві, а саме:

- кафедру економічних і технологічних дисциплін;
- кафедру економічної історії і економічної географії.

Власне історія кафедри управління персоналом і регіональної економіки започаткована від часу створення кафедри економічної історії і економічної географії.

У вересні 1975 р. в інституті на базі кафедри економічної історії і економічної географії було створено дві кафедри:

- економічної географії;
- історії народного господарства і радянського права.

У 1988 р. кафедра економічної географії перейменована на кафедру територіальної організації продуктивних сил і управління трудовими ресурсами, оскільки в навчальних планах економічних спеціальностей замість дисципліни “Економічна географія СРСР” було введено “Розміщення продуктивних сил”. Водночас перед колективом кафедри було окреслене завдання формувати методичне забезпечення для підготовки фахівців із управління трудовими ресурсами, що відобразили в назві кафедри.

У 1993 р. в інституті відкрито спеціальність “Управління трудовими ресурсами”, а кафедру перейменовано на кафедру управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил.

Оскільки спеціальність “Управління трудовими ресурсами” була перейменована на “Управління персоналом і економіка праці”, а навчальна дисципліна “Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка” на “Регіональна економіка”, згідно з

рішенням Вченої ради ТНЕУ від 7 лютого 2007 р., кафедра отримала назву “Управління персоналом і регіональної економіки”.

Першим завідувачем кафедри економічної історії і економічної географії був доктор історичних наук, доцент Антон Григорович Ткачук (1969-1970 н. р.), після нього кафедрі в 1970-71 н. р. очолював кандидат історичних наук, доцент Валентин Павлович Шкварець.

Із 1971 до 1982 р. кафедрі очолював кандидат економічних наук, доцент Микола Олександрович Петрига, який від 1982 р. до виходу на пенсію в 2000 р. працював на посаді професора кафедри.

Кандидат географічних наук, доцент Олександр Володимирович Корж керував кафедрою з 1982 до .

Від 1987 до 1992 р. завідувачем кафедри працював кандидат географічних наук, професор Михайло Омелянович Ковтонюк.

Із 1992 р. кафедрі очолює кандидат економічних наук, професор, заслужений працівник народної освіти України, академік Академії економічних наук України Євген Петрович Качан.

Становлення кафедри управління персоналом і регіональної економіки відбулося в два етапи:

- перший етап тривав із 1969 до 1993 р., коли вона була загальноінститутською;
- другий етап почався в 1993 р., коли кафедра стала випусковою зі спеціальності «управління трудовими ресурсами».

На першому етапі фундаторами кафедри в 1969 р. були доценти А. Г. Ткачук і М. О. Петрига, викладачі Б. Д. Лановик, П. М. Холява, викладачі з погодинною оплатою праці О. М. Зарваницька, І. Г. Процик, Н. А. Григорук, лаборант Г. С. Сточеляс.

Б. Д. Лановик працював на кафедрі від часу заснування до 1975 р., а також із 1981 до 1991 р.; в 1971 р. захистив кандидатську дисертацію, а у 1990 р. отримав вчене звання професора.

Доцент П. М. Холява працював на кафедрі з часу її заснування до 1995 р.; у 1974-у захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук.

У 1970 р. колектив кафедри поповнив випускник аспірантури РВПС УРСР АН УРСР М. О. Усачов, який у 1972 р. захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук, а в 1976 р. переїхав на роботу в Донецький національний університет. Із лютого 1971 р. на кафедрі почав працювати старшим лаборантом Є. П. Качан, а у вересні того ж року за конкурсом на посаду старшого викладача був обраний кандидат географічних наук М. О. Ковтонюк, який працював на кафедрі до виходу на пенсію в 2000 р.

Від 1972 до 1973 р. викладачем кафедри працював Т. І. Боднар.

Після закінчення аспірантури в серпні 1972 р. на кафедру прибув на посаду старшого викладача О. В. Корж, який у 1973 р. захистив дисертацію, і йому було присвоєно науковий ступінь кандидата географічних наук.

Доцент О. В. Корж працював на кафедрі 30 років і в 2003 р. вийшов на пенсію.

Із 1971 р. до 1975 р. на посаді доцента кафедри працював кандидат історичних наук, доцент Д. О. Кочат. В 1972 р. на кафедру був скерований випускник аспірантури Львівського державного університету А. С. Шляхтовський, який в 1974 р. захистив дисертацію і отримав науковий ступінь кандидата історичних наук.

Від 1972 р. до 1984 р. на посаді старшого викладача працював І. Г. Процик, який у 1978 р. захистив кандидатську дисертацію і здобув науковий ступінь кандидата педагогічних наук.

Упродовж 25 років працювала на кафедрі М. П. Дусановська, яка у 1977-у була зарахована на посаду викладача, а у 1991-у переведена на посаду старшого викладача і працювала на цій посаді до виходу на пенсію у 2002 р.

Із вересня 1975 до вересня 1980 р. на кафедрі працювала на посаді викладача Н. А. Григорук. Від грудня 1980 до жовтня 1996 р. на посаді старшого викладача працювала О. М. Зарваницька.

У 1980-1985 рр. на кафедрі працював на посаді старшого викладача О. В. Гричук, який у 1984-у захистив дисертацію, отримавши науковий ступінь кандидата географічних наук.

У 1981 р., після ліквідації кафедри історії народного господарства і радянського права, на кафедрі економічної географії були переведені доценти Б. Д. Лановик, Л. А. Тирса, З. М. Матисякевич, викладачі Л. А. Родіонова і О. В. Стаднійчук.

У 1988 р. на посаду викладача прийнята випускниця Московського державного університету Т. Є. Царик, яка того ж року захистила кандидатську дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук.

У березні 1989 р. на посаду викладача кафедри була прийнята за конкурсом О. Ф. Романець, яка працювала до жовтня 1999 р.

Також на посаду викладача в грудні 1991-го на кафедру була прийнята випускниця аспірантури Київського державного університету Л. П. Запорожан, яка в жовтні того ж року захистила кандидатську дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук.

З 1992 р. на кафедрі почали працювати на посадах викладачів Д. В. Ткач, який в 1996-у захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук, та В. Я. Брич, який у 1997 р. захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, а у 2004-у – докторську дисертацію за спеціальністю “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика”. Від 2006 р. проф. В. Я. Брич завідує кафедрою менеджменту ТНЕУ.

Із 1993 до 1998 р. на посаді викладача кафедри працював І. М. Миколів.

На другому етапі відбулося формування науково-педагогічного колективу кафедри як випускової зі спеціальності “Управління трудовими ресурсами”.

У 1993 р. в інституті народного господарства на базі кафедри територіальної організації продуктивних сил і управління трудовими ресурсами відкрито спеціальність “Управління трудовими ресурсами”. Крім цього, за кафедрою закріпили навчальну дисципліну “Розміщення продуктивних сил”, що належала до блоку фундаментальних, і її читали для студентів економічних спеціальностей всіх форм навчання. Згадані обставини й зумовили необхідність зміни назви кафедри на “Управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил”. Підготовка фахівців із управління трудовими ресурсами потребувала продовження формування колективу кафедри, насамперед – за рахунок спеціалістів із базовою економічною освітою. Для вирішення цього завдання при кафедрі була відкрита аспірантура з двох спеціальностей “Розміщення продуктивних сил та економіка регіонів” і “Демографія економіка праці, соціальна економіка і політика”. Першими аспірантами були нинішні доценти кафедри Г. П. Баб’як, О. Б. Марцінковська і, Д. Г. Шушпанов. У 1995 р. на кафедру прийняті на посади викладачів О. П. Дяків, О. Є. Цісецький, Я. Ю. Штокало. Після закінчення аспірантури штат викладачів поповнили Г. П. Баб’як (1996 р.), О. Б. Марцінковська (1997 р.), Д. Г. Шушпанов (1997 р.), В. М. Островерхов (1999 р.), З. М. Пушкар (2000 р.). Усі вони успішно захистили кандидатські дисертації, отримали вчені звання доцентів і продовжують працювати на кафедрі.

У 1996 р. після закінчення аспірантури при РВПС України НАНУ і успішного захисту дисертації на посаду викладача кафедри був прийнятий В. В. Файфура.

У зв’язку з реорганізацією кафедри економіки природокористування і управління у 1999 р. до 2003 р. проєсор І. Г. Яремчук і старший викладач О. Р. Даценюк переведені на кафедру управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил.

Після закінчення аспірантури (2002 р.) і захисту дисертації (2003 р.) на посаді викладача почала працювати Н. М. Слівінська. Того ж року захистили дисертації

В. М. Островерхов і О. Є. Цісецький. Із 2002 до 2004 р. на посаді викладача працювала Ю. Л. Сторощук та І. Б. Шевченко

Після навчання в аспірантурі (2004 р.) при кафедрі без відриву від виробництва захистив дисертацію С. А. Надвиничний, який працює заступником начальника навчального управління ТНЕУ і за сумісництвом – доцентом кафедри.

У 2004 р. кафедра економіки і соціології праці була реорганізована в кафедру соціальної роботи. Викладачів, які читали навчальні дисципліни “Економіка праці і соціально-трудова відносини” та “Системи технологій”, перевели на кафедру управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил. На кафедру прийшли працювати: к.т.н., професор А. Г. Горілий (2004-2007 рр.), к.т.н., доцент І. О. Іваськевич (2004-2008 рр.), доцент О. В. Дичковська, ст. викладач С. А. Прохоровська, ст. викладач О. С. Благуляк (2004-2007 рр.).

Протягом останніх років кафедру поповнили випускники магістратури С. М. Коцелко (2007) і Н. М. Бакуліна (2006). Із 2007 р. на кафедрі працює доктор медичних наук, професор О. Є. Кузів.

Упродовж багатьох років викладачами кафедри за сумісництвом працювали директор обласного центру зайнятості Б. С. Довжук, його заступник П. Р. Химейчук, заступник начальника Головного управління праці і соціальної політики Тернопільської ОДА Т. М. Дмитрів, головний спеціаліст Головного управління економіки Тернопільської ОДА, к.е.н. О. П.Хом'як – випускник аспірантури при кафедрі.

Вагомий внесок у становлення кафедри зробила М. Л. Марцінковська, яка впродовж 1975-2002 рр. працювала старшим лаборантом кафедри.

У 1973-1975 рр. старшим лаборантом кафедри працювала О. Кобко, а з 2002-го старший лаборантом – В. П. Кузишин

Свого часу на кафедрі працювали лаборантами О. А. Юрченко, В. А. Коваленко В. В. Біда, Р. Г. Коломацька, І. І. Троян, О. В. Гузар. В даний час навчальний процес допомагають забезпечувати старший лаборант В. В. Андруньків, лаборанти О. М. Коплак, І. В. Копильчак.

У ці дні науково-педагогічний колектив кафедри налічує 22 особи, в т.ч. професорів – 2, доцентів – 14, викладачів – 5, аспірантів – 1. На кафедрі працюють завідувач комп'ютерного класу, старший лаборант і 2 лаборанти.

Навчально-методична діяльність кафедри.

Кафедра управління персоналом і регіональної економіки є випусковою, оскільки забезпечує підготовку фахівців з напрямку “Управління персоналом і економіка праці”. Одночасно вона є фундаментальною, оскільки забезпечує викладання навчальних дисциплін “Регіональна економіка” і “Економіка праці і соціально-трудова відносини” для студентів галузі знань “Економіка і підприємництво”, а також таких дисциплін як “Основи охорони праці”, “Екологія”, “Системи технологій”, “Управління персоналом” для студентів інших галузей знань (“Менеджмент і адміністрування”, “Культура”).

У 1997 р. кафедра вперше випустила спеціалістів з “Управління трудовими ресурсами” на денній формі навчання – 20 осіб.

За 13 років кафедра підготувала бакалаврів – 577 осіб, у т.ч. на заочній формі навчання 349, а також 300 магістрів, 524 спеціалісти, в т.ч. на заочній формі навчання відповідно 216 і 331.

В останні роки фах спеціаліста з “Управління персоналом і економіка праці” студенти отримують також на факультеті післядипломної освіти і шляхом екстернатної форми навчання.

Викладачі кафедри здійснюють викладання фахових нормативних дисциплін та їх методичне забезпечення в Калуському навчально-консультаційному центрі. Він є структурно віддаленим підрозділом університету і готує бакалаврів і спеціалістів без відриву від виробництва за спеціальністю “Управління персоналом і економіка праці”.

Викладачі кафедри читають лекції і проводять практичні заняття з дисциплін “Регіональна економіка”, “Економіка праці і соціально-трудові відносини”, “Основи охорони праці”, “Екологія”, “Системи технологій”, “Економіка зарубіжних країн” у Нововолинському, Самбірському факультетах, Івано-Франківському інституті менеджменту, Свалявському, Калуському, Луцькому, Кам'янець-Подільському навчально-консультаційних центрах.

На кафедрі читають 32 навчальних дисципліни, в т.ч. 6 загальноуніверситетських і 26 для студентів спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”. Викладачі кафедри для студентів українсько-німецького та українсько-нідерландського факультетів читають лекції і проводять практичні заняття з “Регіональної економіки” та “Економіки праці, соціально-трудових відносин” англійською мовою.

Всі навчальні дисципліни, які читають на кафедрі, повністю забезпечені власними методичними розробками, навчальними посібниками і підручниками. Так, кафедра підготувала й опубліковано навчальні посібники “Основи екології”, “Основи охорони праці”, “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, “Населення і трудовий потенціал України”, “Управління трудовими ресурсами”, “Регіональна економіка”, а також підручники “Розміщення продуктивних сил” і “Регіональна економіка” з грифом МОН України. Для кожної дисципліни, які читають викладачі кафедри, розроблені навчально-методичні комплекси. Робочі навчальні програми розроблені з урахуванням модульно-рейтингової системи контролю знань студентів відповідно до принципів Болонської декларації.

Основним завданням кафедри є підготовка бакалаврів, спеціалістів, магістрів із спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”, а також наукових кадрів через аспірантуру, яка при кафедрі функціонує з двох спеціальностей “Розміщення продуктивних сил та економіка регіонів” та “Демографія економіка праці, соціальна економіка і політика”.

На замовлення управління освіти Тернопільської облдержадміністрації в навчальні плани ОПП “магістр” і “спеціаліст” денної форми навчання введено дисципліни “Педагогічний менеджмент”, “Основи педагогічної майстерності”, “Методика викладання основ економіки”, а також педагогічна практика в загальноосвітніх середніх школах. Випускники у додатках до дипломів отримують запис про право викладання основ економіки в загальноосвітніх середніх школах, що в сучасних умовах є надзвичайно доцільно, оскільки розширює спектр працевлаштування як спеціалістів, так і магістрів. Одночасно органи освіти можуть укомплектовувати педагогічні колективи середніх шкіл фахівцями-економістами.

У сучасних умовах кафедра, втілюючи в життя принципи Болонської декларації, основну увагу приділяє вдосконаленню методики викладання з метою підвищення активності освітньої діяльності студентів. У результаті випускники спеціальності “Управління персоналом і економіка праці” мають володіти практичними навиками й здібностями аналізу стану ринку праці в регіоні, прогнозування обсягів і структури попиту і пропозиції робочої сили, розроблення програм зайнятості населення, планування і реалізації кадрової політики та чисельності персоналу, його розвитку й оцінки, планування продуктивності праці та фонду заробітної плати, встановлення норм праці, методів підбору і підготовки кадрів, профорієнтаційної діяльності.

Окреслені завдання впливають із концептуальних засад розвитку кафедри, які в сучасних умовах передбачають якісну підготовку професіоналів на основі сучасної теорії і практики управління людськими ресурсами.

Підготовка фахівців із управління людськими ресурсами потребує достатньо фундаментальної практичної підготовки. Для цього в Тернопільському обласному центрі зайнятості створено філію кафедри управління персоналом і регіональної економіки. Студенти мають змогу на практиці оволодівати знаннями, що стосуються аналізу регіонального ринку праці, розроблення обласної програми зайнятості населення,

організації профорієнтаційної роботи. Кафедра підтримує тісні зв'язки з окремими підприємствами, установами а організаціями, які є базами виробничої і переддипломної практики студентів.

В останні роки студенти мають змогу навчатися в школі кадрового резерву, яка створена відповідним розпорядженням голови облдержадміністрації, а в згодом, проходити переддипломну практику і стажуватися в структурних підрозділах облдержадміністрації.

Результативність такої співпраці проявляється в тому, що більшість дипломних робіт студенти виконують на замовлення, про що свідчать відзиви керівників підприємств, установ і організацій. Магістерські роботи, як правило, містять інноваційні пропозиції. Студенти заочної форми навчання виконують дипломні роботи на матеріалах підприємств і установ, де вони працюють.

Наявність лабораторії комп'ютерних засобів навчання дає змогу не тільки активувати навчальний процес, а й застосовувати обчислювальну техніку при виконанні дипломних робіт.

Науково-дослідна діяльність кафедри

Поряд із навчально-педагогічною велике значення має науково-дослідна діяльність викладачів кафедри, яка, насамперед, сприяє підвищенню рівня кваліфікації викладачів; її результативність проявляється у підготовці наукових статей, монографій, захисті кандидатських і докторських дисертацій.

Отримання кафедрою статусу випускової на початку 1990-х років означало необхідність забезпечення навчального процесу кваліфікованими кадрами, і передусім, кандидатами і докторами наук. Для цього була вироблена і реалізується стратегія підготовки кадрів, перш за все, за рахунок власної аспірантури, а також шляхом залучення молодих фахівців з науковими ступенями і базовою економічною освітою.

В середині 1990 років науково-педагогічний колектив кафедри поповнили випускники Київського національного університету (Л. П. Запорожан, Д. В. Ткач), аспірантури РВПС України НАНУ, (В. В. Файфура). Аспірантуру кафедри формували випускники Тернопільського національного педагогічного університету (Д. Г. Шушпанов, Г. П. Баб'як, Л. Б. Марцінковська, О. Є. Цісецький, З. М. Пушкар), а також Тернопільської академії народного господарства (О. П. Дяків, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська). Творча співпраця з Радою по вивченню продуктивних сил України НАНУ, Інститутом регіональних досліджень НАНУ, Інститутом демографії та соціальних досліджень НАНУ, Львівським національним університетом, Донецьким національним університетом, Київським національним економічним університетом, Одеським державним економічним університетом дала змогу створити висококваліфікований науково-педагогічний колектив кафедри, якому під силу вирішення завдань із підготовки професіоналів у галузі управління персоналом і економіки праці.

Вагому допомогу у підготовці науково-педагогічних кадрів кафедри надали академіки М. М. Долішній, Е. М. Лібанова, доктори економічних наук, професори С. І. Бандур, В. В. Онікієнко.

Викладачі кафедри виконують комплексну наукову тему: "Регіональні проблеми вдосконалення розвитку і розміщення продуктивних сил" (державний реєстраційний номер № 01054600860).

Результати наукових досліджень їхні автори публікують у вигляді тез і статей в науковому журналі "Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України", доповідали на міжнародних та всеукраїнських і звітних університетських наукових конференціях та семінарах. За результатами наукових досліджень захищено 15 кандидатських і 1 докторська дисертація, опубліковано 6 монографій, 18 навчальних посібників та 2 підручники ("Розміщення продуктивних сил України" та "Регіональна економіка"). Серед монографій можна відзначити монографії В. Я. Брича "Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення", Є. П. Качана і

О. О. Обухівського “Регіональна політика ринків праці”. Заслужують уваги навчальні посібники Є. П. Качана і Д. Г. Шушпанова “Управління трудовими ресурсами” й “Економіка праці та соціально-трудова відносини” за редакцією професора Є. П. Качана. Згадані посібники і підручники опубліковані під грифом МОН України. За період із 1993 р. викладачі і аспіранти кафедри опублікували близько 1000 наукових праць.

Запорукою високого рівня підготовки спеціалістів і магістрів є належна організація науково-дослідної роботи студентів. При кафедрі успішно працює студентський науковий гурток. Результати наукової діяльності членів гуртка доповідають на щорічній звітній студентській науковій конференції під час Днів науки, на першому і другому етапах Всеукраїнської студентської олімпіади з управління персоналом та економіки праці. Студенти беруть участь у різноманітних конкурсах студентських наукових робіт. Студенти публікують спільно з викладачами статті в науковому журналі “Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України”.

Студенти спеціальності “Управління персоналом і економіки праці” (“Управління трудовими ресурсами”) неодноразово займали призові місця на Всеукраїнських олімпіадах та конкурсах студентських наукових робіт. Так, в 1999 р. студент Р. Б. Левицький отримав Диплом I ступеня на Всеукраїнській олімпіаді з управління трудовими ресурсами, Б. О. Хороший в 2005 р. зайняв III місце на аналогічній олімпіаді. На Всеукраїнській студентській олімпіаді зі спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”, яка відбувалася у м. Києві в травні 2008 р. студент Андрій Страдомський отримав диплом III ступеня, а студентка Світлана Штокайло виборола I місце з дисципліни “Ринок праці”, Ірина Ткач - I місце з дисципліни “Мотивація праці”. На олімпіаді 2009 р. – були відзначені нагородами студенти: Ольга Шиян за I місце з дисципліни “Ринок праці”, Катерина Семчук – за III місце з дисципліни “Мотивація праці”.

На II Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, що відбувся у березні 2009 р. в Донецькому національному університеті та ж Катерина Семчук отримала Диплом I ступеня.

Результативності науково-дослідної роботи викладачів кафедри сприяє співпраця з Тернопільським обласним центром зайнятості населення. Професорсько-викладацький склад кафедри Є. П. Качан., В. Я. Брич, О. П. Дяків, В. М. Островерхов, Д. Г. Шушпанов беруть участь у розробленні Програм зайнятості населення Тернопільської області. Професор Є. П. Качан і доцент В. В. Файфура - учасники розроблення концептуальної схеми “Програма використання мінерально-сировинних ресурсів у забезпеченні комплексного соціально-економічного розвитку Тернопільської області”.

Викладачі кафедри Є. П. Качан, В. В. Файфура, Д. В. Ткач, О. П. Дяків, Д. Г. Шушпанов та Я. Ю. Штокало брали участь у виконанні держбюджетної прикладної теми на замовлення МОН України: “Стратегічні орієнтири соціально-економічного розвитку України до 2020”.

Результати науково-дослідної роботи кафедри регулярно розглядають на засіданнях наукового семінару кафедри, рекомендації якої є підставою для рішень про публікацію статей у наукових журналах, і у т.ч. в журналі “Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України”.

Викладачі і аспіранти кафедри беруть активну участь у міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, семінарах, а також є учасниками круглих столів, що проводять обласні і міські органи влади.

У 2004 р. кафедра спільно з Міністерством праці і соціальної політики, Національною академією наук України, Тернопільською обласною державною адміністрацією, обласним центром зайнятості населення провели Всеукраїнську науково-практичну конференцію на тему: “Регіональні аспекти зайнятості та ринку праці”.

У 2009 р. відбулася Всеукраїнська науково-практична конференція на тему “Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового

потенціалу регіонів”, яку кафедра провела спільно з Міністерством праці і соціальної політики України, Радою по вивченню продуктивних сил України НАНУ, Тернопільським обласним центром зайнятості населення.

Щороку викладачі кафедри беруть участь в наукових конференціях присвячених проблемам відтворення населення, ринку праці, механізму зайнятості, вирішення соціальних питань та вдосконалення соціально-трудова відносин.

Видавнича діяльність кафедри була започаткована ще на першому етапі її створення. В 1977 р. розпочалося за завданням Географічного товариства СРСР видання збірника наукових праць “Экономико-географические исследования в Юго-Западном экономическом районе”. – Ленинград. В 1987 р. вийшов другий номер збірника під назвою “Вопросы взаимодействия общества и природной среды в Юго-Западном экономическом районе”, а в 1991 р. теж у Ленінграді – третій номер збірника під назвою “Вопросы расселения населения и использования трудового потенциала в Юго-Западном экономическом районе”.

Від 1997 р. щорічно виходив збірник наукових праць викладачів кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил України, який у 2007 р. перереєстрований у Міністерстві юстиції України в науковий журнал “Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України”. У 2000 р. збірник зареєстрований у ВАК України як фахове економічне видання (бюлетень ВАК України 2000, № 4).

Навчальні посібники, підручники, журнали, монографії викладачі кафедри публікують переважно у видавництві ТНЕУ “Економічна думка”. Разом із тим кафедра плідно співпрацює з видавництвами “Вища школа”, Товариства “Знання”, Видавничим домом “Юридична книга”.

В умовах ринкової економіки загострюється конкуренція не тільки на ринках сировини і збуту, а й особливо на ринку праці. Повсякденно зростають вимоги споживачів до якості виробничих ресурсів, серед яких найбільше цінують людські ресурси і насамперед, трудовий потенціал. У глобалізованому середовищі, коли економіка дедалі більше орієнтується на зменшення матеріальних затрат зростає роль ринку знань. Постійно підвищується значення інтелектуального капіталу.

Сьогодні роботодавців цікавлять, насамперед, фахівці, які добре обізнані в певній галузі економіки, тобто компетентні спеціалісти. Власне, у підготовці компетентного фахівця визначальну роль відіграють вищі навчальні заклади, а в їх структурі - випускові кафедри.

Кафедра управління персоналом і регіональної економіки, маючи висококваліфіковані науково-педагогічні кадри, спроможна забезпечити компетентнісний підхід до підготовки на вищому рівні фахівців для національної економіки України.

Впроваджуючи у навчальний процес принципи Болонської декларації, колектив кафедри, враховуючи нові вимоги до випускників, спрямовує свої зусилля на формування в студентів умінь трансформувати знання в інноваційні технології, навиків самостійного набуття знань і аналізу економічної ситуації. Сучасний фахівець має постійно прагнути до самовдосконалення, володіти методами наукових досліджень, уміти працювати в команді, швидко адаптуватися до змін, поважати демократичні цінності.

Методичне забезпечення навчального процесу, підготовка компетентних фахівців та постійне зростання наукового потенціалу – головні пріоритети діяльності кафедри управління персоналом і регіональної економіки.

**КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

Становлення і розвиток кафедри, зміни напрямку її фахової спеціалізації безпосередньо пов'язані з процесами, що перманентно відбуваються в країні в галузі розвитку продуктивних сил, відтворення трудових ресурсів, удосконалення суспільної організації праці. Але найважливішим чинником, що зумовлював трансформацію спеціальності, а відтак викликав зміни напрямку спеціалізації кафедри, уточнення її назви, кількісні та якісні зміни в її складі, були зрушення у соціальній політиці держави, в характері й організації соціально-трудова відносин.

У нашій країні створено розгалужену систему належного управління соціально-трудова відносинами. Функціонує Міністерство праці та соціальної політики, послуговуючись мережею територіальних управлінь праці та соціального захисту населення, а також центрів зайнятості – на обласному, міському й районному рівнях. Науково-методичне забезпечення цих установ здійснюють науково-дослідні інститути у Києві, Харкові, Луганську і Краматорську.

За кращими світовими зразками в Україні створюється система соціального партнерства. Вищі навчальні заклади готують для національної економіки бакалаврів, спеціалістів і магістрів за фахом «Управління персоналом і економіка праці». Поповнюється і вдосконалюється трудове законодавство.

Шлях до сучасного стану управління соціально-трудова відносинами й підготовки спеціалістів у цій царині знань був довгим і тернистим. Уперше підготовку фахівців із вищою освітою за фахом «Економіка праці» в нашій країні розпочато 1961 року на планово-економічному факультеті Київського інституту народного господарства. Перший випуск фахівців із економіки праці відбувся 1965 року.

Для поліпшення організації підготовки фахівців із нової спеціальності в тому ж році утворено новий факультет – економіки праці та матеріально-технічного постачання. З 1 вересня на новоствореному факультеті почала функціонувати і нова випускна кафедра – економіки праці та матеріально-технічного постачання. Кафедру було сформовано за рахунок частини викладачів кафедри економіки промисловості й кафедри технології. Таким чином, історія сучасної кафедри управління персоналом розпочинається з 1 вересня 1965 року.

Кафедра економіки праці та матеріально-технічного постачання функціонувала протягом одного навчального року. На її базі у липні 1966-го було створено дві кафедри: економіки матеріально-технічного постачання та наукової організації управління і праці. Як самостійні вони почали функціонувати з 1 вересня 1966 року.

Забезпечення формування та випуску фахівців із економіки праці було закріплене за кафедрою наукової організації управління і праці, хоча згідно з традицією вітчизняної вищої школи назва випускної кафедри має бути ідентичною або максимально наближеною до назви спеціальності. У даному разі кон'юнктурні міркування взяли гору над традицією, внаслідок чого назва кафедри стала неадекватною назві спеціальності. Цю недоречність виправлено у вересні 1975 року, коли на базі кафедри наукової організації управління і праці було створено дві кафедри: теорії та практики управління народним господарством – як загальноінститутську й економіки праці – як випускну для відповідної спеціальності.

Відтоді відбулися радикальні зміни і в керівництві кафедри, і в її науково-педагогічній діяльності. Від 1965 року і дотепер завідувачами кафедри працювали: доценти О. М. Бобров, В. М. Данюк, В. П. Махнарилов, А. Ф. Пастухов, В. М. Петюх, С. І. Трилевич, В. І. Чернов. Нині кафедру очолює випускник університету, відмінник освіти України, доктор економічних наук, професор А. М. Колот – проректор університету.

У зв'язку зі зміною назви спеціальності та змісту навчання фахівців упродовж 40 років кафедра неодноразово змінювала назву. Сучасну назву кафедра управління персоналом отримала 2003 року. До 1992 року вона працювала за навчальними планами і програмами дисциплін, які затверджувало централізовано Навчально-методичне об'єднання, котре функціонувало на базі Московського інституту народного господарства ім. Г. В. Плеханова. Та після проголошення незалежності України кафедра стала навчально-методичним центром у нашій країні з підготовки фахівців для сфери соціально-трудова відносин як на макро-, так і на мікрорівні. У 1994 році на базі кафедри було створено секцію управління трудовими ресурсами у складі Науково-методичної комісії з напрямку «Економіка і підприємництво» Міносвіти. Головою секції призначено завідувача кафедри професора В. М. Данюка. У зв'язку зі зміною назви спеціальності у 2003 році секція отримала назву «Управління персоналом і економіки праці».

Працівники кафедри беруть активну участь у створенні стандартів вищої освіти в нашій країні, ліцензуванні й акредитуванні спеціальностей у інших вищих навчальних закладах. Для поліпшення зв'язків кафедри з наукою та державним управлінням у галузі соціально-трудова відносин відкрито три філії кафедри: на базі Міністерства праці та соціальної політики України; в Науково-дослідному інституті праці та зайнятості населення; на Новокраматорському машинобудівному заводі. У філіях студенти проходять переддипломну практику, на їхніх матеріалах виконують магістерські дипломні роботи, а викладачі проходять стажування та підвищення кваліфікації.

Кафедра управління персоналом доклала чимало зусиль до зміни назви та наповнення сучасним змістом спеціальності. Адже у Москві вирішували всі питання: визначали напрями і спеціальності підготовки фахівців, формували навчальні плани, затверджували типові програми навчальних дисциплін. Підручники для вищої школи друкували у спеціалізованих видавництвах, переважно московських, частково ленінградських авторів.

У 1987 році назву спеціальності «Економіка праці» змінили на «Економіка і соціологія праці», а підприємствам було рекомендовано створювати соціологічні служби. В університеті прийом абітурієнтів на цю спеціальність тривав із 1988 до 1991 року. З 1992 року впроваджено ступеневу підготовку фахівців із вищою освітою за оновленим переліком напрямів і спеціальностей.

З ініціативи кафедри до переліку спеціальностей вищої освіти України замість «Економіки і соціології праці» було додано спеціальність «Управління трудовими ресурсами». Тоді це був цілком виправданий крок. Адже починався перехід до ринкової економіки, тому об'єктивно виникла потреба у підготовці фахівців для реформованих і створюваних інститутів інфраструктури ринку праці, зокрема – Міністерства праці, Міністерства економіки, Державної служби зайнятості та їхніх регіональних підрозділів. Фахівці спеціальності «Економіка та соціологія праці», яких готували навчальні заклади України до 1992 року, були орієнтовані переважно на промислові підприємства, що працювали в умовах планової економічної системи. До ефективної діяльності у ринкових умовах такі фахівці не були підготовлені. До того ж, економічна криза, що розпочиналася, сприятиме істотному зменшенню потреби в економістах такого профілю.

Набутий досвід підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів спеціальності «Управління трудовими ресурсами» показав, що такі фахівці мали попит на ринку праці нашої країни. За понад десятирічний період мережа вищих навчальних закладів України, які готували економістів за спеціальністю «Управління трудовими ресурсами», розширилася більш як у п'ятеро. Випускники з дипломами спеціаліста і магістра почали успішно працювати у Міністерстві праці та соціальної політики України, його регіональних підрозділах, НДІ праці й зайнятості населення, центрах зайнятості, вищих навчальних закладах, інспекціях Державної податкової адміністрації, комерційних банках, на підприємствах і в організаціях різних галузей економіки. Останнє свідчить про високу гуманітарну, природничо-наукову, загальноекономічну та професійну підготовку фахівців

із управління трудовими ресурсами, що дає випускникам змогу працювати як за фахом, так і на посадах, котрі потребують освіти за суміжними економічними спеціальностями.

Із плином часу виникають нові завдання, потребуючи фахівців нової формації. Суттєві інституціональні та структурні зрушення у вітчизняній економіці так само потребують нових підходів у галузі вищої освіти для сфери соціально-трудова відносин. Адже світовий досвід показує, що економічна категорія «трудова ресурси» на сучасному етапі втратила своє колишнє значення як у плануванні, так і в статистиці. Натомість широко використовують такі поняття, як «економічно активне населення», «людські ресурси», «персонал», «продуктивна зайнятість», «людський капітал», «підприємницький талант».

Ринок праці, що динамічно розвивається, потребує дедалі більше фахівців для сфери соціально-трудова відносин на макро- і мікрорівні, які володіють системою сучасних знань у галузі управління персоналом, економіки праці, соціології, психології, трудового права, професійної орієнтації. У ринкових умовах господарювання істотно змінюється роль працівника, який із пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й стратегічного, перспективного значення.

Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважають першочерговими інвестиціями підприємців. Різко зростають вимоги до управління персоналом. Стратегія менеджменту персоналу стала ключовою в стратегічному управлінні підприємством. Якщо раніше розрізнені функціональні служби (кадрів, організації праці та заробітної плати, підготовки кадрів, охорони праці, соціального розвитку тощо) були підпорядковані кільком заступникам керівника підприємства, то тепер на передових підприємствах створюють єдину міцну службу персоналу, котра підпорядковується, як правило, першому заступникові генерального директора (директорові з персоналу), який персонально відповідає за відтворення і використання персоналу. Зростають вимоги до організаційно-економічного забезпечення управління персоналом і обґрунтованого планування чисельності працівників, оптимізації професійно-кваліфікаційної структури персоналу, нормування праці, розроблення прогресивних систем стимулювання праці, обґрунтування витрат на розвиток персоналу тощо.

Таким чином, динамічний розвиток ринку праці, поширення серед роботодавців і керівників підприємств ідей сучасного менеджменту сприяли розумінню того, що настав час зробити ще одну корекцію назви спеціальності та змісту навчання фахівців. Саме з цих причини у 2003 році спеціальність отримала нову назву: «Управління персоналом і економіка праці».

Завдяки новому фаху випускники бакалаврського рівня здобувають глибоку фундаментальну підготовку та міцні професійні знання й навички, а вищі навчальні заклади на магістерському рівні – залежно від регіональних ринкових потреб – мають змогу спеціалізувати випускників за такими магістерськими програмами: управління персоналом, економіка праці, управління зайнятістю. Магістр, який отримав підготовку за фахом «Управління персоналом і економіка праці», може успішно працювати у відділах: управління персоналом, організації праці й заробітної плати, кадрів, підготовки кадрів, нормування праці, планово-економічних, планово-виробничих, диспетчерських, соціального розвитку, наукової організації управління і праці, науково-дослідних, а також у центрах зайнятості, кадрових агентствах, у центрах професійної орієнтації, професійного навчання та перепідготовки незайнятого населення, в управліннях праці й зайнятості населення обласних державних адміністрацій, в науково-дослідних установах, вищих навчальних закладах, авторитетних консультативних фірмах, профспілкових організаціях.

Підготовлені завдяки працівникам кафедри фахівці для сфери соціально-трудова відносин завжди мали попит у роботодавців: і в період обов'язкового централізованого розподілу випускників, і тепер, коли функціонує ринок праці, а державне замовлення не підкріплене робочими місцями. Відмінність лише у тому, що за централізованого розподілу

випускники, як правило, отримували посади, котрі відповідали набутій спеціальності, а тепер самі шукають вакантні робочі місця, не завжди працевлаштовуються за фахом. Однак фундаментальна практична підготовка дає змогу швидко адаптуватися на інших посадах економічного профілю. Не випадково ж випускники кафедри успішно працюють не лише на підприємствах, а й на державній службі, в науці та освіті, у бізнесі. Про якість їхньої підготовки свідчать численні позитивні відгуки з місць роботи.

За період із 1965 до 2009 року підготовлено за денною, вечірньою і заочною формами навчання близько 8000 фахівців. У нас навчалися громадяни Російської Федерації, Казахстану, Туркменистану, Грузії, Молдови, Німеччини, Чехії, Болгарії, Монголії, В'єтнаму, Ємену, Анголи, Куби, Руанди, Ефіопії, Єгипту. Багато з них, незалежно від напрямку трудової кар'єри, змогли успішно реалізувати набуті в університеті знання, примножити їх у процесі роботи й самоосвіти, розвинути творчий потенціал і зайняти належні позиції у суспільному поділі праці.

Захистили докторські дисертації та плідно працюють за фахом відомі науковці С. І. Бандур, В. Ф. Андрієнко, Т. А. Заєць. Член-кореспондент НАНУ, доктор економічних наук, професор Є. Р. Бершеда – посол із особливих доручень МЗС. Кандидат економічних наук, заслужений економіст України В. В. Роговий працював міністром економіки України.

У Міністерстві праці та соціальної політики у різні роки працювало багато наших випускників, зокрема такі керівники, як: М. О. Солдатенко – колишній перший заступник міністра; В. В. Латік – начальник департаменту; кандидат економічних наук Т. П. Петрова – начальник управління; кандидат економічних наук О. В. Уяздовська та Т. М. Лойко – керівники відділів. У Науково-дослідному центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН України працюють кандидати економічних наук В. О. Покришук – завідувач відділу, Т. П. Старцун – старший науковий співробітник, І. М. Терюханова – науковий співробітник.

Вагомий внесок у розвиток економічної освіти в Україні здійснив колишній випускник кафедри заступник голови Науково-методичної комісії з напрямку «Економіка і підприємництво», проректор КНЕУ професор С. В. Степаненко, заслужений працівник освіти України. У Кіровоградському національному технічному університеті кафедру фінансів протягом тривалого часу очолював наш випускник В. А. Плаков, доктор економічних наук, професор.

Серед випускників багато таких, які захистили кандидатські дисертації та успішно працюють у різних вищих навчальних закладах. На кафедрі управління персоналом КНЕУ трудяться доценти А. М. Гриненко, Т. О. Кожан, В. В. Яценко, О. М. Леонтенко, О. М. Поплавська, старший викладач С. О. Цимбалжж. Кандидат економічних наук, доцент О. В. Аксьонова працює на кафедрі педагогіки та психології. Є серед них професіонали, котрі гідно реалізували себе у бізнесі та менеджменті. Так, В. Е. Адаменко очолює видавничу фірму «Праця». Завдяки його організаторським здібностям читачі мають такі періодичні видання, як «Україна: аспекти праці», «Праця і зарплата», «Демократична Україна».

Як відомо, провідним чинником здійснення навчального процесу у вищому навчальному закладі є викладач із його знаннями, досвідом, навичками та творчим потенціалом. Від дня створення на кафедрі багато уваги приділяли питанням відтворення викладацьких кадрів та підвищення їхньої кваліфікації. Якщо у перші роки свого існування на кафедрі не було жодного доктора економічних наук, професора, то в сучасних умовах із 39 викладачів – 7 докторів наук, професорів та 20 кандидатів наук, доцентів.

Кафедра як єдиний науковий і навчально-методичний центр, що відповідає за якість підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці, одним із головних своїх завдань вважає науково-методичне забезпечення навчального процесу. З 1995 року в університеті в цілому й на кафедрі управління персоналом зокрема було започатковано організований системний процес підготовки та видання з грифом Міністерства освіти й науки підручників і навчальних посібників та навчально-методичних посібників для самостійного вивчення відповідних дисциплін. Від 1995 до 2009 року колектив кафедри із дисциплін спеціальності видав такі підручники: «Нормування праці» (колектив авторів, за

ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова); «Мотивація персоналу» (А. М. Колот); «Фізіологія і психологія праці» (Я. В. Крушельницька). До навчальних посібників, що видала кафедра, належать: «Соціальне партнерство на ринку праці» (А. М. Колот, А. В. Казановський); «Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку» (В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот); «Управління трудовими ресурсами» (В. М. Данюк, А. М. Колот); «Ринок праці і зайнятість» (В. М. Петюх); «Соціальне партнерство на ринку праці» (Ю. Н. Маршавін, В. М. Данюк, А. М. Колот та інші); «Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу» (А. М. Колот); «Ринок праці» (В. М. Петюх); «Державна служба. Навчальні елементи магістерської програми підготовки державних службовців» (О. Ю. Сболєнський, В. М. Данюк та інші); «Управління персоналом» (В. М. Петюх); «Ринок праці: теоретичні основи і державна практика» (у двох частинах) (В. С. Васильченко, П. М. Василенко); «Економіка праці» (Г. Т. Завіновська) (два видання); «Фізіологія і психологія праці» (Я. В. Крушельницька); «Основи охорони праці» (Д. П. Богиня, О. А. Грішнова); «Основи охорони праці» (Л. П. Керб) (два видання); «Управлінські аспекти соціальної роботи» (М. Ф. Головатий, І. Л. Петрова та інші); «Управління розвитком персоналу» (В. А. Савченко); «Державна служба» (О. Ю. Оболенський); «Державне регулювання зайнятості» (В. С. Васильченко); «Менеджмент продуктивності» (А. О. Ласкавий); «Соціально-трудова відносина з урахуванням тендерного аспекту» (О. А. Грішнова); «Конфліктологія» (Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко); «Менеджмент персоналу» (колектив авторів, за ред. В. М. Данюка і В. М. Петюха); «Економіка праці» (А. В. Калина); «Ринок праці» (В. М. Петюх); «Нормування праці» (В. І. Чернов, Є. І. Оленич); «Економіка праці» (Г. Т. Завіновська); «Основи охорони праці» (Л. П. Керб); «Фізіологія і психологія праці» (Я. В. Крушельницька); «Соціальна політика» (А. М. Гриненко).

Для підвищення якості навчання кафедра управління персоналом використовує сучасні інформаційні технології як у навчальному процесі, так і під час поточного та підсумкового контролю знань.

За час діяльності кафедри завдяки зусиллям професорсько-викладацького складу сформовано декілька широковідомих в Україні викладацьких шкіл. Однією з перших постала викладацька школа з економіки, організації та нормування праці, яка безперервно розвивається. У рамках цієї школи найбільший внесок у розроблення та вдосконалення навчально-методичного забезпечення, підготовку підручників, навчальних посібників і монографій із таких дисциплін – економіка праці, економіка праці в організації, наукова організація праці, теорія організації праці, раціоналізація трудових процесів, організація діяльності державного службовця, організація праці менеджера, нормування праці, охорона праці, професійна орієнтація – зробили В. П. Махнарилов, Г. Т. Завіновська, В. М. Данюк, В. М. Петюх, В. І. Чернов, Л. П. Керб, А. О. Ласкавий, А. М. Гриненко, Т. О. Кожан, Є. І. Оленич.

Усі профільні кафедри вищих навчальних закладів України, де готують фахівців за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці», користуються підручниками й навчальними посібниками з фізіології та психології праці, які підготувала відомий фахівець у цій галузі Я. В. Крушельницька. На основі викладацької школи, що формувалася десятиліттями у КНЕУ, тепер утворюються регіональні школи з фізіології та психології праці, зокрема у Донецькому національному університеті й Тернопільському національному економічному університеті.

Викладацьку школу з управління персоналом на кафедрі започатковано ще у другій половині 1960-х років, коли особливу увагу приділяли навчально-методичному забезпеченню, підготовці посібників і підручників з теорії і практики управління підприємством. Вагомий внесок у цю справу зробили О. М. Бобров, В. П. Махнарилов, В. М. Данюк, В. П. Дубонос, М. О. Ліфінцев, Б. Г. Базилюк. Формування ринкової економіки зумовило необхідність переходу від управління виробництвом на принципах централізму до сучасного менеджменту, в якому провідна роль належить людському чинникові. Відтак кафедра запропонувала закласти в освітні стандарти вивчення

дисциплін: управління персоналом, менеджмент персоналу, мотивація персоналу, управління розвитком персоналу, менеджмент продуктивності, кадрова служба, кадрове діловодство. У формування сучасного навчально-методичного забезпечення, підготовку підручників і навчальних посібників із цих дисциплін значний внесок зробили А. М. Колот, В. М. Данюк, В. М. Петюх, В. А. Савченко, А. О. Ласкавий.

У зв'язку з тим, що так звана соціалістична система розподілу суспільного продукту виявилася несумісною з ринковою економікою, виникла нагальна потреба переосмислення теорії та практики соціально-трудових відносин у незалежній Україні. Кафедра сприйняла цю проблему як власну і, починаючи з 1992 року, активно досліджує питання соціально-трудових відносин та соціального партнерства. Так сформувалася потужна викладацька і наукова школа на чолі з А. М. Колотом. В активі цієї школи – дві монографії, докторська дисертація А. М. Колота – «Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення», кандидатська дисертація О. М. Поплавської – «Договірне регулювання оплати праці в Україні», нові дисципліни в освітніх стандартах, навчально-методичне забезпечення, навчальні посібники й підручники.

Відома в Україні також викладацька школа з ринку праці й зайнятості населення, у становлення якої значний внесок зробили В. М. Петюх та В. С. Васильченко. Навчально-методичним забезпеченням, навчальними посібниками і підручниками з ринку праці та державного регулювання зайнятості користуються численні вищі навчальні заклади України.

Однією з основних складових діяльності кожного викладача є науково-дослідна робота. Вона впродовж більш як 40 років діяльності кафедри відповідала основному спрямуванню спеціальності, за якою готували фахівців для сфери соціально-трудових відносин.

Головними напрямками держбюджетної та госпдоговірної тематики були проблеми, пов'язані з організацією та нормуванням праці, мотивацією і стимулюванням персоналу, регулюванням ринку праці й зайнятості, розвитку персоналу організацій та соціально-трудових відносин, формуванням організаційних структур управління підприємствами тощо.

Найвагоміші наукові дослідження виконували на замовлення:

- Міністерства нафтогазового будівництва СРСР, Державного комітету з профтехосвіти України, Державного центру зайнятості України, Запорізької атомної електростанції, НВО «Маяк», Київського міського центру зайнятості, Київського авіаційного виробничого об'єднання (науковий керівник В. М. Петюх);

- ВАТ «Чорноморнафтогаз», Науково-дослідного центру праці та зайнятості (науковий керівник Г. Т. Завіновська);

- Центру наукової організації праці та управління Міністерства промисловості засобів зв'язку СРСР (науковий керівник В. М. Данюк);

- Міністерства економіки України, Львівського локомотиво-ремонтного заводу, АТ «Електрон», Держкомстату, Міністерства праці та соціальної політики України, Інституту стратегічних досліджень (науковий керівник А. М. Колот).

Результати наукових досліджень членів кафедри використано у процесі підготовки:

- Державної та регіональних програм зайнятості на 2004 рік (І. Ф. Гнибіденко);

- методичних рекомендацій щодо визначення ефективності діяльності державної служби зайнятості (В. М. Петюх);

- рекомендацій щодо прогнозування витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (О. М. Поплавська);

- пропозицій щодо підвищення ефективності соціального захисту працівників ЗАЕС та членів їхніх родин (А. М. Гриненко);

- рекомендацій і розрахунку ефективності від упровадження єдиної технології обслуговування незайнятих громадян та єдиної інформаційної системи в центрах зайнятості України (В. М. Петюх);

- концепції єдиної системи оплати праці та положень про оплату праці для ВАТ «Чорноморнафтогаз» (Г. Т. Завіновська).

Закономірний результат наукових досліджень викладачів й аспірантів кафедри – підготовка і захист дисертацій. Кандидатські дисертації різного часу захистили такі ветерани кафедри, як Г. Т. Завіновська, Я. В. Крушельницька, А. П. Керб, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. О. Ласкавий, Т. О. Кожан, В. М. Петюх, В. В. Яценко, кандидатську і докторську дисертацію – А. М. Колот. Серед молодого поповнення кандидатів наук на кафедрі варто назвати О. М. Леонтенко, С. О. Цимбалюк, О. М. Поплавську, Л. В. Щетиніну, О. М. Кравчук, Т. В. Вонберг. Дбаючи про виховання гідної зміни, викладачі багато уваги приділяють питанням залучення до науково-дослідної роботи студентів. Головна мета їхньої участі у науковій роботі – поглиблення теоретико-методологічних знань, розвиток аналітичних здібностей, набуття практичного досвіду публічних виступів та дискусій.

Серед основних форм студентської наукової роботи на кафедрі слід назвати:

- спільне виконання силами викладачів і студентів госпдоговірних наукових тем. Подібні теми виконували на замовлення ВО ім. С. І. Корольова, Міністерства місцевої промисловості УРСР, Державного центру зайнятості України та інших;
- спільні публікації наукових статей авторства викладачів кафедри і студентів (студенти О. Й. Вей, О. В. Круземент-Приходько, О. Г. Чувардинський, Л. В. Щетиніна, І. Й. Жигало, О. М. Чернюк разом із професором В. М. Петюхом);
- наукові публікації студентів у науковому збірнику КНЕУ (щороку три кращі наукові доповіді студентів на університетській конференції рекомендує кафедра до друку);
- участь студентів у всеукраїнських та міжнародних міжвузівських олімпіадах, конкурсах і конференціях (Донецьк, Хмельницький, Братислава, Гомель).

Високий авторитет кафедри сприяв тому, що провідних викладачів неодноразово запрошували до участі в підготовці проектів законів, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, державних програм та інших нормативних документів, концепцій, на підставі яких розроблялися державні акти.

Професори А. М. Колот і В. М. Данюк брали участь у підготовці проекту Закону України «Про оплату праці». А. М. Колот причетний і до підготовки таких проектів законів України: «Про колективні договори і угоди»; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». У 2001 – 2003 рр. він також брав участь у підготовці послань Президента до Верховної Ради та «Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004 – 2005 роки».

Професор В. С. Васильченко працював над проектами законів України «Про встановлення мінімальної заробітної плати в розмірі 185 крб.»; «Про зайнятість населення»; «Про альтернативну службу»; «Про мінімальний споживчий бюджет»; «Про індексацію»; «Про зміни до Кодексу законів про працю України».

Професор В. А. Савченко брав участь у підготовці таких проектів законів України: «Про державну програму зайнятості на 2001 – 2004 роки»; «Про професійний розвиток персоналу на виробництві». Він працював також над підготовкою проекту Указу Президента України «Про національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001 – 2005 роки». Учасник підготовки «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» і «Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення».

Доцент В. В. Яценко доклав багато зусиль на етапі підготовки проектів законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; «Про недержавне пенсійне забезпечення».

В. М. Данюк, А. М. Колот та В. М. Петюх підготували проекти галузевих стандартів вищої освіти: «Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра, спеціаліста і магістра спеціальності «Управління трудовими ресурсами»; «Освітньо-професійна програма

перепідготовки спеціаліста спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»; «Освітньо-кваліфікаційні характеристики бакалавра, спеціаліста і магістра спеціальності «Управління персоналом і економіка праці».

Названі стандарти затверджено в установленому порядку, їх використовують вищі навчальні заклади у процесі вдосконалення економічної освіти, а також – як нормативну базу для ліцензування й акредитації спеціальності «Управління персоналом і економіка праці». В. М. Данюк як член робочої групи Головного управління державної служби брав участь у розробленні методичних рекомендацій «Ліцензування та акредитація професійного навчання державних службовців».

Кафедра управління персоналом постійно підтримує й розвиває зв'язки з різними організаціями. Як базова для секції управління персоналом і економіки праці з напряму «Економіка і підприємництво», вона активно співпрацює з усіма аналогічними кафедрами вищих навчальних закладів України. Найтісніші контакти налагодженні з кафедрами Донецького та Східноукраїнського національних університетів, Одеського і Харківського державних економічних університетів, Тернопільського національного економічного університету, Хмельницького державного університету, Кіровоградського державного технічного університету, Українського державного університету водного господарства та природокористування.

Тривалі й міцні творчі зв'язки у кафедрі з Міністерством праці та соціальної політики України і Науково-дослідним інститутом праці й зайнятості населення, де кафедра має свої філії, з Київським національним університетом ім. Тараса Шевченка, Державним центром зайнятості, Державним комітетом статистики України, Радою з вивчення продуктивних сил НАНУ, Інститутом економіки НАНУ, ІПК Державної служби зайнятості.

Для кафедри дуже корисна співпраця з низкою промислових підприємств Києва, на яких студенти проходять виробничу практику, а викладачі – стажування. До таких підприємств належать, зокрема, заводи «Авіант», «Більшовик», «Аналітприлад», «Фотон», «Укркабель», «Оболонь», «Росинка», акціонерні товариства «Славутич», «Київ», «Дана», «Дарниця», «Лакма».

Серед закордонних вищих навчальних закладів, із кафедрами яких підтримують творчі зв'язки, найактивнішою є співпраця з Московським державним університетом ім. М. Ломоносова, університетом м. Констанц (Німеччина), Економічною академією у м. Катовіце (Польща).

Упродовж багатьох років кафедра співпрацювала з Вищою економічною школою у м. Братіслава (Словаччина). Ці взаємини здійснювали у формі обміну викладачами для стажування і читання лекцій, студентами – для проходження практики в період літніх канікул. Відбувалися науково-практичні конференції, здійснено чимало спільних публікацій. Зокрема, в 1976 році видано «Словацько-російський економічний словник для стажистів з країн РЕВ» (обсягом 17,3 друк, арк.) Від кафедри економіки праці у підготовці цього словника брав участь В. М. Данюк. Тісно й продуктивно кафедра співпрацює також із відділом організації праці й заробітної плати Київського авіаційного заводу, Центром наукової організації праці та управління Міністерства промисловості засобів зв'язку СРСР, Київським заводом верстатів-автоматів.

**ВНЕСОК КАФЕДРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ЖИТОМИРСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
ЖИТОМИРЩИНИ**

В сучасну епоху економіки знань сталий розвиток будь-якого суспільства неможливий без ретельної уваги до процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу держави. Уособлюючи прогресивні знання та досвід, маючи розвинену мотиваційну компоненту, людський капітал здатний виступити головним активом та рушійною силою позитивних змін і в Україні – державі, яка здавна славилася високим освітнім потенціалом своїх громадян.

Проте, як і будь-які інші процеси, управління людським капіталом має бути у компетенції високоосвічених фахівців, які б розумілися на специфіці економічних закономірностей у сфері праці та вміли реалізовувати стратегічні кадрові задуми на практиці. Адже часи, коли вміння керувати людьми вважалися вродженою рисою характеру, вже позаду. Сьогодні не потребує доведень той факт, що володіння ефективними персонал-технологіями є результатом вивчення накопиченого світовою наукою економічного та управлінського досвіду, кропіткої праці над собою.

Допомогти майбутньому фахівцеві в цій непростій справі, спрямувати зусилля молоді людини у правильному напрямку, зацікавити та підтримати її на шляху здобуття таких важливих для держави знань – це завдання університетських кафедр, що спеціалізуються на підготовці фахівців за спеціальністю “Управління персоналом і економіка праці”, співпрацю між якими можна вважати передумовою раціоналізації фахової підготовки студентів, майбутніх керівників сфери розвитку людського капіталу України.

Результати досліджень, присвячених проблемам підготовки висококваліфікованих фахівців для економіки України, дедалі частіше оприлюднюються на сторінках монографій і фахової періодичної літератури [наприклад: 1; 2; 3]. Це свідчить про актуальність даної теми в сучасних умовах, коли формуються нові вимоги до якості освіти, задоволення яких має забезпечити оптимальну взаємодію роботодавця та суб'єкта освітніх послуг, унаслідок чого зміцнюватиметься фундамент подальшого економічного розвитку України.

Такі нові вимоги стосуються передусім практичної цінності отриманих у закладах освіти знань і навичок, а також рівня особистісного розвитку їхніх випускників. Маючи досвід викладацької роботи у різних навчальних закладах, автор статті неодноразово спостерігав ситуацію, коли на останніх курсах навчання студенти не могли більш-менш зрозуміло відповісти на питання про те, чим займаються на практиці представники їхніх професій: економісти, маркетологи, менеджери.

Так, наприклад, викладаючи дисципліни поза межами власної кафедри, на першій лекції автор публікації традиційно запитує в студентів-менеджерів п'ятого року навчання: “Що таке управління?”. Зазвичай, реакція однотипна – дивуючись “простому” для п'ятого курсу запитанню та відчуваючи отриманий за роки навчання багаж знань, студент впевнено і з посмішкою заявляє, що управління це – менеджмент. А що ж таке менеджмент? “Менеджмент – це керівництво”, – весело не здається майбутній фахівець. А керівництво – це що?

Тут, як правило, співрозмовник починає розуміти, що не все так просто, і, трохи опустивши очі, відповідає, що керівництво – це управління. Коло замкнулось. Аудиторія замовкає. Замислюється. А й справді, що ж воно таке – управління?

І так із року в рік можна спостерігати, як завтрашній випускник не може вийти з ланцюга “управління–менеджмент–керівництво–управління”, не може однозначно

охарактеризувати зміст тієї професії, секрети якої мав би опанувати протягом попередніх років навчання. Дивлячись на таке, ненавмисно задаєшся питанням – то ж навіщо їх вчили розраховувати економічний ризик через застосування диференційної системи числення, коли на елементарні, базові речі не вистачило часу?

Це лише один із прикладів, який може охарактеризувати незбалансованість освітніх заходів та їх невідповідність вимогам сьогодення. І що б не почув у відповідь автор, його переконання стосовно того, що навряд чи хто з випускників розраховуватиме через інтеграли економічний ризик, не зміниться. Як і не зміниться переконання щодо необхідності організації навчального процесу на засадах індивідуального, практично-орієнтованого підходу, на противагу наявному “конвеєрному репродукуванню” фахівців із вищою освітою.

Тому вкрай важливим є подальший обмін досвідом між викладачами провідних вищих навчальних закладів, що дасть змогу поліпшити організацію навчального процесу, збагатити його сучасними, необхідними для господарської практики підходами. Це стосується й спеціальності “Управління персоналом і економіка праці”, на представників якої покладають неабиякі сподівання щодо їхньої ролі у забезпеченні світлого майбутнього нашої держави.

Мета дослідження полягає в узагальненні ролі кафедри управління персоналом і економіки праці ЖДТУ в системі формування людського капіталу Житомирщини, а також у визначенні шляхів удосконалення підготовки фахівців із відповідної спеціальності з урахуванням поточної трансформації освітнього простору в Україні.

Одним із провідних навчальних закладів Поліського регіону є Житомирський державний технологічний університет (ЖДТУ), який готує фахівців за широким спектром технічних та економічних спеціальностей.

ЖДТУ базований на державній формі власності та підпорядкований Міністерству освіти і науки України. Відповідно до рішення ДАК від 15 жовтня 2002 р., університет визнано акредитованим за статусом вищого навчального закладу освіти IV рівня. Загалом, Житомирський державний технологічний університет пройшов наступні етапи розвитку: 1960 р. – Загальнотехнічний факультет Київського політехнічного інституту; 1975 р. – Житомирська філія Київського політехнічного інституту; 1994 р. – Житомирський інженерно-технологічний інститут; 2003 р. – Житомирський державний технологічний університет.

Структурними навчальними підрозділами ЖДТУ сьогодні є 7 факультетів (інженерної механіки, інформаційно-комп’ютерних технологій, гірничо-екологічний, обліково-фінансовий, економіки і менеджменту, перепідготовки фахівців, довузівської підготовки) та Вище професійне училище ЖДТУ. Згідно з ліцензією, ЖДТУ готує фахівців на денній і заочній формах навчання за 16 напрямками. Крім того, в ЖДТУ здійснюють перепідготовку спеціалістів за 3 напрямками і 5 спеціальностями.

Сьогодні в університеті навчаються близько восьми тисяч студентів, навчальний процес забезпечує професорсько-викладацький склад 24 кафедр, із яких 16 випускаючих та 8 загальноосвітніх. В університеті працюють більше 700 співробітників, серед яких 400 осіб – професорсько-викладацький склад: більше 40 професорів, докторів наук та 151 доцент, кандидат наук.

В свою чергу, кафедра управління персоналом і економіки праці (УП і ЕП) ЖДТУ була створена навесні 2003 року. Протягом шести років діяльності кафедра щорічно нарощувала кадровий потенціал, забезпечувала високий рівень викладання спеціальних і загальноекономічних навчальних дисциплін, поліпшувала навчально-методичне забезпечення, переймалася проблемами виховної роботи, сповідувала принципи залучення до наукових пошуків широких кіл студентської молоді й прагнула до їхньої практичної реалізації.

На момент створення кафедри УП і ЕП викладання дисциплін, що так чи інакше торкалися проблематики менеджменту персоналу й економіки праці, здійснювали в

ЖДТУ різні кафедри економічного профілю і кафедра менеджменту. Така організація навчального процесу дещо суперечила ідеї формування у студентів економічних спеціальностей цілісного уявлення стосовно основних завдань, принципів та сучасних пріоритетів кадрової роботи в умовах становлення і розвитку ринкової економіки в Україні. І це зрозуміло, адже у випадку міжкафедрального розпорошення дисциплін HR-профілю останні розглядали як другорядні, а їх викладання часто не мало під собою єдиної концепційної бази, було де в чому загальним та суперечливим.

Із іншого боку, створення кафедри УП і ЕП в ЖДТУ викликане тим, що в Житомирській області не було жодного навчального закладу, який би готував спеціалістів із управління персоналом і економіки праці. Така ситуація й обумовила той факт, що університет не тільки зорієнтував увагу на централізації функцій із викладання “кадрових” дисциплін в межах одного структурного підрозділу, а й прагнув до відкриття відповідної спеціальності. Сьогодні, коли важливість людської складової економічного розвитку вже ні у кого не викликає сумнівів, такий крок здавався цілком логічним та економічно виправданим.

Того ж 2003 року члени експертної комісії – шановні професори В. М. Данюк і А. М. Колот – за результатами ліцензійної експертизи підтвердили можливість підготовки в ЖДТУ бакалаврів за спеціальністю 050109 «Управління персоналом і економіка праці» зі загальним обсягом набору на денну форму навчання 50 осіб. Паралельно було дано дозвіл на навчання студентів заочної форми навчання з тим самим ліцензійним обсягом набору.

Відповідальним за ліцензування спеціальності 6.050109 «Управління персоналом і економіка праці» була перший завідувач кафедри, декан факультету економіки та менеджменту ЖДТУ, к. е. н., доц. Людмила Петрівна Кулаковська. На її плечі лягли непрості завдання з підготовки ліцензійної справи, формування кадрового складу випускаючої кафедри УП і ЕП та набору студентів на невідому на той час нікому спеціальність, можливість працевлаштування за якою викликала безліч запитань та сумнівів як у абітурієнтів, так і в їх батьків.

Проте труднощі з першим набором було успішно подолано, а до професорсько-викладацького складу випускаючої кафедри введені такі працівники: к. е. н., доц. *Л. П. Кулаковська* (співавтор навчального посібника «Кадрове діловодство»), к. е. н., доц. *Д. П. Мельничук* (співавтор навчальних посібників «Ринок праці в економічній системі» та «Управління персоналом»), к. п. н., доц. *Г. О. Райковська* (співавтор навчального посібника «Нормування праці»), к. е. н., доц. *О. В. Крушельницька* (співавтор навчальних посібників «Управління трудовими ресурсами», «Управління персоналом», «Мотивація та оцінка діяльності персоналу»), к. іст. н., доц. *Г. А. Шпиталенко* (співавтор навчальних посібників «Трудове право», «Правознавство»), доц. *С. О. Маслова* (співавтор навчального посібника «Економіка праці та соціально-трудова відносина»).

Із 2005 року і досі завідувачем кафедри управління персоналом і економіки праці ЖДТУ є к. е. н., доц. Дмитро Петрович Мельничук, під керівництвом якого, колектив кафедри поповнився новими кандидатами наук, доцентами (серед них: к. е. н. *Ю. В. Богоявленська*, к. е. н. *С. В. Обіход*, к. е. н. *Ф. Ш. Урманов*, а також к. м. н. *О. О. Юмашева*), мав честь приймати на базі ЖДТУ членів секції НМК з управління персоналом і економіки праці (2006 р.), витримав процедури ліцензування й акредитації освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» (2007 та 2008 рр.), довів свою фахову спроможність у ході інспекції навчальних закладів 2009 р., сумні для декого наслідки якої відомі багатьом.

Варто зазначити, що розвиток кафедри УП і ЕП навряд чи був би можливий без дружньої підтримки й фахових порад провідних учених та колег-педагогів із різних куточків України: Києва, Харкова, Кіровограда, Тернополя, які неодноразово підставляли братерське плече. За це працівники кафедри УП і ЕП ЖДТУ щиро вдячні їм.

Сьогодні кафедра управління персоналом і економіки праці – потужний структурний підрозділ ЖДТУ, в межах якого здійснюють навчальну, наукову і виховну роботу. Такий триєдиний підхід забезпечує високий рівень знань і практичних навичок випускників, що гарантує їхнє працевлаштування й гарні згадки про рідний навчальний заклад.

Узагальнюючи викладене, можна акцентувати на деяких напрямках роботи, що, на думку автора, є актуальними для більшості ВНЗ України:

- боротьба за освіченого та мотивованого абітурієнта, який уже при вступі має загальне уявлення про специфіку роботи в економічній сфері, адже ефективність навчання великою мірою наперед обумовлена якостями вступників. Тому важливість компетентної та цілеспрямованої профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл важко переоцінити;

- впровадження у життя принципів індивідуально-цільової роботи зі студентами, адже часто бачиш активних, енергійних і амбітних першокурсників, здатних «перекинути світ», які орієнтовані на “ексклюзивні” знання, прагнуть до стрімкої кар’єри – і при цьому наперед знаєш, що не мине й кількох років, як ці молоді люди, найімовірніше, загубляться серед усіх, перетворяться на затеоретизовану частинку байдужої до всього студентської маси. Тому, на думку автора, є гостра необхідність повноцінного відновлення інституту кураторства, залучення студентства до культурної та наукової роботи, що потребує й відповідної переорієнтації світогляду викладачів усіх університетських кафедр, науково-педагогічна самовідданість яких є прикладом і найкращим стимулом для розвитку студентів;

- збагачення лекційних курсів конкретним, корисним для сучасної економічної практики матеріалом, а семінарських занять – рольовими іграми та ситуаційними вправами, що дасть змогу не лише забезпечити теоретичний базис і практичну спрямованість навчального процесу, а й сформує особистість студента, підготує його до дорослого життя, в якому він зможе на високому фаховому рівні застосувати отримані в університеті знання – на користь України і на власну користь.

Література

1. *Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвип. до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1–3. – К.: КНЕУ, 2005.*

2. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під наук. ред. І. Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.*

3. *Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії та практики): Монографія / За наук. ред. д. е. н., проф., член.-кор. НАН України Б. М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин: ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2008. – 818 с.*

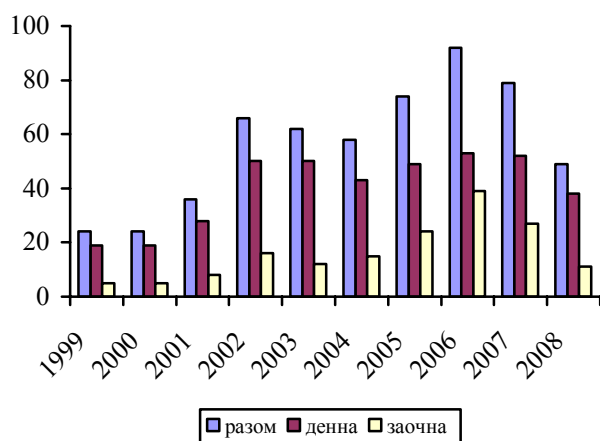
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
КАФЕДРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ПІДПРИЄМНИЦТВА НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Кафедру трудових ресурсів і підприємництва створено у 2000 р. з числа викладачів інших навчальних підрозділів Національного університету водного господарства та природокористування (НУВГП).

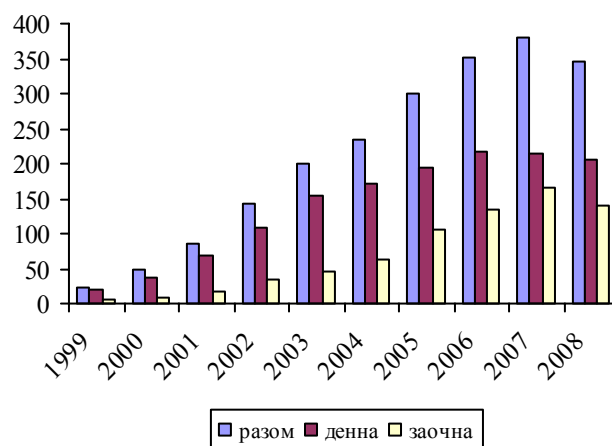
Упродовж дев'яти років свого існування кафедра успішно реалізує основну мету створення – координує підготовку фахівців за напрямом „Управління персоналом та економіка праці”. Перший набір бакалаврів цього напрямку здійснено у 1999 році, а у 2003 році підготовку за цим освітньо-кваліфікаційним рівнем успішно акредитовано. В 2004 році отримано сертифікат про акредитацію підготовки спеціалістів і магістрів.

Протягом багатьох років поспіль університету і кафедрі вдавалося нарощувати контингент вступників, студентів і випускників за цим напрямом усіх форм навчання (рис.1, 2, 3). Винятком є останній рік, коли суттєво змінились умови вступу, обсяги державного замовлення та плата за навчання.

За напрямом „Управління персоналом та економіка праці” кафедра сьогодні викладає дисципліни переважно економічного і професійно-орієнтованого блоку підготовки. Разом з тим викладачі кафедри активно займаються формуванням знань і навичок в галузі економіки праці, управління персоналом, економіко-математичного моделювання і приватного підприємництва у студентів університету інших напрямів підготовки і спеціальностей: "Менеджмент організацій"; „Економіка підприємства",



**Рис.1. Динаміка чисельності вступників
НУВГП на напрям „Управління
персоналом та економіка праці”
(бакалавр)**



**Рис.2. Динаміка контингенту
студентів НУВГП за напрямом
„Управління персоналом та економіка
праці”**

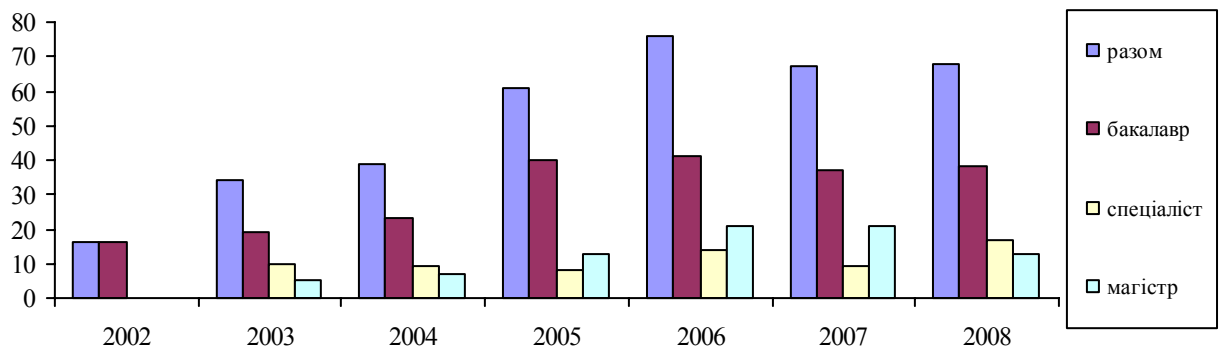


Рис. 3. Динаміка випускників НУВГП за спеціальністю „Управління персоналом і економіка праці” (денна форма навчання)

"Облік і аудит", „Фінанси”, „Державна служба”.

Успішне досягнення основної мети створення кафедри стало можливим завдяки зусиллям високопрофесійного науково-педагогічного колективу, який незмінно очолює доктор економічних наук, професор Віталій Якович Гуменюк. За час існування кафедри чисельність науково-педагогічних працівників, які зараховані на штатні посади, збільшилась з 5 до 13 осіб, серед яких дві третини мають наукові ступені: В. Я. Гуменюк – доктор економічних наук, професор; Л. І. Безтелесна, В. І. Бредюк, В. Б. Василів, Н. О. Мазур, Г. Ю. Міщук, Н. Б. Савіна, І. А. Рощик – кандидати наук, доценти. Найближчим часом кафедра поповниться ще трьома кандидатами наук.

Старші викладачі кафедри (А. М. Костюкевич, Г. Г. Сисун, Н. С. Качан) мають великий науково-педагогічний і практичний досвід за напрямом спеціалізації кафедри. До викладання дисциплін, які закріплені за кафедрою, також залучаються провідні науковці інших кафедр (кандидат технічних наук, доцент В. О. Гнеушев) і висококваліфіковані професіонали-практики центру зайнятості (В. О. Булавська), пенсійного фонду (В. М. Мазурок), провідних підприємств і організацій (М. В. Орлов, В.А. Комісаров).

Викладання дисциплін кафедри повністю методично забезпечене у відповідності до планів НУВГП щодо реалізації принципів Болонської декларації (1-5 курси) та дистанційного навчання (1-2 курси). Зокрема, протягом останніх років з друку вийшли такі інтерактивні комплекси: „Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом” (проф. В. Я. Гуменюк); „Організація праці” та „Інформаційні системи в менеджменті” (доц. В. Б. Василів); „Економетрія” (доц. В. І. Бредюк); „Організація управлінської праці” (доц. Л. І. Безтелесна).

До виданих дистанційних курсів належать наступні: „Університетська освіта” (доц. Н. О. Мазур); „Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом” (проф. В. Я. Гуменюк); „Підприємництво” (доц. Н. Б. Савіна); „Комп’ютерно-інформаційний тренінг” (ас. О. І. Джоші); „Фізіологія і психологія праці” (ст.викладач М. В. Орлов).

Викладачі кафедри трудових ресурсів і підприємництва є авторами навчального посібника „Основи конфліктології для менеджера” (доц. В. О. Гнеушев) та підручника „Державне регулювання зайнятості” (доц. Л. І. Безтелесна, ас. Г. М. Юрчик). До видання уже підготовлені такі навчальні посібники: „Менеджмент продуктивності” (проф. В. Я. Гуменюк, доц. І. А. Рощик), „Управління ризиками” (проф. В. Я. Гуменюк, доц. Г. Ю. Міщук, ас. О. О. Олійник), „Планування і організація виробничої діяльності підприємства” (проф. В. Я. Гуменюк, ас. Г. М. Юрчик).

Основою професійного зростання кафедри є розвиток наукових досліджень, підготовка молодих науково-педагогічних кадрів в аспірантурі за головним науковим напрямом „Механізми конкуренції і сталого розвитку соціально-економічної системи в контексті євроінтеграції”. Наукові результати, отримані за цим напрямом мають теоретичне і практичне значення та використовуються в навчальному процесі. Зокрема, за

участю і керівництва завідувача кафедри отримано такі методи, моделі і науково-методичні рекомендації.

1. Метод оцінювання і порівняння соціально-психологічного комфорту/дискомфорту персоналу підприємства і його підрозділів (доц. Н. О. Мазур), що оснований на аксіомі: зростання плинності кадрів попри збереження або збільшення зарплати свідчить про посилення соціально-психологічного дискомфорту. Логічна формула дискомфорту $ДК = I_{(пл)} / I_{(з)}$, де $I_{(пл)}$ та $I_{(з)}$ – відповідно індекси плинності і зарплати найманих працівників.

2. Моделі і умови практичного застосування заохочувальних систем оплати праці (доц. Н. О. Мазур). Моделі розроблені на основі теоретичного узагальнення зарубіжних комбінованих (почасово-відрядних) систем оплати праці, які залишаються маловідомими і не застосовуються у вітчизняній практиці. Загальна формула множини моделей: зарплата = $f(T_{(н)}, T_{(ф)})$, де $T_{(н)}$, $T_{(ф)}$ – відповідно нормативна трудомісткість виконаних робіт і фактичні затрати робочого часу, які можуть знаходитися у різних математичних співвідношеннях залежно від умов праці. Практичне застосування моделей зорієнтоване на підвищення продуктивності та якості праці й доцільне за умов, коли відрядна оплата є неможливою або малоефективною.

3. Науково-методичні основи системи участі найманих працівників у доданій вартості продукції (послуг) підприємства (асистент Н. М. Самолук) як аналогія розподілу національного продукту на фонди споживання і нагромадження. Частка доходів найманих працівників (Д) у доданій вартості (ДВ) визначається з балансового рівняння: $Д = (ДВ - П) - \alpha K$, де П – податки, К і α – відповідно власний капітал підприємства і нормативний (або договірний) процент з капіталу. Застосування такої системи усуває несправедливість у розподілі новостворюваної вартості між трудом і капіталом, зменшує можливості тіньової економіки, посилює мотивацію до високопродуктивної праці.

4. Ринкова модель економічного механізму управління вищою освітою, оснований на субсидуванні ВНЗ і студентів залежно від якості навчання, потреб ринку праці й соціально-економічного розвитку регіонів та децентралізованому держзамовленні на підготовку фахівців, що обмежується потребами державних органів і територіальних громад та розподіляється і контролюється відомчими і місцевими буферними організаціями (доц. І. А. Рощик). На відміну від чинного в Україні директивного держзамовлення, запропонований механізм дає змогу усунути адміністративний суб'єктивізм при визначенні державної підтримки ВНЗ, а також підвищувати якість вищої освіти, рівномірно забезпечувати потреби ринку праці й розвиток регіонів.

5. Метод оцінювання і модель управління трудовим потенціалом за трьома факторними ознаками – годинною продуктивністю праці, зайнятістю населення і використанням робочого часу (доц. Г. Ю. Міщук).

6. Критерії ідентифікації працездатного населення відповідно до суспільних потреб у ресурсах праці, в результаті чого виявлено фізіологічні, економічні та юридичні обмеження залучення населення до суспільної праці. Методологічні основи і статистичний метод визначення вікового цензу працездатності з урахуванням тривалості життя (доц. Г. Ю. Міщук).

Дослідження проблем соціально-трудова відносин на макро- і мезорівнях проводяться в основному під керівництвом доцента Л. І. Безтелесної В результаті таких досліджень підготовлена докторська дисертація і отримані такі наукові результати.

1. Теоретико-методологічні та практичні рекомендації щодо поширення конкурентного середовища і реформування механізмів управління у галузях освіти та охорони здоров'я з метою сприяння людському розвитку. Виокремлено особливості, умови та можливості людського розвитку на макро-, мезо-, мікро- та особистому рівні; вдосконалено механізми ресурсного забезпечення населення. Доведено, що визначальною є кількість соціальних послуг, яку мають забезпечувати усі їх виробники незалежно від форми власності.

2. Моделі прогнозування зайнятості населення за основними професіями (балансова, індексна та експоненційна) та їх відносна достовірність (ас. Г. Ю. Юрчик).

Крім того під керівництвом доцента Г. Ю. Міщук аспіранти кафедри досліджують проблеми вимірювання і використання людського капіталу (Т. М. Осіпчук), реформування механізмів пенсійного забезпечення (Якушева О.О.). Доцент Савіна Н.Б. має значимі наукові здобутки у вирішенні інвестиційних проблем розвитку бізнесу і самозайнятості населення. Доценти В. І. Бредюк та В. Б. Василів основну увагу приділяють моделюванню та інформаційному забезпеченню ефективних соціально-трудова процесів.

Результати наукових досліджень знайшли відображення в монографіях: „Біржове регулювання підприємницьких ризиків” (В. Я.Гуменюк, Г. Ю. Міщук), „Ринкові механізми управління людським розвитком” (Л. І. Безтелесна), „Механізми ринкового господарювання: галузеві особливості” (за ред. В. Я. Гуменюка), „Економіка логістичних систем” (Н. Б. Савіна як співавтор), у кандидатських дисертаціях та наукових статтях.

За минулі роки під керівництвом завідувача кафедри підготовлено три кандидати економічних наук з числа викладачів кафедри (Г. Ю. Міщук, Н. О. Мазур, І. А. Рощик). До захисту подано кандидатські дисертації Н. М. Самолук (науковий керівник В. Я. Гуменюк), Г. М. Юрчик (науковий керівник Л. І. Безтелесна), О. І. Джоші (науковий керівник О. В. Жеребятсьєв).

Велике значення для розвитку кафедри і якісної підготовки фахівців мають зв'язки з провідними університетами і науковими установами України, для налагодження яких щодва роки організовується Міжнародна науково-практична конференція "Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції" (секція „Механізми відтворення і продуктивного використання трудового потенціалу підприємств і регіонів України”).

Про успішну роботу кафедри свідчать результати участі студентів у Всеукраїнських фахових олімпіадах: 2002 р. – III місце), 2003 р. – II місце), 2008 р. – I місце (номінація „Креативність”), II місце (номінація „Мотивація праці”), 2009 р. – I місце (номінація „Мотивація праці”), II місце (номінація „Креативність”).

Під керівництвом викладачів кафедри студенти спеціальності „Управління персоналом і економіка праці” не раз здобували призові місця у фахових конкурсах, зокрема, у Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, Всеукраїнському конкурсі дипломних робіт.

Завдяки спеціалізації підготовки за рівнем спеціаліста і магістра (1) економіка праці та управління персоналом підприємств і організацій; 2) економіка і управління в організаціях соціального захисту населення), а також налагодженню кафедрою тісних контактів з потенційними роботодавцями в останні роки досягнуто стовідсоткове працевлаштування випускників НУВГП за спеціальністю „Управління персоналом і економіка праці”. До основних місць їх роботи відносяться: підприємства різних форм власності (переважно – фінансово-кредитні установи), рекрутингові (кадрові) агентства, тренінгові, аудиторські та консалтингові компанії, державні установи соціальної сфери (управління і відділи соціального захисту населення, пенсійного фонду, служб зайнятості) та місцевого самоврядування. Найкращих студентів керівництво кафедри запрошує на навчання в аспірантуру, де щороку резервується два місця. Деякі випускники успішно організовують власний бізнес.

Таким чином, кафедра трудових ресурсів і підприємництва НУВГП має сьогодні чіткі контури науково-педагогічної діяльності, важливий напрям наукових досліджень і, головне, колектив професіоналів, який за науково-педагогічним потенціалом не поступається більшості кафедр економічного спрямування.

ВІТАЄМО ЮВІЛЯРА!!!

27 березня 2009 р. минуло вісімдесят років від дня народження професора Федора Дмитровича Заставного. Ф. Д. Заставний – економіко-географ і економіст з проблем розміщення продуктивних сил України і розвитку територіально-промислових комплексів та міст, кандидат економічних наук з 1957 р. (тема дисертації: “Основні питання розвитку Львівсько-Волинського басейну”), доктор географічних наук з 1970 р. (тема дисертації: “Економіко-географічні проблеми дослідження територіально-промислових комплексів”), академік АН Вищої школи, професор, дійсний член Наукового Товариства ім. Шевченка.



Народився 27 березня 1929 р. у с. Дібринів Рогатинського району Івано-Франківської області. Навчався в Бережанській гімназії, Рогатинському педагогічному училищі. Протягом 1946–1951 рр. був студентом географічного факультету Львівського державного університету імені Івана Франка. По закінченні університету працював науковим співробітником відділу економіки Інституту суспільних наук Львівської філії АН УРСР (1951–1953), літературним працівником сільськогосподарського відділу львівської обласної газети “Вільна Україна”.

З 1951 до 1961 рр. Ф. Д. Заставний викладав у Львівському університеті, де працював доцентом кафедри економічної географії, доцентом. У 1961 р. перейшов до Львівського торговельно-економічного інституту, де займав посади доцента, професора і завідувача кафедри економічної географії.

У 1974 р. переїхав до Києва, де завідував відділом проблем економіки району Ради по вивченню продуктивних сил України Академії Наук Української РСР.

У 1988 р. професор Заставний повертається до Львова, де завідує кафедрою економічної і соціальної географії Львівського університету. З 1990 р. й дотепер Ф. Д. Заставний – завідувач першої в державі кафедри географії України.

Є головою Вченої ради із захисту дисертацій на здобуття вчених ступенів кандидатів і докторів наук. Здійснює наукове керівництво роботами аспірантів, докторантів, науковців. Близько 20 з них захистили дисертації і здобули чи здобувають вчені ступені кандидата та доктора наук. Серед них є й вихідці із зарубіжних країн: Литви, В'єтнаму, Румунії, Угорщини.

Підтримує тісні контакти з науковцями ряду зарубіжних університетів та інститутів. Є науковим редактором багатьох збірників, автором понад 50 книжок і брошур, навчальних посібників для вузів і підручників для середніх шкіл.

Основні праці Федора Заставного присвячені проблемам розміщення продуктивних сил, територіально-виробничим і територіально-промисловим комплексам, збалансованості народного господарства, розміщення галузей економіки, розвитку депресивних регіонів, поселень і галузей економіки, географічної регіоналістики, українського заробітчання в зарубіжжі, демографічних втрат України від голодоморів, війн і еміграцій тощо.

Значний доробок автора з географічного краєзнавства. Його наукові праці друкуються за кордоном. Серед них – “Україна. Природа, населення, господарство” у Варшавському університеті (спільно з В. Кусінським); “Вдосконалення територіальної організації продуктивних сил” – у Ленінграді та ін.

Ф. Заставним вивчаються також питання теорії і практики соціально-економічних досліджень, економічного районування, рівня життя міського і сільського населення, охорони навколишнього середовища і раціонального використання природних ресурсів, трудових маятникових міграцій населення, мобільності трудових ресурсів села, вдосконалення управління курортними комплексами та ін.

Важливе значення має розробка вченим спільно з академіком АН України Олександром Алимовим методологічних основ оптимізації розміщення промисловості та принципів економіко-математичної постановки і розв'язання задач розміщення підприємств за допомогою сучасних електронно-обчислюваних засобів. Одержані результати застосовувалися в ряді проектних інститутів при виконанні ними територіальних варіантних обґрунтувань ефективності спорудження промислових підприємств.

Публікації Ф. Д. Заставного позитивно оцінені в українській і зарубіжній пресі. За цикл робіт з планування економічного і соціального розвитку територіально-виробничих комплексів і міст його удостоєно української наукової премії імені О. Г. Шліхтера (тепер – імені М. Туган-Барановського).

Ф. Д. Заставним видано навчальні посібники для студентів географічних факультетів та економічних спеціальностей вищих навчальних закладів з географії України. Українською мовою вийшли в світ підручники для середніх шкіл – “Фізична географія України” для 8 класу загальноосвітніх учбових закладів і “Економічна і соціальна географія України” для 9 класу середньої загальноосвітньої школи (відповідно 3 і 4 видання) та ін. Його підручники перекладені на російську, румунську, угорську і польську мови.

Є науковим керівником держбюджетних тем з актуальної комплексної географічної тематики розвитку і розміщення господарства та охорони навколишнього середовища.

Географи Львова і Тернополя зичать ювілянту міцного здоров'я, довгих років життя та нових наукових звершень на географічній ниві.

Географи Тернополя і Львова

НАШІ АВТОРИ

Біль М. М.	аспірант Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України
Боднар І. В.	викладач кафедри автоматизованих систем Тернопільського національного економічного університету
Буда Т. Й.	старший викладач кафедри соціальної роботи Тернопільського національного економічного університету
Данюк В. М.	кандидат економічних наук, проф., ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Дороніна О. А.	кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету
Герасименко Г. В.	кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ
Гришнова О. А.	доктор економічних наук, професор Київського Національного Університету ім. Тараса Шевченка, м. Київ
Гуменюк В. Я.	доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства і природокористування
Захарова О. В.	кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри "Управління персоналом і економіка праці" ДВНЗ "Донецький національний технічний університет"
Качан Є. П.	кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Коваленко О. С.	доктор медичних наук, завідувач відділу Міжнародного центру інформаційних технологій та систем НАНУ
Колесник О. А.	ст. викладач кафедри «Управління персоналом та економічної теорії» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
Колот А.М.	доктор економічних наук, проф., ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Костишина Т. А.	кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Полтавського університету споживчої кооперації України
Кривова О. А.	науковий співробітник Міжнародного центру інформаційних технологій та систем НАНУ
Курило І. О.	доктор економічних наук, завідувач відділу Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ
Лук'янченко Н. Д.	доктор економічних наук, професор, зав. кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету
Лутай Л. А	доктор економічних наук, доцент, зав. кафедри економіки і менеджменту Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського
Мельничук Д. П.	кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету
Міщук Г. Ю.	кандидат економічних наук, доцент Національного університету водного господарства та природокористування
Никифоренко В. Г.	кандидат економічних наук, доцент, зав. кафедри управління

	персоналом і економіки праці Одеського державного економічного університету
Олійник О. О.	асистент Національного університету водного господарства та природокористування
Острроверхов В. М.	кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Петюх В. М.	кандидат економічних наук, професор, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Роцик І. А.	кандидат економічних наук, доцент Національний університет водного господарства та природокористування
Садова У. Я.	доктор економічних наук, зав. відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Інституту регіональних досліджень НАН України, м. Львів
Самолук Н. М.	асистент Національного університету водного господарства і природокористування
Степанова Л. В.	аспірант Полтавського університету споживчої кооперації України
Сумцов В. Г.	кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри «Управління персоналом та економічної теорії» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
Ткач Д. В.	кандидат географічних наук, доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Ткач І. Д.	аспірант кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Файфура В. В.	кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
Шаульська Л. В.	доктор економічних наук, професор, заступник декана по роботі з бакалаврами, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету
Якімова Н. С.	магістр Донецького національного університету
Янишівський В. М.	аспірант Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Науковий журнал

Випуск 14, 2009 рік

Підписано до друку 02. 09. 2009 р. Формат 84x108¹/₁₆
Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № ____ .
Умовно-друк. арк. 9.8
Тираж 300.

Видавництво ТНЕУ "Економічна думка"
46004, м.Тернопіль, вул. Львівська, 11.