

до 50-річчя
Тернопільського національного
економічного університету

РЕГІОНАЛЬНІ
АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
України

Випуск 15

Тернопіль

**“Економічна думка”
2010**

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

**Випуск 15
2010**

Друкується за постановою
Вченої ради ТНЕУ,
протокол № 9 від 28 грудня 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.
Порядок публікацій у змісті відповідає порядку подачі матеріалів до редакційної колегії.

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

© “Економічна думка” ТНЕУ, 2010

ЗМІСТ

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА	
<i>Семикіна М.</i> Регіональні аспекти збереження та розвитку трудового потенціалу	4
<i>Рудаков О.</i> Удосконалення роботи Укрзалізниці як соціально-економічний фактор подолання наслідків фінансово-економічної кризи в металургійному комплексі України	9
<i>Трілленберг Г.</i> Методичні засади розвитку ринку послуг сільського туризму – важливого чинника збереження трудового потенціалу	16
ДЕМОГРАФІЯ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ	
<i>Онікієнко В., Ємельяненко Л.</i> Вплив наслідків фінансово-економічної кризи на ринок праці України	19
<i>Баб'як Г.</i> Демографічні параметри формування трудового потенціалу України	28
<i>Петрова І.</i> Причини неефективного використання трудового потенціалу України	31
<i>Глибовець В.</i> Зайнятість населення на туристичному ринку України: фактори впливу, актуальні проблеми та перспективи розвитку	35
<i>Горбань С., Чумак О.</i> Шляхи забезпечення зростання зайнятості у Запорізькому регіоні	39
<i>Ніцак О.</i> Демографічна ситуація сільських населених пунктів Житомирської області	43
<i>Шилець О.</i> Професійний аудит як засіб мобілізації персоналу в умовах світової економічної кризи	47
<i>Назарова Г.</i> Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства	52
<i>Кондрацька О.</i> Аналіз макроекономічних факторів формування попиту на працю	61
<i>Ціцик Р., Понятишин О.</i> Статистичний аналіз економічної активності населення	65
<i>Гугул О.</i> Особливості використання консалтингових послуг у сфері управління розвитком персоналу	70
<i>Сливка О.</i> Застосування елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом	74
<i>Ільніцький Я.</i> Вдосконалення роботи центрів зайнятості щодо активізації безробітних до пошуку роботи	78
СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І ЕКОНОМІКА	
<i>Куценко В.</i> Напрямки поліпшення формування та використання кадрового потенціалу сфери освіти	83
<i>Міщук Г., Шишкіна О.</i> Структурне регулювання внесків на пенсійне забезпечення в умовах трансформації пенсійної системи України	88
<i>Семикіна А.</i> Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу підприємства	92
<i>Носуліч Т.</i> Соціальний вектор кадрової політики в Україні	95
<i>Царук І.</i> Модернізація медичного обслуговування населення Житомирської області як передумова забезпечення високоякісного трудового потенціалу	99
<i>Левковська Л.</i> Інтелектуальний капітал як найважливіший чинник економічного зростання	103
<i>Пасека С.</i> Розвиток інтелектуальної складової організації у контексті розвитку корпоративної культури	107
<i>Заклекта-Берестовенко О. С.</i> Державна підтримка розвитку персоналу вітчизняних підприємств	110
НАШІ АВТОРИ	
	113
СВІТЛОЇ ПАМ'ЯТІ КОЛЕГ	
	114

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 332.021:331.101.26

Семикіна М.

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Висвітлено окремі результати дослідження стану трудового потенціалу Кіровоградської області. Визначено існуючі проблеми у збереженні та розвитку трудового потенціалу області, здійснено прогностичні оцінки. Розроблено рекомендації щодо уповільнення руйнівних тенденцій у розвитку трудового потенціалу регіону.

The separate results of research of the state of labour potential of the Kirovograd area are reflected. Certainly existent problems in saving and development labour potential of area, the estimations of prognoses are carried out. Recommendations are developed in relation to deceleration of destructive tendencies at development labour potential of region.

Ключові слова: медико-демографічна криза, трудовий потенціал, розвиток, якість.

Key words: medico-demographic crisis, labour potential, development, quality.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Прискорення темпів соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України безпосередньо залежить від підвищення продуктивності людської праці на основі піднесення ролі новітніх знань, зростання професійної майстерності. Домогтися цього неможливо без збереження та розвитку трудового потенціалу населення, який має характеризуватися міцним здоров'ям, високим рівнем загальної та професійної освіти, схильністю до безперервного навчання та інновацій, професійною мобільністю. Разом із тим вітчизняні вчені й фахівці з тривогою констатують, що в регіонах України спостерігаються негативні процеси у розвитку людських продуктивних сил, зокрема, кількісне скорочення та руйнація якості трудового потенціалу, загострення проблем ефективного використання та розвитку трудового потенціалу, що, своєю чергою, гальмує подальші позитивні зрушення в економіці регіонів, необхідні для забезпечення високоякісного людського розвитку. За таких умов виникає об'єктивна потреба в науковій оцінці стану трудового потенціалу в кожному регіоні та визначенні оптимальних шляхів його збереження і розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Серед українських дослідників вагомих внесок у вивчення цієї багатогранної проблеми внесли О. Амоша, С. Бандура, Д. Богиня, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішний, Т. Заяць, С. Злупко, Є. Качан, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, В. Приймак, С. Пиріжков, В. Стешенко, Л. Семів, А. Чухно, Л. Шаульська, Л. Шевчук та ін. Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна з упевненістю стверджувати, що досі не створено дієвого механізму збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні загалом і на рівні регіонів зокрема. Прояв негативних тенденцій у стані розвитку трудового потенціалу диктує нагальну потребу в продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Мета статті полягає у висвітленні результатів аналізу стану формування та використання трудового потенціалу Кіровоградської області й визначенні напрямів його збереження та якісного розвитку в інтересах зростання конкурентоспроможності економіки регіону.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розвиваючи відомі з літератури теоретичні підходи [1, с.695; 2, с.83], доцільно трактувати трудовий потенціал регіону як інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати та розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм із метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) для задоволення особистих, колективних та суспільних потреб. Іншими словами, під трудовим потенціалом регіону можна розуміти ту частину його населення, яка здатна за віком, здоров'ям, освітою, професійними навичками та здібностями працювати в економіці регіону. З урахуванням з таких уявлень трудовий потенціал регіону кількісно охоплює осіб працездатного віку і старше (від 15 до 70 років), які працюють або шукають роботу в регіоні. З якісної точки зору трудовий потенціал регіону відображає сукупність таких важливих характеристик, без яких неможлива продуктивна праця, як стан здоров'я працівників, освітньо-професійний рівень, кваліфікація,

трудова та інноваційна активність, здатність і прагнення до ефективної праці, безперервного навчання, освітньо-професійного розвитку.

Наше дослідження засвідчило, що формування, розвиток і використання трудового потенціалу Кіровоградської області відбувається в несприятливих соціально-економічних умовах. Економічні зрушення, в регіоні протягом останніх років майже не позначилися позитивні на стані добробуту населення, соціального та демографічного розвитку, більше того, за 1999–2007 рр. показники регіонального людського розвитку зменшилися. За сучасних умов трудовий потенціал області не лише скорочується кількісно, а й руйнується якісно, не використовується ефективно і раціонально, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи на інтереси економічного та інноваційного розвитку регіону. Розглянемо окремі результати аналізу.

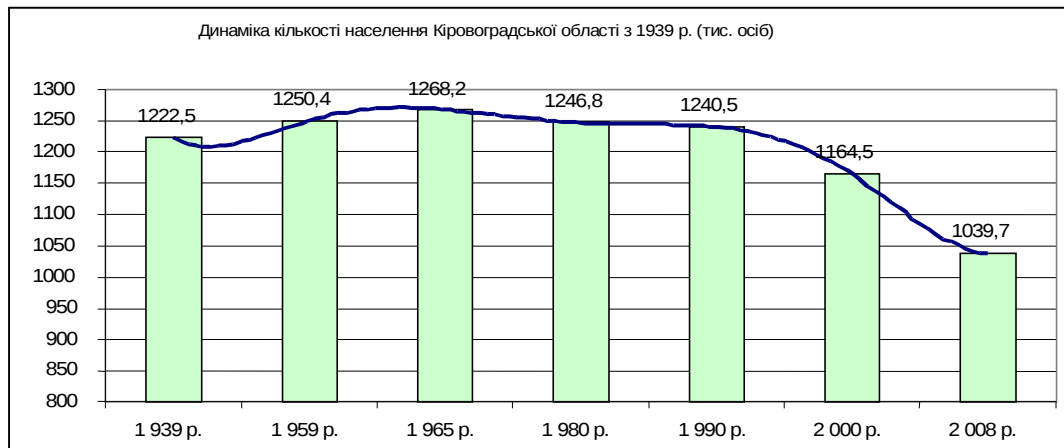


Рис. 1. Динаміка кількості населення Кіровоградської області у 1939–2008 рр.

За період ринкових реформ (1990–2008 рр.) Кіровоградська область кількісно втратила населення у 10 разів більше, ніж за попередніх 50 років. Це стало результатом прояву медико-демографічної кризи, довготривалої економічної кризи 1990-х років, недосконалої соціальної політики, що обумовило спаді рівня життя, стрімке зростання кількості захворюваності та смертності, зменшення народжуваності, збільшення міграцій за межі регіону.

Особливо швидко зменшується кількість населення в сільській місцевості. Внаслідок складніших соціально-економічних умов життя, нерозвиненої соціальної інфраструктури, обмеженого доступу до лікування в селах спостерігається вищий рівень захворюваності, смертності населення, ніж у містах, а також відплив молоді в міста (ці тенденції характерні з радянських часів). Порівняно з 1939 р. частка сільського населення в області зменшилась удвічі. За нашими оцінками, ці тенденції триватимуть, якщо зберігатимуться істотні відмінності в умовах життя і праці в місті й на селі, організації охорони здоров'я, соціальній інфраструктурі.

За 1990–2008 рр. захворюваність дорослого населення зросла на 50%, дітей – на 22%. Захворюваність жителів області на туберкульоз за цей самий період зросла втричі (за рівнем захворюваності на туберкульоз Кіровоградська область є одним із лідерів серед інших регіонів), на сифіліс – удвічі, ВІЛ/СНІД – у 400 разів. У структурі хвороб усіх без винятку вікових груп населення вагому питому вагу займають хвороби органів травлення та дихання. Крім того, серед дорослого населення особливо поширеними є хвороби системи кровообігу, серед підлітків – хвороби ендокринної системи, серед дітей – інфекційні захворювання. Вкрай небезпечних тенденцій набувають темпи зростання показників захворюваності дітей на новоутворення та хвороби, пов'язані з вродженими аномаліями. Найшвидшими темпами зростає в області кількість уперше зареєстрованих серед дітей хвороб крові, ендокринної, сечостатевої та кістково-м'язової систем: тільки впродовж 1991–2006 рр. вона зросла відповідно на 38, 32, 54 та 35%. Водночас, у зазначеному періоді більш ніж утричі підвищилася кількість новоутворень, уперше зареєстрованих серед дитячого населення. Аналіз засвідчив вражаючі факти: у 2006 р. смертність дітей у віці від народження до 4-х років перевищила загальноукраїнські показники на 37%, у віці від 5-ти до 9-ти років – на 50%, від 10-ти до 14-ти років – на 33%.

Погіршення стану здоров'я населення Кіровоградської області призвело до підвищення показників смертності на всій її території. Тільки за 1991–2006 рр. смертність населення області зросла на 18%, у 2006–2007 рр. вона була однією з найвищих в Україні. Внаслідок надмірної смертності область втрачає щорічно майже 19 тис. осіб (для порівняння, такою є середня чисельність мешканців районного центру).

Слід підкреслити, що для перспектив використання трудового потенціалу в економіці області дуже тривожним є той факт, що найшвидшими темпами на Кіровоградщині зростає смертність населення трудоактивного віку. Упродовж 1991–2007 рр. смертність осіб у віці 20–29 років підвищилася на 41%, 30–39 років – на 50%, 40–49 років – на 30%, 50–59 років – на 20%. Це свідчить про низьку якість життя і незадовільний стан здоров'я працюючих в економіці регіону, який неналежним чином фіксує медична статистика. Втрачено, на жаль, колишню увагу до утвердження здорового способу життя, занять фізкультурою, всеохоплюючої медичної діагностики та профілактики захворювань, контролю за умовами праці, її безпекою.

З іншого боку, хворі працівники не звертаються до медичних закладів через обмеження коштів на ліки та побоювання втратити роботу. І тільки високі показники передчасної смертності, особливо чоловіків, засвідчують поганий стан здоров'я багатьох працівників, а також тяжкі умови праці, які часто не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. До речі, 42% 20-річних чоловіків області не доживають до 60 років, ризик померти у працездатному віці в чоловіків утричі вищий, ніж у жінок.

На рис. 2 наведені фактичні та прогнозні дані, що стосуються динаміки народжуваності в області у 1990-ті роки. Можна побачити різке зниження народжуваності, яке відбулося в результаті економічної кризи, спад рівня життя – так звану «демографічну яму». Її пік припадає на 1998–2001 рр. Через 15–18 років (з 2013-го року) економіка області має особливо гостро відчувати наслідки «піку» демографічної кризи як гострого дефіциту працездатних осіб серед молоді.

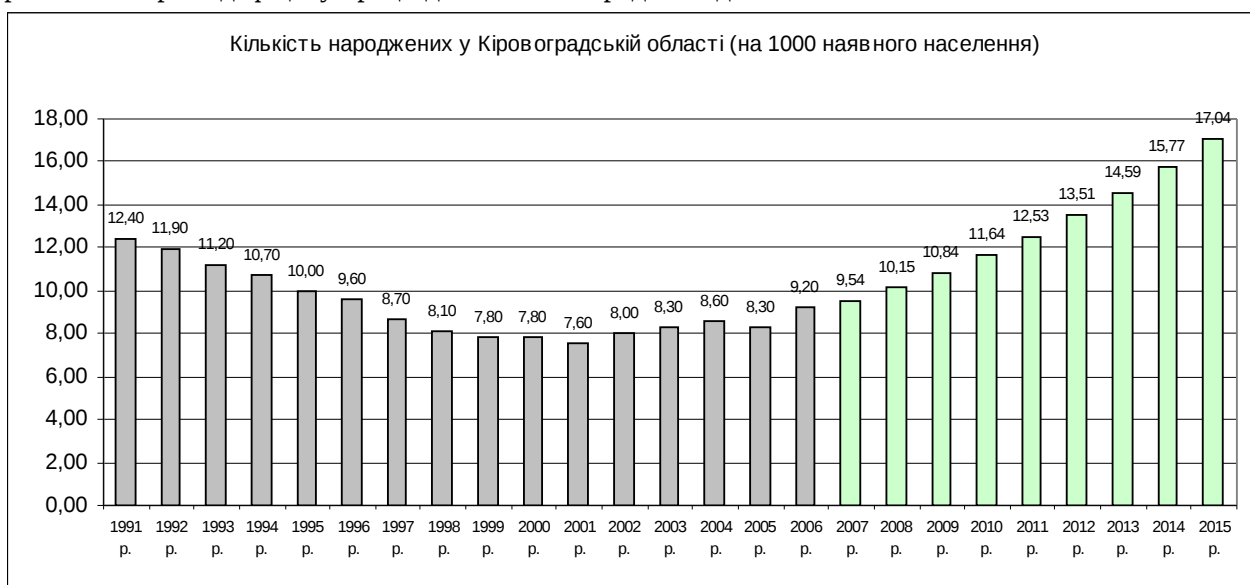


Рис. 2. Народжуваність у Кіровоградській області у розрахунку на 1000 осіб (фактичні дані та прогноз до 2015 р.).

Зауважимо, що наведені прогнозні очікування зростання народжуваності (у розрахунку на 1000 осіб) відображають оптимістичний варіант розвитку подій до 2015 р., що враховує збільшення державної допомоги матерям, які народжують дітей, зростання доходів, стипендій, соціальної допомоги безробітним. Однак він не враховує можливі наслідки глобальної фінансової кризи для економіки України, які можуть призвести до зниження рівня народжуваності та зростання смертності в результаті того, що окремі верстви населення за умов інфляції не зможуть купувати необхідні ліки, забезпечувати себе високоякісним харчуванням, планувати народження дітей (у такому разі, зрозуміло, буде можливий інший, песимістичний варіант розвитку подій у сфері демографічних процесів).

Окреслені демографічні тенденції та прогнозні оцінки щодо їх подальшого розвитку для економіки Кіровоградської області означатимуть загострення проблеми формування трудового потенціалу, передусім, старіння населення, нестачу молоді робочої сили, необхідність ефективнішого використання трудового потенціалу області.

Із таблиці 1 можна побачити, що трудовий потенціал Кіровоградської області останніми роками швидко зменшується (так, у 2000 р. в економіці області було офіційно зайнято 511,1 тис. осіб, у 2007 р. статистика показує зменшення офіційно зайнятих до 503,2 тис.). Причини такого скорочення – наслідки демографічної кризи, загального зменшення кількості населення, перехід частини працюючих у тіньову (неzareєстровану) економіку, вплив частини осіб працездатного віку за межі регіону (трудова міграція). Поряд із кількісним зменшенням трудового потенціалу можна побачити, що в його складі у 2,4 раза зросла частка осіб старше працездатного віку, тобто тих, хто старше 70 років і вимушений

працювати заради більшої соціальної захищеності. Якщо у 2000 р. кожний 28-носій трудового потенціалу був старше працездатного віку (за методологією Міжнародної організації праці таким вважають вік від 15-ти до 70-ти років), то у 2007 р. – вже кожен 12-й. Можна очікувати, що наступними роками (до 2015 р.) в кількісному складі трудового потенціалу зменшуватиметься частка молодих людей і збільшуватиметься частка людей похилого віку.

Таблиця 1.

Населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (тис. осіб)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007 рік до 2000 року
Економічно активне населення	511,1	507,2	517,8	504,4	499,3	501,5	500,2	503,2	0,98
працездатного віку	493,3	489,4	480,1	471,6	467,7	460	460,1	461,3	0,94
старше працездатного віку	17,8	17,8	37,7	32,8	31,6	41,5	40,1	41,9	2,35
Зайняте населення	435,2	429,3	470	454,9	444,5	457,5	458,9	462,4	1,06
працездатного віку	419	412	433,3	422,1	413,7	416	418,8	420,5	1,00
старше працездатного віку	16,2	17,3	36,7	32,8	30,8	41,5	40,1	41,9	2,59
Безробітне населення (за методологією МОП)	75,9	77,9	47,8	49,5	54,8	44	41,3	40,8	0,54
працездатного віку	74,3	77,3	46,8	49,5	54	44	41,3	40,8	0,55
старше працездатного віку	1,6	0,6	1,0	–	0,8	–	–	–	–
Економічно неактивне населення	319,8	315	301,9	311,8	314,1	308,4	303,7	292,7	0,92
працездатного віку	156,2	164,1	164,3	171	172	173,4	168,6	161,1	1,03
старше працездатного віку	163,6	150,9	137,6	140,8	142,1	135	135,1	131,6	0,80

До позитивних змін у складі трудового потенціалу слід віднести зменшення кількості безробітних осіб майже у 2 рази (з 75,9 тис. осіб у 2000 р. до 40,8 тис. осіб у 2007 р.). Такий результат відображає процеси поживлення економічної діяльності підприємств в регіоні саме в цей період та підвищення ефективності діяльності служб зайнятості. Тим часом, аналізуючи використання трудового потенціалу, можна побачити загрозливу тенденцію – за цей самий період на 3% або на 4,9 тис. осіб зросла кількість економічно неактивного населення працездатного віку, тобто людей віком від 15 до 70 років, які можуть працювати, проте не зайняті в офіційній економіці області. Цей факт може викликати занепокоєння, оскільки трудовий потенціал цієї частини населення недовикористовується в офіційному секторі економіки й не тільки за рахунок продовження навчання у вищих навчальних закладах, а й через наявність тіньової (незарєєстрованої) зайнятості або маятникової трудової міграції (праця протягом тижня і більше в Києві, Дніпропетровську, інших містах та регіонах, інших країнах).

Аналіз галузевих пропорцій зайнятості населення дає змогу констатувати, що структурна перебудова економіки Кіровоградської області за результативністю та змінами суперечить вимогам завдань інноваційного розвитку. Розподіл зайнятих за секторами і галузями не можна вважати ефективним. Так, найбільша кількість зайнятих в області зосереджена у сільському господарстві (у 2007 р. – 31,53%). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтоване переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (16,76%). Третя за цим показником – є промисловість (14,04%). Незважаючи на те, останніми роками в багатьох інших регіонах розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, у Кіровоградській області зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості (в результаті деіндустріалізації питома вага промисловості області у загальній зайнятості населення становить лише 14,5%). Отже, наявний трудовий потенціал Кіровоградської області не використовується раціонально та ефективно.

Враховуючи низку проблем, пов'язаних із диспропорціями у взаємодії розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, згортанням підготовки кадрів на багатьох підприємствах, занепадом професійно-технічної освіти в області, можна очікувати, що через 5–8 років економіка області відчуватиме надзвичайно гостру обмеженість трудового потенціалу (кадрову кризу на багатьох підприємствах), збільшення серед працівників частки осіб похилого віку й одночасно зменшення частки молодих працівників. При цьому за умов низької середньої заробітної плати порівняно з іншими регіонами

України можна очікувати зростання обсягів трудової міграції за межі області. Для регіону останнє означатиме, передусім, втрату молодих, освічених, кваліфікованих фахівців і робітників.

Висновки. Таким чином, результати дослідження засвідчили необхідність ужиття термінових заходів на макро- та мезоекономічному рівнях в інтересах збереження та розвитку трудового потенціалу. Враховуючи вплив глобальної фінансової кризи, необхідність комплексних багаторівневих заходів та потребу в залученні різноманітних економічних, фінансових, соціальних, організаційних важелів має бути сформована державна стратегія збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів. Ключове значення, на наш погляд, мають такі заходи:

- кардинальне поліпшення стану охорони здоров'я, проведення всеохоплюючої діагностики та профілактичних заходів щодо збереження здоров'я та утвердження здорового способу життя, вдосконалення стимулювання праці медичних працівників;

- соціально-економічна підтримка в області молодих сімей (пільгові кредити на житло, сприяння у працевлаштуванні, гарантії місця в дитячих садках);

- заохочення людей похилого віку до активної трудової діяльності, створення для цього сприятливих умов і режиму праці;

- повніше використання трудового потенціалу осіб із обмеженими фізичними можливостями;

- максимальне залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності в економіці області; ефективне й раціональне використання наявного трудового потенціалу на основі реструктуризації економіки;

- зменшення розміру податків на фонд заробітної плати з метою зниження тінізації зайнятості;

- вдосконалення законодавчої бази самостійної зайнятості та створення розгалуженої інфраструктури малого бізнесу;

- забезпечення керованості освітньо-професійним розвитком населення з урахуванням потреб регіонального ринку праці та перспектив інноваційних зрушень в економіці; реформування системи профтехосвіти;

- модернізація наявних та створення нових привабливих робочих місць;

- соціальна підтримка молодих працівників, стимулювання їх зайнятості в регіоні; гарантії першого робочого місця для випускників навчальних закладів.

Вважаємо, що активніше залучення трудового потенціалу області в її офіційну економіку та зменшення зайнятих у тіньовій економіці можна очікувати лише в разі створення привабливих робочих місць. Йдеться про ті робочі місця, які забезпечені гідною оплатою праці та сприятливими умовами трудової діяльності, перспективами заробітку для купівлі житла. Принципове значення має залучення інвестицій для створення *конкурентних* робочих місць, які б за рівнем оплати та умов праці мали б *конкурентні переваги* порівняно з іншими регіонами, що сприяло б збереженню кваліфікованої робочої сили в межах області. Вкрай важливою справою має стати оптимізація податкового законодавства, адже прагнення уникнути високого оподаткування фонду оплати праці породжує систему отримання заробітку у конвертах. Одночасно необхідним є відчутне зростання розміру пенсій та їх більша диференціація залежно від трудового стажу; це зацікавить найманих працівників у сплаті внесків у Пенсійний фонд і спрацює на користь офіційної зайнятості в регіоні.

Література

1. *Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”*, 2002. – 951 с.

2. *Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник.* – К.: Знання, 2004. – 535 с.

3. *Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: [колективна монографія] / За ред. М. В. Семікіної.* – Кіровоград: ВАТ “Кіровоградське видавництво”, 2008. – 304 с.

4. *Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 р.* – Кіровоград, 2008. – 512 с.

Удосконалення роботи Укрзалізниці як соціально-економічний фактор подолання наслідків фінансово-економічної кризи в металургійному комплексі України

Автор досліджує напрями впливу розвитку Укрзалізниці, зокрема використання приватного рухомого складу, основними власниками якого є великі металургійні підприємства, на подолання металургійною галуззю України наслідків фінансово-економічної кризи, а також розробляє та обґрунтовує пропозиції щодо удосконалення роботи залізничного транспорту.

The author explores the directions of influencing of the State administration of railway transport of Ukraine, in particular the using of private rolling stock, which main proprietors are large metallurgical enterprises, on overcoming by metallurgical industry of Ukraine of consequences of financial and economic crisis, and also develops and grounds the suggestions in relation to the improvement of work of railway cargo transportation of Ukraine.

Ключові слова: фінансово-економічна криза, металургійний комплекс, галузь господарства, тарифи на перевезення.

Keywords: a financial and economic crisis, metallurgical complex, industry of economy, tariffs on transportation.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Необхідність якнайшвидшого подолання наслідків фінансово-економічної кризи в металургійному комплексі зумовлена як рівнем спаду його виробництва внаслідок зовнішніх та внутрішніх факторів, так і значенням металургії для економіки країни загалом. Оскільки розвиток металургійного комплексу технологічно нерозривно пов'язаний із розвитком залізничного транспорту та роботою Державної адміністрації залізничного транспорту «Укрзаліниця» (надалі – Укрзаліниця) і залежить від них, то останній ми розглядаємо як важливий фактор подолання металургією країни наслідків фінансово-економічної кризи.

Метою даної статті є дослідження напрямків впливу розвитку Укрзалізниці, зокрема використання приватного рухомого складу, основні власники якого – металургійні підприємства, на подолання металургійною галуззю України наслідків фінансово-економічної кризи, а також обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення роботи залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу досліджень. Згідно з даними Державного комітету статистики України, індекс промислового виробництва в січні–червні 2009 р. становив 68,9% порівняно з аналогічним періодом 2008 р. Обсяги виробництва в машинобудуванні зменшилися на 52,5%, в хімічній і нафтохімічній промисловості – на 34,2%. У металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів індекс промислової продукції дорівнював 57%, в т. ч. на підприємствах з виробництва чавуну із феросплавів – 58,5%, труб – 53,4%, кольорових металів – 65,1%, готових металевих виробів – 50,2%.

У добувній промисловості індекс виробництва продукції становив 81,9%, в т.ч. на підприємствах з видобутку вугілля і торфу – 94%, металевих руд – 68,6%. За перше півріччя 2009 р. виконано будівельних робіт на суму 14,9 млрд. грн., що в порівняльних цінах дорівнює 45,1% від обсягів будівництва за відповідний період попереднього року.

Зменшення виробництва продукції в основних галузях промислового комплексу України позначилося на скороченні обсягів перевезень вантажів усіма видами транспорту на 31,8%, в т. ч. залізничним – на 32%, автомобільним – на 29,9%, водним – на 61,5%, трубопровідним – на 29,9%, авіаційним – на 25,5%.

Залізничним транспортом України за перше півріччя 2009 р. перевезено 178 737,6 тис. т. вантажів проти 263 886,9 тис. т. у першому півріччі 2008 р., тобто на 32% менше (табл. 1). Вантажообіг зменшився з 136 360,2 млн. ткм до 90 265,6 млн. ткм, або на 33,8%.

Таким чином, фінансово-економічна криза дуже негативно вплинула як на основні галузі економіки України, так і на обсяги перевезень та результати діяльності підприємств транспорту, зокрема, Укрзалізниці. Тому вкрай важливим є поєднання зусиль та координація дій виконавчої влади, власників підприємств і природних монополій, зокрема Укрзалізниці, щодо найшвидшого подолання наслідків кризи.

Для забезпечення функціонування підприємств гірничо-металургійного комплексу (ГМК) та хімічної галузі України в умовах фінансової кризи, загального спаду цін та обсягів попиту на їх продукцію на основних ринках збуту 14 жовтня 2008 року Кабінет Міністрів України підписав Меморандум про взаємодію з підприємствами ГМК та хімічної промисловості, в якому зобов'язався до кінця 2008 р. ввести мораторій на підвищення тарифів на електроенергію й залізничні вантажоперевезення для цих підприємств і забезпечити відшкодування податку на додану вартість підприємствам ГМК протягом п'яти днів. Своєю чергою, підприємства ГМК та хімічної промисловості зобов'язувалися забезпечити зниження внутрішніх цін реалізації продукції до рівня експортних цін, зокрема для Укрзалізниці, зберегти “докризову” кількість робочих місць, рівень заробітної плати та інші соціальні гарантії для працівників.

Ці домовленості Кабінет Міністрів України оформив в Ухвалі № 925. Термін дії меморандуму було продовжено на перший, а потім на другий і третій квартали 2009 р. Відповідно до розрахунків Міністерства промислової політики, у грошовому вимірі зазначені пільги за період жовтень 2008 р. – березень 2009 р. дали змогу металургійним підприємствам за рахунок «нульової ставки» цільової надбавки на природний газ зменшити витрати на 228,8 млн. грн., за рахунок мораторію на підвищення вартості електроенергії отримати економію 30,1 млн. грн., мораторію на підвищення тарифів на вантажні залізничні перевезення – додаткову економію 149,9 млн. грн. Таким чином, виконавча влада України здійснює комплекс заходів щодо підтримки базових галузей економіки. Однак ефективність цих заходів істотно залежить від послідовності та виваженості дій природних монополій, якою є, зокрема, Укрзалізниця.

Мета статті – визначення впливу Укрзалізниці на подолання металургійною галуззю України наслідків світової фінансово-економічної кризи у частині розвитку приватного рухомого складу, основними власниками якого є великі металургійні підприємства, і напрямків його вдосконалення.

Як уже було зазначено, завдяки Меморандуму про взаємодію безпосередній вплив на металургійну галузь Укрзалізниці обмежено мораторієм на підвищення тарифів на вантажні залізничні перевезення. Протягом жовтня 2008 р. – квітня 2009 р. тарифи на перевезення вантажів залізницями України не змінювалися. Плату за перевезення обчислювали за чинним на той момент «Збірником тарифів на перевезення вантажів залізничним транспортом України» із застосуванням коректуючих коефіцієнтів (наказ Міністерства транспорту та зв'язку від 30.07.2008 р. № 955) і знижок на перевезення окремих вантажів згідно з рішенням Кабінету Міністрів України (розпорядження Укрзалізниці НР ЦЗМ № 14/1809 від 02.10.2008 р.).

Чиста прибутковість приватних піввагонів у жовтні 2008 – квітні 2009 р. змінювалася в діапазоні 120 – 180 грн. за вагон на добу з ПДВ залежно від полігона роботи вагонів і структури вантажів, що перевозять. Середня прибутковість становила близько 150 грн./вагон/добу.

У другому кварталі 2009 р. тарифні умови на перевезення вантажів істотно змінили. Це було пов'язано із введенням з 1 травня 2009 р. в дію нового «Збірника тарифів на перевезення вантажів залізничним транспортом в межах України і пов'язані з ними послуги» (наказ Міністерства транспорту і зв'язку України від 26.03.2009 р. № 317, зареєстрований в Міністерстві юстиції 15.04.2009 р. за № 340/16356). На виконання ухвали Кабінету Міністрів України Укрзалізниця з 17.04.2009 р. продовжила дію знижок до тарифів на перевезення окремих вантажів для підприємств гірничо-металургійного та хімічного комплексів (ЦЗМ-14/628 від 16.04.2009 і ЦЗМ-14/688 від 29.04.2009 р.).

Укрзалізниця, яка є розробником нового Збірника, задекларувала, що основними принципами останнього є:

- забезпечення сприятливих умов для створення конкурентного середовища у сфері залізничних перевезень і дотримання положень пакета директив ЄС у сфері залізничного транспорту щодо надання права користування залізничною інфраструктурою різним суб'єктам господарської діяльності;
- створення рівних умов усім учасникам ринку;
- впровадження прозорої методики розрахунку платні за перевезення вантажів у рухомому складі залізниць і приватних власників.

Незважаючи на прогресивність задекларованих підходів до побудови тарифних схем, які виявились у виділенні інфраструктурної, вагонної та локомотивної складових тарифу, перші результати роботи показують, що на практиці умови, передбачені новим Збірником тарифів, не сприяють розвитку конкуренції у сфері залізничних перевезень і призводять до погіршення результатів роботи власників та операторів приватних вагонів.

Таблиця 1.

Обсяги перевезення вантажів залізничним транспортом у січні–червні 2008 та 2009 рр., тис. т

НАЗВА ВАНТАЖУ	Перевезено всього			У тому числі											
	роки		2009 р. у % до 2008 р.	У внутрішньому сполученні			Імпорт			Експорт			Транзит		
	2009	2008		роки	2009 р. у % до 2008 р.	роки		2009 р. у % до 2008 р.	роки		2009 р. у % до 2008 р.	роки		2009 р. у % до 2008 р.	
	2009	2008	2009	2008		2009	2008		2009	2008		2009	2008		
Кам'яне вугілля	52 942	67 072,4	78,9	41 983	48 844,2	86,0	3 340	7 570,0	44,1	2 286	2 345,4	97,5	5 332	8 312,7	64,1
Нафта і нафтопродукти	13 145	16 089,3	81,7	5 241	6 263,7	83,7	1 251	1 981,6	63,1	419	1 601,1	26,2	6 233	6 242,8	99,8
Руда залізна і марганцева	32 604	47 990,8	67,9	13 818	25 612,9	53,9	2 750	3 500,7	78,6	11 686	11 851,8	98,6	4 350	7 025,4	61,9
Руда кольорова і сірчана сировина	1 804	2 520,9	71,6	683	987,6	69,2	306	666,2	45,9	732	737,2	99,3	83	129,9	63,9
Чорні метали	15 175	26 628,7	57,0	2 305	4 947,6	46,6	360	1 361,2	26,5	10 455	16 713,6	62,6	2 055	3 606,3	57,0
Кольорові метали і вироби з них	55	131,7	41,4	0,8	9,6	8,1	14	37,4	38,0	27	37,3	72,0	13	47,4	26,7
Лісові вантажі	1474	2 695,4	54,7	511	995,8	51,3	32	175,0	18,5	873	1 360,4	64,1	58	164,2	35,5
Хімічні мінеральні добрива	4 956	8 508,9	58,2	1 152	1 674,2	68,8	138	701,6	19,7	1 575	2 300,7	68,5	2 091	3 832,4	54,6
Хімікати	2 524	5 265,7	47,9	694	1 405,4	49,4	330	708,6	46,6	521	1 158,2	45,0	980	1 993,5	49,2
Автомобілі	45	370,1	12,0	1	18,0	6,7	26	282,5	9,1	4	21,1	19,7	13	48,6	27,8
Машини і устаткування	173	326,5	52,9	31	68,8	45,4	15	53,7	28,8	90	130,4	68,7	36	73,5	49,3
Зерно і продукти помелу	9 762	6 832,5	142,9	716	1 161,7	61,6	15	56,3	26,2	8 588	3 462,0	248,1	443	2 152,6	20,6
Кокс	4 288	6 954,0	61,7	3 822	5 133,2	74,4	13	771,8	1,7	450	576,1	78,1	4	473,0	0,8
Лом чорних металів	2 099	3 815,2	55,0	2 002	3 166,5	63,2	7	89,8	8,0	69	164,9	41,8	22	394,1	5,5
Мінеральні будматеріали	20 436	42 092,6	48,6	13 094	28 109,2	46,6	691	1 140,1	60,6	6 441	12 250,6	52,6	210	592,7	35,3
Цемент	2 843	6 201,8	45,8	2 655	5 222,4	50,8	6	3,0	215,1	178	526,7	33,8	3	449,7	0,7
Сіль	992	1 080,9	91,8	372	407,8	91,2	6	4,7	126,7	541	601,5	89,9	73	66,9	109,8
Інші вантажі	13 421	19 309,7	69,5	9 128	13 659,6	66,8	749	1 446,3	51,8	2 545	2 664,4	95,5	999	1 539,4	64,9
РАЗОМ:	178 737,6	263 886,9	67,7	98 207,4	147 688,1	66,5	10 050,4	20 550,4	48,9	47 480,4	58 503,4	81,2	22 999,4	37 145,1	61,9

Середня добова прибутковість приватних піввагонів при перевезенні вантажів гірничо-металургійного комплексу (руда, окатиші, кокс, металопродукція та ін.), розрахована за новим Збірником тарифів, становить 114,5 грн. із ПДВ, що на 24% менше, ніж прибутковість приватних вагонів на перевезеннях цих вантажів, розрахована за старим Збірником тарифів. Такий рівень прибутковості не дає змогу своєчасно обслуговувати кредити, залучені для придбання нового рухомого складу. А це означає, що більшість власників нового рухомого складу опинилася перед загрозою банкрутства та примусової реалізації заставного майна. В умовах кризи та фактичного припинення банківського кредитування потенційними покупцями рухомого складу можуть бути тільки іноземні, насамперед російські, компанії.

Вплив Укрзалізниці, зокрема використання приватного рухомого складу на подолання металургійною галуззю України наслідків фінансово-економічної кризи можна умовно структурувати так:

- тарифна складова;
- монопольна складова;
- організаційно-фінансова складова.

Аналіз показує, що вплив тарифної складової виявляється:

- у визначенні тарифів на вантажні залізничні перевезення для приватних власників і загальносітьового парку за принципом «створення рівних умов всім учасникам ринку». При цьому за базу для визначення тарифів на вантажні перевезення беруть загальні наслідки діяльності Укрзалізниці (рентабельність за результатами 2008 р. – 0,23%) з урахуванням рентабельних вантажних та збиткових пасажирських перевезень, що дотуються із державного та місцевих бюджетів;

- непрозорості формування тарифів на вантажні перевезення, оскільки тариф має на вагонну, локомотивну та інфраструктурну складові. Однак на практиці поділ на складові є непрозорим і неадекватним. Для забезпечення рівних умов при цьому необхідно враховувати фактичний рівень рентабельності вантажних залізничних перевезень, який за результатами 2008 р. становив близько 40%. Крім того, є проблема обліку порожнього пробігу. При формуванні тарифу не враховують норматив порожнього пробігу, що діє в Укрзалізниці й становить 0,503. При формуванні тарифу на використання загальносітьового парку фактично закладається 50 – процентний порожній пробіг вагонів;

- диференціації тарифу за повернення порожнього приватного рухомого складу залежно від виду вантажу, який до вивантаження перевозили в цьому вагоні. Так, після вивантаження з приватного вагона вантажів 1-го класу (руда, вугілля, мінеральні добрива, щебінь, пісок, шлаки та ін.) при розрахунку плати за повернення порожнього вагона до базових ставок тарифу застосовують коефіцієнт 0,412; після вивантаження вантажів 2-го класу (продукція сільського господарства, нафтопродукти темні та ін.) – 0,624; 3-го класу (металопродукція, металобрухт, світлі нафтопродукти та ін.) – 1,0. Середній показник зниження плати за повернення порожніх приватних вагонів із-під вивантаження вантажів першого тарифного класу становить 31,9%; з-під вивантаження вантажів другого тарифного класу плата виросла в середньому на 3,1%, а третього тарифного класу – на 65,3%. При цьому при поверненні порожніх вагонів із-під вивантаження вантажів третього класу на відстань до 160 км плата збільшилася більш як у 2 рази, а на відстань 240 – 450 км – в 1,8 рази (рис. 1). Таке нововведення не має під собою будь-якого економічного чи технічного обґрунтування і є фактичним підвищенням тарифів за вантажні залізничні перевезення для підприємств металургії – основним користувачів та власників приватного рухомого складу і вантажовласників вантажів 3-го класу. Зазначене підвищення не відповідає умовам Меморандуму про взаємодію, що підписали Кабінет Міністрів України і представники гірничо-металургійного та хімічного комплексів. Зростання впливу порожнього пробігу на результати роботи приватних вагонів пов'язане з обмеженням можливостей завантаження у попутному напрямку в зв'язку зі спадом обсягів виробництва і наявністю неконкурентних переваг у вагонів загальносітьового парку, обумовлених використанням Укрзалізницею свого монопольного становища.

Монопольна складова впливає на подолання фінансово-економічної кризи в металургійному комплексі через:

- використання монопольного становища для першочергового завантаження рухомого складу Укрзалізницею (телеграма Укрзалізниці)

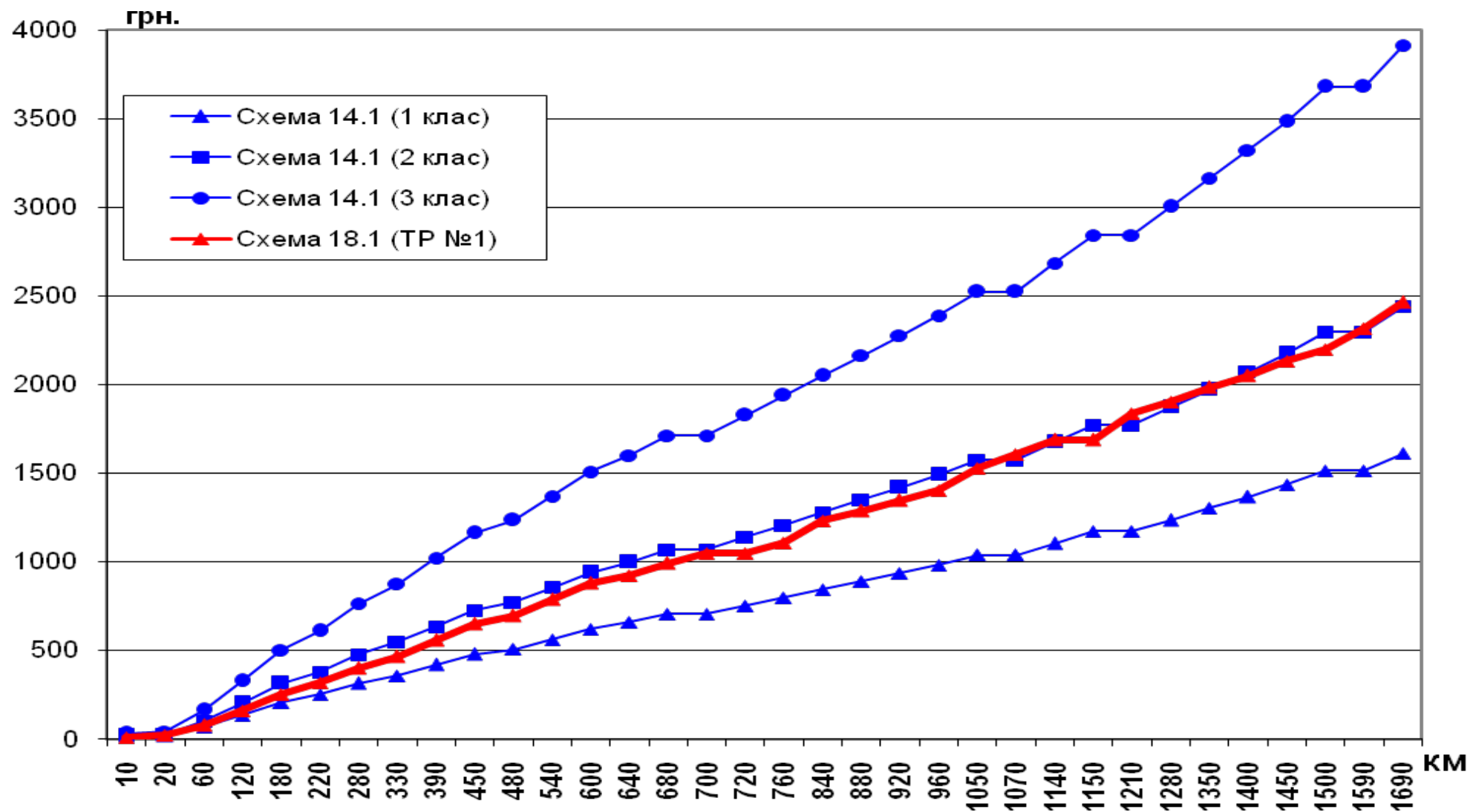


Рис. 1. Тарифні ставки (грн./ваг.) за пробіг порожнього піввагона за схемами 18.1 та 14.1.

№ 00025/ЦД від 02.02.2009 р.). При цьому, за умови незадіяності приватного рухомого складу, вантажовласники сплачують Укрзалізницю плату за відстій вагонів за прогресивною шкалою. Таким чином, Укрзалізниця фактично обмежує використання приватного рухомого складу та одержує гроші за відстій вагонів. Разом із тим, у зв'язку зі спадом обсягів перевезень і наявними вимогами щодо комерційної придатності рухомого складу нині фактично не задіяно у процесі перевезень 35 тис. одиниць рухомого складу власності Укрзалізниці, за відстій яких Укрзалізниця витрат не несе. Отже, знову порушено принцип паритетності та рівноправності учасників перевезень;

- використання монопольного становища при деповських ремонтах приватного рухомого складу. Наказом № 53-ц від 30.01.2001 р. «Про впорядкування розрахунків з послуг підсобно-допоміжного виробництва» вагонним депо при проведенні планових ремонтів встановлено норматив рентабельності 30–35%. І це додатково до введення до складу вартості ремонтів накладних і загальновиробничих витрат у розмірі до 100 % від фактичної вартості проведених регламентних робіт.

Відповідно до наказу Укрзалізниці № 426-ц від 28.07.2009 р., з 01.09.2009 р. суттєво обмежено перелік вагонних депо, які можуть надавати послуги з ремонту приватного рухомого складу, що призводить до підвищення вартості деповських ремонтів, подовження термінів їх проведення у зв'язку з перевантаженням виробничих потужностей депо та збільшенням витрат власників рухомого складу на сплату тарифу за рахунок неоптимальної логістики. До того ж, не всі визначені депо мають належну матеріально-технічну базу для виконання робіт, передбачених регламентом деповських ремонтів. Окрім того, телеграмою № 000285/УВ від 22.07.2009 р. встановлено обов'язкове постачання товарно-матеріальних цінностей для проведення ремонтів через відповідну залізницю, за винятком давальницьких схем. Таким чином, до витрат власника рухомого складу фактично буде додатково введена рентабельність Укрзалізниці у розмірі 30–35 % від вартості матеріалів і обладнання, що залізниця закуповує у третіх сторін для деповських ремонтів рухомого складу. Додатково зазначена телеграма вимагає «визначитися разом із власниками вагонів, у межах чинного законодавства, щодо інвестування розвитку ремонтної бази за кошти власників рухомого складу», що фактично означає додаткові побори з власників рухомого складу.

Організаційно-фінансова складова впливу Укрзалізниці на подолання фінансово-економічної кризи в металургійному комплексі виявляється у:

- неефективній структурі управління, що призводить до значних непродуктивних витрат і зниження показників експлуатації рухомого і тягового складів, підвищення витрат на обслуговування та проведення ремонтів. Витрати на локомотивне господарство сягають 32 % усіх витрат Укрзалізниці. Середньодобовий пробіг залізничного локомотива має становити 1,1–1,3 тис. км, що адекватно протяжності території України на рівні 1,6 тис. км. Однак середньодобовий пробіг локомотива не перевищує 370–400 км, тобто втричі нижчий за світові стандарти. Така ситуація зумовлена неоптимальною структурою управління локомотивним господарством. Локомотиви приписані до конкретної дороги, яка є власником і несе витрати на обслуговування локомотивів. Тому вона не зацікавлена в тому, щоб локомотиви виходили за її межі. При цьому істотно знижуються плечі обслуговування і погіршуються показники використання локомотивів. Так, якщо в Росії намічено завдання збільшити норми пробігу локомотива до 72 годин, то в Україні цей показник не перевищує 8 годин. Не менш плачевна ситуація з пасажирськими перевезеннями, продуктивність яких учетверо нижча, ніж в Європі;

- порушенні термінів проведення поточних ремонтів інфраструктури та інженерних споруд, що призводить до виникнення техногенних катастроф;

- низькій якості поточних і планових ремонтів, що приводить до зниження частки комерційно придатного складу. Крім того, внаслідок неоптимальної структури управління вагонного господарства (6 залізниць, 6 підрозділів вагонного господарства), кожна дорога намагається максимально використати ресурс вагона і передати його сусідній залізницю без ремонту. Система тарифоутворення за схемою «витрати плюс» є демотивуючою з точки зору отримання максимальної фондовіддачі та зниження витрат. У галузі нема мотивації на фінансовий результат. Наприклад, за результатами 2008 р. середня вартість деповського ремонту одного вагона приватного власника рухомого складу ТОВ «Інвестиційна вагонна компанія» (середній вік вагона – 3,5 року) становила 7,8 тис. грн. разом із ПДВ. При цьому середня вартість деповського ремонту вагона власності Укрзалізниці (середній вік – 19 років) – 19,1 тис. грн. Таким чином, консервація основних фондів, без їх оновлення, призводить до додаткових витрат на обслуговування. Крім того, відсутність контролю

якості проведення планових та поточних ремонтів призводить до скорочення частки комерційно придатного рухомого складу Укрзалізниці;

- відсутності адекватної системи бюджетування, що дало б змогу визначити реальний фінансовий результат за кожним центром фінансової відповідальності, одержати фактичну картину структури витрат і доходів за напрямками бізнесу та структурних підрозділів, здійснювати адекватний розподіл загальновиборничих витрат за локомотивною, інфраструктурною, вагонною складовими і пасажирськими перевезеннями. Відсутність системи бюджетування, яка мотивувала б кожний структурний підрозділ на зниження витрат і поліпшення показників діяльності, є обмежуючим чинником, що не дає змогу забезпечити рівні умови учасникам ринку.

Висновки. З наведеного аналізу випливає, що тарифні, монопольні та організаційно-фінансові складові впливу Укрзалізниці на стан металургійної галузі України через розвиток приватного рухомого складу є вкрай негативними та не сприяють подоланню металургією наслідків фінансово-економічної кризи, не забезпечують подальший розвиток залізничного вантажного транспорту, створюють нерівні умови для діяльності підприємств різних форм власності, консервують у край небезпечну ситуацію з оновленням основних фондів та впровадженням енергоефективних технологій і засобів, не дають змогу розробити ефективну систему управління витратами.

Для поліпшення ситуації необхідно реалізувати систему інституціональних, економічних і адміністративних заходів, основними з яких є:

- фіксація на період подолання економікою країни наслідків фінансово-економічної кризи тарифів на вантажні залізничні перевезення;
- оптимізація організаційно-фінансової структури Укрзалізниці;
- імплементація Укрзалізницею ефективної системи бюджетування, яка дала б змогу визначити фінансовий результат центрів фінансової відповідальності та створювала стимули до зниження непродуктивних витрат;
- розділення комерційної функції та функції регулятора;
- відмова від перехресного субсидування вантажних і пасажирських перевезень шляхом установа економічно обґрунтованих тарифів на пасажирські перевезення, монетаризації пільг;
- створення однакових умов для учасників ринку вантажних залізничних перевезень через економічно обґрунтоване розділення вагонної, інфраструктурної і локомотивної складових залізничного тарифу.

Без розв'язання зазначених проблем неможливо говорити про створення умов для подолання економікою України наслідків світової фінансово-економічної кризи. А металургійна галузь не зможе використати позитивну динаміку руху зовнішніх ринків, якщо не буде забезпечене ефективне функціонування її виробничої і транспортної інфраструктури.

Література

1. Каткевич Г. «Укрзалізниця»: реформа в рамках повномочий // *Транспорт*. – 2009. – № 5. — С. 70–75.
2. Рудаков О. Г. Ціноутворення в залізничних вантажних перевезеннях України: проблеми та напрямки їх вирішення // *Український соціум*. – 2009. – № 2. – С. 77–83.
3. Хрусталева В. Итоги работы транспорта, связи и дорожного хозяйства за 2008 год и стратегические задачи на 2009 год // *Транспорт*. – 2009. – № 5. – С. 41–50.

**Методичні засади розвитку ринку послуг сільського туризму –
важливого чинника збереження трудового потенціалу**

У статті розглянуто питання розвитку сільського туризму як провідної галузі, котра може забезпечити перебудову сільської економіки і підвищити зайнятість сільських жителів, уникнути міграції та негативних соціальних явищ.

In the article the question of development of rural tourism is considered as leading industry, which can provide alteration of rural economy and promote employment of villagers, avoid migration and negative social phenomena.

Ключові слова: сільський туризм, сільська економіка, зайнятість сільських жителів.

Keywords: rural tourism, rural economy, employment of villagers.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сільські жителі нині становлять 14,7 млн. осіб або 31,7%. Як свідчить статистика, їх кількість і трудовий потенціал постійно зменшується за рахунок природного вибуття і міграції, зокрема молоді в міста. Серед причин останньої – впровадження в сільськогосподарське виробництво нових технологій, його реструктуризація, що зумовлюють зменшення числа зайнятих в основному виробництві. Міграції типу “село–місто” сприяють й нерозвиненість соціальної сфери та її інфраструктури. Скажімо, на Львівщині нині лише 68,6% учнів сільських шкіл забезпечені підручниками, 3,9% учителів мають змогу використовувати мультимедійні комплекси, що значно поліпшує навчальний процес. Якщо в сільську школу і поставляють комп'ютер, то, як правило, – старого покоління. У сільських школах досі за штатом навіть не передбачено вчителя інформатики, а викладають цей предмет, зазвичай, учителі фізики та трудового навчання, тобто нефахівці. Дві третини сільських шкіл потребують поточного та капітального ремонту. Подібна ситуація склалася не лише в сільській освіті, яка формує головну продуктивну силу, а й в інших ланках соціальної сфери. Тож не дивно, що молоді сім'ї, які мають або мріють мати дітей, залишають села і їдуть у місто, де ситуація є дещо кращою.

Мета статті. Назрілою є проблема перебудови села, його економіки. А це потребує нових підходів. Останні доцільно розглядати у комплексі з подальшим розвитком сільського господарства. Інструментом, що може забезпечити перебудову сільської економіки, як свідчить світовий досвід, має стати сільський туризм. Результатом останнього є природоорієнтований туристичний продукт на ринку туристичних послуг. Сільський туризм – інструмент стійкого розвитку сільських територій. Іншими словами, сільський туризм, з одного боку, виступає як специфічний ринковий сегмент, а з іншого – як набір принципів і методів управління розвитком сільської економіки. Серед основних принципів важливо дотримуватися наступних:

- принцип науковості, що передбачає врахування діалектичної теорії пізнання, врахування вимог економічних законів, використання новітніх методів дослідження;
- принцип цілеспрямованості означає, що вся система оцінки, скажімо, наявного туристичного потенціалу має бути спрямована на вирішення конкретних завдань;
- принцип системності означає, що досліджуваний об'єкт, тобто сільський туризм, розглядають як складну динамічну систему, що складається із елементів, певним чином пов'язаних між собою і зовнішнім середовищем;
- принцип ефективності передбачає орієнтацію розвитку сільського туризму на економію витрат ресурсів при проведенні аналітичних робіт без зниження вимог щодо обсягу та якості відповідної інформації.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сільський туризм, виступаючи інтегральним елементом розвитку на селі сільського господарства і соціальної сфери, сприяє зростанню доходів місцевих жителів (нині частка населення із середньодушовими доходами за місяць, нижчими від прожиткового мінімуму на селі, становить 57,4%, а у містах – 31,3%); сприяє зниженню рівня безробіття (у 2008 р. він становив, за методологією МОП, 5,4%); сільська молодь може себе реалізувати, у т. ч. у бізнесі тощо. Тобто, розвиток сільського туризму служить важливим чинником збереження і розвитку трудового потенціалу на селі.

Водночас формування туристичної сфери на селі передбачає необхідність подолання багатьох проблем. Адже протягом останніх десятиріч значної руйнації зазнали і сільське господарство, і сільська соціальна сфера, що є, безперечно, гальмом у розвитку сільського туризму. До останнього слід віднести насамперед нерозвиненість сільської інфраструктури. На низькому рівні – стан доріг і

комунального господарства. Так, якщо у містах забезпечення житлового фонду водопроводом становить 76,9%, то у сільській місцевості – 21,6%, каналізацією – відповідно 59,4 і 6,3, ванними – 72,0 і 15,1%. Такий стан комунального обслуговування на селі зумовлює відсутність відповідного сервісу і відштовхує потенційних туристів. Розвиток сільського туризму гальмує і низький рівень доходів сільського населення, що не дає змогу інвестувати цей бізнес, а низький рівень життя співвітчизників стримує підприємницьку ініціативу. Негативно на розвиток сільського туризму в Україні впливають і відсутність маркетингу, недостатня розвиненість реклами. Саме це робить неможливими отримання інформації широкими верствами населення. Для селян характерний дефіцит знань, зокрема, у галузі ведення бізнесу в сфері туризму водночас практично нема системи підтримки з боку освіти щодо підготовки та консультування бажаючих отримати необхідні знання.

Водночас, слід відзначити, що у світі сільський туризм активно розвивається. І він має достатньо високі показники зростання. Як свідчить світова статистика, в цілому на сферу туризму припадає 6% світового валового національного продукту, 7% світових інвестицій, кожне 16-е робоче місце, 11% світових споживчих витрат. Якщо врахувати, що із загальної кількості туристів від 12 до 30% надають перевагу сільському туризму, то неважко зрозуміти, що у наведених статистичних даних суттєве місце займає саме туризм, місцем розвитку якого є сільська місцевість. У багатьох країнах світу, зокрема в США, країнах Західної Європи сільський туризм уже понад два десятиріччя тому став самостійною високопродуктивною галуззю туристичної індустрії. За оцінками Всесвітньої туристичної організації, сільський туризм у світі входить у першу п'ятірку основних стратегічних напрямів розвитку туризму до 2020 р. За прогнозом Всесвітньої туристичної організації, число туристичних поїздок до 2020 р. збільшиться порівняно з 2005 р. у 2,3 раза і становитиме 1,6 млрд. поїздок на рік.

Сільський туризм – це насамперед цілеспрямовані мандрі по сільській території з порівняно непорушеними екосистемами, що забезпечують безпосередній вклад у розв'язання проблем сільського населення. Він підлягає управлінню на основі стійкого розвитку. Зрозуміло, що в сільській місцевості основною сферою діяльності її жителів залишається сільськогосподарське виробництво. Тобто розвиток сільського туризму тісно пов'язаний з агроекономікою. Тож не дивно, що його нерідко називають агротуризмом. У світовій практиці з 1972 р. агротуризм виділено в окрему галузь. Уже тоді фахівці передбачали, що цей вид туристичної діяльності має сприяти підвищенню ефективності не лише сільськогосподарського виробництва, а і праці та відпочинку тих, хто проживає на селі. Водночас з його розвитком на селі створюються нові види діяльності, забезпечується комплексний розвиток сільської місцевості.

Адже формування туристичної сфери діяльності в сільській місцевості неможливе без розвитку там системи охорони здоров'я, закладів культури, торгівлі, освіти. А це значить, що виникнуть нові робочі місця, відбувається диверсифікація видів економічної діяльності. Тобто, молодь може знайти собі в сільській місцевості робоче місце не гірше, ніж у міській. Окрім того, сільський туризм передбачає необхідність здійснення заходів щодо збереження та відновлення лісових і земельних ресурсів, водойм, пам'яток історії та культури (значна частина соціально-культурної спадщини розташована в сільській місцевості). А це теж нові робочі місця.

В Україні є необхідні передумови для розвитку сільського туризму, зокрема, таких його видів, які ґрунтуються на використанні насамперед природних, історичних та інших ресурсів сільської місцевості – рибальство, мисливство, кінний і водний спорт, збір грибів і ягід тощо. Світовий досвід, зокрема Чехії, Словаччини, Угорщини свідчить, що пропоновані туристам послуги можуть бути досить різноманітними, як і, до речі, умови проживання: мешкання в сільському будинку чи ночівля на сіновалі, їзда на конях чи сільськогосподарських машинах, залучення туристів до сільськогосподарських видів діяльності (скажімо, сінокосу), а також до різних культурних заходів, заняття живописом чи народними промислами, відвідування бані та ін.

Проте, незважаючи на потужний туристичний потенціал сільської місцевості України, наявність значних історичних, культурних і природних ресурсів, темпи розвитку сільського туризму – недостатні. Він зорієнтований здебільшого на внутрішнього споживача, а нерідко жителів свого регіону. За таких умов останні користуються послугами цього виду туризму не лише під час відпустки, а й дозвілля. За таких умов туристичні об'єкти можна віднести до категорії подвійного призначення. В цілому сільський туризм, який має сформувати нове економічне обличчя села, потребує залучення сюди інвестицій для створення необхідної інфраструктури, сприятливого режиму для національних (сільських) виробників туристичного продукту, для притоку інвестицій з боку приватного бізнесу насамперед в найпривабливіші для туризму території. Такий підхід означатиме визнання державою важливості сільського туризму в стимулюванні створення тут нових робочих місць. У цьому контексті заслуговує на увагу досвід Туреччини, яка окреслила перед собою завдання

– в найближчих 10–15 років вийти у світові лідери за обсягом як в'їзного туризму, так і надходжень від нього.

Ця країна ще в 1982 р. прийняла закон “Про інвестиції в галузь туризму”, згідно з яким виробникам туристичного продукту надають наступні преференції:

- пільгове кредитування інвестиційних проектів у сфері туризму і надання для їх реалізації земельних ділянок в оренду на 49 років;
- вилучення із оподаткованої бази 40% інвестиційних витрат;
- відсутність оподаткування на ПДВ вартості придбаного обладнання та оснащення туристичних об'єктів місцевого виробництва тощо.

Розвитку сільського туризму має сприяти агротуристичне кооперування, що дає змогу значно розширити асортимент пропонованих послуг. Тобто, крім традиційних видів послуг, за умов кооперування надають спортивно-розважальні послуги. Такий підхід сприяє індивідуалізації споживчого попиту, використанню як масово стандартизованої, так і диференційованої пропозиції туристичних товарів і послуг, концентрації капіталу і технологічних процесів в індустрії туризму. А це, своєю чергою, обумовлює необхідність посилення уваги до проблем маркетингових досліджень, стратегій і планування сільського туризму.

Сільський туризм потребує нової маркетингової концепції, яка відповідала б новим реаліям, своєю чергою, не потребує врахування тенденцій розвитку ринку туристичних послуг у цілому. Методологія формування сільського туризму, ринку відповідних послуг передбачає врахування факторів, що впливають на розвиток сільського туризму, обґрунтування варіантів його перспектив.

Гальмують розвиток ринку туристичних послуг недостатній рівень конкуренції, незначний асортимент послуг, невисока кваліфікація персоналу, недостатньо гнучка політика зниження цін на ті чи інші послуги; відсутність моніторингу за ефективністю застосовуваних форм і методів державної підтримки сільського туризму. Тому з метою забезпечення його ефективного розвитку в умовах ринкової економіки необхідною є комплексна оцінка туристичного потенціалу для отримання повної та достовірної інформації про величину цього потенціалу, тенденції і динаміку його розвитку й ефективності використання.

Визначення зростаючої ролі сільського туризму в створенні нових робочих місць, зниження бідності, розвитку малого бізнесу, в підвищенні темпів економічного зростання виражається у виявленні стратегій економічного розвитку сфери сільського туризму як у розвинутих країнах, так і в Україні. Адже при розробленні стратегії розвитку туристичної сфери на селі необхідно орієнтуватися на наявні туристично-рекреаційні ресурси. Стратегія, тобто план дій, який має забезпечити умови для зміни структури споживання в бажаному напрямі. Успіх стратегії буде тим кращим, чим більше будуть враховані інтереси та бажання споживачів відповідних туристичних послуг. Із цією метою необхідно активніше пропагувати різні види туризму на селі. Серед останніх може бути культурний туризм, тобто туристичні поїздки, походи з метою відвідування будь-яких регіонів, місцевостей, центрів туризму для ознайомлення з пам'ятниками природи, історії, культури, побутом і традиціями місцевого населення, народними промислами, досягненнями в науці, культурі, будівництві тощо. Тією чи іншою мірою елементи культурного туризму є у практично всіх туристичних поїздках.

Висновки. Таким чином, туристична сфера в сільській місцевості спроможна не лише активізувати діяльність у сфері туризму, а й стати важливим інструментом стимулювання економічної активності громадян, зростання їхнього трудового потенціалу, підвищення життєвого рівня як тих, хто надає туристичні послуги, так і тих, хто їх споживає. Сільські жителі без посередників можуть продати продукцію, виробниками якої вони є, а відпочиваючи – її придбати. При цьому велику увагу приділяють поліпшенню екологічної обстановки, створенню екологічно чистої продукції, забезпечення нею тих, хто відпочиває у сільській місцевості.

Таким чином, розвиток туризму на селі – це свого роду соціальний амортизатор, який дає змогу суттєво підвищити зайнятість сільських жителів, уникнути міграції та негативних соціальних явищ.

Література

- 1.Ефременко Н. *Сельский туризм и агробизнес – понятие совместимые // Туризм и практика, проблемы, перспективы.* – 2007. – № 2. – С. 62–64.
- 2.Здоров А. Б. *Агротуристичний комплекс: прогнозування регіонального розвитку.* М.: Турист. – 2007. – 168 с.
- 3.Мартышенко Н. С., Мартышенко С. Н., Гусев Е. Г. *Модели формирования структурных сдвигов регионального туристического комплекса. / Регион: экономика и социология.* – 2007. – № 4. – С. 166–177.
4. *Менеджмент туризма: Экономика туризма.* – М.: Финансы и статистика. – 2001. – 148 с.
5. *Портяр М. Э. Конкуренция.* – М.: Издательский дом. Вильямс. – 2001. – 495 с.

6. Ушаков Д. С. *Стратегическое планирование в туризме.* – Ростов-на-Дону: Феникс. – 2007. – 285 с.

Вплив наслідків фінансово-економічної кризи на ринок праці України

У статті досліджено питання зайнятості в умовах конкурентного середовища. Її розглядають не лише з позицій важливого виробничого ресурсу, а й з позицій створення основи для соціальної стабільності та гармонійного розвитку суспільства в цілому.

In the article explored a question of employment is in the conditions of competition environment. It is examined not only from positions of important production resource but also from positions of providing a basis for social stability and harmonious development of society on the whole.

Ключові слова: фінансово-економічна криза, ринок праці, зайнятість.

Keywords: financial and economic crisis, labour-market, employment.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток світової та національної економік в умовах глобальної кризи ставить перед економічною наукою і практикою багато складних, принципово нових проблем, що вимагають свого осмислення та вирішення. Дотепер відсутня діагностика справжніх причин входження світової економіки в чергову кризу та нез'ясовано фактори ускладнення кризового стану української економіки. Виникла нагальна потреба у всебічному аналізі та опрацюванні методологічних аспектів регулювання соціально-трудова відносин, забезпечення продуктивної зайнятості з метою досягнення найбільш повного використання людських ресурсів суспільства.

Також на початку ХХІ століття з'ясувалося, що наявні теоретичні постулати щодо регулювання ринку праці та зайнятості населення спростовуються об'єктивною реальністю життєдіяльності людей: сформулювалися і чітко окреслилися парадокси, які поставили під загрозу найвищі життєві стандарти розвинених країн і, таким чином, диктують необхідність пошуку нових концептуальних підходів до регулювання соціально-економічних процесів.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Базовим елементом сучасної економічної моделі стає людський потенціал, що перетворюється у визначальний фактор інноваційного розвитку. Ступінь реалізації людського потенціалу суспільства знаходиться в прямій залежності від рівня розвитку ринку праці, який забезпечує дієвість системи соціально-трудова відносин.

У сучасній економічній літературі різні аспекти ринку праці та регулювання соціально-трудова відносин в умовах ринку знайшли відображення в роботах більшості українських вчених і вчених країн СНД, наукові публікації яких широко відомі за межами країни: Л. І. Абалкіна, А. Н. Ананьєва, С. І. Бандура, Д. П. Богині, Б. Д. Бреєва, Н. А. Волгіна, Н. Г. Гаузнера, Б. М. Генкіна, М. С. Герасимчука, Н. А. Горелова, О. А. Грішньої, Б. М. Данилишина, Т. А. Заяць, Т. М. Кіян, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. І. Куценко, Е. М. Лібанової, І. С. Маслової, В. А. Міхеєва, А. А. Нікіфорової, Ю. Г. Одегова, В. В. Онікієнка, В. А. Павленкова, І. Л. Петрової, Л. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Л. Семеркової, М. В. Семикіної, В. В. Томілова, М. Г. Фащевського, Л. Г. Чернюк, М. Г. Чумаченка та ін. Ринок праці перебуває під пильною увагою економістів і політиків, тому що сам товар на цьому ринку безпосередньо пов'язаний з людиною, її життям, добробутом, відтворенням і розвитком.

Актуальність та злободенність зазначених проблем визначили **мету цієї статті**, яка полягає у дослідженні впливу суперечностей, парадоксів сучасного економічного розвитку, а також наслідків світової фінансово-економічної кризи на сферу зайнятості та ринок праці України.

Виклад основного матеріалу досліджень. Виходячи із системного характеру процесів економічного розвитку зайнятість в умовах конкурентного середовища слід розглядати не лише з позицій важливого виробничого ресурсу, ефективного використання якого є необхідним чинником прискореного економічного зростання, але й з позицій створення основи для соціальної стабільності та гармонійного розвитку суспільства в цілому. Аналіз соціально-економічних проблем суспільних трансформацій та досвід господарювання в західних країнах свідчать про те, що об'єктивною передумовою сталого розвитку на інноваційних засадах є людський потенціал, творчі можливості людини, її здібності до генерування нового знання та інформації. А оскільки класична економічна

теорія розглядала насамперед закономірності виробництва матеріальних і нематеріальних благ і не брала до уваги розвиток самої людини як основи забезпечення економічного прогресу, то згідно з традиційними поглядами економіка постіндустріального суспільства виглядає як економіка парадоксів [10, с. 343–359].

Можна виділити такі найбільш помітні з них:

по-перше, зниження темпів росту ВВП за прискорення темпів збільшення суспільного багатства. В умовах індустріального господарства, коли вартість благ в основному відбивала витрати, необхідні для їхнього відтворення, існувала пропорційність між витратами і результатами виробничої діяльності. Сьогодні інформаційні блага скоріше копіюються, ніж відтворюються. Тому зниження цін на продукцію високотехнологічного сектора відбувається набагато швидше, ніж у традиційних галузях промисловості. Таким чином, традиційні показники економічного зростання не здатні зафіксувати досягнутий прогрес адекватним способом, коли технологічне вдосконалювання виробництва благ викликає не зростання цін на нові товари, а їхнє зниження;

по-друге, зниження продуктивності в умовах явних технологічних успіхів. Ще у 1980-ті роки було помічено, що продуктивність у високотехнологічних галузях істотно нижча, ніж у традиційних, та має тенденцію до подальшого зниження. Високі темпи інформаційної революції не лише обумовлюють зниження цін на високотехнологічну продукцію, але й вимагають все більш підготовлених і високооплачуваних працівників, що знижує показники фондівдачі навіть за швидкого зростання вартості виробничих фондів;

по-третє, існування сталого господарського розвитку за від'ємної норми нагромадження [7, с. 218–220]. Сучасна постіндустріальна економіка може демонструвати господарський розвиток при постійному зниженні інвестицій у первинний чи вторинний сектори економіки: найважливіший елемент економічного зростання – це людський капітал, який може бути за своєю суттю більш „інвестиційним”, ніж нарощування матеріальних факторів виробничого потенціалу. Людство не лише засвоює інформацію як невичерпний ресурс для розвитку виробництва, але й перетворює основні види споживання, пов'язані з розвитком особистості, у засіб поновлення і нарощування цього ресурсу, що можна вважати запорукою неперервного прогресу постіндустріального суспільства. Таким чином, у сучасних постіндустріальних суспільствах сформувався саморегулюючий механізм, який дозволяє здійснювати інвестиції, що стимулюють господарський розвиток за допомогою максимізації особистого споживання, яке завжди виступало антитезою нагромадженням та інвестиціям. У цьому полягає як принципова відмінність постіндустріальної економічної системи від індустріальної, так і пояснення того, чому наздоганяючий "розвиток" в сучасних умовах безперспективний.

Наступна сукупність парадоксів сучасної доби економіки безпосередньо пов'язана з глобалізацією [3].

Перший парадокс глобалізації породжений дефіцитом робочої сили у високорозвинених країнах та залученням її з інших країн з нижчим рівнем соціально-економічного розвитку, що, в свою чергу, надавало засоби до існування не лише самим мігрантам, але й їхнім рідним на батьківщині, які одержували грошові перекази. Однак іммігранти здебільшого погано адаптуються до культури та звичаїв країни, що їх прийняла. Не маючи належної кваліфікації, змушені задовольнятися неprestижними та низько оплачуваними робочими місцями і, як наслідок, більш низькими доходами порівняно з представниками корінного населення, вони часто відчують свою соціальну уразливість, стають джерелом заворушень та акцій протесту. Невдоволення має місце і серед представників корінного населення, яке відчуває загрозу звичній стабільності суспільства, політичному та економічному життю, культурі та вважає невинуватим соціальну підтримку іммігрантів з боку своєї держави і т. ін. Таким чином, глобалізація ринку праці як об'єктивно необхідне явище, створюючи вигоди всім залученим до неї країнам, одночасно є джерелом розколу, непередбачуваних конфліктів та напруженості в країнах з досить високою соціальною стабільністю. Зайво нагадувати, що проблема ця стає відчутною і в Україні.

Другий парадокс випливає з того, що в основі глобалізації лежать об'єктивні потреби економічного розвитку всіх країн. Розширюючи зв'язки, країни поступово усувають перешкоди, які заважають пересуванню товарів, послуг, капіталів і людей, що породжує надії щодо сприяння економічної глобалізації підйому продуктивних сил і життєвого рівня населення всіх країн.

Однак реально ситуація виявилася досить суперечливою і не завжди передбачуваною. Окремим державам, що розвиваються, вдалося мобілізувати внутрішні ресурси і залучити іноземні джерела фінансування, що забезпечило високі темпи їхнього економічного зростання. При цьому

вбогість, як і раніше, охоплює значну частину населення планети (відомо, що сьогодні у світі більше 1 млрд. людей живуть за межею бідності), а розрив у рівнях добробуту розвинених країн і більшості інших держав не лише не скорочується, але в багатьох випадках навіть збільшується. Виявилось чітке протиріччя між здатністю глобалізації формувати нові шанси можливості економічного росту та одночасно неможливістю їх використання для найбільш відсталих країн світу.

Третій парадокс називають ефектом "бумеранга" [3]. Він з'явився завдяки тому, що в результаті прагнення розвинених країн перенести трудомісткі або екологічно небезпечні виробництва на інші території технологічні, трудові та інші стандарти сучасного виробництва передових країн поширились на менш економічно розвинені країн, що дозволило останнім продукувати сучасні товари і послуги більш високої якості, з меншими витратами на робочу силу чи надання соціальних гарантій, завойовуючи міжнародні ринки. Так, за останні два роки імпорт взуття з Китаю і В'єтнаму до Західної та Центральної Європи збільшився у 7 раз, а в Західній Європі майже 100 тисяч працівників, зайнятих на взуттєвому виробництві, втратили роботу.

Перехід розвинутих країн до більш передових виробничих технологій дозволив би повернути втрачені ринкові позиції, однак він відбувається набагато повільніше, ніж завойовування світових ринків країнами, що розвиваються. Разом з тим відновлення ринкових позицій розвинутих країн завдяки впровадженню нових технологій загрожувало б новою кризою, пов'язаною з перевиробництвом, ускладнило б збут товарів однакового асортименту та якості і в результаті призвело б до втрати здобутих позитивних економічних і соціальних позицій, припинення зростання зайнятості та заробітної плати не лише в країнах, що розвиваються, а й у постіндустріальних суспільствах.

Це ставить високорозвинені країни перед вибором: запобігати втратам через зниження виробничих витрат, заробітної плати, „драконівської” економії на соціальних послугах (безкоштовній або пільговій охороні здоров'я тощо) чи заблокувати процеси глобалізації, вдаючись до протекціонізму. Світ на сьогоднішній день стоїть перед загрозою практичної реалізації другого варіанту: у високорозвинених країнах почнеться закриття кордонів для товарів та послуг під будь-якими приводами. До речі, адміністрація США уже зараз закликає населення країни купувати товари американських виробників.

Нам видається доцільним також вивчення проблем неформальної економіки в контексті її парадоксів та впливу на динаміку макроекономічних процесів. Ми поділяємо думку відомого російського вченого В. В. Радаєва, який стверджує, що без розкриття таємниць неформальних господарських відносин неможливо зрозуміти механізми функціонування „реальної” економіки [9, с.35]. Особливо це актуально для України, яка за багатьма економічними показниками наближається до рівня високорозвинених країн, а за масштабами неформальної економіки належить одночасно до когорти країн „третього світу” - лідерів, де він найвищий: „тінізація” в українській економіці давно переступила межі матеріального, поглинувши соціальні норми та поведінкові орієнтації у всіх сферах життєдіяльності суспільства. На наш погляд, справедливим є висновок Е. де Сото про те, що „неформальна” економіка – це реакція громадян на систему, яка вводить їх у стан своєрідних жертв правового і економічного свавілля [11]. Що ж до соціальної бази розростання неформального сектора національної економіки, то її створила маргіналізація значної частини українського суспільства в результаті ринкового шокового реформування ортодоксального типу.

У цьому контексті доцільно навести *парадокси неформальної економіки*, сформульовані О. Портесом.

Перший з парадоксів полягає в тому, що при наближенні неформальної економіки до ринкової моделі ефективність останньої визначається переважно результатами функціонування соціальних зв'язків (мереж). Динаміка передачі економічних ресурсів через такі мережі, соціальне покарання шляхом виключення з них може виявитися більш ефективним, ніж санкції з боку держави [8, с. 309]. Наприклад, в сучасних умовах зміцнення неформального сектору української економіки відбувається за рахунок потоків трудової міграції. Приїжджі працівники часто створюють мережі на основі етнічної належності, а довіра мігрантів виникає в процесі спільної діяльності і залежить лише від її тривалості. Тож найбільшу небезпеку становить "неформальна" економіка, побудована за етнічною ознакою, оскільки гастарбайтери, займаючи вільні трудові ніші, майже всі зароблені грошові кошти вивозять за межі локальної економіки (гроші випадають із економічного обігу). До того ж, така зайнятість є неофіційною і, як наслідок, не декларується.

Джерелом виникнення *другого* парадоксу є спроби держави позбутися неформальної економіки шляхом запровадження правил і контролю, які, навпаки, є реальним сприятливим

підґрунтям для активізації неформальних видів діяльності. Створювані бар'єри одночасно зумовлюють передумови до їх подолання, причому формальні шляхи вирішення часто важчі за неформальні [8, с. 332]. Як одну з спроб реалізації репресивного підходу можна розглядати спроби державного контролю реальних прибуткових параметрів заможних верств населення, щоб змусити останніх розкрити джерела прихованих коштів та вилучити додаткові несплачені податки. У відповідь на такі дії з боку держави підприємці приховують та виводять капітал з виробництва у фінансову сферу і за кордон. Економічні результати подібного державного контролю багато в чому суперечать очікуванню: замість розширення податкової бази – її звуження, замість придушення кримінальних тенденцій – їх посилення.

З попереднього випливає *третій* парадокс неформальної економіки, сутність якого зумовлено зростанням апарату контролю держави на фоні збільшення ймовірності того, що цей апарат не зможе зафіксувати реальні масштаби неформальних видів діяльності [8, с. 333–334].

Особливої гостроти відмічені парадокси економічного розвитку набувають в умовах сучасної глобальної економічної кризи. Її природа полягає в тому, що після двадцяти років піднесення економіки, яке почалося в 1980-1985 роках, вже до 2000 року потенціал економічного розвитку на базі п'ятого технологічного укладу був вичерпаний [1]. По мірі посилення процесів глобалізації у фінансового капіталу з'явилися нові можливості для самозростання поза сферою виробництва і він почав перетікати у спекулятивні сфери – в іпотечні та фондові ринки з надвисоким рівнем прибутковості. Відтак фінансовий сектор – важлива частина ринкового господарства, створений на основі реального сектору та для забезпечення його розвитку, в процесі еволюції зазнав поділу на дві частини, одна з яких продовжує сприяти функціонуванню виробничого процесу, друга ж забезпечує лише зростання капіталу, задіяного у спекулятивних операціях. Величезний віртуальний капітал сумарно, у грошовому еквіваленті, все більше відривався від реальних активів. Такий розрив на початку кризи перевищував співвідношення 10:1 [5]. Загально визнаними стали декілька емпіричних закономірностей, які свідчать про відрив фінансового сектора від реального [6, с. 84–88]:

- домінування короткотермінових форм фінансування, що призводить до перевищення показників обороту на ринку капіталу над відповідними показниками на ринку товарів і послуг при збільшенні темпів зростання обсягів першого з цих ринків. В цілому капіталізація світових ринків зросла в 13 раз, в той час як сукупний ВВП - у 2,5 раза;

- відносне зростання обсягів фінансового сектора та посилення мінливості фінансових показників, що свідчить про наростання нестабільності в цій сфері;

- зміна структури фінансового сектора у напрямі еволюції від кредиту до цінних паперів, серед яких найбільш популярними стають виробничі фінансові інструменти (в основі їх ціноутворення лежать інші цінні папери).

Неадекватність та безвідповідальність фінансових інститутів, наявність офшорних зон, залучення до сфери фінансових спекуляцій коштів соціальних фондів (пенсійних, соціального страхування та ін.), поширення нових фінансових інструментів та операцій в глобальних масштабах створили можливості для необмежених фінансових маніпуляцій і призвели до викривлення відносних цін на фінансових ринках (в тому числі процентних ставок), порушення оптимального розподілу ресурсів у реальному секторі, викривлення структури та скорочення обсягів виробництва.

Розпочавшись на фінансових ринках, сучасна криза поширилась на реальний сектор економіки. Все більш відчутно проявляється криза зайнятості. Кожна друга функціонуюча компанія відкоригувала за час кризи свою кадрову політику. За словами Генерального директора Міжнародної організації праці (МОП) Хуана Сомавія, до кінця 2009 року світова економіка втратить 20 млн. робочих місць, а число безробітних вперше перевищить 200 млн. чоловік. МОП також зробила перші прогнози відносно того, як криза відобразиться на повсякденному житті людей на всіх соціальних рівнях: найсильніше і в першу чергу постраждають зайняті у будівництві, автомобільній галузі, сфері туризму, фінансів, послуг та нерухомості. Число "працюючих бідних", що живуть менш ніж на 1 долар США на день, може зрости на 40 мільйонів, а тих, хто живе на 2 долари США на день, – більш ніж на 100 млн. чоловік [13]. Відсутність джерел економічного зростання може зумовити перехід світової економіки до стадії депресії, довготривалої і достатньо тяжкої.

Ланцюгова реакція світової кризи охопила увесь світ, негативно вплинувши на економічний розвиток України.

Щодо характеру та механізмів подолання сучасної кризи в Україні, то її специфіка полягає у наступному. На думку експертів, економіка нашої країни дуже енергозалежна та неконкурентоспроможна, а нестабільна фінансова система суттєво залежить від зовнішніх впливів.

Висока частка тіньових фінансових потоків поєднується з відсутністю необхідних внутрішніх фінансово-економічних резервів, які компенсували б кризові явища.

Особливо слід наголосити, що в Україні недостатньо використовується найважливіший ресурс – людський капітал, інтелект як вирішальний фактор становлення розвитку інформаційної економіки. За сучасного техніко-технологічного рівня виробництва виснажуються природні ресурси, погіршується стан навколишнього середовища, що негативно впливає на здоров'я і тривалість життя населення. Соціально небезпечними проблемами є низькі середні доходи населення та надмірне розшарування суспільства, що відбувається в умовах масштабної корупції. Неприятливим фактором є відсутність національного консенсусу з принципових питань розвитку держави та безвідповідальна політика на всіх рівнях влади, що виявляється в соціальному популізмі замість принципових реформ.

Кризовий стан охоплює всі соціально-економічні процеси в державі, розладнуючи стабільність в суспільстві, яка здавалася чи не головним досягненням останніх десятиріч. Міністр економіки України Б.Данилишин, реально оцінюючи стан в країні, констатує: "... вперше за всю історію України в поточному (2008) році наша економіка розвивається під надзвичайним пресингом складних світових процесів... Ринкові перетворення в Україні не супроводжувалися повним копіюванням фінансових механізмів, напрацьованих старими розвинутими економіками. Проте навіть там, де це відбулося, ми виявилися уразливими. Рух спекулятивного капіталу спочатку призвів до розігрівання окремих сегментів ринку зі всіма інфляційними наслідками, зворотний потік – до фінансового голоду" [4].

Вітчизняний товаровиробник відчув нестачу фінансування, яке до того ж здійснювалося на короткий термін, як правило, три-шість місяців. Ці та інші фактори, які є внутрішніми, а не зовнішніми, суттєво погіршили позиції української економіки, привели до формування достатньо великої зовнішньої заборгованості. „Головне, що привертає увагу, – відмічає Б. Данилишин, – це високий рівень залежності від короткотермінових, часто спекулятивних інвестицій нерезидентів. Так звані гарячі гроші швидко розігрівають ринок, але й також миттєво залишають його. А країні залишаються проблеми недофінансування економіки" [4]. Наша економіка надмірно реагувала на так звані легкі гроші: вони вкладалися в будівельний бізнес, вторинний ринок акцій і т. ін., а спекулятивні капітали зростали швидко та забезпечували можливість зростання суміжному бізнесу. Фахівці при цьому попереджали: спекулятивна основна частина такого зростання визначає його швидкий кінець, адже такий бізнес не виживає без надприбутку [2, 5]. До того ж застосований Національним банком України механізм рефінансування комерційних банків не створив тієї „подушки” безпеки, яку можна було б використовувати у випадку виникнення форс-мажорних обставин.

Серйозним фактором економічної кризи в Україні стало також небезпечне наростання негативного сальдо зовнішньої торгівлі, яке до кінця 2008 року перевищило 250 млрд. доларів США. Швидкий вступ України до СОТ був дискредитований. Основні принципи організації, які передбачають сприяння діяльності експортерів, були заміщені наданням необґрунтованих, штучних привілеїв імпортерам під приводом боротьби з інфляцією. Відмова держави від захисту внутрішнього ринку та підтримки вітчизняного товаровиробника привела до того, що в Україну почали завозитися товари народного споживання, промислова продукція, тоді як вітчизняна продукція не знаходила збуту. Наприклад, лише за дев'ять місяців 2008 року в країну було ввезено 8,4 млн. тонн коксівного вугілля, тобто майже половина обсягу, який було видобуто в країні. Лише на складах вугільних шахт в Донецькій області накопичилося більше 1 млн. тонн вугілля.

Прискоренню припливу імпорту сприяв також споживчий бум на основі кредитування, переважно за рахунок безконтрольних закордонних позик банків. Тут також позначилася передчасна відкритість наших ринків для експансії іноземних спекулятивних капіталів. У складі імпорту переважають автомобілі, побутова техніка та інші товари, які виробляються в Україні. Все це призвело до небезпечного наростання боргів, збільшення від'ємного сальдо зовнішньої торгівлі, стримування діяльності вітчизняних виробників.

Ситуація ускладнюється тим, що підвищення цін на продукцію монополістів промисловості, у сільському господарстві та сфері послуг не контролюється та не регулюється виконавчою владою. На рівні цін відбивається також збільшення витрат на апарат управління, в тому числі державних корпорацій. Ціни виробників зростають швидше за споживчі.

Отже, виникла реальна загроза посилення української кризи „детонацією” внутрішньоукраїнських проблем, а саме: незахищеністю власності; свавіллям монополій;

клетократією; бідністю; руйнуванням інфраструктури; деградацією людини і держави до повної втрати керованості.

Разом з тим, на думку директора Інституту економіки та прогнозування НАН України, академіка В. Геєця, економічна криза в країні знаходиться ще на початковому етапі: „коли ... обсяги виробництва впадуть відсотків на 20–30, а робітники почнуть отримувати вже не зарплату, а допомогу по безробіттю, то буде зниження цін. ... Поглиблення економічної кризи викличе, на превеликий жаль, кризу соціальну. Коли зросте безробіття, коли люди втратять можливість займатися тими видами діяльності, які для себе вони обрали, на ринку виникне ситуація серйозного скорочення платоспроможного попиту” [12]. Директор Інституту демографії та соціальних досліджень, академік НАН України Е. Лібанова додає інші аспекти української кризи: „родини припинять сплачувати за те, що можуть отримувати без грошей, ... зруйнується сфера послуг. ... Криза сильно зачепить і фінансовий сектор цієї сфери: страхові, туристичні компанії, пенсійні фонди та інші. Виникнуть дуже серйозні проблеми із попитом на послуги транспорту... Роботодавці до останнього спробують утримувати кваліфікованих працівників, а від некваліфікованих почнуть спокійно звільнятися... Люди будуть зайняті власними присадибними ділянками та дачами, їм буде не до протестів. Скоріш за все, відбудеться повернення до натурального господарства. Чесно кажучи, я не бачу іншого способу вижити для не дуже кваліфікованого працівника” [12].

В сучасних умовах поглиблення економічної кризи в Україні слід особливу увагу звернути на проблему безробіття. За час кризи середньодобовий темп скорочення кількості вакансій сягає 0,5–1%. На фоні скорочення активності з боку роботодавців ринок праці насичується різноманітними пропозиціями кандидатів на заміщення вакансій.

Для подолання та послаблення наслідків важкої економічної кризи потрібні кардинальні зміни в економічній політиці держави. Сьогодні українській державі важливо прийняти масштабний комплекс заходів, які позитивно впливали б на економічні процеси і соціальну сферу, забезпечували гідну якість життя людей. На нашу думку, в кризових умовах держава повинна прагнути і намагатися реалізувати такі найголовніші заходи:

- по-перше, максимально зберегти та збільшувати купівельну спроможність громадян і завдяки цьому допомогти внутрішньому виробнику. Однак для того, щоб зберегти купівельну спроможність, держава не повинна максимально підвищувати обов'язкові платежі, тарифи та виплати, а, навпаки, за можливості, знижувати їх, відстрочувати;

- по-друге, зберегти діючі і створити нові робочі місця, в тому числі за рахунок громадських робіт, в першу чергу на будівництві доріг, естакад, житла. Адже загальновідомо, що одне робоче місце у будівництві створює п'ять-шість у суміжних галузях;

- по-третє, вводити преференції для малого і середнього бізнесу, запропонувати великому бізнесу відмовитися від егоїзму та допомогти бідним на основі диференційованого підвищення прибуткового податку.

У цьому контексті доцільно звернутися до досвіду сучасної антикризової боротьби високорозвинених країн [12], серед якого ми виділяємо, зокрема, такі елементи:

1. Англія: поєднання заходів державного антикризового регулювання економіки з фінансуванням соціальних програм з державного бюджету дало змогу перейти від фритредерства до протекціонізму, що є також актуальним і для України. Протистояти демпінговим цінам можна шляхом підвищення мита на ввіз товарів та введення квот, що обмежують імпорт, надання позик вітчизняним підприємствам-експортерам продукції власного виробництва. При цьому на ринку потрібна здорова конкуренція, оскільки вона стимулює виробника підвищувати якість товару, породжує творчий підхід, необхідність впровадження інновацій для виживання в конкурентних умовах ринку, де гнучкість, мобільність, адаптивність – запорука прогресу, те, що дозволить успішно функціонувати. З метою підтримки попиту споживачів тут було знижено ПДВ, а для створення робочих місць та ініціації замовлень для вітчизняного виробника збільшено фінансування державного будівництва житла, обіцяні податкові канікули для малого і середнього бізнесу, підвищено прибутковий податок з 40 до 45% для громадян, доходи яких перевищують 150 тис. фунтів стерлінгів з відстроченням виплати до 2011 р.;

2. У Франції з метою стимулювання попиту споживачів передбачено: повернення платникам податків частини їхніх виплат; розгортання будівництва об'єктів інфраструктури – залізничних колій, шкіл, лікарень, енергомереж; з 1 січня 2009 року надання безпроцентних позик громадянам (30 тис.

євро) для енергозберігаючого обладнання житла та/або будівництва; реновацію соціального житла. Підтримку отримують малі та середні підприємства.

Оскільки особливої ваги в Україні набуває проблема безробіття, яка може виявитися катастрофічною, державна антикризова політика має фокусуватися, в першу чергу, на запобігання цій небезпеці. Подолати кризовий стан можна лише за послідовної реалізації збалансованої програми щодо виходу з кризи (потрібно розробити концепції, стратегії). У протилежному випадку поодинокі заходи або навіть прийняття пакету законів різноспрямованої дії не дадуть бажаних очікуваних результатів. Оскільки найбільшим ризиком для розвитку економіки може стати криза зайнятості, то на її подолання мають бути спрямовані зусилля уряду, бізнесу, громадських організацій. Концептуально українська програма виходу з кризи повинна базуватися на стратегічних напрямках, які були запропоновані для подолання кризи у сфері зайнятості Генеральним директором Міжнародної організації праці (МОП) Хуаном Сомавіа в Давосі на Світовому економічному форумі 2006 року [13]. В контексті цих пропозицій доцільно було б:

- переглянути економічну та соціальну політику з тим, щоб гідна праця зайняла центральне місце в національних програмах і гарантувала макроекономічну стабільність, гнучкість та соціальні гарантії;
- реалізувати стратегію забезпечення повної зайнятості, зорієнтовану на стійке економічне зростання шляхом створення гідних, усталених робочих місць, в тому числі у сфері малого та середнього бізнесу;
- розробили дієву політику та законодавчі акти щодо сприяння конкурентному розвитку підприємств, поширенню підприємництва та інновацій;
- реалізувати заходи щодо розширення можливостей людей шляхом розвитку професійної підготовки, неперервного навчання, освіти, в першу чергу молоді, що забезпечить конкурентоспроможність останньої на ринку праці та працевлаштування;
- удосконалити систему управління на основі інтеграції зусиль уряду, бізнесу, профспілок та інших партнерів громадянського суспільства в напрямку скорочення бідності і створення робочих місць.

Вважаємо, що в період кризи необхідно докорінно збільшити фінансові зобов'язання роботодавців у випадку звільнення працівників. У багатьох країнах західної Європи в умовах кризи та виникнення загрози масових звільнень сторони соціального партнерства домовляються про "соціальні плани", тобто про сукупність заходів щодо соціальної підтримки, перенавчання та супроводження звільнених працівників у їхньому працевлаштуванні [14].

Важливо також активізувати нагляд за виконанням роботодавцями вимог законодавства щодо оплати праці, виплати вихідної допомоги, забезпечення гарантій вивільненим працівникам у зв'язку з ліквідацією організацій, скороченням чисельності або штату, а також за виконанням законодавства у сфері зайнятості та захисту від безробіття, своєчасністю виплат.

Висновки. Подолання соціально-економічних наслідків сучасної кризи вимагає удосконалення державної системи управління та вирішення органами влади цілого комплексу важливих проблем. До числа найбільш актуальних проблем, на наш погляд, слід віднести: стабілізацію та удосконалення фінансової системи (зокрема, фінансово-банківської діяльності); координацію та послідовний розвиток економічної і соціальної сфер держави, аграрного сектора економіки та системи організації землекористування.

Національному банку України та Кабінету Міністрів України при вирішенні питань розподілу фінансових ресурсів, які виділені МВФ, важливо було б забезпечити фінансування поряд із реанімацією банківської системи необхідний розвиток реального сектору економіки, відродження національного виробництва та забезпечення соціальних потреб населення.

З метою завершення Земельної реформи необхідно удосконалити діюче законодавство, розробити та затвердити Кодекс закону про землю, сформувавши дієвий земельний ринок, аграрну біржу, забезпечити законодавче регулювання ринкових відносин, що сприяло б підвищенню ефективності аграрного сектора економіки та паритетного прибутку як власнику земельних угідь, так і безпосереднім виробникам сільськогосподарської продукції. Вирішення зазначених проблем необхідно було б організувати та скоординувати Кабінетом Міністрів України, відповідними галузевими Міністерствами за участі регіональних органів місцевої влади та Української аграрної академії наук. Крім того, важливо активізувати реформування аграрного сектору національної економіки в напрямку формування великих господарських структур у вигляді кооперативів, які об'єднують паї сільського населення. Провести ревізію та законодавчо удосконалити регламентацію

діяльності елеваторного господарства з тим, щоб забезпечити ефективність його функціонування. Слід також сприяти створенню кооперативів з урахуванням розмежування в організації великих спеціалізованих сільських господарств аграрного призначення (тваринництво, рослинництво) та з урахуванням зональності виробництва сільськогосподарських культур.

Для пом'якшення впливу кризи і подальшого виходу з неї потрібні підтримка вітчизняного виробника та стимулювання споживчого попиту, для чого слід врешті-решт відмовитися від політики дешевої робочої сили і забезпечити технічне переоснащення і модернізацію виробництва. В реальному секторі економіки важливо виділити та стимулювати розвиток стратегічно і соціально значущих підприємств.

Необхідно надати рефінансуванню комерційних банків, що здійснюється сьогодні, цільову спрямованість на відновлення кредитування реального сектору.

Дієвим заходом щодо подолання безробіття можуть стати соціально значимі інвестиційні проекти, які вимагають великої кількості робочої сили.

Доцільно також передбачити комплексну підтримку та розвиток підприємництва, зокрема шляхом збільшення обсягів мікропозик у формі мікрокредитування та надання їх суб'єктам малого і середнього бізнесу на пільгових умовах. Слід відмітити, що обґрунтованим кроком в сучасних умовах могло б стати впровадження прогресивної шкали оподаткування.

Серед першочергових заходів щодо попередження різкого зростання чисельності безробітних громадян та зниження соціальної напруги слід виокремити наступні: збільшення обсягів фінансування заходів з реалізації активної політики зайнятості населення; своєчасне виділення коштів на соціальні виплати громадянам; удосконалення організаційних і правових умов торгівлі для громадян, які ведуть селянське або особисте підсобне господарство та займаються садівництвом, городництвом, тваринництвом.

Сприяти антикризовим діям підприємств повинна ефективна робота центрів зайнятості, які цілеспрямовано працювали б над вирішенням проблем зайнятості, регулюючи та активно втручаючись в процеси працевлаштування, перенавчання, міжрегіональної та внутрішньорегіональної трудової міграції. Державній службі зайнятості населення важливо забезпечити взаємодію з роботодавцями та органами місцевого самоврядування з метою отримання оперативної достовірної інформації про ситуації в сфері зайнятості на підприємствах різних форм власності. В умовах кризи для виявлення ознак напруги на ринку праці службам зайнятості населення також доцільно було б проводити щоденний та щотижневий моніторинг відомостей роботодавців про майбутні звільнення працівників внаслідок ліквідації підприємств або скороченні штатів, а також відомостей про чисельність працівників, які знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації або переведені на неповний робочий тиждень.

Тільки на основі об'єктивних даних можуть бути вироблені ефективні заходи щодо запобігання зростанню безробіття, організації перенавчання та працевлаштування вивільнених працівників по всіх галузях економіки.

Для вирішення системних проблем економічного розвитку та підтримки рівня зайнятості населення доцільно забезпечити масштабне будівництво та модернізацію інфраструктури. Світова практика показує, що розвиток інфраструктури виявляється одним з найбільш ефективних інструментів підтримки економічної активності та забезпечення зайнятості населення у кризові періоди.

Головним антикризовим заходом на ринку праці повинна стати система перепідготовки звільнених працівників відповідно до вимог економіки.

Крім того, необхідно налагодити інформаційну роботу на підприємствах, де готується вивільнення робітників. Зокрема, спеціалісти служби зайнятості могли б організувати спеціальні виїзні пункти для надання консультацій вивільнюваним працівникам щодо їхніх прав та соціальних гарантій, а також надання інформації про можливості працевлаштування в інших організаціях.

Запропоновані нами та інші заходи, які спрямовані на підтримку реального сектору економіки, соціальної сфери та громадян країни, дозволять забезпечити стійку і довгострокову конкурентоспроможність нашої держави у світовій системі господарювання. На наше глибоке переконання, Україні слід використати всі можливості для відновлення свого науково-технологічного потенціалу, реанімування і розвитку нових високотехнологічних галузей промисловості, диверсифікації всього господарства. Однак при збереженні нинішньої політико-економічної невизначеності вже через п'ять-шість років країна остаточно втратить науково-технологічний потенціал.

Література

1. Айвазов А. Либеральные сказки и кондратьевские волны // Профиль. – 2008. - №40. - <http://www.profile.ru>.
2. Гальчинский А. Мировой денежный кризис: истоки, логика трансформаций / Зеркало недели. – К., 2008. - № 42(721). - <http://www.zn.ua/2000/2020>.
3. Гринберг Р.С. «Конец истории» откладывается, или парадоксы эпохи глобализации // Российская Федерация сегодня. – 2006. - № 21. - http://www.russia-today.ru/2006/no_21/21_reflections.htm.
4. Данилишин Б. Путь к преодолению кризисных явлений – макроэкономическая стабильность и скоординированность действий / Зеркало недели. – К., 2008. - № 47(726). - <http://www.zn.ua/2000/2020/64949>.
5. Згуровский М. Мучительное выздоровление через кризисы / Зеркало недели. – К., 2008. - № 47(726). - <http://www.zn.ua/2000/2020/64949>.
6. Левина И. К вопросу о соотношении реального и финансового секторов // Вопросы экономики. – 2006. - № 9. – С. 83-91.
7. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці: тенденції та перспективи (за ред. В.В. Онікієнка). – К.:РВПС України НАНУ. – 286с.
8. Портес А. Неформальная экономика и ее парадоксы / В книге: Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев; Пер. М.С. Добряковой и др. - М.: РОССПЭН, 2004. С. 303-340.
9. Радаев В.В. Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе. Подходы к исследованию неформальной экономики // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т.Шанина. – М.: Логос, 1999. – С. 30-35.
10. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999. - С. 337-371.
11. Сото де Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. - М.: Catalaxy, 1995. - <http://www.libertarium.ru/libertarium/way>
12. Шангина Л. Пролетая с оптимизмом, или Правила кризисного этикета / Зеркало недели. – К., 2008. - № 46(725). - <http://www.zn.ua/1000/1550/64923>.
13. Global Employment Trends Brief, January 2006, International Labour Office, Geneva. – www.ilo.org/trends.
14. World employment report 2004-05. Employment Production. – <http://www.ilo.org/public/english/employment/stat/wer2004.htm>.

ДЕМОГРАФІЧНІ ПАРАМЕТРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Розглянуто демографічні параметри відтворення населення та його трудового потенціалу. Досліджено основні фактори, що визначають процес формування трудового потенціалу. Визначено основні напрями й оцінено перспективи демовідтворювальних процесів в Україні.

The demographic parameters of recreation of population are considered and him labour potential. Investigational basic factors which determine the process of forming of labour potential. Certainly basic directions and the prospects of demodevelopments processes are appraised in Ukraine.

Ключові слова: трудовий потенціал, демографічні параметри трудового потенціалу, відтворення населення, деморозвиток.

Keywords: labour potential, demographic parameters of labour potential, recreation of population, demodevelopment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Демографічний чинник – один із визначальних для гарантування стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку є надзвичайно актуальними. Їх необхідно розглядати як першочергові інтереси держави, як фактор і водночас як результат її функціонування.

Проте нинішня соціально-економічна криза ускладнила демографічні процеси, призвела до помилок і проблем, що болуче позначаються на головному суб'єктові нинішніх перетворень – населенні та його трудовому потенціалі.

Із викладеного випливає значимість досліджень економічних закономірностей демографічного розвитку, розкриття рушійних сил, причин і механізмів цих закономірностей. Особливе значення у розвитку економіки надається населенню, найважливішою функцією якого є відтворення трудового потенціалу. Тому в центрі уваги має бути розвиток населення з погляду його трудоресурсної продуктивності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Демовідтворювальні процеси в Україні були об'єктом дослідження багатьох учених ще в роки, коли вона належала до СРСР. Але тодішні наукові розробки потребують на сучасному етапі суттєвого переосмислення у контексті трансформаційних процесів, що відбуваються. Сьогодні особливої уваги заслуговують праці М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, С. Пирожкова, С. Писаренко, О. Позняка, М. Птухи, М. Романюка та інших науковців, у яких здійснено значний вклад у теорію деморозвитку та трудового потенціалу.

Однак треба зазначити, що проблеми впливу природного та механічного руху населення на формування трудового потенціалу на регіональному рівні залишаються недостатньо дослідженими. З урахуванням цього збільшена увага до економічних досліджень різних аспектів функціонування ринку праці регіону, проблем зайнятості населення, а також демовідтворювальних процесів. Таке вивчення необхідне для встановлення основних напрямків комплексного соціально-економічного розвитку регіону, що служать підвалинами для здійснення управлінських рішень.

Мета статті. Комплексне наукове і практичне дослідження демографічної ситуації в Україні як основи демографічного параметра трудового потенціалу; аналіз причин та чинників демографічної кризи в країні; вивчення впливу глобалізаційних процесів на демографічний розвиток країни, а також специфіки відтворення трудового потенціалу населення як самостійного явища стосовно загальних соціально-економічних умов.

Вклад основного матеріалу дослідження. Сучасна демографічна ситуація в Україні характерна тільки їй властивими особливостями. На неї у нашій країні суттєво впливають штучно створені "особливі ситуації", в яких десятиліттями проживали її люди. А динаміка чисельності, кількісні та якісні характеристики населення держави виявляються не надто оптимістичними, більше того, з помітними ознаками погіршення демовідтворення. Підтвердженням цього є такі факти.

Чисельність населення України за станом на 01. 01. 2009 р. становила 46,1 млн. осіб, що на 299 тис. осіб менше, ніж на 01. 01. 2008 р.

В Україні постійно зменшується кількість населення, що триває з 1993 року. Цього року народилися 634 тис. осіб, а померли 669 тис. осіб (природне скорочення населення – 35 тис. осіб).

Загальне природне скорочення чисельності населення в 1993 р. досягло 180 тис. осіб. В 2008 р. – 243,874 тис. осіб. Щоправда, це дещо менше, ніж у 2000 р. (-373 тис. осіб), проте – негативно впливає на формування трудового потенціалу.

Таких темпів не знає жодна з країн Європи. І ця тенденція характерна для всіх областей України, за винятком Закарпатської (природний приріст у 2008 році 1,7%) та Рівненської (0,7%) областей.

Треба зазначити, що зменшення природного приросту пояснюється багатьма чинниками, але основними є постійне зниження народжуваності й значне збільшення смертності населення. Якщо враховувати головні тривалі тенденції природного спаду, а не тривалі підвищення його показників, то природний спад охоплює дедалі більше як міських, так і сільських поселень. Найзагрозливішою демографічна ситуація є у східних та центральних областях, найбільше – у Чернігівській (природний приріст – -12,2%), Сумській (-9,6), Полтавській (-8,7), Луганській (-8,5), Черкаській (-8,4), Донецькій (-8,3%). Дещо сприятливіша вона у західних областях, про що свідчать коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту.

Коефіцієнт народжуваності залежить від ряду факторів і умов життя населення, рівня зайнятості жінок у виробництві, їхньої освіти та інших. Аналізуючи абсолютну величину коефіцієнта народжуваності –

$$F_{\text{sum}} = \frac{\sum (5x34,6)}{1000} = 0,173, \text{ робимо висновок про дуже низький}$$

рівень цього показника, тобто не забезпечується навіть просте відтворення поколінь, що є негативним фактором у плані формування в майбутньому трудового потенціалу України.

Зменшення коефіцієнта народжуваності сприяє процесам “постаріння” населення, зменшенню осіб старшого віку, зростанню демографічного навантаження на населення працездатного віку. Оскільки Україна має порівняно високу питому вагу осіб пенсійного віку, то саме демографічне навантаження на працездатне населення формується здебільшого за рахунок цього населення, а не дітей, що є, своєю чергою, негативним фактором у плані формування трудового потенціалу (в Україні він становить 656 осіб на 1000 осіб у працездатному віці, в сільській місцевості – 839).

Аналіз динаміки смертності свідчить, що впродовж останніх 25–30 років вона була найбільшою у чоловіків, старших від 30 років, та жінок, у віці старших від 40 років. Максимум смертності припадає на чоловіків, старших від 40 років, і жінок, старших від 55 років.

Велике занепокоєння викликає смертність населення в працездатному віці. То – одна з причин постаріння робочої сили України, що є негативним демографічним фактором. Висока смертність працездатного населення (особлива характеристика трудового потенціалу) скорочує працездатний період у чоловіків на 4–5 років, у жінок – на 1–2 роки.

Особливо негативна ситуація склалась із смертністю населення у східних та центральних областях, до того ж, у чоловіків вона нині у 3–4 рази вища, ніж у жінок.

Високою є дитяча смертність – 10,4%. Серед найважливіших причин, що її зумовлюють, – якість охорони здоров'я, стан природного середовища, рівень життя. Це необхідно пам'ятати при виробленні соціально-економічного механізму відтворення трудового потенціалу регіонів.

Зниження показників народжуваності та зростання смертності свідчать про погіршення і так несприятливої демографічної ситуації в усіх регіонах України.

Ретроспективні зміни народжуваності і природного приросту населення безпосередньо впливають на його вікову структуру. Останніми роками зменшилася кількість осіб, молодших від працездатного віку, і зростає питома вага мешканців, старших від працездатного віку, тобто населення старіє.

Постаріння населення – один із найтривожніших симптомів погіршення демографічних умов його відтворення. Висока питома вага пенсіонерів скорочує обсяги трудового потенціалу всіх регіонів України, збільшує коефіцієнт демографічного навантаження на працездатне населення, погіршує демографічні параметри відтворення.

Якщо питома вага пенсіонерів серед населення зростає (майже 25%), то частка молодого покоління зменшується (близько 15%). Його поповнення залежить від плодючості жіноцтва, питома вага якого серед населення за останні роки виявилася напрочуд стабільною.

Для аналізу перспектив оновлення населення у працездатному віці пропонуємо розглянути співвідношення чисельності вікових груп у віці 15–19 років і чисельності груп 60–64 років. Вибір цих

вікових груп ґрунтований на досвіді сучасних розвинутих країн. Для України цей показник у 2008 р. становив:

$$K_{o. пр. н.} = S_{15-19} / S_{60-64} = 1,82; \text{ в т. ч. у міських поселеннях – 1,95, а в сільській місцевості – 1,58.}$$

Отже, якщо навіть у загальних рисах глянути на деморозвиток, то все ж не можна не помітити прогресування саме тих тенденцій, які негативно позначаються на обсягах та якості трудового потенціалу. Очевидно, це загальна тенденція розвитку населення на сучасному етапі, що є наслідком впливу здобутків цивілізації з їх регіональним та національним проявом. Тенденції деморозвитку на сучасному етапі, посилення дії тих чи інших факторів на відтворення населення не можна не враховувати в прогнозах формування трудового потенціалу держави чи окремого її регіону, на який вона має спиратися в майбутньому.

Таблиця 1.

Прогноз чисельності працездатного населення України [2, 59]

Роки	Чисельність працездатних					
	Всього		Чоловіки		Жінки	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
1989	28728	55,8	14688	61,9	14040	50,7
2009	29678	55,1	15615	60,8	14063	50,0
2014	29452	54,3	15573	59,8	13879	49,2
2019	29145	53,3	15487	58,7	13678	48,3
2024	29159	52,9	15363	57,7	13796	48,5
2029	29385	53,0	15633	57,8	13852	48,5

Узагальнюючим показником відтворення населення є його чистий приріст. Чим вищий цей показник, тим швидше зростає чисельність населення. Низький природний приріст населення України, особливо сільських місцевостей, зумовлений, як відомо, низьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності. У 2008 р. природний приріст населення становив – 5,3%. В майбутньому цей показник буде ще меншим, оскільки останнім часом зменшується кількість жінок фертильного віку.

Отже, з усього викладеного видно: демографічна ситуація в Україні погіршується, що призведе в майбутньому до подальшого зменшення трудового потенціалу.

Висновки. Результати аналізу демографічної ситуації, формування трудового потенціалу регіонів, економічних наслідків стабілізації населення на рівні депопуляції свідчать про необхідність розроблення як державної, так і регіональної програм розвитку й управління відтворенням народонаселення; важливим завданням держави має стати активна демографічна політика. Для цього необхідно: стимулювати підвищення народжуваності; розробити сімейну політику, спрямовану на збільшення кількості дітей у сім'ях шляхом розширення системи матеріального забезпечення вагітних жінок, а також багатодітних сімей; орієнтувати демографічну політику держави на охорону здоров'я громадян; знижувати рівень зайнятості жінок для переорієнтування частини з них на обслуговування сім'ї (за допомогою державної соціальної політики); проводити демографічні експертизи сучасних економічних перетворень.

Відтворення населення та трудового потенціалу села має потребувати: розширення природної основи відтворення населення і трудового потенціалу через докорінне поліпшення соціально-економічних умов праці й побуту селян; розвиток нових економічних відносин на селі; розширення сфери прикладання праці; формування нових соціальних верств сільського населення.

Література

1. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / За ред. В. Стешенко. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 560 с.
2. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / Долишній М. І., Злупко С. М. та ін. – Ужгород: Карпати, 1997. – С. 59.
3. www.ukrstat.gov.ua – Державний комітет статистики України (розділ “Експрес-випуски”).
4. www.gmdh.net/pop/uarticle.htm - Населення України. Статті та аналітичні матеріали.

Причини неефективного використання трудового потенціалу України

Розглянуто основні зовнішні та внутрішні причини неефективного використання трудового потенціалу. Трудовий потенціал проаналізується як компонент структури економічного потенціалу поряд із проведеною діагностикою його внутрішніх елементів.

The article is devoted to main external and internal factors of ineffective labour potential using. Labour potential is analysed as component part of economical potential. Internal elements of its structure are characterized.

Ключові слова: трудовий потенціал, техніко-технологічний потенціал, ринковий потенціал, використання трудового потенціалу

Key words: labour potential, technical and technological potential, market potential, labour potential using

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Збереження і розвиток ресурсів праці – найвищий цільовий орієнтир руху економіки України, що визначається посиленням їхньої ролі у створенні національного багатства та виявленні духовності суспільства. Разом з тим цей найцінніший фактор економічного та соціального зростання є обмеженим, до того ж у в майбутньому його дефіцит, очевидно, збільшуватиметься. Загальне скорочення чисельності населення, погіршення стану здоров'я всіх його вікових груп, зниження кількісних та структурно-якісних характеристик зайнятості, інтенсивне старіння населення (частка осіб старше 50 років протягом останнього часу перевищила третину), значне молодіжне безробіття, потужний відтік мігрантів (за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників), неврегульованість попиту, пропозиції й ціноутворення на ринку праці – все це провокує депопуляційну в демографічному і неефективну в економічному аспекті структуру трудового потенціалу. Причини руйнівних тенденцій формування та використання ресурсів праці охоплюють широке коло явищ. Найчастіше серед них називають поширення бідності, неефективну систему професійного навчання та перепідготовки кваліфікованих кадрів, незадовільний стан медичного обслуговування, недостатність заходів щодо охорони здоров'я і праці. Значно менше уваги приділяють проблемам неефективного використання живої праці в процесах створення матеріальних та духовних благ. Проте без прориву саме в цій сфері руху трудового потенціалу, на наш погляд, неможливо закласти фундамент для кардинального подолання соціально-демографічних тенденцій його руйнації.

Виклад основного матеріалу досліджень. У фазі свого безпосереднього використання трудовий потенціал не функціонує ізольовано від інших елементів системи, органічним компонентом якої він є. Суть нашої позиції полягає у підході до трудового потенціалу як до елемента економічного потенціалу, складовими якого також є техніко-технологічний та ринковий потенціали. Цей підхід відрізняється від традиційної концепції виробничого потенціалу, оскільки враховує ключову ознаку ринкової економіки – спрямованість діяльності її суб'єктів на задоволення потреб споживачів при оптимальному використанні задіяних ресурсів праці й капіталу. Характеристиками трудового потенціалу є сукупні здатність та можливості як окремого працівника, так і економічно активного населення взагалі на всіх рівнях господарювання до участі в процесах праці. Техніко-технологічний потенціал охоплює, крім потенціалу матеріально-речових засобів виробництва, інформаційно-інноваційні ресурси, здатні, за умови возз'єднання з трудовим потенціалом, до продукування нових цінностей. Ринковий потенціал характеризується ринковим визнанням запропонованих продуктів та витрат на них, створеною клієнтською базою, часткою ринку і рівнем збуту продукції, вартістю ділових зв'язків та ділової репутації, величиною гудвілу й іміджем суб'єктів економічної діяльності. Не викликає сумнівів нагальна необхідність злагодженого, взаємопов'язаного і взаємнодоовнюючого функціонування всіх компонентів економічного потенціалу. Насправді ж ці його підсистеми змінюються з різною швидкістю, мають різноспрямовані тенденції розвитку, не задовольняють взаємні вимоги, врешті-решт, суперечать одна одній. Результатом є виражений дисонанс розвитку трудового потенціалу в системі економічного потенціалу країни, який істотно стримує й обмежує процеси його формування та реалізації.

Одна зі сторін зазначеного дисонансу – є виражена невідповідність трудового та техніко-технологічного потенціалів, закономірним проявом якої є значне відставання України від інших розвинених держав за показником продуктивності праці. Відповідно до оцінок Ялтинської Європейської Стратегії (YES), представлених на Форумі „Зона вільної торгівлі: до успіху європейського проекту України” у квітні 2008 р., Україна у 2020 р. досягне тільки 54% рівня ВВП Євросоюзу – 27 в розрахунку на одну особу [1]. Адекватним поясненням низької продуктивності праці є зношеність основних виробничих фондів, недостатність інвестицій в оновлення фізичного капіталу (їхній рівень протягом останнього десятиліття не перевищував третину від рівня 1990 р.). Вітчизняна статистика використовує єдиний показник – продуктивності живої праці, а скажімо, в американській статистиці практикують двофакторний підхід до розрахунків продуктивності капіталу і продуктивності власної праці, тобто з урахуванням відповідно амортизації капіталу та відпрацьованих людино-годин. Застарілість матеріально-технічної бази основних видів економічної діяльності в Україні (металургія, машинобудування, харчова промисловість та інші) найбільшою мірою зумовлює низьку ефективність бізнес-процесів. Заміна старого обладнання новішим здатна забезпечити зростання продуктивності праці у кілька разів. Наприклад, київське приватне підприємство з пошиття дитячого одягу використовує вишивальну машину, за допомогою якої одна вишивальниця протягом 2 – 3 годин створює малюнок на одному виробі. Партнерське китайське підприємство використовує вишивальну машину, яка за 5 хвилин створює 10 вишивок. Нездоланний розрив у продуктивності праці, точніше, капіталу, та висока ціна нової вишивальної машини (450000 євро) спонукає менеджмент київського підприємства розміщувати замовлення на пошиття виробів у Китаї, незважаючи на те, що погодинна оплата праці китайських робітниць удвічі більша, ніж в українських. Отже, обладнання вчорашнього дня робить неефективним використання навіть висококваліфікованої праці.

Іншим аспектом дисонансу розвитку трудового потенціалу в системі економічного потенціалу країни є суперечність із ринковим компонентом останнього. З розмаїття форм прояву цієї суперечності варто виділити насамперед неймовірні перекоси в системі ціноутворення. І знову ж таки, починати треба не з проблем формування ціни праці, що справедливо визнаються широким загалом як україно загострені, а з наявних механізмів ціноутворення на ринках товарів та послуг, які виробляються за участю конкретних видів праці. Цього потребує, принаймні, безперечний факт похідного характеру попиту на працю (його залежності від попиту на створювану продукцію). Поточна ситуація на українських товарних ринках характерна безпрецедентним розривом оптових та розрібних цін, який замість 20 відсотків становить 200 і більше, нищі зменшуючи частку оплати праці безпосередніх виробників. Ще більше вражає прірва між закупівельними і перепродажними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відверто знецінює працю селян та руйнує трудовий потенціал сільського населення.

Незважаючи на зростання номінальної та реальної заробітної плати в період економічного похвалення, диспропорції в ціноутворенні на ринку праці поглиблювались, особливо з нарастанням кризових явищ. Необґрунтованими є міжгалузева та міжрегіональна диференціація заробітної плати, які спонукають людей залишати галузі та регіони з низьким рівнем оплати праці і шукати робочі місця у тих галузях і регіонах, де рівень оплати праці вище. Це особливо стосується таких видів економічної діяльності, як рибальство, рибництво; сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги; охорона здоров'я і надання соціальної допомоги й освіта, де середня заробітна плата у 2008 р. становила відповідно 913, 1076, 1177 та 1448 грн. Натомість у галузі фінансової діяльності середня заробітна плата у 2008 р. дорівнювала 3747 грн., у сфері державного управління – 2581 грн., на підприємствах транспорту і зв'язку – 2207 грн.

До регіонів із найнижчим рівнем заробітної плати належать Тернопільська область, де середня заробітна плата у 2008 р. дорівнювала 1313 грн., Волинська – 1380 грн., Чернігівська – 1370 грн., Херсонська – 1375 грн області. Найвищий рівень заробітної плати був у м. Києві, де середня заробітна плата у 2008 р. становила 3074 грн., Донецькій (2015 грн.) та Дніпропетровській областях (1876 грн.) [2]. Отже, коефіцієнт міжгалузевої диференціації заробітної плати становить 4,1, міжрегіональної – 2,3, що суттєво впливає на вибір людиною робочого місця як сфери застосування своєї праці. Диференціація заробітної плати та її не виправдано низький рівень негативно позначається як на рівені добробуту населення, так і на розвитку трудового потенціалу регіонів.

Кризовий період, що розпочався наприкінці вересня 2008 року, був характерний збільшенням заборгованості зі заробітної плати, відмовою в її індексації, скороченням різноманітних

доплат та виплат. Протягом 2008 р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств збільшилася в 3,1 раза (на 514,8 млн.грн.) і на 1 січня 2009 р. становила 760,6 млн. грн.

Високі темпи зростання суми невиплаченої заробітної плати у 2008р. спостерігалися в усіх видах економічної діяльності. Найбільший приріст заборгованості зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (279,2 млн. грн.) та будівництва (120,7 млн. грн.).

Сума боргу економічно активних підприємств збільшилась у 26 регіонах, де темпи зростання становили від 9,3% в Одеській області до 48,9 раза у м. Києві. Виняток становила Автономна Республіка Крим, де заборгованість зменшилася на 0,7%.

За станом на 1 січня 2009 р. вчасно не отримали заробітну плату 371,7 тис. осіб, що дорівнювало 3,4% від загальної кількості штатних працівників, охоплених спостереженням. А на 1 січня 2008 р. показники становили відповідно 119,4 тис. осіб та 1,1%. Кожному зі зазначених працівників не виплачено в середньому 1820 грн., що майже на рівні середньомісячної заробітної плати за 2008 р. [2].

Іншим фактором негативного впливу на використання трудового потенціалу є певна дискримінація в оплаті праці окремих категорій працівників. Це стосується насамперед гендерної та вікової нерівності. Щодо останньої, то варто вказати на так зване дисконтування заробітної плати молодих фахівців. Заробітна плата на першому робочому місці, не кажучи вже про оплату випробувального терміну, є надто низькою, що провокує молодіжне безробіття.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) у 2008 р. спостерігався серед молоді віком 15 – 24 роки, до того ж саме в цій групі воно зросло більше, ніж в інших (табл.1) [2].

Таблиця 1

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працевдатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007 р.								
Все населення	6,4	12,5	6,9	5,8	5,7	4,7	0,0	6,9
жінки	6,0	12,5	7,3	5,3	6,0	3,5	-	6,7
чоловіки	6,7	12,4	6,6	6,2	5,4	5,8	0,1	7,0
міське населення	6,8	13,6	7,1	5,8	6,0	4,9	0,1	7,1
сільське населення	5,4	10,2	6,2	5,7	4,9	4,3	-	6,2
2008 р.								
Все населення	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	0,0	6,9
жінки	6,1	13,6	7,1	4,9	6,2	3,5	0,0	6,9
чоловіки	6,6	13,1	7,0	5,7	5,9	4,6	0,0	6,9
міське населення	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7,0
сільське населення	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	-	6,5

Проте вимушена незайнятість саме в цій віковій групі найбільшою мірою руйнує трудові та взагалі моральні цінності людини. Професіонали – практики, які працюють в інфраструктурі ринку праці, знають, що фахівець інтенсивно формується саме у перші роки після закінчення навчального закладу. Так, перших півроку припадають на адаптацію новачка, період від половини до півтора року – період молодого спеціаліста, півтора – три роки потрібно для формування спеціаліста, три – п'ять років – період зрілого спеціаліста, п'ять- сім років – спеціаліст- «зірка». Пропуск кожного з періодів професіонального зростання може невиправно позначитися на трудовій кар'єрі та життєвій долі людини.

Нарешті, слід звернути увагу на помітні перекося в оплаті праці різної кваліфікації та різного посадового статусу, зокрема управлінської та виконавчої праці. Заробітна плата топ-менеджменту в багатьох українських компаніях та банківських установах у десять і більше разів перевищує заробітну плату виконавців. Такий розрив сприймається як соціальна несправедливість, позбавляє і надто, і низько оплачуваних працівників реальних ринкових стимулів до продуктивної діяльності.

Низька ціна праці обумовлює особливості обороту робочої сили в економіці України. Він удвічі більший серед некваліфікованих працівників, при тому, що ядро кваліфікованих працівників порівняно невелике. Більше того, йдеться переважно про холостий оборот робочої сили, оскільки, за експертними оцінками, у 50% випадків зміни робочого місця нова позиція висуває до кваліфікації нижчі вимоги, ніж попередня. Відтак, посилення мобільності робочої сили за таких умов не веде до поліпшення використання трудового потенціалу.

Аналіз причин неефективного використання трудового потенціалу має невід'ємною складовою діагностику його внутрішніх компонентів. Цілком зрозуміло, що ресурси праці не можна звести до витрат робочого часу та витрат на персонал. Структуру трудового потенціалу формують такі елементи, як здоров'я, моральність, творчість, активність (пасіонарність), організованість, освіченість, професійна компетентність. Важливою особливістю, практично непоміченою у спеціальних дослідженнях, є те, що згадані елементи або якості трудового потенціалу розвиваються нерівномірно, часто різноспрямовано. Окремими проявами цього можуть бути: втрата моральних цінностей при високому рівні професіоналізму; висока активність, але нетворче ставлення до праці; висока мотивація, але низький рівень освіти та професійної підготовки тощо. Важким випробуванням для нації стало зіткнення загальнолюдських та ринкових цінностей. Вплив останніх на формування та використання трудового потенціалу неможливо оцінити однозначно. З одного боку, значна частка економічно активного населення виявила недостатню готовність до ринкових умов. Спрацьовує ефект подвійного запізнювання: трансформація суспільної свідомості не встигає за швидкістю ринкового реформування, а швидкість формування ринкових стереотипів поведінки виявляється ще нижчою. Проте, з іншого боку, надто глибоке поринання у вирі ринкових перетворень спалювало істинні цінності людини у сфері праці.

Висновки. Інноваційний характер сучасного розвитку змінює підходи до визначення праці. Її призначенням є створення цінностей вищого порядку, ніж були спожиті у процесі діяльності. У протилежному випадку йдеться, радше, про роботу, ніж про працю. Ринкова орієнтація трудової діяльності неминуче породжує, по-перше, суперечність між її спрямуванням на споживача (створенням справжніх цінностей) та гонитвою за прибутком. По-друге, це суперечність між цілями творчої реалізації як повнішого виявлення своїх здібностей та цілями досягнення власної конкурентоспроможності. За умов тотальної ринкової орієнтації, як точно висловився Е. Фромм, успіх людини у суспільстві тільки у виняткових випадках залежить від майстерності та особистісних якостей, таких як щирість, порядність і чесність [3, с. 72]. Більшою мірою він залежить від того, наскільки вдало ця людина може конкурувати з іншими. При цьому суспільство втрачає багатьох потенційних та реальних науковців та митців, які могли б збагатити духовну і інтелектуальну скарбницю нації.

Усунення внутрішніх та зовнішніх причин неефективного використання трудового потенціалу потребує застосування комплексного підходу, з визначенням пріоритетності та узгодженості окремих заходів.

Література

1. <http://www.yes.ukraine.org/en/index.html>
2. ukrstat.gov.ua
3. Эрих Фромм. Человек для себя. М., 1999

**Зайнятість населення на туристичному ринку України:
Фактори впливу, актуальні проблеми та перспективи розвитку**

Ця стаття присвячена зв'язку зайнятості кваліфікованих кадрів в сфері туристичних послуг з розвитком туристичного бізнесу. В ній приведені статистичні дані та досвід інших країн. Висвітлені перспективи розвитку туризму в Україні на найближче майбутнє з урахуванням його сучасного стану.

This article is devoted to connection of skilled shots employment in tourist services with development of tourist business. In it statistic information and experience of other countries are indicated. The perspectives of tourist development's in Ukraine on nearest future with taking into account it's modern condition is described.

Ключові слова: зайнятість, туризм, розвиток, перспективи.

Key words: employment, tourism, development, perspectives.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток туризму в Україні суттєво впливає на такі сектори економіки, як транспорт, торгівля, зв'язок, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного споживання, і є одним із найбільш перспективних напрямків структурної перебудови економіки. За підрахунками Всесвітньої Туристичної Організації, у 2001 році за кількістю прибуття іноземних туристів Україна займала 22 місце у світі (5,8 млн. осіб, що становить близько 1 % від світових туристичних прибуттів). Оскільки перспективний розвиток туризму в Україні суттєво впливає на зайнятість населення, дана тема є актуальною і важливою.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. У працях провідних вчених сучасності, таких як О.О. Любіцева, В.К. Бабарицька та інших часто можна зустріти підняття такої важливої для сьогодення проблеми, як зайнятість населення в туризмі в Україні та світі. Для написання статті були проглянуті статистичні щорічники та офіційні Інтернет джерела.

Мета статті. Дослідити зв'язок між зайнятістю кваліфікованих кадрів в сфері туристичних послуг з розвитком туристичного бізнесу. Визначити перспективи розвитку туризму в Україні на найближче майбутнє з урахуванням його сучасного стану.

Виклад основного матеріалу. Стратегічною метою розвитку туристичної індустрії в Україні можна визначити створення конкурентоспроможного на світовому ринку туристичного продукту, здатного максимально задовольнити туристичні потреби населення країни, забезпечити на цій основі комплексний розвиток територій та їх соціально-економічних інтересів при збереженні екологічної рівноваги та історико-культурного довілля. Програма дій, зорієнтована на досягнення цієї мети, має бути синхронізованою із загальними темпами становлення ринкових механізмів і співвідносною з політикою структурних реформ в економіці. Вона повинна також враховувати накопичений досвід розвитку туризму у світі, що створює сприятливі умови доопрацювання та розроблення відповідної нормативно-правової бази туризму [6, С. 43].

Нарощування темпів та підвищення ефективності роботи підприємств сфери туризму, становлення туристичної галузі як однієї з провідних галузей вітчизняної економіки стримується невирішеністю низки питань, розв'язання яких потребує державного регулювання та підтримки виконавчих органів влади.

На думку одного з провідних спеціалістів туризму Роберта А. Браймера, "у теперішній час найбільш гальмівним фактором у розвитку туризму на суспільному рівні є відсутність уваги та підтримки з боку політиків та громадської влади. Коли на туризм не зважають, його доходи не визначені, відсутнє ретельне планування та, як наслідок, відсутній і розвиток. Як тільки буде глибока зацікавленість на законодавчому рівні, поєднання зусиль для піднесення статусу індустрії туризму на більш високий рівень не тільки у вигляді декларацій, а й конкретних заходів щодо встановлення та підтримки економічних зв'язків, почне ефективно діяти маркетинг у сфері туризму, відтоді можна розраховувати на видимі результати" [3, С. 32].

Одне із ключових питань, яке потребує вирішення в найближчий час, - питання оптимізації взаємодії туризму і культури як на рівні центральних органів влади, так і на місцях. Культурна спадщина, музеї, театри в більшості країн світу є винятково важливим фактором залучення туристів,

генерації міжнародних і локальних туристичних потоків. І в результаті цього, свого клієнта отримують транспорт і громадське харчування, готелі, місцева промисловість та ін.

Координація стратегічного розвитку культурної сфери і туризму на місцях повинна привести до більш тісної співпраці місцевої влади і реального бізнесу у вирішенні конкретних завдань по збереженню культурної спадщини, впровадження в практику діяльності музеїв, національних заповідників передової менеджерської практики, орієнтації для роботи в ринкових вимірах і координації діяльності з суб'єктами туристичної індустрії.

Перспективний розвиток туризму в Україні суттєво впливає на зайнятість населення. Подальший розвиток демократії, політична стабільність, визначення пріоритетних напрямків економічного розвитку, майбутній вступ України до НАТО та ЄС – все це повинно забезпечити створення високоприбуткової туристичної галузі, яка задовольнить потреби внутрішнього та міжнародного туризму, з урахуванням природно-кліматичного, рекреаційного, соціально-економічного та історико-культурного потенціалу країни, її національних особливостей.

Важливими факторами, що впливають на розвиток ринку туризму, є демографічні зміни, матеріальний та соціальний стан населення, рівень освіти, тривалість відпустки, професійна зайнятість та інші чинники [2, С. 97].

Демографічна структура населення України та аналіз вікових груп, які найбільше подорожують, ще раз підтверджують, що в Україні найбільш активна частина населення від 30 до 40 років, на відміну від економічно розвинених країн, де люди старшої вікової групи (55-60 років) відіграють все більш важливу роль у міжнародному туризмі. Тільки в 2001 році у світі зареєстровано майже 120 млн. прибуттів, здійснених людьми старшого віку. Основними постачальниками цієї категорії туристів є США, Канада, Японія та країни Європейського Союзу. Населення цих країн, незважаючи на швидкі темпи старіння, залишається фізично активним і, що не менш важливо, краще забезпеченим. Поступове збільшення кількості працюючих, забезпечення більш високого доходу на кожного члена сім'ї, підвищення тривалості оплачуваної відпустки та гнучкість робочого часу поступово розширяють такі сегменти туристичного ринку, як поїздки з метою відпочинку і в період відпусток, відвідування тематичних парків і культурних заходів, здійснення ділових поїздок, короткочасних подорожей і маршрутів вихідного дня тощо. Зростання рівня освіти збільшує потяг людини до знань, зацікавленість іншою культурою викликає бажання подорожувати і отримувати нові враження.

Одним із найважливіших чинників, що впливає на розвиток як внутрішнього, так і міжнародного туризму, є добробут населення. Існує чіткий зв'язок між тенденцією розвитку туризму, загальним економічним розвитком і особистими доходами громадян. Туристичний ринок дуже відчутний до змін в економіці. За стабільних цін зростання особистого споживання на 2,5 % збільшує витрати на туризм на 4 %, а зростання особистого споживання на 5 % - на 10%. Щорічне збільшення доходів громадян України призведе до більш інтенсивної туристичної діяльності і, зокрема, до збільшення кількості споживачів з високими доходами. В майбутньому населення України буде характеризуватися як таке, що має підвищену якість життя. Відпочинок, подорожі, мистецтво, культура стануть основними елементами, які заповнять вільний час людини [6, С. 128-129].

Світова практика дає дві моделі підготовки кадрів управлінського рівня:

- в спеціалізованих вищих навчальних закладах (Fachhochschule, нім.);
- в університетах.

Перший варіант переважає в західноєвропейських країнах. В США, постсоціалістичних країнах Європи та СНД переважає другий варіант. Спеціалістів для забезпечення туристсько-екскурсійної діяльності, що відповідає зараз кваліфікації «менеджер туризму» традиційно готували на географічних (Москва, Київ), історичних (Вільнюс), економічних (Белград) факультетах університетів. Широка університетська підготовка дає можливість поєднати базові та спеціальні знання з організації та економіки туризму, індустрії гостинності, маркетингу та менеджменту туризму і на цій основі готувати туризмологів та маркетологів з питань дослідження туристичних ринків.

Бізнес в туризмі тісно пов'язаний з готельним бізнесом, тому в багатьох країнах фахівців у цій сфері готують на основі спільних базових програм (особливо в спеціалізованих вузах). Популярність, престижність фахової професії в останні десятиріччя в світі пояснюється тією роллю, що відіграє туризм як в світовій економіці, так і в господарстві окремих країн. В сфері туризму на середину 80-х років був зайнятий кожний 16 працюючий на планеті. Збільшення обсягів діяльності, безумовно, відбулося й на кількості зайнятих в цій сфері [1, С. 70].

За даними Міжнародного бюро праці в туризмі задіяно вже понад 100 млн. чол. Фактично більше половини зайнятих в туризмі припадає на готельний і ресторанний бізнес, до 10% складають зайняті безпосередньо в туристичному бізнесі, і більш ніж п'яту частину становлять зайняті в галузях, тісно пов'язаних з туризмом. Мультиплікаційний ефект туристичної діяльності саме й проявляється у створенні робочих місць в інших галузях економіки, таких як транспорт, зв'язок, будівництво, агропромисловий комплекс, фінансова сфера, інформаційні технології та інших.

Від розвитку національного та місцевого туристичних ринків залежить стан та розвиток традиційних ремесел та культури, капіталовкладення в реставрацію та охорону пам'яток історії, культури, природи, де також створюються нові робочі місця. Так, в Європі, де туризм займає провідні позиції і в суспільному житті, і в економіці, з цим видом діяльності пов'язано близько 38 млн. робочих місць. На ринку робочих місць країн Європейського Союзу на туризм припадає майже 13%, а в постсоціалістичних країнах Європи - до 9% від загальної кількості робочих місць. Коливання попиту на послуги туризму відбиваються й на характері зайнятості: «гарячий» сезон потребує одночасного залучення значної кількості робочої сили різної кваліфікації (але переважно некваліфікованої) [7, С. 101-102].

Можливість використання некваліфікованої праці приваблює в індустрію туризму трудових мігрантів: наприклад, імігранти в готельному бізнесі Швеції становлять біля 20%, в Німеччині - 24%. Індустрія туризму, особливо гостинності, завдяки змінам в організації та технології, стала привабливою для жінок, що знайшло відбиток в змінах статевої структури зайнятості в бік збільшення частки жіночої праці, особливо в готельному та ресторанному бізнесі, де вона сягнула понад 50% у розвинених європейських країнах [5, С. 94].

Чисельність та структура зайнятості в туризмі залежить від рівня розвитку та структури господарства кожної країни, від тієї ролі, яку відіграє туризм в національній економіці. Загальна закономірність виглядає таким чином: чим більш розвинутою і сталою є економіка країни, чим різноманітніша її спеціалізація на світових ринках, тим більш сталі позиції займає туристична діяльність і її місце в національній економіці конгруентне іншим складовим.

В країнах, де туризм відіграє провідну роль в економіці, практично половина працездатного населення прямо чи опосередковано пов'язана з туризмом. Тобто, зайнятість в туризмі прямопропорційна обсягам діяльності і характеризує розвиток галузі в країні, а за структурою зайнятості в туризмі можна робити висновок про рівень сформованості внутрішнього ринку туристичних послуг [4, С. 311].

В Україні підготовкою кадрів для сфери туризму займалися з 70-х років ХХ ст., але підготовка ця була обмежена як за кількістю спеціалістів, так і за сферою прикладання праці. Спеціалізована середня фахова освіта надавалась Київським технікумом готельного господарства з підготовки спеціалістів середньої ланки для готельного господарства. Методистів-організаторів туристсько-екскурсійної справи готували на географічному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Перепідготовкою кадрів для різних сфер туристичної діяльності опікувалась система профспілок. Різноманітні курси, розраховані на спеціалістів з середньою та вищою освітою, готували екскурсологів та гідів-перекладачів.

В цілому ж кадрова політика в галузі не була систематичною і цілеспрямованою, що позначалось на якості обслуговування туристів. Розбудова індустрії туризму потребувала кваліфікованих спеціалістів по всьому спектру спеціальностей, що викликало розвиток в країні системи підготовки кадрів для туризму. Ця система охоплює підготовку кадрів всіх управлінських рівнів, в тому числі спеціальна фахова освіта для туристичної галузі здійснюється майже в 60 навчальних закладах різного рівня акредитації, половина з них - вищі навчальні заклади, що надають кваліфікацію бакалавра, спеціаліста і провадять набір магістрів на відповідні спеціальності.

Маючи на меті якісну фахову підготовку на основі узгодженої політики в сфері підготовки кадрів більшість навчальних закладів в середині 90-х років ХХ ст. утворили Асоціацію працівників навчальних закладів України туристичного і готельного профілю, яка ввійшла до складу відповідної структури ВТО. У 2000 р. в Україні чисельність працівників туристичної галузі становила 113,3 тис. осіб, а з урахуванням сезонності та мультиплікаційного ефекту зайнятості в цій сфері було створено 1,86 млн. робочих місць, тобто майже кожне 25 робоче місце в країні пов'язане з туризмом [6, С. 137].

Висновки. Вхідження України в світовий туристичний процес потребує відповідного кадрового забезпечення, оскільки рівень обслуговування в туризмі великою мірою залежить від рівня підготовки працівників. Це є специфічною рисою галузі, комплексність обслуговування в якій передбачає не тільки значну частку ручної праці, а й значний обсяг міжособових контактів.

Комунікаційна складова туристичної послуги забезпечується персоналом практично на всіх стадіях обслуговування і є потужним чинником активізації туристів. Динамічність галузі (технологічні, маркетингові, інформаційні та інші інновації) потребує відповідної динамічної системи підготовки кадрів, здатних працювати на рівні світових і європейських стандартів.

Література

1. Бабарицька В. К., Любіцева О. О. *Організація туризму. Навч. пос. ч. 1.* – К., 1998 р. – 82 с.
2. Бабарицька В. К., Малиновська О. Ю. *Менеджмент туризму. Туроперейтинг. Навч. пос.* – К.: Альтерпрес, 2004 р. – 288 с.
3. Бриггс С. *Маркетинг в туризме: Пер. со 2-го англ. Изд.* – К.: Знання-Прес, 2005 г. 357 с.
4. Гаркавенко С.С. *Маркетинг. Підручник.* – К.: Лібра, 2002 р. – 712 с.
5. Крачило Н. П. *Основы туризмоведения.* – К.: Вища школа, 1980 г. – 120 с.
6. Любіцева О. О. *Ринок туристичних послуг (геопросторові аспекти).* – К.: „Альтерпрес”, 2002 р. – 436 с.
7. Мальська М. П. Худо В. В. Цибух В. І. *Основы туристичного бізнесу: Навчальний посібник.* – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 272 с.

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

В роботі надано стислий аналіз стану ринку праці у Запорізькому регіоні, визначено основні напрями діяльності Запорізької державної служби зайнятості, її сучасний інноваційний підхід щодо організації роботи із забезпечення ефективної зайнятості населення та зниження рівня безробіття.

The article gives the compressed analysis of labor market in zaporizhzhia region, in particular, the main trends in the activity of zaporizhzhia state employment service, up-to-date innovative approach to the provision of effective employment and reduction of unemployment level in zaporizhzhia region are under consideration in the article.

Ключові слова: ринок праці, рівень безробіття, зайнятість, робоча сила, служба зайнятості, підприємництво, громадські роботи, самозайнятість.

Key words: unemployment level, employment, labor force, labor market, employment service, entrepreneurship, public work, self-employment.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ринок праці, як важлива сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання зайнятості в регіонах є одним з основних соціальних заходів розвитку суспільства. Активна політика держави у сфері зайнятості може бути більш дієвою та ефективною, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціальні, демографічні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми зайнятості та безробіття є актуальними як для української економіки в цілому, так і для окремих її регіонів. Особливості формування та регулювання регіонального ринку праці висвітлені в роботах Іванової Л.Л., Коверзнева А.Л. Удосконаленню механізму регулювання зайнятості населення присвячені роботи таких вчених як Лютикова В.І., Ковальського В.С., Лукьяненко Р.Я., Ковтуна Р.М. Але в умовах економічної кризи перераховані вище дослідження вимагають подальшого аналізу та визначення шляхів забезпечення більш повної та ефективної зайнятості з урахуванням специфіки регіонів.

Метою статті є визначити шляхи забезпечення ефективної зайнятості населення в Запорізькій області.

Виклад основного матеріалу. Найважливішим критерієм соціально орієнтованої економіки є відношення до зайнятості в державі на всіх рівнях. Зайнятість повинна розглядатись як один з головних орієнтирів розвитку, який визначає перегрупування матеріальних, фінансових і трудових ресурсів в економіці. Державне регулювання зайнятості повинно базуватись на теоретичних основах ринку праці і відповідати економічним законам ринкової економіки.

Аналіз сучасного стану регіонального ринку праці дає можливість визначити ефективний механізм його регулювання який має включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише загальною сферою зайнятості. Для його формування слід перш за все визначитися з пріоритетами регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції. Розробка ефективної стратегії і тактики управління процесами на регіональному ринку праці вимагає також комплексного підходу до вирішення економічних, соціальних, демографічних проблем, які безпосередньо впливають та визначають його стан.

До основних напрямів щодо регулювання і реформування ринку праці можна віднести: подолання дефіциту робочих місць; послідовна стабілізація рівня життя; розвиток системи безперервного навчання; підвищення якості робочої сили; розвиток і підвищення ефективності програм і послуг, які спрямовані на попередження безробіття і повернення безробітних до активної праці.

Протягом 2008 року в Запорізькій області збереглась тенденція позитивних зрушень в економіці, стабілізації ситуації на ринку праці; зменшення обсягів вивільнення працівників, втрат робочого часу внаслідок адміністративних відпусток та роботи в режимі неповного робочого часу; підвищення попиту на робочу силу. Все це мало вплив на збільшення обсягів зайнятості та зниження рівня як економічного, так і зареєстрованого безробіття. За даними Держкомстату України протягом

9 місяців 2008 року чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років по Запорізькій області склала 864,2 тис. осіб і в порівнянні з відповідним періодом 2007 року зросла на 3,5 тис. осіб. Рівень зайнятості населення області виріс з 59,6% до 60,5%. Чисельність безробітних скоротилася на 0,5 тис. осіб і склала 51,7 тис. осіб. Рівень безробіття знизився на 0,1 відсотковий пункт та становив 5,6% економічно активного населення. Для порівняння, рівень безробіття населення країн Європейського Союзу: Іспанія - 10,4% , Словаччина - 10,2%, Німеччина – 7,4%, Польща – 7,3 %. [1].

Ринок праці 2008 року наслідками світової фінансової кризи був розділений на дві частини. Основною ознакою зареєстрованого ринку праці було зменшення обсягів реєстрації незайнятого населення. До жовтня 2008 року рух на зареєстрованому ринку праці був системним та регулювався тільки сезонними коливаннями. В середньому щомісячно в центрах зайнятості реєструвалось 5,5 тис. осіб. У листопаді - грудні 2008 року значно зросли обсяги звернень незайнятого населення до служби зайнятості. Тільки у грудні 2008 року в центрах зайнятості було зареєстровано 12,7 тис. осіб. Кількість актуальних вакансій станом на 1 січня 2009 року становила 1,9 тис. одиниць (на 1 січня 2008 року – 6,8 тис.). Таким чином, на одне вільне робоче місце претендувало 20 осіб (на початок 2008 року – 4 особи). Найбільше скорочення вакансій відбувалося у містах Запоріжжя та Бердянську. Роботодавці пов'язують це зі складним фінансовим становищем та зменшенням обсягів робіт.

Ситуація на ринку праці в сільськогосподарському секторі економіки залишається напруженою. Протягом 2008 року на обліку у службі зайнятості перебувало 29 тис. селян (у 2007 році – 28 тис.). За даними підприємств, установ і організацій, з початку 2008 року було вивільнено 337 працівників, які раніше працювали у сільському господарстві, що на 13,5% більше ніж у 2007 році. Зростає рівень зареєстрованого сільського безробіття. Якщо станом на початок 2008 року цей показник склав по області 4,9%, то на цю дату 2009 року він становив 5,8%. У сільській місцевості можливості працівників сільського господарства отримати роботу надзвичайно обмежені. Станом на початок 2009 року існувало всього 126 вільних робочих місць для працівників сільського господарства, на одне робоче місце претендувало 144 громадян [1]. Значна частина наявних вільних робочих місць є непривабливою для безробітних через низький рівень заробітної плати та тривалі затримки з її виплати, застосування невивідної системи натуральної оплати праці.

В межах своїх повноважень служба зайнятості населення здійснює конкретні заходи щодо запобігання масовому безробіттю, бере активну участь у їх розробці, проводить аналіз дієвості цих заходів, своєчасно вносить необхідні пропозиції до їх корегування в залежності від конкретної економічної ситуації. Серед активних програм сприяння зайнятості населення, що здійснює служба зайнятості за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є надання інформаційних, профорієнтаційних послуг, пошук роботи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій ініціативі, підвищення конкурентоспроможності безробітних шляхом організації професійного навчання, залучення до участі в оплачуваних громадських роботах тощо

Однією з головних проблем виступає недостатня інформованість громадян, особливо – молоді, про реальний стан на ринку праці регіону, про вакантні робочі місця на підприємствах, організаціях області, про те, які професії користуються найбільшим попитом. З метою забезпечення якісного функціонування системи професійного інформування населення, у тому числі учнів загальноосвітніх навчальних закладів, Державним центром зайнятості розроблено інноваційний проект «Профорієнтаційний термінал». Для актуалізації і профорієнтаційної роботи в кризовий період запроваджено профконсультаційний семінар «Шляхи працевлаштування в кризовий період». Для забезпечення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці центрами зайнятості області була організована професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації 9,2 тис. безробітних громадян за 105 професіями. Пріоритетним напрямом професійного навчання є підготовка кваліфікаційних робітників під конкретні замовлення роботодавців, що дозволяє найбільш повно задовольнити потребу підприємств регіону.

В умовах економічної кризи, коли зменшилися обсяги зайнятості в металургійній та споріднених з нею галузях, служба зайнятості зробила акцент на підготовку за професіями, що користуються попитом на підприємствах багатьох галузей та професіями сфери обслуговування.

Співпраця з роботодавцями є і залишається одним з головних пріоритетів роботи. З роботодавцями Запорізька служба зайнятості має ділові партнерські стосунки. Роботодавець це – і клієнт, і соціальний партнер. На початок 2009 року 52,1 тис. роботодавців були зареєстровані в службі зайнятості як платники внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального

страхування України на випадок безробіття, з них 38,8 тис. – юридичні особи та 13,3 тис. – фізичні особи. Протягом 2008 року 12,8 тис. роботодавців надали службі зайнятості інформацію про наявність вільних робочих місць [1].

Одна з перспективних форм ефективної взаємодії з роботодавцями, яка відбиває новий підхід до кадрового забезпечення їх потреб, - це надання дотацій підприємствам за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Ця послуга надається роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця.

Програмою зайнятості на 2008 рік передбачено введення 39 тис. робочих місць. Фактично створено 38,9 тис робочих місць (99,8%). Більшість робочих місць створено в торгівлі, підприємствах з ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (49,1%), у переробній промисловості (9,5%), операцій з нерухомістю (8,7%), на підприємствах транспорту та зв'язку (7,4%), у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві (7,3%). Одночасно відбувався процес ліквідації неефективних робочих місць. Протягом 2008 року було ліквідовано 25,8 тис. робочих місць, що на 33,7% менше ніж створено [1]. Слід зазначити, що створення робочих місць не стало чинником зростання зайнятості населення. Для значної частини створених робочих місць характерний низький рівень оплати праці, тимчасовий або сезонний характер роботи, що призводить до плинності кадрів. Особливо це притаманне сільській місцевості.

Важливим напрямом стабілізації рівня зайнятості населення є самостійна зайнятість. Для реалізації самостійної зайнятості у Запорізькій службі зайнятості діє певний механізм, за яким бажаючи започаткувати власну справу запрошуються на семінари, де отримують інформацію з питань вибору професій придатних для підприємницької діяльності для конкретного регіону, надають необхідну інформацію для започаткування власної справи, а також фінансову підтримку у вигляді одноразової виплати допомоги по безробіттю. В 2008 році організували власну справу як суб'єкти підприємницької діяльності більше 1,3 тис. безробітних.

В Законі України «Про зайнятість населення» [2] однією із соціальних гарантій у сфері зайнятості передбачено можливість участі громадян в оплачуваних громадських роботах для забезпечення їх тимчасовою зайнятістю. На осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності. Період участі у оплачуваних громадських роботах зараховується до загального трудового та безперервного трудового стажу. Організація громадських робіт є однією з важливих соціальних послуг [3]. В 2008 році центри зайнятості області організували оплачувані громадські роботи, у яких взяли участь 16,2 тис. осіб, в тому числі 4,7 тис. молодих осіб та 10,1 тис. жінок.

Одним із пріоритетних напрямів діяльності служби зайнятості в 2008-2009рр. була робота з окремими категоріями безробітних: інвалідами, молоддю та жінками. У 2008 році на обліку у центрах зайнятості області перебувало 1278 інвалідів, які не досягли пенсійного віку. Кожній особі з інвалідністю було забезпечено надання адресної допомоги щодо сприяння працевлаштуванню враховуючи рівень їх медичної та трудової реабілітації, потреби та реальні можливості, а також попит на робочу силу. За сприянням обласної служби зайнятості було працевлаштовано 326 осіб з інвалідністю, з них 31 чол. - на робочі місця за рахунок надання дотацій роботодавцям, 18 осіб започаткували підприємницьку діяльність, 70 чол. брали участь в оплачуваних громадських роботах. Було також організовано проходження професійного навчання 73 особам із обмеженою працездатністю, в тому числі 6 чол. – за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів.

Серед клієнтів служби зайнятості майже половину складають особи у віці до 35 років. Протягом 2008 року на обліку у центрах зайнятості області перебувало 45,1 тис. молодих людей, або 43,1% від загальної чисельності незайнятих громадян, з них майже 7 тис. - особи, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Серед незайнятої молоді 18,5% випускники загальноосвітніх шкіл, 43,3% - випускники вищих навчальних закладів, 38,2% - випускники професійно-технічних закладів. Для молоді, яка потребує соціального захисту, в 2008 році на підприємствах, в установах та організаціях було заброньовано 1,3 тис. робочих місць, на які було влаштовано 618 осіб. Дієвою формою підтримки молодіжної зайнятості стало працевлаштування молодих безробітних громадян на додаткові робочі місця створені шляхом надання дотацій роботодавцю. Протягом 2008 року на дотаційні місця працевлаштовано 663 безробітних з числа молоді. Результатами проведення «Місячника зайнятості молоді» стало працевлаштування понад 1,6 тис. молодих громадян, 532 особи отримали роботу тимчасового характеру, 491 особа направлена на професійне навчання.

У 2008 році послугами служби зайнятості скористалися 52,3 тис. жінок, з них 19,1 тис. знайшли роботу, 625 жінок отримали одноразово допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності. На дотаційні робочі місця працевлаштовано 818 жінок. До професійного навчання було залучено 5,3 тис. жінок. Значна увага приділялась навчанню за професіями, що дозволяють незайнятим громадянам, особливо жінкам, реалізовувати себе в сфері малого бізнесу шляхом самозайнятості.

Висновки. Таким чином, своєчасне надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, підвищення конкурентоспроможності безробітних шляхом організації професійного навчання, залучення до участі в оплачуваних громадських роботах, підтримка підприємницьких ініціатив безробітних, надання соціальних послуг окремим категоріям безробітних, координація заходів органів влади, роботодавців, профспілок та служби зайнятості дасть можливість забезпечити більш повну та ефективну зайнятість населення в Запорізькому регіоні.

Література

- 1. Ринок праці в Запорізькій області у 2008 році. Аналітично-статистичний збірник.- Запоріжжя, 2009.- 111с.*
- 2. Закон України «Про зайнятість населення».- К.: Парламентське видавництво, 2005.- 48с.*
- 3. Нетреба В.А. Участь безробітних в оплачуваних громадських роботах – спосіб запобігання довгостроковому безробіттю //Бюлетень ІПК ДСЗУ, 2004.- №3.*

ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ СІЛЬСЬКИХ НАСЕЛЕНИХ ПУНКТІВ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглянуто демографічну ситуацію у сільській місцевості, наукові підходи щодо тлумачення та основні напрями поліпшення демографічного розвитку як сільських населених пунктів Житомирської області, так і України загалом.

Ist begutachtet demographische situation in rural locality is examined, scientific approaches in relation to interpretation and basic directions of improvement of demographic development of rural settlements of Zhytomyr region and the whole Ukraine as well.

Ключові слова: демографічна ситуація, природний приріст населення, статеві-вікова структура населення, коефіцієнт народжуваності та смертності.

Keywords: demographic situation, natural increase of population, population's age-sex structure, birth and death rate coefficient.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Необхідною умовою реалізації трансформаційних перетворень, основою соціально-економічного розвитку є сталість соціально-демографічних процесів на селі. Прискорені темпи урбанізації, адміністративно-територіальні перетворення сільських населених пунктів на міські призвели до значного соціально-економічного стану сільських територій, що стало основою формування негативних процесів загострення демографічної кризи, а саме зменшення народжуваності, збільшення смертності та від'ємного приросту сільського населення [1, с. 136].

Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких започатковано розв'язання проблеми. Результати досліджень свідчать, що внутрішня негативна демографічна ситуація, зокрема, той чи інший режим відтворення населення, кількісний і якісний його склад може стимулювати чи гальмувати виникнення й розвиток внутрішніх та зовнішніх конфліктів, бути каталізатором сепаратистських прагнень частини населення, тобто деструктивно впливати на стан безпеки держави навіть за стабільної міжнародної ситуації [8, с. 1]. Вагомі напрацювання у вивченні проблеми демографічного розвитку мають: О. Бугуцький, О. Варецька, І. Гнибіденко, В. Дієсперов, М. Малік, О. Здоровцов, С. Пирожков, О. Позняк, В. Піскунов, Е. Лібанова К. Якуба, О. Шпикуляк та інші, в роботах яких висвітлені питання щодо демографічної ситуації регіонів та способів її поліпшення [1, с.136; 5, с. 139].

Мета статті: дослідження є науково-теоретичне обґрунтування поняття “демографічна ситуація”, загальна характеристика статево-вікового складу населення області, характеристика загальних показників народжуваності та смертності, а також рекомендації щодо вдосконалення сучасної демографічної ситуації.

Виклад основного матеріалу. Демографічна ситуація – це стан демографічного розвитку населення країни або її адміністративно-територіальні одиниці. Що стосується сільської місцевості, то “демографічна ситуація” – це стан демографічного розвитку сільського населення на всіх рівнях: населений пункт-сільська рада-район-область-природно-економічна зона-країна. Вона характеризується показниками чисельності та статево-вікової структури селян, їх природного й механічного руху, фізичного здоров'я і показниками людського буття, що сукупно визначають систему кількісних та якісних характеристик мешканців села [7, с. 462].

Кризова демографічна ситуація у сільській місцевості України позначена вповільненням соціально позитивних демовідтворювальних процесів (зменшенням одружень, зниженням народжуваності) та наростанням темпів соціально негативних явищ (збільшення розлучень, зростанням смертності, особливо материнської і дитячої та осіб працездатного віку) і наростання у зв'язку з цим депопуляції сільського населення [7, с. 464]. Відсутність ефективної політики народонаселення в сільській місцевості України значно ускладнює демографічну ситуацію, яка поряд із категоріями відтворення та розселення належить до основних понять системи знань про народонаселення. Демографічні процеси в Україні свідчать про виникнення негативних явищ. Основною складовою демографічної кризи у сільській місцевості як і в цілому в Україні є значне зменшення народжуваності, про що свідчать динаміка кількості народжень та показники інтенсивності цього процесу [6, с. 49].

На зменшення чисельності сільського населення негативно вплинули адміністративні перетворення сільських поселень у міські, спад народжуваності і зростання смертності. Останніх два фактори є наслідком зниження рівня доходів, життя, медичного обслуговування, а також наслідками Чорнобильської катастрофи та екологічного забруднення території відходами промисловості [1, с.137]

Народжуваність як складова процесу відтворення населення вже тривалий час дестимулюючи впливає на цей процес. Утім, позитивні тенденції хоч повільного, але сталого зростання народжуваності та плідності в Україні, зокрема на Житомирщині зберігаються упродовж 2002 - 2007 років. Зокрема, у 2002 р. в області народилося на 559 немовлят більше, ніж у 2001р. У 2007р. порівняно з попереднім роком кількість новонароджених збільшилась на 598 і становила 14252. Загальний коефіцієнт народжуваності також піднявся з 10,3 народжених на 1000 населення у 2006р. до 10,9⁰/₀₀ у 2007 році [3, с. 2].

Таблиця 1

Абсолютне число народжених і загальні коефіцієнти народжуваності в області у 2001 - 2007 рр.

Роки	Абсолютне число народжених, осіб			Загальні коефіцієнти народжуваності, осіб на 1000 населення		
	Міські поселення та сільська місцевість	Міські поселення	Сільська місцевість	Міські поселення та сільська місцевість	Міські поселення	Сільська місцевість
2001	11733	6300	5433	8,4	8,1	8,8
2002	12292	6736	5556	8,9	8,7	9,1
2003	12607	7127	5480	9,2	9,3	9,1
2004	13265	7734	5531	9,8	10,1	9,4
2005	12904	7487	5417	9,6	9,9	9,3
2006	13654	7936	5718	10,3	10,5	10,0
2007	14252	8222	6030	10,9	11,0	10,7
2007 у % до 2001	121,5	130,5	111,0	129,8	135,8	121,6

Другою складовою динаміки природного приросту є смертність. У 2007р. в області було зареєстровано 24942 померлих, із них 14088 осіб (56,5%) – у сільській місцевості. Загальний показник смертності порівняна з 2004р. зріс з 18,3 до 18,6 померлих на 1000 населення і мав максимальне значення. У міських поселеннях він залишився на рівні попереднього року -14,3⁰/₀₀, тоді як у сільській місцевості зріс з 23,4⁰/₀₀ до 24,3⁰/₀₀.

Серед регіонів України вищий, ніж у Житомирщині рівень смертності в 2007р. спостерігався у трьох областях: Кіровоградській (18,8⁰/₀₀), Полтавській (18,9⁰/₀₀) та Чернігівській (21,6⁰/₀₀). Але смертність в окремих регіонах також суттєво залежить від статево-вікової структури. І найвищі рівні смертності спостерігалися саме в тих регіонах, населення яких “старіше”. Якщо усунути вплив вікової структури населення, тобто припустити, що статево-вікова структура населення однакова в усіх регіонах і дорівнює так званому європейському стандарту (віковому розподілу населення низки європейських країн), то найвищі рівні смертності були б у Дніпропетровській (1504,3 особи на 100 тис. жителів) та Одеській (1501,9) областях. На жаль, навіть за умови усунення впливу структурного фактору рівень смертності в Житомирській області залишається дуже високим – 1498,9 особи на 100 тис. жителів, і за цим показником регіон займає 25 місце в країні.

Значно відрізняються рівні смертності чоловіків та жінок. У 2007р. показник чоловічої смертності становив 21,1 особи, а жінок - 16,5 особи на 1000 осіб відповідної статі, тобто чоловіча смертність в 1,3 раза перевищувала жіночу. Середній вік померлих в області у 2007р. був 67 років, у тому числі чоловіків – 61,4 року, жінок – 73,1 року.

Основними причинами смерті населення Житомирщини у 2007 році залишилися хвороби системи кровообігу, новоутворення, зовнішні причини захворюваності та смертності, які разом становили 86,1% від усіх причин смерті [4, с.13 - 14].

Погіршення статево-вікової структури сільського населення супроводжується, особливо в останні роки, негативними якісними характеристиками здоров'я селян [6, с. 52]. Статево-віковий склад населення – об'єктивний результат еволюції природного та міграційного рухів населення, їх узагальнене відображення.

Статеві-вікова структура населення Житомирської області протягом останніх років є порівняно стабільною і характерна перевагою жінок у загальній кількості населення та вищою питомою вагою осіб пенсійного віку порівняно з часткою осіб, молодших від працездатного віку.

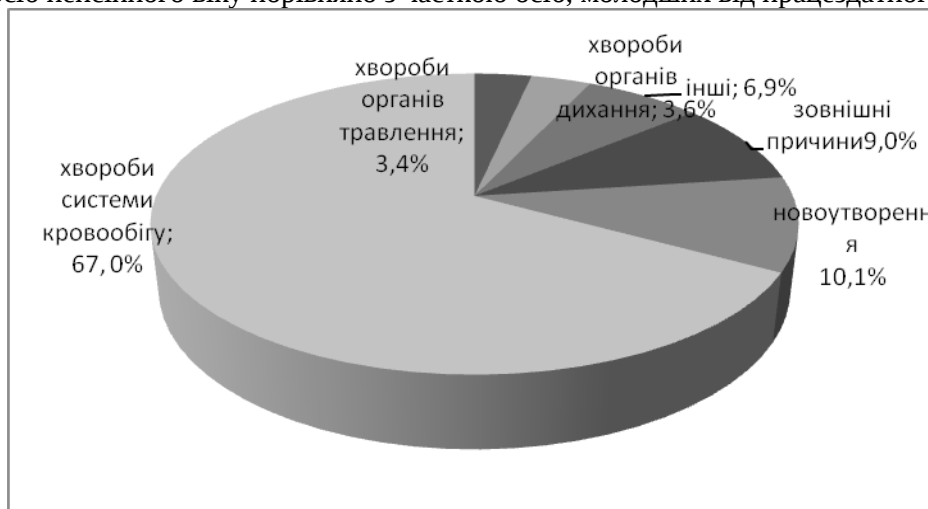


Рис.1. Структура померлих за причинами смерті у 2007 р.

На 1 січня 2008 р. в структурі постійного населення 53,8% (702,2 тис. осіб) становили жінки і 46,2% (604 тис. осіб) – чоловіки. Співвідношення статей є одним із найважливіших показників. Збалансованість статей у межах вікових контингентів – нестійка, така рухливість підпорядкована певній закономірності розподілу. При переході від групи новонароджених, де переважає частка чоловічої статі (на початок 2008 р. – 51% хлопчиків проти 49% дівчаток), до молодих вікових груп співвідношення статей зрівнюється. Узагальнюючий показник статевих пропорцій – вік балансування. За оптимальних умов він має наближатися до верхньої межі плідного віку (50 років), а в області перевага чисельності осіб жіночої статі починається з віку 29 років. При пересуванні до старших вікових груп вона поглиблюється. Це відбувається через вищу смертність чоловіків із біологічних причин (зниженість інстинкту самозбереження, більша вразливість захворюваннями) та соціальних (переважання важких і небезпечних умов діяльності, поширеність шкідливих звичок тощо), а також через втрату чоловічого населення під час війн та різних репресій.

Унаслідок спаду народжуваності та тенденцій смертності до зростання упродовж останніх десятиліть в області сформувалася структура, в якій частка осіб у віці 60 років і старших становить 21, %, а осіб, молодших 16 років, – 17,2%. У чоловіків питома вага дітей вища, ніж старших вікових груп, але це спричинено надвисокими рівнями смертності чоловіків у працездатному віці (повікові коефіцієнти смертності чоловіків за окремими 5-річними інтервалами працездатного віку в 3 – 4 рази вищі, ніж у жінок).

Таблиця 2

Структура чисельності населення Житомирської області за статтю та окремими віковими групами за даними перепису 2001р. та на 1 січня 2008р. (відсотки)

Вік, років	Обидві статі		Чоловіки		Жінки	
	2001	2008	2001	2008	2001	2008
Міські поселення та сільська місцевість						
0-15	19,5	17,2	21,6	17,5	17,8	14,4
16-59	57,6	61,3	60,9	64,9	54,6	58,2
60 і старше	22,9	21,5	17,5	16,0	27,6	26,2
Міські поселення						
0-15	19,4	16,6	21,3	18,4	17,7	15,1
16-59	63,2	66,0	64,8	68,1	61,8	64,2
60 і старше	17,4	17,4	13,9	13,5	20,5	20,7
Сільські поселення						
0-15	19,7	18,0	22,0	20,0	17,8	16,4
16-59	50,4	55,1	56,0	60,8	45,7	50,1
60 і старше	29,9	26,9	22,0	19,2	36,5	33,5

Для оцінки процесу постаріння побудовано кілька шкал, і одна з них, яку використовують для населення з високим ступенем постаріння – шкала Ж. Боже-Гарньє та Е. Россета. Згідно з цією шкалою населення, в якому частка осіб віком 60 років і старші становить 18% і більше, є населення з дуже високим рівнем демографічної старості. Рівень демографічного постаріння в сільській місцевості Житомирщини (26,9% осіб віком 60 років і старших) значно вищий, аніж у міських поселеннях (17,4%).

Однією з характеристик демографічної “старості” є також середній вік населення. На 1 січня 2008р. середній вік жителів області становив 39,9 року, то до того ж, жінки демографічно старші за чоловіків: їх середній вік 42,4 року, а чоловіків – 36,9. Проте, що сільське населення значно старше від міського, також свідчить його середній вік, який – 41,8 року (38,1 року – у чоловіків та 45 років – у жінок), а середній вік міських жителів – 38,4 року (35,9 року – в чоловіків та 40,5 року – в жінок), тобто різниця у віці сільського та міського населення області дорівнювала 3,4 року [2, с. 2 – 3].

Висновки. В цілому ж склалася ситуація, коли кризовий стан економіки посилює демографічну кризу, а демографічна криза гальмує вихід із кризи соціально-економічної, оскільки населення, значна частина якого відкинута за межі малозабезпеченості, не може бути активною силою – суб’єктом побудови ринкової економіки. Тому поліпшення демографічного розвитку потрібно пов’язувати з позитивними зрушеннями в соціально-економічній сфері, насамперед у сфері соціально-трудових відносин у всіх сферах суспільного виробництва. Однак це ще не вихід із демографічної кризи. Для цього додатково потрібні цілеспрямовані зусилля суспільства, зокрема урядових структур на основі науково обґрунтованого розуміння сутності демографічних проблем і засобів їх розв’язання.

Література

1. Бортник В. А. Демографічні проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С.136 – 139
2. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Житомирській області. Загальна характеристика статеві-вікового складу населення Житомирської області на 1 січня 2008 року: Економічна доповідь. Житомир, 2008. – 6 с.
3. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Житомирській області. Народжуваність в Житомирській області. Економічна доповідь. Житомир, 2008. – 7 с.
4. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Житомирській області. Сучасна демографічна ситуація на Житомирщині. Економічна доповідь. Житомир, 2007.–31с.
5. Жибак М. М. Вплив міграційних процесів на відтворення сільського населення в західному регіоні // Економіка АПК – 2009. – №5. – С. 139 – 142.
6. Населення і трудові ресурси села: Навч. посіб. / За ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002. – 277 с.
7. Реформування та розвиток підприємств агропромислового виробництва (посібник у питаннях і відповідях) / За ред. П. Т. Саблука. – К.: ІАЕ, 1999. – 532 с.
8. http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,147/id,5144/

ПРОФЕСІЙНИЙ АУДИТ ЯК ЗАСІБ МОБІЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

У статті розглядаються проблеми мобілізації кадрового потенціалу в умовах світової економічної кризи. Запропоновано методику проведення професійного (кадрового) аудиту, що сприяє підвищенню ефективності й мотивації праці.

In article problems of personnel potential mobilisation in the conditions of a world economic crisis are considered. The technique of carrying out of the professional (personnel) audit, promoting increase of efficiency and motivation of work is offered.

Ключові слова: професійний аудит, кадровий потенціал організації, інтегральний модульний коефіцієнт.

Key words: professional audit, personnel potential of the organisation, integrated modular factor.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах кризи світової економіки особливої актуальності набувають ефективне використання людських ресурсів і формування їх конкурентоспроможності. Ринкова форма господарювання супроводжується різними формами нестабільності, які змінюються під впливом зовнішніх факторів (наприклад, зміна ринкової кон'юнктури, курсу національної валюти), що спричиняє внутрішньорганізаційні зміни (неплатоспроможність, зменшення обсягів виробництва й персоналу).

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. У сучасній науковій літературі багато уваги приділено антикризовому управлінню бізнес-процесами (фінансам, реінжинірингу, реструктуризації) і лише згадано про роль людських ресурсів та необхідність їх уведення в систему антикризового управління.

Питання управління людськими ресурсами в умовах кризи розглядають Т. Базаров, Н. Горелов, О. Мітін, В. Петюх, Г. Назарова та інші автори. Різноманітність авторських підходів до використання людських ресурсів в умовах кризи економіки, наявність закордонного досвіду потребують розроблення нових підходів, нової концепції антикризового управління персоналом, котра розглядає кадрові процеси в кризових ситуаціях як систему, що відображає специфіку діяльності персоналу в даних умовах.

Для всебічної оцінки кадрового потенціалу в умовах кризи необхідно проводити *професійний (кадровий) аудит*, предметом оцінки якого є: [1]

- адекватність кадрового потенціалу сукупного працівника завданням організації;
- відповідність чисельності, професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, продуктивності та інших кількісних показників проєктованому значенню;
- вплив професійних та особистих якостей окремих груп персоналу (управлінської і професійної «еліти») на рівень кадрового потенціалу й оцінку організації в цілому;
- витрати на реструктуризацію з метою зміни у відповідно до зазначених показників, у т. ч. на вивільнення, перепідготовку, працевлаштування.

Виклад основного матеріалу досліджень. Професійний (кадровий) аудит – процес, що потребує неформального, творчого підходу, хоча він й базується на використанні формалізованих критеріїв; використання результатів аудиту в роботі з персоналом є метою підвищення ефективності праці (рис. 1).

В основу методики проведення аналізу професійної діяльності працівника може бути покладена модульна система відстеження ступеня його актуальної відповідальності (результати праці й процес виконання доручених працівникові завдань), що охоплює наступні критеріальні модулі: «Результати», «Якість», «Спрямованість», «Зусилля», «Задоволеність» і «Професійно-особистісний потенціал».

Отриману за допомогою модулів картина аналізують у цілому, на основі чого приймають управлінські рішення щодо подальшої внутрішньорганізаційної роботи з персоналом. Етапи проведення кадрового аудиту й необхідні для оцінки показники розробляють із урахуванням умов конкретної організації. Орієнтовний зміст критеріальних модулів кадрового аудиту й рекомендації щодо використання його результатів керівником наведено нижче [3].

Окреслення цілей		
Визначення інформаційного забезпечення	Визначення рівнів аудиту і взаємозв'язку суб'єктів аудиту	Визначення ресурсів (фінанси, штати і т. і.)
Основні напрями професійного аудиту		
1. Безперервна оцінка результатів вирішення завдань за двома основними компонентами: ступінь досягнення результату та рівень використання професійних технологій. 2. Розрахунок і аналіз показників, що характеризують результати здійснення професійної діяльності. 3. Виявлення в діях персоналу дефектів та помилок, що призводять до негативних наслідків і зниження ефективності та якості праці. 4. Оперативна реакція керівництва на виявлені дефекти. 5. Постійна оцінка стану і використання особистісного потенціалу працівників		
Планування дій		
Визначення потенційних проблем аудиту і прогнозування очікуваного результату	Визначення організаційних технологій, побудування алгоритмів	Планування експертної роботи
Організація роботи		
Розподіл обов'язків і прав суб'єктів аудиту	Збирання інформації	Групування отриманих даних за критеріальними модулям
Експертиза й аналіз отриманої інформації		
Визначення ступеня досягнення цілей аудиту	Виявлення досягнень та недоліків індивідуальної роботи, їх причин	Визначення галузей управлінських рішень
Використання результатів аудиту		
Матеріальні та моральні заохочення і покарання	Адміністративні заходи	Навчально-методичні та інформаційні заходи

Рис. 1. Менеджмент-модель аудиту персоналу організації

1. Модуль «Результати». Для комплексної оцінки результатів праці персоналу доцільно використовувати метод порівняльного кількісного аналізу фактичних даних і нормативних, стандартних, еталонних, а також середніх показників.

Одним із параметрів, що характеризують рівень активізації трудового потенціалу працівника, є використання ним у професійній діяльності інноваційних методів і технологій. Рівень інноваційної активності працівника можна оцінити за допомогою *коефіцієнта новаторської діяльності* (Кн.), що обчислюють як відношення числа прийнятих керівництвом раціоналізаторських пропозицій із удосконалення трудового процесу (Пп.р.) до загальної кількості внесених робітником пропозицій у журнал реєстрації раціоналізаторських пропозицій (По.):[2]

$$\text{Кн.} = \text{Пп.р.} / \text{По.}$$

Значення всіх приватних коефіцієнтів використовують для розрахунків інтегрального показника однозначної оцінки результатів праці працівника. З цією метою всі перераховані одиничні показники (коефіцієнти) множать на відповідні коефіцієнти вагомості (G), які встановлюють із урахуванням специфіки діяльності працівника, відділення (підрозділу) й організації в цілому.

Кожний модуль аудиту персоналу містить інформацію, що має бути вихідною для прийняття управлінських рішень у кадровій роботі.

2. Модуль «Якість». У процесі оцінки якості й ефективності професійної діяльності працівника доцільно ґрунтуватися на вибірковій експертизі якості досягнутих конкретних результатів, а також правильності вибору й дотримання тих або інших методів і технологій.

Для оцінки ефективності професійної діяльності працівника можна використовувати також такі спеціальні показники, як *коефіцієнт результативності розв'язання завдань* (Кр.) і *коефіцієнт задоволеності клієнтів* (Ку.к.).

Коефіцієнт *результативності вирішення завдань* обчислюють як відношення числа завдань із досягнутим позитивним результатом (Зр.) до загальної кількості завдань (Зо):

$$\text{Кр.} = \text{Зр.} / \text{Зо.}$$

Коефіцієнт *задоволеності клієнтів* розраховують як відношення числа випадків задоволеності клієнтів (Ку.) до загального числа обслужених клієнтів (Кф.):

$$\text{Ку.к} = \text{Ку.} / \text{Кф.}$$

Якість професійної діяльності працівника також можна оцінити за якістю ділової документації, що він веде. Коефіцієнт *якості ведення ділової документації* (Кк.в.д.) обчислюється як відношення числа документів, оформлених відповідно до вимог стандарту з максимальним наповненням інформацією (Чс.о.д.), до загального числа документів, що заповнив даний працівник (Чо.д.):

$$\text{Кк.в.д.} = \text{Чс.о.д.} / \text{Чо.д.}$$

3. Модуль «Спрямованість». Ця частина аудиту персоналу, як ми вже відзначали, має містити оцінку допустимості способів досягнення результатів професійної діяльності, на які орієнтований працівник.

У зв'язку з тим, що ефективність праці також залежить від відношення працівника до клієнтів, колег, підлеглих і керівників, доцільно вести облік позитивних проявів у цій галузі. Подібний облік можна здійснювати за допомогою коефіцієнтів позитивних відгуків (подяк) клієнтів і колег.

Коефіцієнт *позитивних відгуків клієнтів* (Кп.о.кл.) обчислюють як відношення кількості позитивних відгуків клієнтів (Кп.о.) до загального числа клієнтів (Кф.):

$$\text{Кп.о.кл.} = \text{Кп.о.} / \text{Кф.}$$

Коефіцієнт *позитивних відгуків колег* (Кп.о.к.) розраховують як відношення кількості позитивних відгуків колег (Кп.о.) до загальної чисельності опитаних колег даного співробітника (Чопр.к):

$$\text{Кп.о.к.} = \text{Кп.о.} / \text{Чопр.к.}$$

4. Модуль «Зусилля». Даний модуль має містити оцінку витрат на виконання професійних завдань: втрат часу, психофізіологічних, фінансових витрат тощо. Суворе дотримання трудової дисципліни внутрішньо організує людину, мобілізує її.

Дисциплінованість працівника можна оцінювати на підставі показника абсентеїзму через порушення трудової дисципліни. Коефіцієнт *абсентеїзму через порушення трудової дисципліни* (Ка.н.д.) розраховують як відношення сумарного робочого часу, що співробітники пропустили у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни (початок роботи зі запізненням, передчасний відхід із роботи, залишення робочого місця з неповажних причин, прогули й т. і.), (Σ тп.р.в.) до планового фонду робочого часу працівника за розглянутий період (Тп.л.):

$$\text{Ка.н.д.} = \Sigma \text{Тп.р.в.} / \text{Тп.л.}$$

Як оціночний коефіцієнт, що може впливати на розмір додаткової заробітної плати, доцільно використовувати *коефіцієнт раціонального використання робочого часу* (Кр.н.в.), котрий обчислюють через відрахування від одиниці коефіцієнта втрат робочого часу в зв'язку з порушення трудової дисципліни:

$$\text{Кр.н.в.} = 1 - \text{Ка.н.д.}$$

Оцінка психофізичних зусиль має на меті пошук способів зменшення витрат психічних та фізичних сил працівників. Дана проблема набуває гостроти в умовах світової економічної кризи.

5. Модуль «Задоволеність». Окрім відстеження певних показників діяльності персоналу, необхідно мати інформацію про те, як працівники кризової організації (підрозділу) ставляться до

роботи. Ця необхідність обумовлена поширеним у соціально-трудовій сфері в умовах кризової ситуації явищем відчуження праці. Причина цього явища криється, як правило, у невідповідності оплати праці витратам фізичних і психічних сил.

Прагнення скоротити час активної зайнятості, звільнити його для будь-якої іншої діяльності призводить до зниження ефективності використання трудового потенціалу. Головна мета працівника за такого підходу – забезпечити результат, що задовольняє керівництво, й убезпечити себе від негативних санкцій.

Коефіцієнт *задоволеності змістом праці* (Ку.с.т.) визначають за формулою:

$$\text{Ку.с.т.} = \text{Ус.т.ф.} / 10,$$

де Ус. т.ф. – фактична оцінка з боку працівників власної задоволеності змістом праці (у балах).

Аналогічно розраховують коефіцієнти задоволеності обсягом робіт, санітарно-гігієнічними умовами, режимом праці й відпочинку, заробітком, застосовуваними заохоченнями, соціально-психологічним кліматом тощо.

6. Модуль «Професійно-особистісний потенціал». Можливості ефективної трудової діяльності в кризових умовах, як ми вже відзначали, прямо залежать від потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здатностей), освіти, виховання й життєвого досвіду.

Очевидно, що деякі з компонентів професійно-особистісного потенціалу важко оцінити за допомогою системи коефіцієнтів. Наприклад, акуратність, обов'язковість, порядність і доброзичливість можна оцінити лише експертним шляхом. Тому необхідно оцінити потенціал кожного працівника двома способами – розрахунковим і експертним, які в комбінації дадуть достовірнішу картину потенційних можливостей людини.

При діагностиці професійно-особистісного потенціалу кожного працівника доцільно оцінити наступні його компоненти: 1) освіту; 2) професіоналізм; 3) здоров'я і працездатність; 4) інтелект; 5) творчий потенціал; 6) внутрішню мобільність; 7) організацію праці; 8) ресурси робочого часу.

Коефіцієнт *рівня кваліфікації* визначають як відношення рівня фактично наявної кваліфікації співробітника (Рф.), вираженої в значенні кваліфікаційного розряду, до кваліфікації, необхідної для даного виду робіт (Рмах), вираженої в максимальному значенні вилки кваліфікаційних розрядів для даної посади:

$$\text{Ку.к.} = \text{Рф.} / \text{Рмах}$$

Зниження втрат робочого часу через хворобу сприяє його раціональнішому використанню, тому це має заохочувати керівництво. Моніторинг втрат робочого часу проводять за допомогою *коефіцієнта раціонального використання робочого часу* (Кр.і.в.), який розраховують за допомогою вирахування коефіцієнта абсентеїзму через хворобу (Ка.б.) з одиниці:

$$\text{Кр.і.в.} = 1 - \text{Ка.б.}$$

Коефіцієнт *професійного розвитку працівника* (Кп.р.) обчислюють як збільшене на підвищувальний коефіцієнт 1 відношення числа заходів, що сприяють професійному зростанню працівника (підвищення кваліфікації, конференції, семінари, лекції), в яких брав участь працівник за період роботи в даній організації (Епрф.), до загального стажу роботи в ній (Тст.):

$$\text{Кп.р.} = 1 + (\text{Епрф.} / \text{Тст.}).$$

Здатність працівника до раціональної організації свого трудового процесу, що сприяє підвищенню ефективності витрат часових і матеріальних ресурсів, умовно можна оцінити за допомогою розрахунків коефіцієнта *стану організації робочого місця* (Кс.р.м.) так:

$$\text{Кс.р.м.} = \text{Чпос.р.м.} / \text{Чобс.},$$

де Чпос.р.м. – число позитивних оцінок стану організації робочого місця;
Чобс. – число обстежень робочих місць за період.

Висновки. Впровадженню в практику організації аудиту персоналу обов'язково має передувати попередня робота, що міститиме, насамперед, підготовку інструментарію, необхідного для оцінки рівня використання людського потенціалу організації.

Проведення моніторингу й аналізу результатів професійної діяльності персоналу базується на формуванні системи оціночних коефіцієнтів, на підставі яких можна також визначати розмір грошового стимулювання подальшого професійного зростання та підвищення ефективності професійної діяльності. База даних – це набір кількісних і якісних показників, що не тільки характеризують результати професійної діяльності, а й дають змогу оцінити кожного працівника індивідуально і трудовий колектив у цілому з погляду наявної мотиваційної структури, стану задоволеності й наявності можливостей для подальшого професійного вдосконалення та підвищення ефективності праці.

На підставі базових показників (кількість показників, що вводять, може змінюватися й залежить від специфіки діяльності організації, окремого підрозділу, працівника) розраховують коефіцієнти, об'єднані в шість критеріальних груп, у кожній з яких визначають модульний коефіцієнт (МК). Отримані шість коефіцієнтів використовують як оціночні показники, а також для прийняття рішень у сфері встановлення додаткової заробітної плати та інших управлінських рішень. Окрім того, на підставі отриманих модульних коефіцієнтів розраховують інтегральний модульний коефіцієнт (ІМК), значення якого відбиває рівень кадрового потенціалу організації.

Індивідуальне значення ІМК дає змогу не тільки здійснювати моніторинг та оцінку досягнень працівників у сфері професійно-особистісного розвитку, а й проводити порівняльну оцінку загального рівня професійного інструментарію персоналу організації, а також є основою для прийняття управлінських рішень щодо формування «ядра» кадрового потенціалу і мобілізації персоналу в умовах кризових ситуацій.

Література

1. Митин А. Н., Федорова А. Э., Токарева Ю. А., Овчинникова А. В. *Антикризисное управление персоналом организации: Учебное пособие.* – СПб.: Питер, 2005. – 272 с.
2. *Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина.* – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2002.
3. Мороз О. С. *Специфика управления персоналом в условиях экономического кризиса // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право, Т. 2.* – Донецьк: ДонНУ, 2009. С. 224–229.

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто питання кадрової безпеки бізнесу. Вона займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу.

The question of skilled safety of business is considered in the article. She takes main seat among other elements of the system of safety, as engulfs all complex of measures, directed on prevention and removal of risks and threats, and also negative for economic position of company consequences, related to work and conduct of personnel.

Ключові слова: кадрова безпека бізнесу, системи безпеки, персонал.

Keywords: skilled safety of business, system of safety, personnel.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасному бізнесі кадрова безпека займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу. Незважаючи на значну кількість досліджень у соціальній та економічній сферах життєдіяльності, багато питань, пов'язаних із оцінкою та розвитком кадрової безпеки, формуванням її складових є з теоретичної і практичної точок зору відкритими для подальших розробок.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичні основи кадрової безпеки розглянуті в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів різних напрямків економічної науки. Вагомий внесок у вивчення проблем теорії і практики кадрової безпеки зробили вітчизняні вчені та відомі представники сучасної зарубіжної науки: В. Геєць, М. Кизим, Т. Клебанова, О. Черняк [1], Г. Іващенко [2], А. Кібанов [3], А. Шаваєв [4], Н. Швець [5] та ін. Незважаючи на певні досягнення у цієї сфері, дослідження є фрагментарними, вирішення питань кадрової безпеки обмежене впровадженням жорсткого контролю персоналу, нема єдності у виборі показників, що комплексно характеризують рівень кадрової безпеки та його вплив на ефективність діяльності організації, не приділена належна увага формуванню системи кадрової безпеки організації та її розвитку.

Метою даної статті є аналіз передумов створення системи кадрової безпеки підприємства на основі уточнення категорії «кадрова безпека», дослідження ризиків і загроз із боку персоналу підприємств і правового гарантування кадрової безпеки, а також визначення основних завдань кадрової служби з удосконалення економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу досліджень. На сучасному етапі еволюції методів управління в організаціях на перший план дедалі частіше виходить людина (персонал) як найголовніший інструмент ефективної діяльності компанії. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. Так, зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці; зміна сутності контролю за персоналом; підвищення ролі управління персоналом в управлінні організацією; з іншого боку, в цей час спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості та інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом.

З оглядом економічних злочинів, що надала аудиторська компанія «Price Waterhouse Coopers», у цілому в світі у більшості випадків економічні злочини скоюють співробітники компаній (рис. 1).

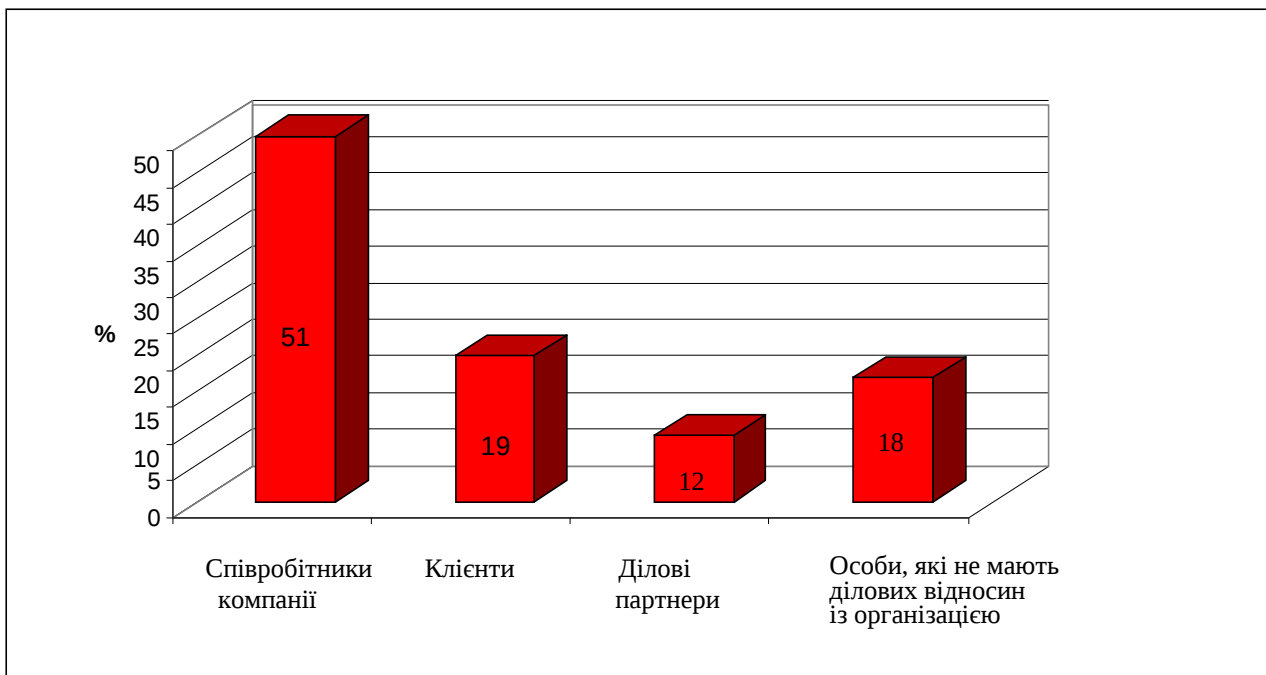


Рис. 1. Суб'єкти скоєння економічних злочинів [6]

Так, шахрайство співробітників стало основною причиною змушеного закриття за останніх 20 років близько 100 американських підприємств.

95% збитків на підприємствах США утворюється за особистої участі персоналу підприємств і тільки 5% – у наслідок дій клієнтів та інших осіб [7]. Статистичні дані Європейського союзу показують, що приблизно 58% відомих випадків шахрайства й зловживань припадає на частку службовців, 30% – менеджерів, а 12% – топ-менеджерів і власників.

Нині більшість учених підтримують визначення терміна «безпека», викладеного в ст. 1 Закону України «Про безпеку» № 2446-1 від 5 березня 1992 р.: «безпека – це стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави від внутрішніх та зовнішніх загроз». Відповідно до цих поглядів Н. Швець розуміє кадрову безпеку організації як стан захищеності організації від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом [5].

Даний підхід можна умовно назвати «статичним», оскільки термін «стан» має на увазі статичність. Інше визначення поняття «безпека», що підтримує Г. Іващенко [2], ґрунтоване на тому, що безпека не є яким-небудь станом, як стверджено у наведеному підході.

Захистити себе – значить створити умови, якими можна управляти і в яких можливо здійснювати свою діяльність. Найповніше визначення дав відомий фахівець у сфері управління персоналом А. Кібанов: «кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації» [3]. Наведемо стислий аналіз поглядів на категорію «кадрова безпека» (табл. 1).

На думку автора, кадрова безпека є синтетичною категорією економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

Під кадровою безпекою підприємства пропонуємо розглядати діяльність із створення умов для його стабільного функціонування й розвитку, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Так, змістом категорії «кадрова безпека підприємства» є характеристика процесу функціонування економічної системи, за якого відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових; забезпечення захищеності й здатності протистояти внутрішнім та зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним із персоналом; змістовний та структурний аналіз, діагностика й прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники згаданої економічної системи.

Погляди до розуміння поняття «кадрова безпека»

Автори	Зміст погляду
Н. Швець	Кадрова безпека – стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.
А. Митрофанов	Кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільноті й індивіда в ній, за якого вплив на них із боку природного, економічного й соціального середовищ, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди.
І. Чумарін	Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому.
А. Джобава	Кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм із боку персоналу підприємства.
О. Кириченко	Кадрова безпека – правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом.
А. Кібанов	Кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.
А. Шаваєв	Кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її кадровою складовою.

Кадрова безпека є складовою економічної безпеки, котру варто розглядати як сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для підприємства дії або обставини попереджені або зведені до такого рівня, за якого вони не спроможні завдати шкоди встановленому порядку функціонування підприємства, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкодити досягненню підприємством стратегічних цілей.

Структура функціональних складових економічної безпеки підприємства наведена на рис. 2.



Рис. 2. Функціональні складові економічної безпеки підприємства

Таким чином, кадрова безпека підприємства залежно від оцінки її місця в організації можна визначати як елемент корпоративної безпеки, або як первинну підсистему безпеки підприємства. Слід спрямовувати діяльність цієї підсистеми на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових й етичних відносин, які можна було б визначити, як «беззбиткові» і які гарантували б стабільне і максимально ефективне функціонування підприємства й високий потенціал розвитку в майбутньому.

Основними суб'єктами кадрової безпеки підприємства є служба управління персоналом і служба безпеки. Відоме твердження, що проблемами, пов'язаними з безпекою, має займатися тільки служба безпеки.

Однак практика показує, що служба управління персоналом не менш важливий суб'єкт, а в деяких питаннях – і значніший.

По-перше, набором, добором, оцінкою, розвитком співробітників служби безпеки займається саме служба управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової.

По-друге, прямий обов'язок фахівців служби управління персоналом – сприяти досягненню цілей фірми за допомогою персоналу, що має на увазі мінімізацію негативних впливів із боку персоналу.

По-третє, колосальна кількість методів і можливостей гарантування кадрової безпеки перебуває в руках саме співробітників служби персоналу [8].

Таким чином, служба персоналу – важливіший суб'єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки. Однак вона має потребу в чіткому наділенні повноваженнями у структурі компанії.

Службі персоналу необхідно мати ефективні важелі впливу для забезпечення здійснення своїх функцій. Повноваження служби мають бути внесені в нормативні акти компанії.

Крім прямих обов'язків щодо прийому на роботу, звільнення співробітників та іншого забезпечення діяльності, варто виділити інші функції, що стосуються кадрової безпеки.

Так, служба управління персоналом створює і контролює документацію стосовно внутрішньої діяльності компанії. Це, насамперед, уся документація, що підписує співробітник при найманні на роботу (контракт, зобов'язання та ін.), документи, котрі визначають внутрішній розпорядок, визначення відповідальності й обмежень співробітника компанії, нормативні акти з охорони праці, матеріали з елементами комерційної таємниці та ін.

В галузі гарантування кадрової безпеки служба управління персоналом найтісніше взаємодіє зі службою безпеки. Їхні функції в контексті кадрової безпеки, по суті, подібні, але є й відмінності. Головна з них полягає у спрямованості діяльності. Якщо служба безпеки здійснює всебічне гарантування безпеки компанії (силову, інформаційну, технічну), то служба управління персоналом займається тільки кадровими питаннями, хоча й у широкому розумінні. Тут доцільно уникати дублювання функцій, тому що для будь-якої компанії – це невиправдані витрати.

Об'єктом кадрової безпеки можна вважати негативні ризики й загрози, пов'язані з діяльністю персоналу. Так, усі фактори ризику, небезпек і загроз можуть бути згруповані за різними класифікаційними ознаками (рис. 3).

Залежно від можливості прогнозування варто виділити загрози передбачувані та непередбачувані. До перших належать ті, котрі, як правило, виникають у певних умовах, відомі з досвіду господарської діяльності, вчасно виявлені.

Небезпеки й загрози безпеці підприємства залежно від джерела виникнення ділять на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні виникають без участі й mimo волі підприємства або його персоналу, незалежно від ухвалених рішень.

Суб'єктивні загрози породжені навмисними або ненавмисними діями людей, різних органів та організацій. Небезпеки й загрози можна класифікувати й за об'єктом зазіхання: персонал, майно, техніка, інформація, технології, ділове реноме тощо.

За природою їхнього виникнення можна виділити: політичні, економічні, техногенні, правові, кримінальні, екологічні, конкурентні, контрагентські.

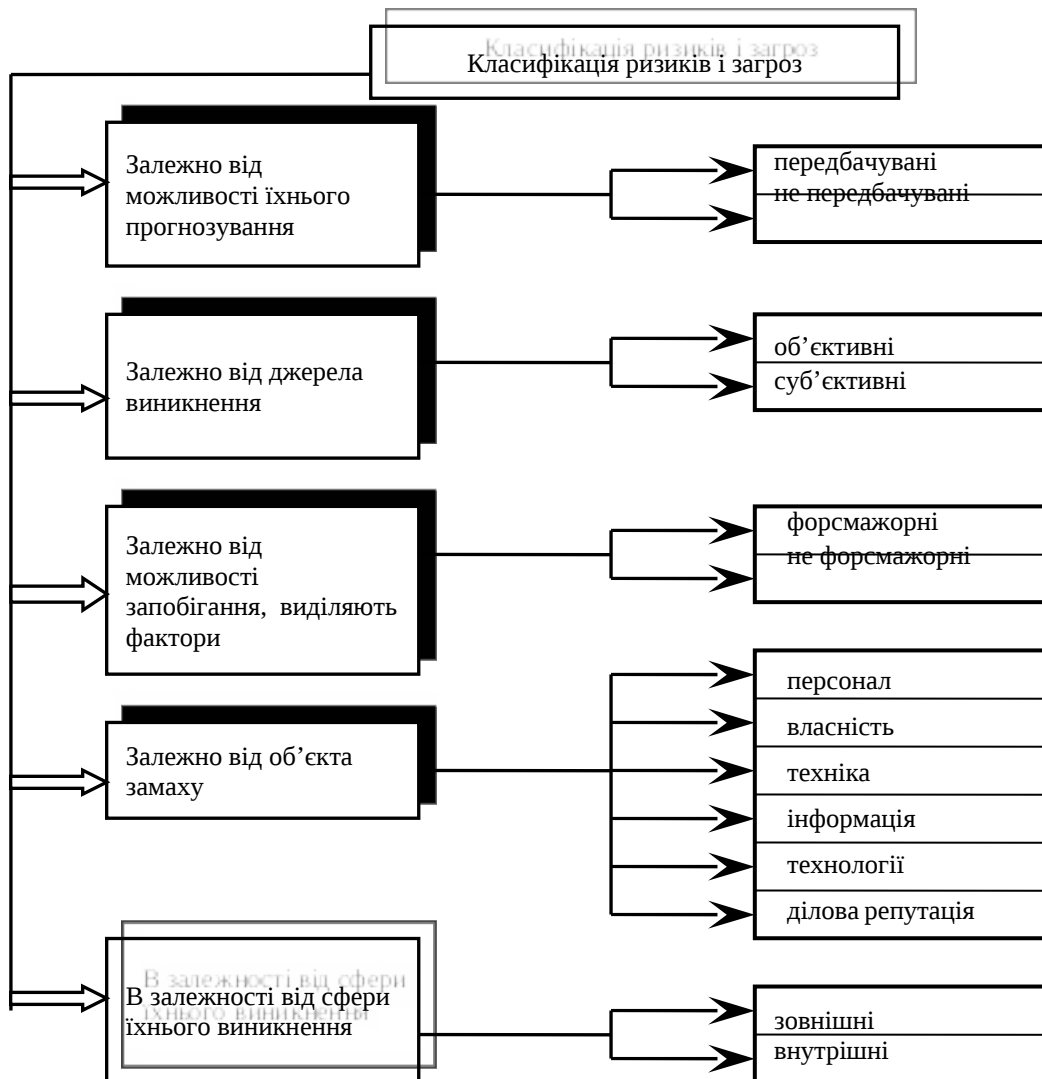


Рис. 3. Класифікація ризиків та загроз у діяльності підприємства

Найбільше поширено в науці виділення небезпек і загроз залежно від сфери їх виникнення (рис. 4).

До зовнішніх належать ризики, безпосередньо не пов'язані з діяльністю підприємства. На їх рівень впливають безліч факторів: політичні, економічні, соціальні, страхові, макроекономічні, природні (стихійні лиха) тощо. До внутрішніх загроз і дестабілізуючих факторів належать дії або бездіяльність (у т. ч. навмисні й ненавмисні) співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності, наслідком яких можуть бути заподіяння економічних збитків підприємства, витік або втрата інформаційних ресурсів (у т. ч. відомостей, що становлять комерційну таємницю), підрив її ділового іміджу, виникнення проблем у взаєминах із реальними й потенційними партнерами, клієнтами. Таким чином, аналіз численних зовнішніх загроз свідчить про необхідність визначення (прогнозування) найважливіших (небезпечних) із них і вироблення системи заходів щодо їхнього своєчасного виявлення, попередження або ослаблення впливу.

Виділимо основні завдання кадрової служби з удосконалення кадрової безпеки підприємства:

- участь у формуванні кадрової стратегії компанії, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку й оцінці персоналу;
- складання нормативної документації для співробітників підприємства в інтересах дотримання кадрової безпеки;
- інформаційно-роз'яснювальна робота зі співробітниками підприємства;
- виявлення, попередження й припинення небажаних дій із боку співробітників підприємства, що можуть спричинити шкоду інтересам підприємства;
- проведення заходів, спрямованих на недопущення осіб до заняття посадових позицій, зловживаючи якими, вони можуть заподіяти шкоду підприємству;

- моніторинг, спрямований на гарантування кадрової безпеки підприємства.



Рис. 4. Класифікація загроз залежно від сфери їх виникнення

Аналізуючи нормативно-правові умови кадрової безпеки підприємницької діяльності в Україні, необхідно зазначити, що спеціального законодавства в цій галузі досі немає. Однак є система нормативних документів органів державної влади та управління, які опосередковано впливають на

кадрову безпеку підприємства.

До них належать: постанови Кабінету Міністрів України, укази Президента України, накази, інструкції, положення міністерств та відомств, що конкретизують, пояснюють, установлюють відповідні інструменти виконання законодавчих актів у тих чи інших сферах діяльності (рис 5).

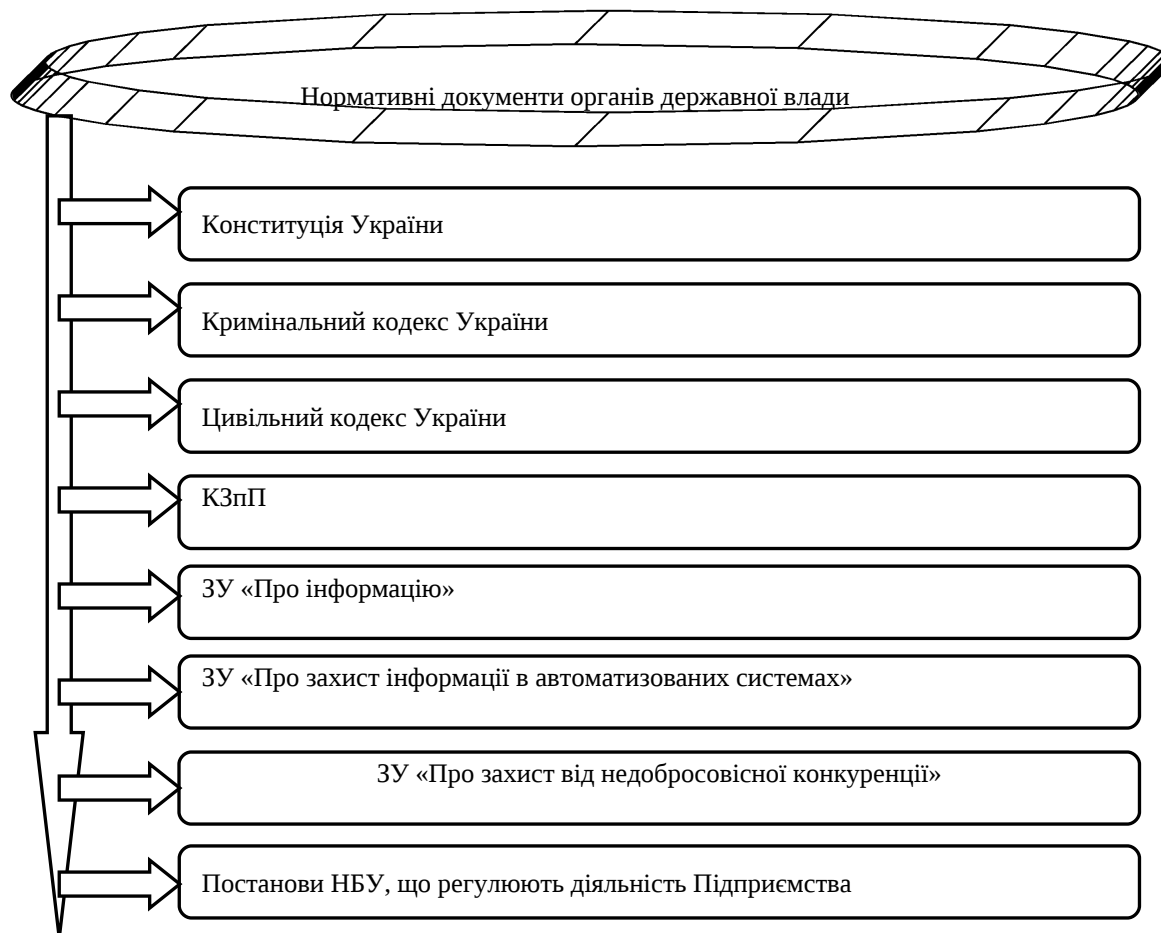


Рис 5. Правове гарантування кадрової безпеки підприємства на рівні законодавства

Закон України «Про інформацію» закріплює право громадян України на інформацію, закладає правові основи інформаційної діяльності. Закон встановлює загальні правові основи одержання, використання, поширення та зберігання інформації, закріплює право особи на інформацію в усіх сферах суспільного і державного життя України, а також систему інформації, її джерела, визначає статус учасників інформаційних відносин, регулює доступ до інформації й забезпечує її охорону, захищає особу та суспільство від неправдивої інформації [9]. Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах» регулює відносини у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах [10]. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» визначає правові засади захисту господарюючих суб'єктів (підприємств) і споживачів від недобросовісної конкуренції [11]. Закон спрямований на встановлення, розвиток і забезпечення торгових та інших чесних звичаїв ведення конкуренції при здійсненні підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин.

Діяльність українських підприємств щодо забезпечення її кадрової безпеки має бути регламентована також внутрішніми нормативними актами.

На підприємствах юридично закріплюють право на впровадження заходів безпеки власними силами. Для цього у статутах передбачають положення, в якому зазначають, що підприємства мають право на комерційну таємницю, конфіденційну інформацію та їх захист, на охорону своєї власності силами підприємства, здійснення заходів щодо формування інформаційних ресурсів. До нормативних документів із режиму підприємства належать:

- Внутрішній розпорядок роботи підприємства;
- Положення про трудову дисципліну;

- Положення про службове діловодство;
- Положення про проведення службових розслідувань;
- зобов'язання працівників підприємства щодо нерозголошення відомостей, які становлять інформацію з обмеженим доступом;
- угоди про конфіденційність, укладені з клієнтами і партнерами;
- окремі положення інструкції про порядок комплектування персоналу підприємства.

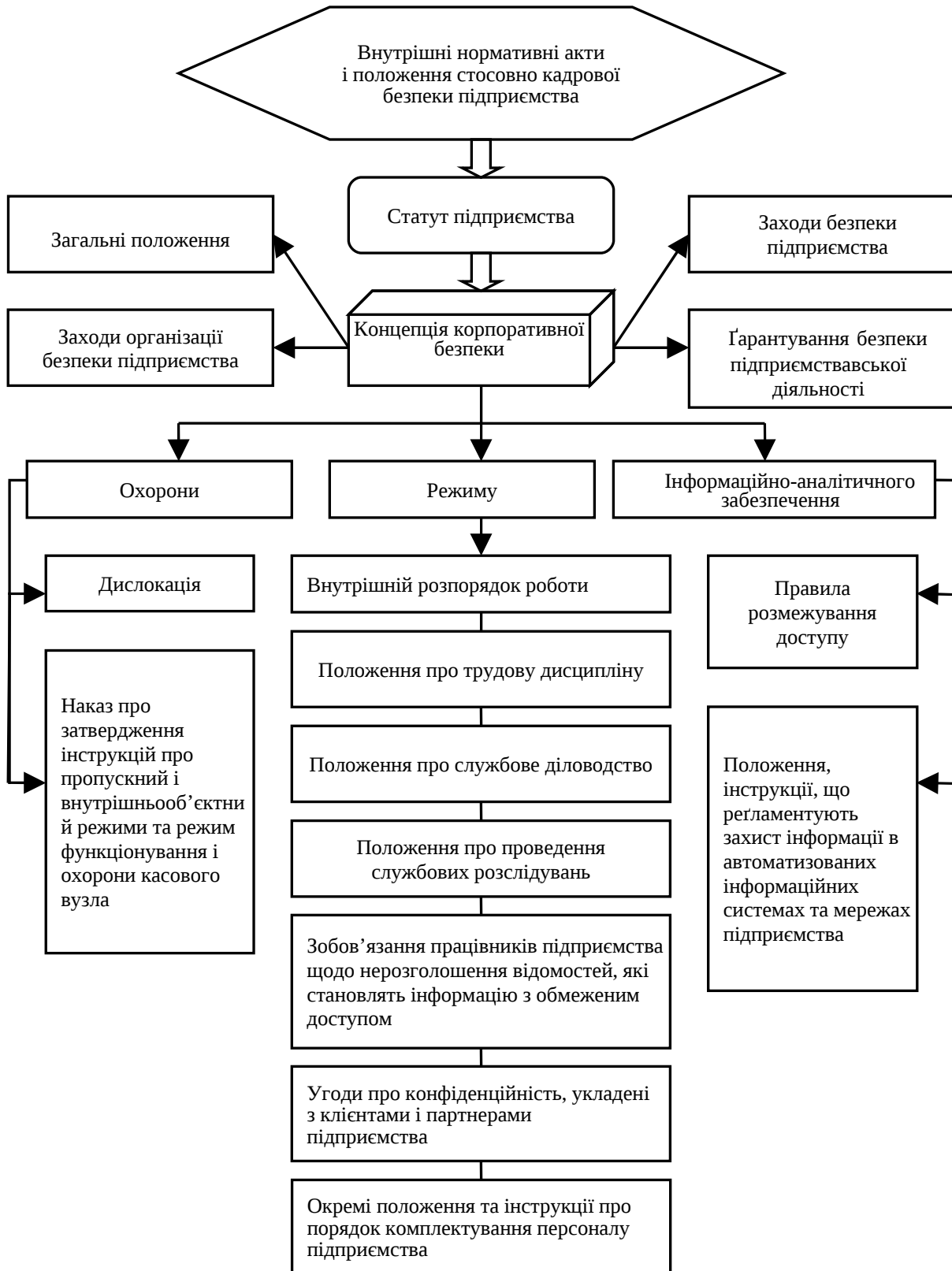


Рис. 6. Правове забезпечення кадрової безпеки підприємства

Таким чином, незважаючи на відсутність в Україні основних системо-утворюючих законодавчих актів із питань безпеки підприємницької діяльності, можна зазначити, що правова основа захисту інтересів підприємців усе ж таки є. Наявність відповідних положень законодавчих і нормативних актів дає змогу використовувати права підприємців щодо створення системи кадрової та інших видів безпеки своєї діяльності. Разом із тим правова система є однобокою і спрямовує заходи безпеки підприємницької діяльності переважно на її захист, а не на протидію недобросовісним конкурентам, персоналові та злочинним елементам. Таке становище робить підприємця пасивним, змушеним тільки захищатися.

Висновок. У статті проаналізовано передумови створення системи кадрової безпеки підприємства на основі дефініції категорії «кадрова безпека», котру запропоновано визначити як діяльність щодо створення умов для стабільного функціонування й розвитку компанії, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів компанії та власників від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.

Подальшими розробками у даному напрямі слід вважати створення концепції корпоративної безпеки на основі формування індикаторів кадрової безпеки та визначення методики їхньої оцінки.

Література

1. *Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство* / Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Черняк О. І. та ін.; За ред. Геєця В. М.: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
2. *Иващенко Г. В. О понятии «безопасность»* // Теоретический журнал *Credo*. – 2000. – № 24. – С. 16–17.
3. *Кибанов А. Я. Управление персоналом организации*. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
4. *Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы*. – М.: Банковский Деловой Центр, 2002. – 239 с.
5. *Швец Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу* // *Персонал*. – 2006. – № 5. – С. 31.
6. *Обзор экономических преступлений ЗАО «Прайсвотерхаускуперс Аудит»* // www.pwc.com/extweb/insights.nsf/docid
7. *Петюх В. М., Данюк В. М.: Менеджмент персоналу: Навч. посібник*, К.: КНЕУ, – 2004. – 397 с.
8. *Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства: Наук. видання* / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова, Г. В. Назарова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.
9. *Закон України «Про інформацію»* // *Відомості Верховної Ради*. – 1992. – № 48. – С. 650.
10. *Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах»* // *Відомості Верховної Ради України*. – 1994. – № 31. – С. 286.
11. *Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»* // *Відомості Верховної Ради*. – 1996. – № 36. – С.164.

АНАЛІЗ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА ПРАЦЮ

У статті досліджено вітчизняний ринок праці в контексті аналізу макроекономічних факторів формування попиту на працю.

The article analyses the native labour market in the context of the macroeconomic factors of the labour demand forming.

Ключові слова: попит на працю, ринок праці, фактори попиту на працю.

Key words: labour demand, labour market, factors of labour demand.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Формування попиту на працю – складний та багатоаспектний процес, який на сучасному етапі розвитку ускладнюється перебігом трансформаційних змін національної економіки.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблемам аналізу процесу формування попиту на працю присвячено чимало доробків вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких слід виділити праці В. Буланова, С. Калініної, Л. Лісогор, І. Манцурова, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Рощина, Л. Чижової та інших. Разом із тим, залишаються малодослідженими та дискусійними питання щодо впливу макроекономічних факторів на формування попиту на працю.

Метою статті є аналіз впливу макроекономічних факторів формування попиту на вітчизняному ринку праці.

Виклад основного матеріалу досліджень. Трансформаційні зрушення вітчизняної економіки суттєво вплинули на процес формування попиту на працю. Це пов'язано, головним чином, із процесом переходу від економіки надлишкового попиту до економіки надлишкової пропозиції, що викликало глибокий економічний спад та негативно вплинуло на ринок праці. Беручи до уваги складність процесу переходу до ринкової економіки, ми вважаємо, що найсуттєвіше на формування попиту на працю впливають такі макроекономічні фактори, як динаміка обсягів виробництва, процеси створення та ліквідації робочих місць, структурні зрушення економіки й ціна робочої сили.

На нашу думку, одним з найголовніших факторів формування попиту на працю слід вважати динаміку обсягів виробництва, яка на ранніх етапах перехідного періоду значно знизилася. Серед головних причин спаду обсягів виробництва слід виділити макросекторальну недосконалість структури національної економіки – протягом десятиліть в країні формувалася принципово неринкова галузева і техніко-технологічна структура економіки, що викликала виробничі та міжгалузеві диспропорції.

Значний спад виробництва викликав скорочення ефективного попиту на працю та зайнятість, однак цей процес відбувався специфічним чином; про що свідчить той факт, що порівняно зі швидкими темпами спаду ВВП, скорочення обсягів зайнятості відбувалось дуже повільно (рис. 1) [3].

Із рис 1. видно, що протягом 1990–1999 рр. реальний ВВП зменшився на 40% порівняно з дореформеним періодом, однак зайнятість зменшилася тільки на 20%. У результаті відкрите безробіття зростало повільно, разом із незначними показниками плинності робочої сили. Протягом 1992–1997 рр. обсяг ВВП зменшився більш як на 55%, у той час, як зайнятість – на 19%. Еластичність зниження зайнятості до скорочення ВВП протягом вказаного періоду становила 0,35. Однак, від 2000 р. еластичність скорочення зайнятості поступово зростає, досягаючи показників 1,08 у 2007 р [2]. Зростання еластичності скорочення ефективного попиту на працю свідчить про поступове зниження безробіття та наближення темпів скорочення зайнятості до темпів скорочення виробництва.

Протягом досліджуваного періоду попит на працю зменшувався головним чином у сфері матеріального виробництва – внаслідок згортання неприбуткових виробництв. У невиробничій сфері зменшення попиту на працю відбувалося у науці та науковому обслуговуванні. Проте поступовий вихід із економічної кризи позитивно вплинув на формування попиту на працю в нематеріальній сфері шляхом зростання попиту на працівників сфери послуг, що є свідченням позитивних зрушень структури національної економіки, а саме розвитку третинного сектору, який в умовах переходу до постіндустріальної економіки забезпечує економічне зростання інноваційного типу.

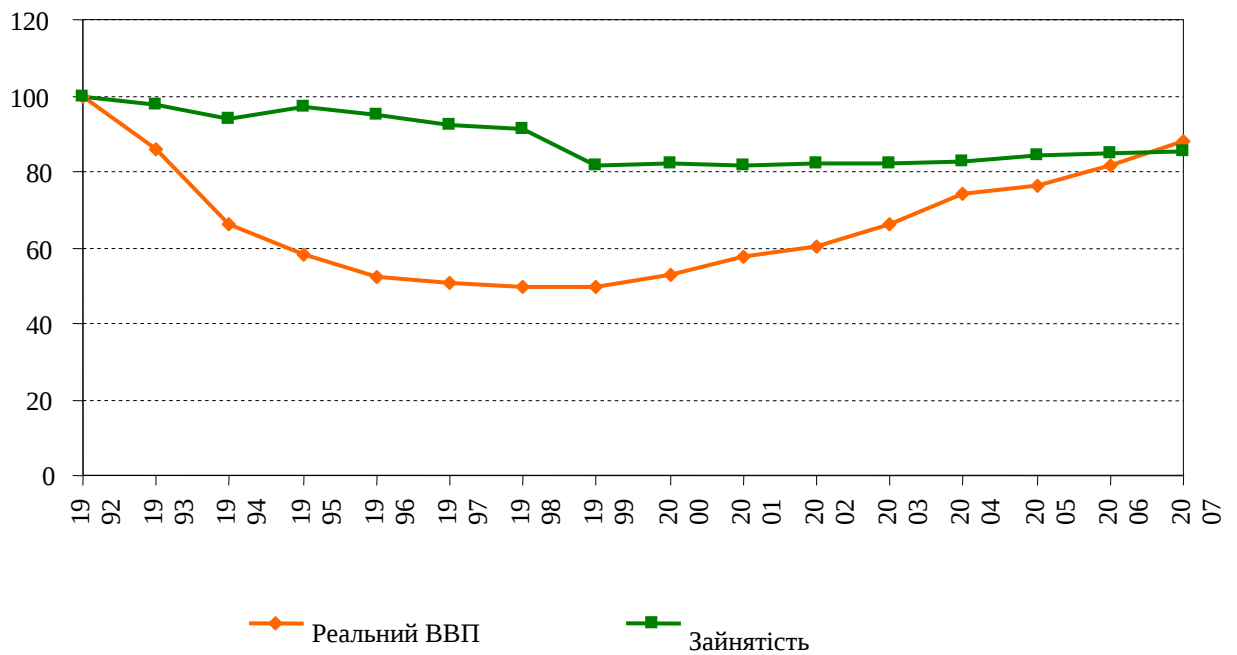


Рис. 1. Динаміка обсягів зайнятості та реального ВВП у 1992–2007 рр. (1992=100)

Матеріальною основою попиту на працю є діюча система робочих місць. Саме вона – первинний структуроутворюючий елемент зайнятості, однак затяжна економічна криза перехідного періоду спричинила значний інвестиційний спад, який поглибив процеси стагнації системи робочих місць національної економіки. Динаміка інвестиційних процесів відображається у показниках руху робочих місць, які, своєю чергою, є матеріальною основою формування попиту на працю.

Маємо зазначити, що зміни попиту на працю, викликані рухом робочих місць, характерні різним перебігом залежно від виду економічної діяльності й галузі промисловості. У перші роки перехідного періоду (1993–2000) в Україні була лише єдина зростаюча галузь промисловості – електроенергетика. Внаслідок зменшення частки капітальних інвестицій у виробничу сферу найбільшого попиту на працю зазнали машинобудування, легка промисловість, промисловість будівельних матеріалів та деревообробна галузь. Дослідження Світового банку констатують той факт, що сектори економіки з найбільшою часткою зайнятих протягом трансформаційного періоду зменшували обсяги зайнятості та порівняно з іншими секторами економіки мали низький рівень загального обороту робочих місць [3]. Щодо чистого приросту робочих місць, то він спостерігався для таких видів економічної діяльності, як фінансова діяльність, торгівля, будівництво, надання комунальних та індивідуальних послуг, готельно-ресторанне господарство й ін.

Розвиток ринку праці в контексті структурних зрушень має бути спрямований на зміну макросекторальної структури зайнятості у бік зменшення частки зайнятих у первинному секторі економіки та формування сфери послуг зі стабільною динамікою розвитку. Слід зазначити, що розвиток сфери послуг також характерний певною специфікою, яка полягає у тому, що, крім сприяння формуванню зайнятості у соціальній сфері, важливу роль відіграє утвердження сфери надання послуг з регулювання капіталу. Акцентування уваги на розвитку сфери послуг із регулювання капіталу обумовлено головним чином тим, що достатній розвиток згаданих сфер послуг сприятиме більш динамічному руху капіталу, а відтак пришвидшить розвиток системи робочих місць, а отже, і попиту на працю.

В сучасних умовах господарювання проблеми розвитку ринку праці пов'язані із диспропорціями галузевої та професійно-кваліфікаційної структури попиту на працю. Відтак, з метою послаблення негативних тенденцій у сфері зайнятості, важливе місце займає визначення найбільш «прогресивних» видів економічної діяльності з точки зору модернізації структури зайнятості.

Оцінка змін динаміки структури зайнятості за видами економічної діяльності, а отже, і визначення найпрогресивніший видів зайнятості, може бути здійснена за допомогою показника **інтенсивності структурних зрушень у зайнятості ($I_{t-1,t}$)** [1]:

$$I_{t-1,t} = \sum \frac{|\tilde{O}^3(t-1) - X^3(t)|}{n}, \quad (1)$$

де $X^3(t)$ – компоненти вектора галузевої структури в t -році,
 n – кількість галузей.

За допомогою формули 1 нами були здійснені розрахунки показника інтенсивності структурних зрушень у зайнятості. Результати розрахунків представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Структурні зрушення зайнятості працівників за видами економічної діяльності у 2001–2007 рр.*

Види економічної діяльності	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Сільське, лісове та рибне господарство	-0,86	-0,18	-0,21	-0,65	-0,31	-1,75	-0,93
Промисловість	-0,81	-0,98	-0,55	-0,37	-0,39	-0,22	-0,47
Будівництво	-0,15	-0,16	-0,04	0,34	0,09	0,21	0,16
Торгівля, ремонт Готелі і ресторани	1,66	1,07	0,41	0,95	0,62	1,06	0,59
Транспорт і зв'язок	-0,08	0,09	0,02	0,02	0,1	0,11	0,06
Фінансова діяльність	0,04	0,02	0,06	0,12	0,13	0,17	0,28
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,13	0,05	0,31	0,1	0,14	0,35	0,4
Державне управління	-0,12	0,07	-0,08	-0,64	-0,2	0,01	-0,03
Освіта	0,13	0,29	-0,28	0,1	-0,06	0,09	-0,05
Охорона здоров'я та соціальна допомога	-0,03	-0,05	0,01	-0,13	-0,09	-0,01	-0,04
Інші види економічної діяльності	0,06	0,2	-0,05	0,33	0,07	-0,02	0,04
Інтенсивність структурних зрушень	-0,03	0,42	-0,4	0,17	0,01	-0,21	-0,01

* Джерело: власні розрахунки на основі матеріалів Державного комітету статистики України

Дані таблиці 1 свідчать про нестабільність зміни інтенсивності структурних зрушень у зайнятості, що пояснюється сукупним впливом галузевих зрушень у структурі зайнятості. Нестабільність зміни інтенсивності структурних зрушень у зайнятості обумовлена головним чином скороченням кількості зайнятих у промисловості (з 22,79% у 2000 р. до 19,0% у 2007 р.) та сільському господарстві (із 21,48% у 2000 р. до 16,59% у 2007 р.). Водночас, поживленню структурних зрушень у зайнятості сприяли позитивні зміни у фінансовій діяльності (з 0,82% у 2000 р. до 1,64% у 2007 р.).

Вітчизняний ринок праці характерний недостатньою інтенсивністю переміщень робочої сили з традиційних секторів економіки до новостворених, зі сфери промисловості – в сферу послуг тощо. Незважаючи на зростання частки зайнятих у сфері послуг, динаміка цих процесів є недостатня для забезпечення суттєвих структурних зрушень зайнятості. Динаміка ціни робочої сили значним чином впливає на величину сукупного попиту на працю. Беручи до уваги складність згаданого фактора, слід окреслити принаймні два аспекти дослідження впливу ціни робочої сили на процес формування попиту на працю. З одного боку, зменшення трудових доходів населення викликає скорочення соціальних витрат і платоспроможного попиту, які є стимулюючими чинниками процесу спаду обсягів виробництва, а відтак, зменшення бюджетних надходжень та зайнятості, залежної від бюджетного фінансування. Як наслідок, зниження ціни робочої сили сприяє скороченню ефективного попиту на працю. З іншого боку, скорочення трудових доходів населення забезпечує збереження неефективного попиту на працю, підтримуючи тим самим формальну зайнятість: зниження рівня реальної заробітної плати призводить до розриву сукупного попиту на працю від реальної економічної потреби в робочій силі, що відображається у зростанні прихованого безробіття.

Аналізуючи вплив зростання заробітної плати на формування попиту на працю, варто акцентувати увагу на взаємозв'язку між зростанням трудових доходів та підвищенням продуктивності праці (рис. 2) [3].

Із рисунка 2 видно, що зростання заробітної плати не відповідає підвищенню продуктивності праці – доходи збільшуються швидшими темпами, що є негативною тенденцією, оскільки може призвести до зменшення попиту на працю та погіршення конкурентоспроможності вітчизняних товарів та послуг. Протягом 1992–1998 рр. загальна продуктивність праці знизилась на 45%, але вже починаючи з 1999 р. вона поступово зростає.

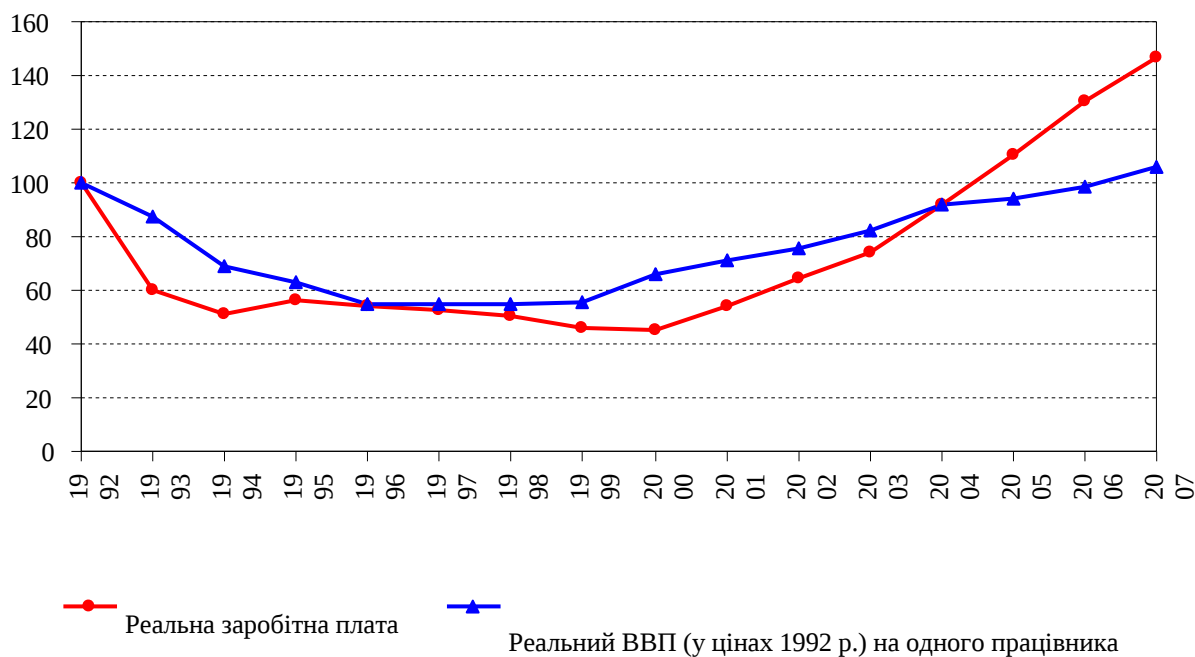


Рис. 2. Динаміка реального ВВП на одного працівника та реальної заробітної плати у 1992–2007 рр. (1992=100)

Маємо підкреслити, що підвищення продуктивності праці розпочалося на рік раніше, ніж відновлення ВВП, на два роки раніше за зростання середньої реальної зарплати, на три роки раніше за збільшення загальної зайнятості та набагато раніше за зростання зайнятості за наймом. Така ситуація свідчить про підвищення продуктивності праці підприємств старого сектору внаслідок скорочення надлишкових працівників та оптимізацію використання наявних факторів виробництва.

Після 2001 р. реальна заробітна плата зростала набагато швидшими темпами, ніж продуктивність праці. Відтак, у 2004 р. індекс реальної заробітної плати стосовно 1992 р. майже зрівнявся з відповідним показником продуктивності праці, після чого реальна заробітна плата почала збільшуватися випереджаючими темпами. Динаміка зростання реального ВВП та реальної заробітної плати практично не супроводжувалася збільшенням обсягів зайнятості. В результаті, позитивні зрушення процесу реструктуризації підприємств та економічного зростання вплинули головним чином на працівників формального сектору, доходи яких зростали швидшими темпами, ніж продуктивність залученої праці.

Висновки. Попит на працю формується під впливом потужних макроекономічних факторів, які впливають на економіку в цілому та ринок праці зокрема. Своєю чергою, макроекономічна ситуація в країні залежить від фази економічного циклу, розроблення та впровадження фінансової, структурної, інвестиційно-інноваційної політики, що є визначальними чинниками формування потреби у працівниках на рівні національної економіки. Спад обсягів виробництва та інвестиційної активності, зниження трудових доходів та недосконалість макросекторальної структури економіки негативно впливають на попит на ринку праці. Разом із тим, стимулювання позитивної динаміки згаданих факторів – дієвий шлях поліпшення ситуації на ринку праці в контексті формування попиту на працю.

Література

1. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні: [Монографія] / Л. С. Лісогор – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.
2. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України. – К.: Консультант, 2008. – 576 с.

3. Kupets O., Leshchenko N. *Black Sea Labour Market Reviews: Ukraine* [Project number: ENPI-BSE 08-14] / Kyiv: BEST LCC, 2008. – 149 p.

Статистичний аналіз економічної активності населення

Розглядаються методологічні засади та інформаційна база статистичного дослідження економічної активності населення. Наведено методу розрахунку показників рівня економічної активності населення, здійснено структурний аналіз економічно активного населення за демографічними та іншими ознаками.

Methodological groundings and information basis of the statistical investigation of the population economic activities are considered. The methods of the calculation of the indexes for the population economic activities are proposed and the structural analysis of the economically active population according to the demographic and other characteristics is carried out.

Ключові слова: ринок праці; концепція економічної активності; економічно активне населення; рівень (коефіцієнт) економічної активності.

Key words: labour market; the concept of economic activity; economically active population; the level (coefficient) of economic activities.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ринок праці – це невід'ємна складова ринкової економіки, сфера купівлі-продажу робочої сили, що забезпечує життєдіяльність економіки. Вона залежить від багатьох факторів, які взаємодіють у системі соціально-трудова та правових відносин і мають своє відображення, насамперед, у кон'юктурі пропозиції робочої сили та попиту на неї. При цьому «споживачами» робочої сили, як одного з основних ресурсів для виробництва товарів та послуг, виступають підприємства, установи, організації та приватні підприємці, а «постачальниками» – працездатні особи, які з метою забезпечення особистих потреб пропонують свою працю на ринку за ціною, що визначається відповідно до ринкової кон'юктури та відображається у заробітній платі. Тому основними об'єктами статистичного дослідження стану та розвитку ринку праці виступає економічно активне населення, зайняті та безробітні.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Серед науковців, які займаються зазначеною проблематикою, необхідно відзначити І. Курило, Е. Лібанову, О. Малиновську, О. Позняка, І. Прибиткову, М. Романюка.

Виклад основного матеріалу досліджень. До основних завдань статистичного дослідження економічної активності, зайнятості та безробіття належать:

- збір та узагальнення даних про чисельність економічно активного і економічно неактивного населення, зайнятих і безробітних;
- вимірювання рівня економічної активності та економічної неактивності населення, зайнятості та безробіття з метою вивчення стану і тенденцій розвитку ринку праці;
- вивчення складу і структури економічно активного і економічно неактивного населення, зайнятих і безробітних з метою інформаційного забезпечення розробки та реалізації заходів Державної програми зайнятості.

Виконання цих завдань є передумовою статистичного оцінювання пропозиції робочої сили та її фактичного використання на ринку праці [1]. Їхнє рішення ґрунтується на застосуванні спектру джерел інформації: вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, Всеукраїнського перепису населення, державних статистичних спостережень з питань статистики праці, адміністративних даних Державної служби зайнятості.

Відповідно до рекомендацій МОП та 13-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 29 жовтня 1982 р. у рамках концепції економічно активного населення застосовується два поняття: а) населення, економічно активне у даний період – стосовно короткого періоду часу, наприклад, тижня, синонімом цього терміну є поняття «робоча сила», б) звичайно економічно активне населення – стосовно тривалого періоду часу, наприклад, кварталу або року [2]. Економічно активне населення включає осіб обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці.

Концепція економічної активності або робочої сили передбачає віднесення осіб в залежності від характеру їхньої діяльності впродовж короткого обстежуваного періоду (тиждень або день), на основі правил пріоритетності до однієї з трьох взаємовиключних категорій – зайняті; безробітні; особи, які є поза

робочою силою, тобто економічно неактивні. Взаємозв'язок між названими категоріями можна подати таким чином:

$$H = E_a + E_n,$$

де H – все населення віком 15-70 років;

E_a – економічно активне населення (робоча сила);

E_n – економічно неактивне населення (поза робочою силою);

$$E_a = Z + B,$$

де Z – зайняті економічною діяльністю;

B – безробітні (за визначенням МОП).

Концепція звичайної активності базується на критерії «основного виду активності» впродовж тривалого періоду часу. Особа вважається звичайно активною, якщо вона була економічно активною (зайнятою чи безробітною) впродовж тривалого періоду обстежуваного року. Сукупність таких осіб утворює звичайно економічно активне населення. У випадках, коли зайнятість має нерегулярний характер (неповний робочий тиждень), основна активність визначається з урахуванням кількості днів зайнятості чи безробіття. У рамках концепції звичайної активності допускається, що особи, віднесені до безробітних, впродовж року можуть мати будь-яку роботу.

Основним та найбільш повним джерелом інформації про економічну активність населення з точки зору реальної пропозиції робочої сили в Україні виступають матеріали вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності. На базі матеріалів зазначених обстежень розраховуються середньомісячні оцінки показників економічної активності, зайнятості та безробіття (за методологією МОП) у середньому за квартал, півріччя, 9 місяців та рік.

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності (ЕАН), які з січня 2004 р. впроваджені в постійну практику роботи Держкомстату України з щомісячною періодичністю, розраховуються показники, що характеризують населення, активне у даний момент (або робочу силу). На основі даних цих обстежень все населення у віці 15-70 років розподіляється на три групи – зайняті, безробітні, економічно неактивні (рис. 1).

До складу економічно активного населення (робочої сили) входять тільки ті особи, які займалися економічною діяльністю, або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» та «безробітні» (у визначенні МОП). Відповідно до правил пріоритетності зайнятості надається перевага перед безробіттям, а безробіттю – перед відсутністю економічної активності.

Ключовим фактором формування економічної активності населення виступає працездатність, яка насамперед визначається станом здоров'я. Проте сучасний рівень розвитку ринку праці в умовах формування інноваційної моделі ринкової економіки висуває все вищі вимоги до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працездатних осіб. Важливим узагальнюючим фактором формування економічної активності є також соціально-економічні умови життєдіяльності, зокрема психологічні настанови й економічні стимули трудової діяльності. Ці умови визначаються соціально-демографічними, демоекономічними, соціопсихологічними та економічними факторами.

Статистичним відображенням пропозиції робочої сили є категорії потенційної, реальної та додаткової пропозиції. Зокрема обсяг реальної пропозиції оцінюється показниками чисельності, складу та структури економічно активного населення. Чисельність економічно активного населення виступає об'єктивною межею пропозиції робочої сили.

Для характеристики економічно активного населення у міжнародній практиці застосовуються групування, які умовно можливо об'єднати у два типи – загальнодемографічні та соціально-економічні. Загальнодемографічні групування стосуються не тільки економічно активного населення (зайнятих та безробітних), але й всього населення.

До цього типу групувань у національній статистичній практиці відносяться групування за: статтю та віком; адміністративно-територіальним устроєм країни; місцем проживання (типом поселення); рівнем освіти.

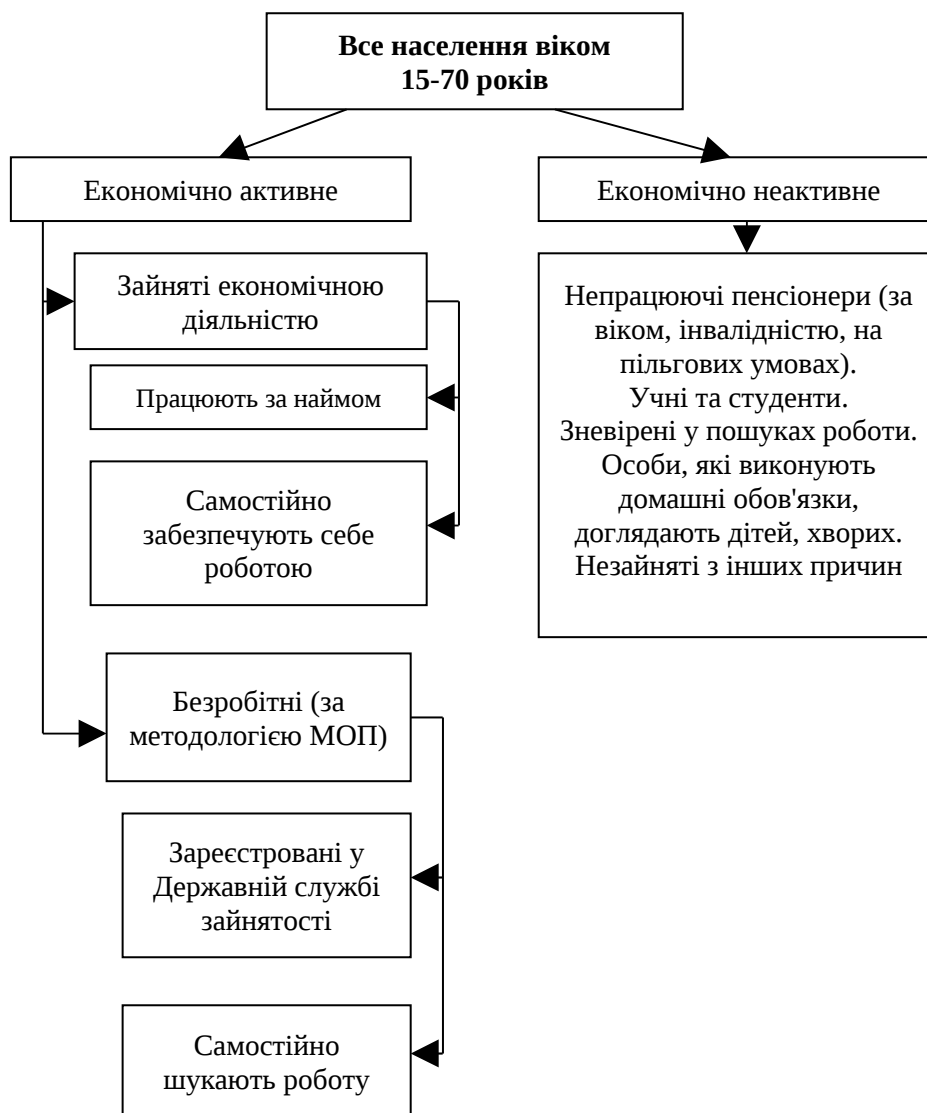


Рис. 1. Групування населення віком 15-70 років за економічною активністю [3, 96]

Соціально-економічні групування стосуються безпосередньо економічно активного населення та характеризують його місце у процесі економічної діяльності. Характерним прикладом такого групування є Міжнародна класифікація статусу зайнятості. На основі абсолютних даних про кількість економічно активного, зайнятого та безробітного населення як за окремими статеві-віковими групами, так і для усієї сукупності осіб віком 15-70 років розраховуються рівні (коефіцієнти) економічної активності, зайнятості та безробіття. Названі коефіцієнти можна розраховувати по відношенню до загальної кількості населення або до чисельності економічно активного населення.

У національній статистичній практиці рівні економічної активності та зайнятості зазвичай розраховують по відношенню до кількості населення віком 15-70 років (або іншої вікової групи), а безробіття – до кількості економічно активного населення, а також за відповідними групами.

Розрахунок рівня економічної активності населення (P_a) здійснюють за формулою:

$$P_a = \frac{E_a}{H} \times 100,$$

де E_a – кількість економічно активного населення;

H – кількість населення віком 15-70 років.

Рівні економічної активності можна обчислювати для окремих груп населення, зокрема для населення працездатного віку або іншої вікової групи, для міського і сільського населення, а також для регіонів.

Наприклад, у 2007 р. чисельність економічно активного населення віком 15-70 років становила 22,3 млн. осіб, з яких 20,9 млн. осіб або 93,7% були зайняті економічною діяльністю, а 1,4 млн. осіб (6,3%) відповідно до методології МОП класифікувалися як безробітні. Чисельність економічно активного населення працездатного віку становила відповідно 20,6 млн. осіб, з них 19,2 млн. осіб (93,2%) класифіковані як зайняті, а 1,4 млн. осіб (6,8%) – як безробітні [4, 56].

Рівень економічної активності населення віком 15-70 років становив у 2007 р. 62,6%, у тому числі у міських поселеннях – 61,6%, у сільській місцевості – 65,1%. Рівень зайнятості та безробіття дорівнював відповідно 58,7% і 6,4%, при цьому в міських поселеннях значення цих показників становили 57,4% і 6,8%, а у сільській місцевості – 61,5% і 5,4% [4, 56].

Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком від 30 до 49 років, проте найнижчий – у молоді віком 15-24 років та осіб віком 60-70 років. Помітно вищий рівень економічної активності сільського населення у віці 15-24 роки та 50 років і старші (рис. 2).

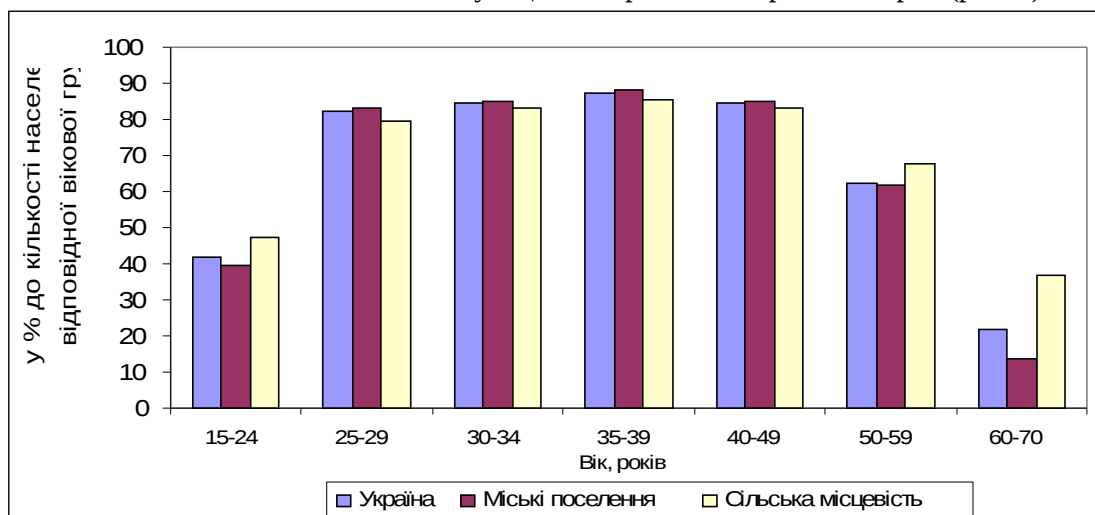


Рис. 2. Рівень економічної активності населення України за віковими групами і типом поселення у 2007 році¹

Кон'юнктуру ринку праці значною мірою характеризують показники, що відображають освітній рівень робочої сили. Найвищий рівень економічної активності характерний для осіб, які мають повну вищу освіту. Економічна активність населення помітно варіює залежно від рівня освіти та статі, при цьому найвищі значення рівня економічної активності у чоловіків і жінок, які мають повну вищу освіту, а найнижчий – у осіб, які мають початкову загальну або не мають освіти (рис. 3).

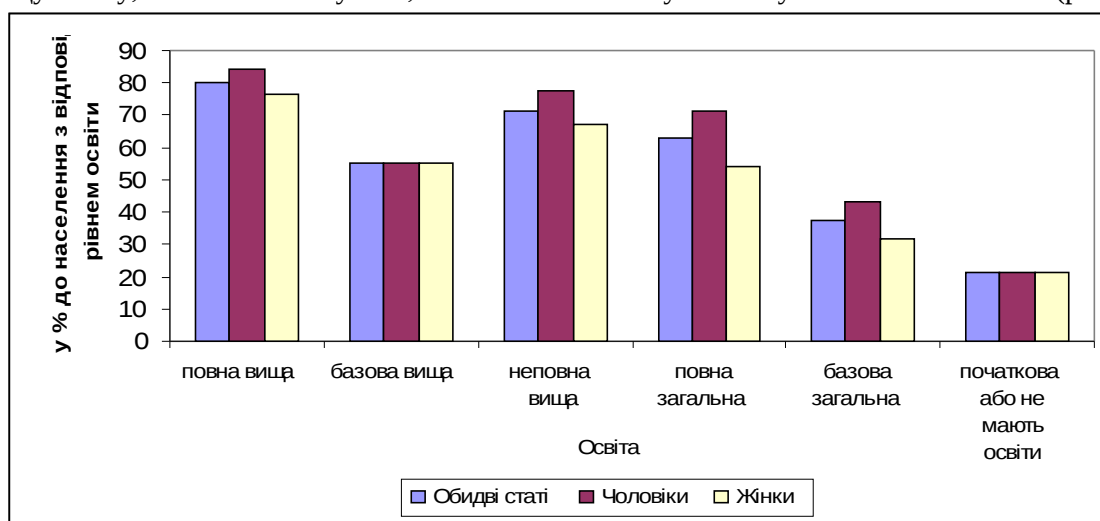


Рис. 3. Рівень економічної активності населення за статтю і рівнем освіти²

¹ Розроблено авторами за даними [4, 58–59]

² Розроблено авторами за даними [4, 65]

Висновки. Проведене дослідження свідчить про те, що статистичний аналіз економічної активності населення формує інформаційну базу для оцінювання трудового потенціалу країни загалом та регіонів, а також для визначення обсягу реальної пропозиції робочої сили на ринку праці. Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення динаміки рівня економічної активності населення, оцінювання структурних зрушень та міжрегіональні порівняння з метою розробки ефективної регіональної політики у сфері праці та зайнятості.

Література

1. *Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення. Затверджено наказом Держкомстату України від 29.02.2000 р. № 74.*
2. *Положення Ради (ЄЕС) № 577/98 від 09.03.1998 р. «Про організацію проведення вибіркового обстеження з питань економічної активності населення у країнах співдружності».*
3. *Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: Навчальний посібник* За ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2006.
4. *Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник.* – К.: Державний комітет статистики України, 2008.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОНСАЛТИНГОВИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

З'ясовано сутність понять «консалтинг» та «аутсорсинг»; розглянуто особливості застосування консалтингових послуг у сфері управління розвитку персоналу. Виявлено переваги та недоліки використання внутрішніх та зовнішніх спеціалістів з управління персоналом.

It is defined essence of concepts "consulting" and "outsourcing"; it is considered features of use of consulting services in the field of management of personnel development. It is revealed advantages and lacks of use of internal and external experts in management of the personnel.

Ключові слова: консалтинг, аутсорсинг, консалтингова компанія, внутрішні спеціалісти з розвитку персоналу.

Keywords: consulting, outsourcing, the consulting company, internal experts in management of personnel development.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. За умов зростання обсягів та розширення потоків інформаційних ресурсів, впровадження високотехнологічних наукоємних виробництв перед вітчизняними суб'єктами господарювання постає проблема пошуку та залучення сторонніх спеціалістів для вирішення специфічних завдань у тій чи іншій сфері діяльності. Особливої ваги проблеми використання послуг консалтингових організацій набувають у процесі управління найціннішим та найприбутковішим ресурсом підприємства – людським капіталом.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблематика використання послуг консалтингових організацій у процесах управління персоналом, на нашу думку, недостатньо висвітлена у вітчизняній науковій літературі. Разом з тим, даним питанням присвячено значний обсяг праць спеціалістів-практиків у цій галузі, а саме: Т. Ковтуненко, А. Коновалова, С. Лужинової, С. Пархоменко, Т. Полетаєвої, О. Трегубенко, Т. Тучик та ін.

Метою статті є виявлення переваг та недоліків використання послуг консалтингових організацій та внутрішніх спеціалістів з управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сьогодні для українських підприємств характерна тенденція передачі широкого кола регулярних функцій та проектних робіт стороннім консалтинговим або ж аутсорсинговим організаціям. Задля розуміння специфіки їх роботи варто визначити сутність даних понять. Так, під консалтингом розуміють діяльність спеціалізованих компаній із надання інтелектуальних послуг виробникам, продавцям, покупцям (поради і рекомендації) з різноманітних питань виробничої діяльності, фінансів, зовнішньоекономічної діяльності, створення та реєстрації фірм, дослідження і прогнозування ринків товарів і послуг, розроблення бізнес-проектів, маркетингових програм, інноваційної діяльності, пошуку шляхів виходу з кризових ситуацій, підготовки статутних документів у разі створення нових підприємств і організацій тощо [1, С. 824]. Консалтингові послуги надає зовнішній консультант, і вони спрямовані на підвищення ефективності діяльності підприємства. У сфері розвитку персоналу зовнішній консалтинг передбачає допомогу в створенні ефективної системи залучення, управління й утримання персоналу, що дає змогу перетворити кадровий ресурс у стратегічну перевагу підприємства чи організації.

Близьким до поняття «консалтинг» є термін «аутсорсинг», який використовують в нашій країні порівняно недавно. Аутсорсинг (із англ. outsourcing: зовнішнє джерело) – передача організацією певних бізнес-процесів або ж виробничих функцій на обслуговування іншій спеціалізованій компанії. На відміну від консультування, що часто може бути разовим чи епізодичним, на аутсорсинг переважно передаються функції щодо професійної підтримки безперебійної працездатності окремих систем та інфраструктури на основі довготермінового контракту (не менше року) [2].

Аутсорсинг у сфері управління персоналом передбачає делегування окремих повноважень (кадрове діловодство, розрахунок заробітної плати, розвиток працівників та ін.) стороннім спеціалізованим компаніям.

Перевагою застосування консалтингових та аутсорсингових послуг щодо кадрових процесів є, насамперед, економія фінансових ресурсів, яку забезпечують за рахунок високої професійної компетенції постачальника таких послуг. Додатковими факторами, що сприяють зменшенню витрат, є:

1) дія ефекту масштабу. Представники консалтингової (аутсорсингової) компанії можуть працювати одночасно над кількома проектами, що дає змогу економити ресурси. Вузька спеціалізація таких працівників забезпечує чіткість та злагодженість усіх бізнес-процесів, що також зменшує витрати;

2) доступність спеціалістів. Консалтингова (аутсорсингова) компанія професійно займається процесами управління персоналом, і в її штаті можуть бути спеціалісти високого рівня з рідкісними або ж унікальними навичками. Таким чином, вона може виділити необхідного спеціаліста у будь-який момент часу, пошук якого окремим підприємством може зайняти достатньо тривалий проміжок часу, що призведе до додаткових витрат фінансових ресурсів;

3) економія часу та фінансових ресурсів. Використання консалтингових (аутсорсингових) послуг позбавляє підприємство необхідності витрачати час та гроші на реалізацію непрофільних процесів і дає змогу зосередити всю увагу та ресурси на основному виді діяльності.

Обмежуючим фактором щодо застосування консалтингових послуг є питання довіри між замовником та виконавцем (корпоративна політика окремих підприємств забороняє консалтинг (аутсорсинг), у межах якого постачальник таких послуг отримує доступ до конфіденційної інформації). Отже, формуючи власну стратегію розвитку персоналу, підприємство може обирати серед наступних можливих варіантів: 1) скористатися послугами консалтингової або ж аутсорсингової компанії; 2) здійснювати розвиток персоналу власними силами (з використанням власних спеціалістів у сфері розвитку персоналу).

При виборі одного зі згаданих напрямків розвитку персоналу сильний вплив здійснюють наступні фактори: прагнення зменшити витрати; бажання забезпечити високий рівень результативності процесів розвитку персоналу та їх узгодженості з іншими бізнес-процесами, що відбуваються на підприємстві; досягти високого рівня контролю за процесами розвитку персоналу.

Зважаючи на зазначені фактори, підприємство може залучити внутрішнього консультанта чи тренера або ж скористатися послугами зовнішньої консалтингової організації. Додатковими факторами, що впливають на прийняття рішення щодо залучення зовнішнього консультанта, є сфера діяльності такого спеціаліста, межі його придатності та корисності в тій чи іншій ситуації, позиції стосовно тієї компанії, для якої консультант чи тренер виконує роботу та ін.

Розглянемо детальніше можливі переваги та недоліки використання внутрішніх і зовнішніх спеціалістів у сфері розвитку працівників у контексті побудови ефективної системи управління персоналом підприємства [3].

Щодо переваг використання власних спеціалістів із розвитку персоналу, то вважають, що штатний бізнес-тренер або ж консультант обходиться підприємству дешевше, ніж замовлення послуг у спеціалізованій консалтинговій компанії. Реальні ж витрати на утримання внутрішнього спеціаліста зазвичай виявляються значно вищими. Крім прямих витрат на утримання співробітника (заробітна плата, відрахування до фондів соціального страхування тощо) є відчутні додаткові затрати на створення інфраструктури для забезпечення його діяльності. Значного обсягу фінансових ресурсів потребує і матеріально-технічне забезпечення, необхідне для організації процесів розвитку персоналу підприємства.

Позитивним аспектом використання власного спеціаліста є те, що він несе більшу відповідальність, має змогу постійно підтримувати позитивні зміни, є членом організації та тісно задіяний у внутріфірмових взаєминах. З одного боку, завдяки цьому він отримує значно ширше уявлення про повсякденну роботу підприємства, вплив окремих внутрішніх чинників на його діяльність, фактично діючу практику та політику стосовно тих чи інших питань тощо. З іншого боку, штатний спеціаліст змушений підкорятися правилам організації, які набагато складніше змінити, перебуваючи всередині організації.

Один штатний спеціаліст не може реалізувати навчання всіх категорій персоналу за всіма актуальними напрямками, тому, так чи інакше, виникає потреба у додатковому залученні сторонніх консалтингових організацій. Окрім того, власний спеціаліст з управління персоналом перебуває на певному конкретному рівні ієрархії, є підлеглим у рамках структури організації, тому всі його рішення, перш ніж потрапити до керівника підприємства, додатково фільтрують менеджери середньої ланки (комерційний директор, менеджер із персоналу та ін.). На відміну від власного

співробітника, сторонній консультант переважно, з'ясовує усі завдання та способи їх вирішення безпосередньо із керівником компанії. Внутрішньому спеціалістові з розвитку персоналу також буде набагато важче зважитися на будь-які кардинальні організаційні зміни, позаяк їхні наслідки стосуватимуться і його особисто.

Внутрішній спеціаліст із розвитку персоналу зазвичай надто сильно прив'язується до типових ситуацій, притаманних лише даному підприємству, що суттєво звужує світогляд цієї людини, обмежує її досвід та заважає навчати працівників новим та нестандартним способам діяльності. Таким чином, разом зі своїми знаннями й навичками такий тренер передаватиме і свої обмеження.

Зважаючи на значну кількість недоліків, притаманних внутрішнім спеціалістам з розвитку персоналу, для підприємств в окремих випадках доцільніше використовувати послуги сторонніх консалтингових організацій, з метою розв'язання проблем управління персоналом та організації його безперервного професійного навчання.

Безумовні переваги залучення спеціалізованої консалтингової компанії – не лише досвід роботи її тренерів та консультантів на різноманітних проектах, у різноманітних організаціях та ситуаціях, а й те, що вони можуть оперативніше скористатися досвідом і напрацюваннями будь-якого іншого спеціаліста своєї компанії. Перевагою сторонніх спеціалістів є також наявність у них типових, детально пророблених рішень у сфері управління розвитком персоналу, для прикладу, програм та сценаріїв тренінгів, технологій управління тощо. Якщо напрацювання консалтингової компанії можуть бути використані у ситуації конкретного підприємства-замовника, то їх застосування дасть змогу скоротити загальний час проекту, а також зменшити затрати на його реалізацію.

Зовнішні спеціалісти також мають змогу оперативніше узгоджувати рішення з безпосереднім керівником підприємства, швидше та у повному обсязі отримувати необхідну для аналізу інформацію та звітність (запит транслюють безпосередньо через керівника – здійснюють активну постійну комунікація між сторонами). Також, зважаючи на свою позицію щодо підприємства-замовника, сторонні консультанти мають більший вплив на прийняття рішень, позаяк не є учасниками особистісних взаємин, що склалися на підприємстві. З психологічної точки зору, сторонньому спеціалістові простіше об'єктивно оцінювати внутрішню ситуацію на основі врахування лише тих факторів, що є справді значимими з точки зору кінцевих результатів діяльності.

Поряд із перевагами сторонні консалтингові компанії мають ряд наступних недоліків. Співпрацюючи із замовниками ті компанії, як правило, орієнтовані на отримання позитивної суб'єктивної оцінки своєї роботи з боку представників замовника безпосередньо після її виконання, що не завжди пов'язано з досягненням реальних результатів у середньотерміновій та довготерміновій перспективі. Зовнішній консультант відповідальний за реалізацію певної ділянки роботи в обмеженій сфері та в обмежений проміжок часу. Відповідно, тренінгова компанія не може гарантувати будь-яких позитивних тривалих змін у діяльності підприємства після закінчення проекту (необхідні постійні кваліфіковані підтримка та контроль на усіх рівнях організації).

Сам процес формування замовлення та контролю за його виконанням потребує достатньо високої кваліфікації та знань представників замовника у тій чи іншій предметній галузі. Якщо замовник не знає, чого він хоче і як саме це використовуватиме, то у консалтингової компанії мізерні шанси розробити та реалізувати ефективний проект. Зовнішні спеціалісти з розвитку персоналу зазвичай є теоретиками, тобто ніколи не працювали за конкретною спеціальністю, якій вони навчають інших, тому в них можуть викликати труднощі специфічні питання, важливі для осіб, котрі навчаються.

Для того, щоб не помилитись у виборі консалтингової компанії необхідно попередньо чітко сформулювати вимоги, яким має відповідати залучений спеціаліст; визначити критерії відбору та оцінити усіх кандидатів згідно зі сформульованими критеріями. Можливо також змодельовати «ідеальний профіль» необхідного спеціаліста з розвитку персоналу та порівнювати з ним профілі кандидатів. Основними критеріями відбору є професіоналізм, прагнення до розвитку, лояльність до працедавця, готовність поділяти корпоративні цінності. Консалтингова компанія має бути орієнтованою на результат, позаяк персонал навчають, зрозуміло не задля самого процесу, а для того, щоб співробітники досягли у своїй діяльності певних показників (як кількісних, так і якісних). Спрямовані на результат тренінгові компанії пропонують програми, що передбачають не лише навчання, а й подальший супровід для засвоєння отриманих знань та набутих під час навчання навиків.

Висновки. Спираючись на викладене, можна зробити висновок про те, що однозначно надати перевагу власному спеціалістові з управління розвитком персоналу або ж консалтинговій

компанії – неможливо. Залучення зовнішніх консультантів доцільне, наприклад, у випадку необхідності реалізації короткотермінового та довготермінового навчання керівників вищої та середньої ланок, а також для їхньої оцінки й атестації. Наймати власного спеціаліста доцільно у випадку розроблення, організації та підтримки системи безперервного розвитку персоналу; атестації та оцінки рядового персоналу та керівників нижчої ланки, тобто для реалізації таких завдань, де аспекти системності та безперервності важливіші, ніж ті, що пов'язані із невизначеністю і кардинальними організаційними змінами. Проте варто пам'ятати, що ні корпоративне навчання, ні зовнішні семінари (тренінги) не замінять продуманої системи управління персоналом, яка може забезпечити підприємство кваліфікованими працівниками і, як результат, – високий рівень ефективності та конкурентоспроможності підприємства як на вітчизняному так і на світовому ринку.

Література

1. *Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1.* / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавн. центр «Академія», 2000 – 864 с.
2. *Електронна енциклопедія «Вікіпедія».* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://ru.wikipedia.org/wiki/Аутсорсинг>
3. *Пархоменко С. Внешний или внутренний? / С. Пархоменко // Управление персоналом.* – 2007. – № 4(158). – С. 40–45.

Застосування елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом

У статті досліджено можливість використання елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом. Визначено їх зміст на рівні підприємства.

In the article probed possibility of the use of elements of conception of human development is in the system of aims of management a personnel. Certainly their maintenance at the level of enterprise.

Ключові слова: людський розвиток; елементи концепції людського розвитку; управління персоналом; цілі управління персоналом; управління розвитком персоналу.

Keywords: human development; elements of conception human development; management a personnel; whole managements a personnel; management development of personnel.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На початку 21 століття управління суспільними процесами зосередили на розв'язанні проблем, пов'язаних із людиною. Саме людина її інтереси та потреби стали предметом вивчення і дослідження. Не дивно, що і нові концепції суспільного розвитку головну увагу приділили людині, маємо на увазі насамперед концепцію людського розвитку.

Вивчення згаданої концепції та її впровадження не лише на державному та регіональному рівнях, а й на рівні окремої господарюючої ланки дасть змогу враховувати основні потреби людини та розвивати її потенціал. Адже згідно з концепцією людського розвитку основною є можливість вибору, що настає внаслідок забезпечення високо якісного рівня життя. Суспільний прогрес не можливий, якщо не будуть реалізовані важливі для людини можливості, а саме – прожити довге та здорове життя, набути, розширювати й оновлювати знання, мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблемами людського розвитку займаються наступні українські вчені: О. Власюк, О. Грішнова, Е. Лібанова, С. Пирожков та інші їхніми працями ми користувалися при написанні даної статті. Ми також використовували роботи авторів, які здійснювали дослідження в галузі управління персоналу та його розвитку, а саме роботи М. Армстронга, Д. Джой-Метьюза, Альохіна О. Є., Базарова Т. Ю. Необхідно зазначити, що використанню концепції людського розвитку на рівні підприємства досі не приділено достатньої уваги. Однак необхідно розуміти, що введення базових принципів концепції людського розвитку в управління персоналом – це шлях до досягнення кращих результатів не лише підприємства, а й і суспільства в цілому.

Саме тому **метою** написання статті є вивчення можливості введення елементів концепції людського розвитку в систему цілей управління персоналом.

Досягнення зазначеної мети зумовлює вирішення таких завдань: визначення людського капіталу, як встановлення особливого ресурсу підприємства, аналіз основних складових процесу управління персоналом організації, з'ясування змісту елементів концепції людського розвитку на рівні господарюючого об'єкта та введення їх у систему цілей управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Реалізація потенціалу людини, введення її у процес трудової діяльності, соціалізація людини залежатиме від ефективності управління у виробничих умовах. Саме від ефективності процесу управління персоналу залежатиме формування людського потенціалу певної країни. Відомо, що нині найвищою цінністю для підприємств та держави в цілому є людський капітал. Т. Шульц, запропонувавши уперше теорію людського капіталу, змінив ставлення до людини в організації. Стало зрозуміло, що працівник як носій людських здібностей, вроджених або набутих, є цінністю, яка може збільшити свою вартість в результаті певних фінансових вкладень – людський капітал, що може давати організації прибуток та конкурентні переваги на ринку. Треба зазначити, що людський капітал окремої господарюючої одиниці є особливим, він залежатиме від гнучкості та креативності індивідів, які працюють в ній, їх здатності виробляти з часом певні навички та застосовувати їх в управлінні змінами, які відбуваються всередині організації та за її межами. Саме здібності людини, вродженні або набуті у процесі розвитку, та її знання створюють вартість, тому основним завданням в управлінні організацією та її персоналом є набуття, збереження і розвиток людського капіталу. Людина як носій здатності до праці має можливість вибору щодо кращих умов праці та власного розвитку в організації, це зазначив і Т. Девенпорт: „... Люди володіють вродженими

здібностями, певною поведінкою і особистою енергією, ці елементи формують людський капітал, який працівники приносять в роботу. Саме працівники, а не їх працедавці володіють цим капіталом і вирішують коли, куди і як вони його будуть вкладати. Іншими словами вони мають вибір. Робота – це двохсторонній обмін цінностями, а не одностороннє використання активу власником” [1]. Використання людського капіталу організації залежатиме від вміння керівництва домовитися з носіями такого капіталу про найкращі умови його використання. Право вибору, що є основою концепції людського розвитку використовують, як бачимо, і в теорії людського капіталу. Ефективність використання людського капіталу залежить від системи управління персоналом, яка діє на даному підприємстві.

Управління персоналом – це процес планування, добору, підготовки, оцінки, навчання й мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і, працівників. Слід звернути увагу, на те що управління персоналом – це система спрямованих рішень які ведуть до отримання: для підприємства – конкурентних переваг на ринку; а для працівників – забезпечення відповідної матеріальної винагороди, отримання певного соціального статусу, розвитку потенціалу працівника. Елементи концепції людського розвитку бути використані при побудові цілей управління персоналом. Так, концепцію людського розвитку становлять наступні елементи:

1) Реалізація базових можливостей – що означає створення умов для вибору людини. Згідно з даним принципом людина має бути не пасивним спостерігачем, а цілеспрямованим учасником свого розвитку. Впровадження даного елемента в цілях управління персоналом підприємства означатиме: –встановлення такого рівня оплати праці та матеріального стимулювання працівника, за якого він зможе відтворити власні фізичні можливості, а також реалізувати себе в різних сферах життєдіяльності людини. Крім того даний рівень матеріального забезпечення повинен враховувати потреби членів сім’ї такого працівника; – розвиток трудового потенціалу працівника. Так, діяльність із управління персоналом повинна бути направлена на розвиток психофізіологічних, кваліфікаційних характеристик працівника. Однією із умов ефективного управління персоналом є забезпечення розвитку персоналу, спонукання працівників до розширення своїх вмінь та знань, отримання можливості для реалізації власних ідей та інше; – введення персоналу у процес прийняття управлінських рішень. Досягнення даної мети сприятиме узгодженню інтересів власників і найманих працівників.

2) Співробітництво. Згідно із концепцією людського розвитку саме співробітництво – як елемент мирного співіснування людини в суспільстві формує розвиток окремої людини і дає можливість для здійснення нею певного вибору. Враховуючи, що більшість свого життя людина проводить у трудовому колективі, то необхідно забезпечити умови співіснування працівників. Тобто, це створення на підприємстві відповідного організаційно-культурного середовища, яке б дало змогу працівникам розвиватися не лише професійно, але і духовно, культурно, соціально. Необхідно враховувати також, що налагодження процесу співробітництва між працівниками, між працівниками та керівництвом підприємства – це досягнення конкурентних переваг на ринку, зменшення витрат у процесі управління конфліктами на підприємстві, та досягнення задоволення працівником місцем роботи, набуття соціального статусу.

3) Справедливість як елемент людського розвитку передбачає забезпечення справедливості стосовно базового потенціалу та можливостей людини. Даний елемент людського розвитку можна порівняти із принципом управління персоналом – справедливість та рівність. Принцип рівності – рівність прав та обов’язків працівників, які перебувають на одному щаблі управління, а принцип справедливості – виконання цих прав та обов’язків працівника на належному рівні та здійснення системи оцінки, мотивації для тих хто більш краще реалізує свій особистий і трудовий потенціали. Використання рівності та справедливості в процесі управління персоналом дає змогу працівникові розкрити свій потенціал, та бути впевненому, що його роботу оцінять, тобто це дає йому можливість для реалізації. Тому в системі цілей управління персоналом необхідно виділяти таку, як справедливість оцінки роботи працівників – розроблення системи ефективною мотивації. З іншого боку, даний елемент людського розвитку передбачає, що така категорія населення, як працівники з обмеженою здатністю до праці потребують більшого обсягу ресурсів для забезпечення однакового потенціалу порівняно з іншими людьми, тому необхідно дати таким людям змогу реалізувати свій потенціал. Необхідно через політику надання державної допомоги підприємствам залучати таких людей до праці, створювати їм умови для адаптації у трудовий колектив та в суспільство у цілому.

4) Сталість. Використання даного елемента людського розвитку передбачає задоволення потреб нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь щодо цього. Збереження природних ресурсів, культурного надбання суспільства, соціальних норми, накопичення та збереження знань має стати нормою для господарюючого суб'єкта. Зазначимо, що в управлінні персоналом принцип сталості відіграє важливу роль, як показує практика, найефективніше реалізує себе в практичній діяльності сталий склад трудового колективу. Тому одним із завдань, пов'язаних із ефективним управлінням персоналом є збереження професійного ядра колективу.

5) Елемент безпеки у концепції людського розвитку має обов'язково бути використаний у процесі визначення цілей управління персоналом. Можна виділити наступні цілі управління персоналом, які забезпечують безпеку людини у процесі праці. Отже – право на можливість вибору у процесі пошуку роботи, – право на рівні умови в оплаті праці; - право на отримання медичного та соціального страхування працівника, - право на соціальну справедливість, – право на забезпечення гідних умов праці та інше.

Аналіз змін у цілях управління персоналом із урахуванням концепції управління людським розвитком можна від слід стежити у таблиці 1.

Таблиця 1

Цілі функціонування системи управління персоналом із урахуванням концепції людського розвитку

Цілі системи управління персоналом	Цілі системи управління персоналом із урахуванням елементів концепції людського розвитку
<p>Підвищення конкурентоспроможності персоналу</p> <p>Досягнення максимального прибутку</p> <p>Забезпечення високої соціальної ефективності функціонування трудового колективу</p> <p>Формування позитивного іміджу підприємства на ринку</p>	<p>Розвиток трудового потенціалу працівника;</p> <p>Прийняття участі в управлінні організацією;</p> <p>Створення на підприємстві відповідного організаційно-культурного середовища</p> <p>Справедливість оцінки робіт працівників – розробка системи ефективної мотивації</p> <p>Сталий розвиток трудового колективу</p> <p>Право на рівні умови в оплаті праці;</p> <p>Право на отримання медичного та соціального страхування працівника,</p> <p>Право на соціальну справедливість,</p> <p>Право на забезпечення гідних умов праці та інше.</p>

Використання концепції людського розвитку при формуванні системи цілей управління персоналом змінить завдання в сфері управління персоналом. Так, основним завданням для спеціалістів із управління персоналом в організації буде побудова ефективної системи розвитку персоналу – створення стабільного соціально-культурного середовища для розкриття потенціалу працівників і набуття ними нових знань. Виникає необхідність у фінансуванні розвитку персоналу з погляду збільшення додаткової вартості від використання потенціалу таких працівників, а й створення необхідних умов для людського розвитку. Такі завдання, як набір, добір і розташування кадрів, оцінка й стимулювання, правове регулювання праці, досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною та структурою виробничого потенціалу та структурою трудового потенціалу поряд із розвитком персоналу мають бути націлені на розкриття потенціалу працівника. Необхідно в процесі управління персоналом змінити ставлення до власних працівників. Використання концепції людського розвитку в управлінні персоналом буде ґрунтуватися на наступних принципах:

- Працівник – партнер. Він має усвідомлювати важливість дорученого йому завдання, це сприятиме здійсненню високоякісної роботи, відповідно необхідно мотивувати на старання працівників, принцип рівної винагороди застосовуватися не може;
- Робота, доручена працівникові має бути змістовна та необхідна для організації;
- Працівник має право на свободу дій, коли він може сам визначити, що йому робити і як;
- Працівникові необхідно надати право експериментувати і досліджувати щодо вирішення окреслених перед ним завдань;
- Працівник має право на розвиток та освіту.

Однак сьогодні ми не можемо стверджувати, що в управлінні персоналом керуються даними принципами. У більшості випадків працівник виконує роль одномоментного ресурсу. Вітчизняна

практика управління персоналом показує, що проблеми є не лише в розкритті потенціалу працівника, а й у формуванні іміджу працівника організації, в оцінці роботи персоналу, в побудові мотиваційних систем, ігнорування ціннісних орієнтирів персоналу, в інтеграції функцій горизонтального та вертикального управління персоналом. Фахівці з психології стверджують, що людина у своїй діяльності у звичайних умовах використовує лише третину свого потенціалу. Це означає, що вибудовуючи правильну систему мотивації та покращення діяльності із управлінням персоналу, можна значно підвищити продуктивність праці. Якісні зміни в управлінні персоналом – це насамперед орієнтація на розвиток потенціалу працівника, врахування його базових принципів розвитку. Західні фахівці з управління персоналом останнє десятиріччя зорієнтовані на розбудову системи розвитку працівника, основу якої становлять навчання та освіта. Побудова ефективної системи розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик та ресурсів, спрямованих на виконання двох основних завдань: досягнення цілей організації в умовах швидкої зміни як внутрішнього так і зовнішнього середовища організації; - задоволення потреб працівника пов'язаного з самореалізацією, професійною підготовкою та навчанням. Розвиток персоналу частково враховує одну із базових можливостей концепції людського розвитку – право на освіту.

Висновки. Поширення концепції людського розвитку в системі управління персоналом спрямоване на розкриття потенціалу працівника. Врахування елементів даної концепції у системі цілей управління персоналом дасть змогу високо якісно здійснювати політику пов'язану із управлінням та розвитком персоналу. Зрештою, необхідно вибудувати нову систему управління персоналом, яка сповна враховувала б потреби працівника у самореалізації, надання йому навчатися, право вибору приймати рішення, що стосуються не лише його професійної діяльності а й і діяльності підприємства.

Література

1. Армстронг М. *Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./ Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина.* – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
2. Алехина О. У. *Стимулирование развития персонала организации// Управление персоналом.* – 2002. – № 1.
3. Грیشнова О. А. *Людський розвиток: Навч. посіб.* – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. Джой-Метьюз Д. *Развитие человеческих ресурсов/ Д. Джой-Метьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте.* – М.: Эксмо, 2006. – 432.
5. *Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина.* – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
6. *Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учебное пособие под ред. В. П. Колесова и Т. Маккинли.* – М.: Права человека, 2000. – 464 с.

Вдосконалення роботи центрів зайнятості щодо активізації безробітних до пошуку роботи

Розроблено алгоритм процедури надання фахівцями центрів зайнятості психологічної підтримки безробітним; запропоновано розподіл функцій між органами влади на різних рівнях при наданні психологічної підтримки безробітним.

The algorithm procedure of specialists employment centers psychological support to the unemployed; proposed division of functions between authorities at different levels in providing psychological support to the unemployed.

Ключові слова: Державна служба зайнятості, центр зайнятості, активізація безробітних до пошуку роботи, психологічна підтримка безробітних.

Key words: Public employment service, centre of employment, activization of the unemployed to work search, psychological support of the unemployed

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Зростання тривалості безробіття, яке на жаль, останнім часом спостерігається в Україні, має негативні економічні та соціально-психологічні наслідки як для окремої людини, так і суспільства загалом. Основними негативними чинникам для безробітного є усвідомлення незайнятості; неможливість реалізувати наявний потенціал; жорсткі вимоги з боку роботодавців, низький рівень матеріального забезпечення; соціальна незахищеність; безперспективність тощо. Невдалі спроби працевлаштуватися зменшують зусилля до подолання труднощів.

У громадян, які звертаються за допомогою у працевлаштуванні до державної служби зайнятості (далі – ДСЗ) часто нема мотивації до роботи. Персоналові базових центрів зайнятості (далі – БЦЗ) важко допомогти у працевлаштуванні особі, яка не хоче працювати. Зазначена проблема є однією з першопричин довготривалого безробіття. Визначення методів та основних напрямків роботи центрів зайнятості, розуміння механізмів, що лежать в основі такої поведінки, розроблення методичних підходів до активізації зусиль безробітних щодо пошуку роботи актуальні для зміни даної ситуації. Зокрема, важливо зосередити увагу на психологічній підтримці безробітних та її значенні при активізації зусиль безробітних до пошуку роботи та розробити відповідні схеми роботи при цьому центрів зайнятості.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Серед вітчизняних науковців зростає зацікавленість даною проблематикою, про що свідчить кількість наукових праць у цьому напрямку. Питанням безробіття присвячені роботи багатьох вітчизняних учених, зокрема, таких, як Петюх В., [1] Корчевна О. [2], Ляміна Л. [3], Маршавін О. [4] та інші. Крім того, останнім часом багато уваги приділено дослідженню проблем активізації безробітних до пошуку роботи. Проте досі не сформовано методичних підходів надання з боку фахівців БЦЗ психологічної підтримки безробітних для активізації їх до пошуку роботи. Тому **метою** даної статті є визначення основних напрямків роботи центрів зайнятості для активізації безробітних до пошуку роботи через надання їм психологічної підтримки.

Виклад основного матеріалу. Нині в Україні немає чітко сформованих підходів до формування системи психологічної підтримки безробітних. Навіть у розробленій у 2008 р. Концепції державної системи професійної орієнтації населення проблемам психологічної підтримки населення не було приділено уваги. В діяльності ДСЗ також нема чітко виділеного напрямку роботи щодо психологічної підтримки безробітних. Зокрема, у БЦЗ таку діяльність здійснюють разом з наданням послуг із профорієнтації, але при цьому, як свідчить практика, питанням психологічної підтримки безробітних приділяється значно менше часу.

Такий підхід, на нашу думку, не вирішує головного питання – мотивації безробітного до пошуку роботи. Адже цю функцію ДСЗ необхідно здійснювати з перших годин роботи із безробітними фахівців центру зайнятості. І в цьому визначну роль відіграє саме психологічна підтримка, своєчасне надання якої для безробітного означатиме активізацію до пошуку роботи, подолання страху отримати погану роботу або не знайти її взагалі, страху отримати відмову в працевлаштуванні тощо.

Тому мають бути розроблені методичні підходи, які б забезпечували вдосконалення процедури надання психологічної підтримки безробітним у ДСЗ.

При розробленні таких методичних підходів, на нашу думку, мають бути враховані теоретичні аспекти психологічної підтримки.

Зокрема, по-перше, психологічна підтримка безробітних необхідно розглядати як систему соціально-психологічних способів і методів, що сприяють соціально-професійному самовизначенню особи в процесі формування її здібностей, ціннісних орієнтації й самосвідомості, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці й адаптованості до умов реалізації власної професійної кар'єри.

По-друге, процес реалізації психологічної підтримки має бути оснований на оптимізації психологічного стану людини у результаті повного розв'язання або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній, соціальній самореалізації на кожному з етапів життя.

Метою надання психологічної підтримки безробітним має стати запобігання розвитку негативних тенденцій у психології людей, подолання труднощів розвитку особистості, усунення конфліктних ситуацій у взаєминах тощо. При цьому можуть бути використані такі методи: психологічне й психотерапевтичне консультування; психологічна діагностика; психологічний тренінг; психологічна корекція та інші індивідуальні й групові методи психологічної роботи.

Варто зосередити увагу на деяких із них, що, на нашу думку, є найоптимальнішими при використанні у ДСЗ.

Так, психологічна профілактика може бути використана за сприяння повноцінному психічному розвитку особистості безробітного, попередження можливих особистісних і міжособистісних проблем та соціально-психологічних конфліктів, у т. ч. розроблення рекомендацій щодо поліпшення соціально-психологічних умов самореалізації безробітного.

Психологічне консультування може бути використане для допомоги безробітному в його самопізнанні, адекватній самооцінці й адаптації в реальних життєвих умовах, формуванні ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій і досягненні емоційної стійкості. Активний вплив психологічної корекції може бути спрямований на усунення відхилень у психічному й особистісному розвитку, гармонізацію особистості й міжособистісних відносин безробітного.

На нашу думку, має бути розроблений аналогічний механізм надання психологічної підтримки безробітним із розподілом повноважень, обов'язків та сфер відповідальності між органами влади на різних рівнях (табл.1.)

У практиці психологічної роботи служби зайнятості з безробітними в Україні виділяють психологічну підтримку та психологічну допомогу. Психологічну підтримку надають усім клієнтам служби зайнятості, психологічна допомога тільки тим, хто її потребує.

Психологічну підтримку надають усі фахівці центру зайнятості, які обслуговують клієнтів, а психологічну допомогу мають надавати фахівці-психологи. Форми та методи психологічної підтримки органічно введені до процедур ЄТНАСП і пов'язані, передусім із технікою спілкування фахівців з клієнтами; форми та методи психологічної допомоги – спеціальні, поглиблені і пов'язані з такими рівнями психологічної допомоги, як психологічна просвіта, психологічне консультування (профконсультування), поглиблена психологічна корекція [3].

На сучасному етапі служба зайнятості заради психологічної підтримки безробітних проводить ряд семінарів-тренінгів насамперед для молоді та жінок, які становлять відповідно 40 та 60% від кількості незайнятого населення, котре перебувало на обліку.³

Психологічна підтримка безробітних у центрах зайнятості покликана сприяти ефективній зайнятості населення, формуванню правових, соціально-психологічних, економічних, організаційних умов і гарантій професійного самовизначення громадян.

Психологічна підтримка безробітних дасть змогу підвищити мотивацію безробітних до праці, активізувати позицію щодо пошуку роботи та працевлаштування; скоротити терміни пошуку роботи і працевлаштування, повністю розв'язати, психологічні проблеми, які перешкоджають психологічній і соціальній самореалізації чи знизити їх актуальність; поліпшити адаптацію до сучасних умов, реалізацію професійної кар'єри шляхом оптимізації психологічного стану.

³ За інформацією Хмельницького обласного центру зайнятості

Розподіл функцій при наданні психологічної підтримки безробітних

Рівень	Суб'єкти	Функції
Макро-економічний (національний)	Представники уряду, міністерство праці й соціальної політики, Державний центр зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - створення системи психологічної підтримки безробітних; - забезпечення безробітним права на психологічну підтримку; - гарантії надання психологічної підтримки безробітним; - нормативно правове регулювання психологічної підтримки безробітних
Мезо-економічний (регіональний)	Регіональні органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, Обласні центри зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - надання послуг з психологічної підтримки молоді, інших категорій населення в умовах ринку праці, забезпечення гарантованого мінімуму безкоштовних послуг; - впровадження ефективних методів й засобів психологічної підтримки; - здійснення психологічної підтримки безробітної молоді, громадян, що вивільняються, й інших категорій населення, що мають проблеми особистісної адаптації в нових умовах ринку праці; - здійснення методичного керівництва й координації діяльності в сфері психологічної підтримки безробітних; - організація системи психологічної підтримки безробітних на конкретній території; - сприяння розвитку районних (міських) служб психологічної підтримки безробітних.
Мікро-економічний (базовий)	Базові центри зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення психологічної підтримки безробітних з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці й адаптації до наявних умов, активізації зусиль до пошуку роботи і мотивації до працевлаштування; - проведення психологічної підтримки учнів, зайнятого населення, а також громадян, які підлягають вивільненню з виробництва.
	Навчальні заклади, психологічні служби, в яких організуються	<ul style="list-style-type: none"> - психологічна підготовка молоді до праці в умовах ринкової економіки, - формування у підростаючого покоління відповідних мотивацій до праці, усвідомленого планування й вибору роду майбутньої професійної діяльності й форми зайнятості з урахуванням особистих інтересів, стану здоров'я, індивідуальних особливостей і схильностей кожного, а також вимог професій і ринку праці; - активне сприяння формуванню особистісного й інтелектуального потенціалу учнів; - створення психологічних умов для найповнішого розвитку творчих здібностей, пізнавальної й морально-мотиваційної сфер особистості; - надання психологічної допомоги педагогічним колективам і батькам у подоланні відхилень в інтелектуальному й особистісному розвитку учнів, у дозволі конфліктних ситуацій; - впровадження досягнення психології в практику освітньо-виховного процесу.

Можливість активізації безробітних до пошуку роботи залежить від їхньої психологічної підготовленості до здійснення цієї діяльності зокрема та до праці в цілому. Залежно від рівня психологічної підготовленості та складності становлення до процесу пошуку роботи варто, на нашу думку, виділити дві групи безробітних. До першої групи можна віднести осіб, які легше переносять стан безробіття, зокрема: молодь (без сім'ї і дітей); особи, котрі легко адаптуються до сучасних умов та мають вагомий досвід пошуку роботи; професіонали, спеціальність і рівень кваліфікації яких забезпечать високу конкурентоспроможність на ринку праці; особи, які мають постійне джерело доходів (навіть невелике), наприклад: квартира в наймі, дача, підсобне господарство, заробітна плата родичів тощо; особи, котрі не дуже зацікавлені у працевлаштуванні. Для зазначеної групи безробітних характерні: низька зацікавленість до пошуку роботи; низька активність; висока стресостійкість; психологічна готовність отримати багато відмов тощо. Другу групу становлять усі інші категорії безробітних, для яких пошук роботи ускладнюється матеріальними проблемами; важкістю

почуття невизначеності; втратою впевненості у собі; пригніченістю, котра переходить у депресію, тощо.

Залежно від групи безробітних повинні бути розроблені різні методичні підходи надання психологічної підтримки для активізації безробітних до пошуку роботи.

Для кожної групи безробітних мають бути розроблені відповідні рекомендації та процедура надання психологічної підтримки з боку фахівців центрів зайнятості. З урахуванням зарубіжного досвіду [5] в даній сфері, автор статті розробив алгоритм надання фахівцями БЦЗ психологічної підтримки безробітним (рис. 1).

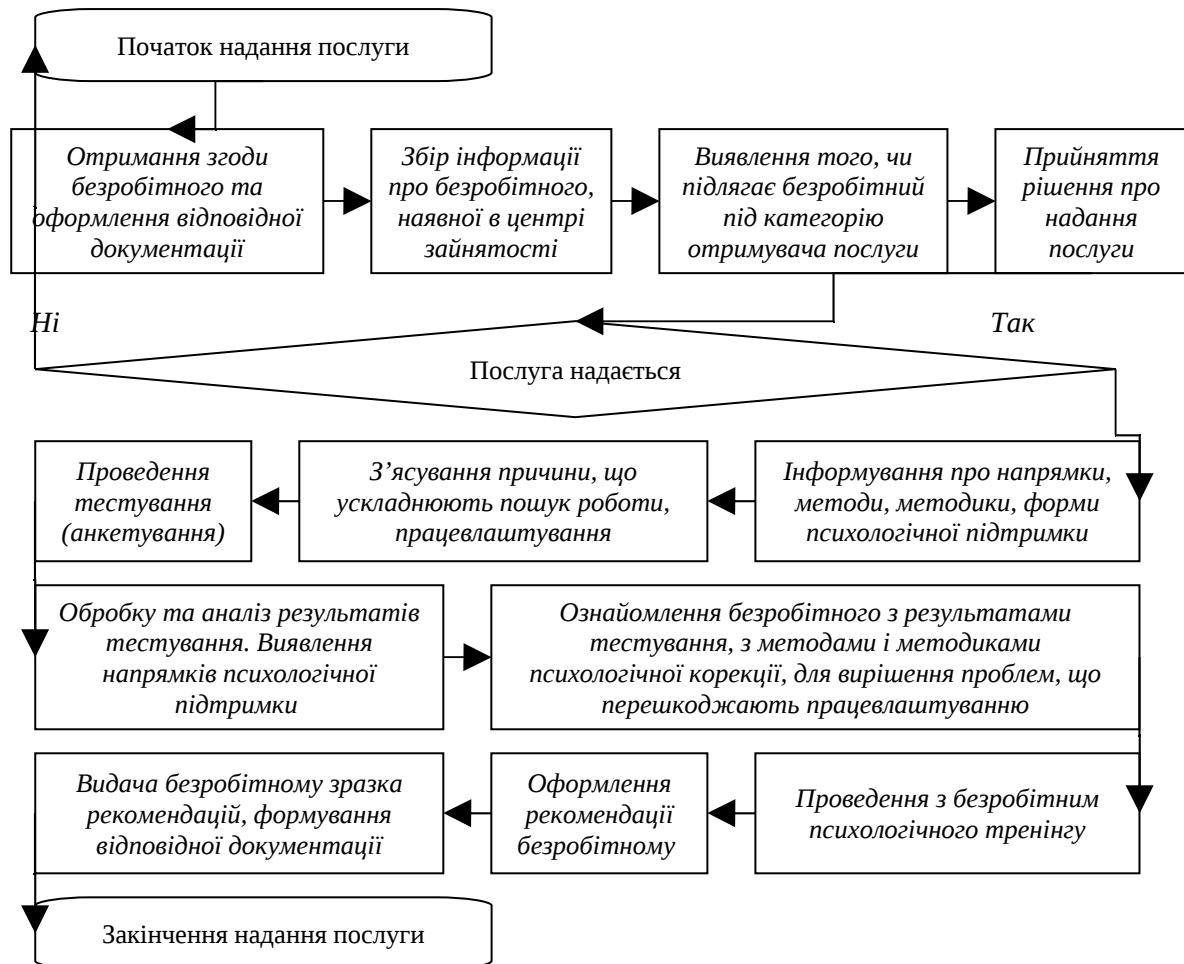


Рис. 1. Алгоритм надання фахівцями БЦЗ психологічної підтримки безробітних

Відповідно до зазначеного алгоритму, фахівець центру зайнятості спочатку інформує безробітного (після його попередньої згоди) про напрямки психологічної підтримки, методи, методики, форми тренінгів і технологій, які використовують при психологічній підтримці безробітних. Після цього проводить співбесіду з безробітним, в ході котрої з'ясовує причини, через які у безробітного виникли ускладнення при пошуку підходящої роботи і працевлаштуванні, а також психологічні, особистісні та професійні проблеми, що перешкоджають професійній самореалізації і кар'єрному зростанню. Для уточнення напрямків психологічної підтримки фахівець ЦЗ пропонує безробітному пройти тестування (анкетування) за методиками, які використовують при психологічній підтримці громадян. Такі методики мають бути відібрані для окремого безробітного індивідуально на основі аналізу способів, методів, методик, форм тренінгів, які використовують при психологічній підтримці безробітних у цілому. При виборі індивідуальної методики мають бути враховані критерії результативності, надійності, диференційованості, прогностичної (інформативної) цінності, можливості використання разом з іншими методами, методиками і тренінгами, відповідності стандартам процедур дослідження та опрацювання даних, оптимальності трудових затрат при аналізі результатів, тощо.

Наступним етапом є опрацювання та аналіз отриманих результатів. На основі результатів бесіди з безробітним і тестування (анкетування) фахівець ЦЗ проводить психологічну діагностику, виявляє основні проблеми, що перешкоджають працевлаштуванню безробітного, напрямки психологічної підтримки безробітного, у т. ч. психологічне консультування, психологічний тренінг і психологічну корекцію. Після цього він ознайомлює безробітного з результатами тестування (анкетування), психологічної діагностики, виявленими основними проблемами, які перешкоджають працевлаштуванню безробітного.

Далі має бути здійснене ознайомлення безробітного з методами і методиками психологічної корекції, які можуть бути використані для розв'язання проблем, що перешкоджають працевлаштуванню, та проведення з безробітним психологічного тренінгу, теж такої спрямованості у т. ч. зняття стану тривожності, психологічної напруженості, вільне вираження емоцій, розуміння та розкриття своїх проблем з відповідним їх переживанням, отримання і надання емоційної підтримки, розширення сфери усвідомлення своєї проблеми і своєї ролі в походженні різного роду конфліктних ситуацій, відпрацювання нових прийомів і способів поведінки, подолання негативних факторів поведінки, розвиток навиків ефективного спілкування й регулювання інших особистісних і професійних особливостей сприйняття та поведінки;

При завершенні фахівець оформляє рекомендації щодо підвищення мотивації до праці, активізації позиції щодо пошуку роботи і працевлаштування, розв'язання психологічних проблем, які перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищення адаптації до сучасних умов та проводить із безробітним бесіду відповідного змісту; видає безробітному зразок рекомендацій, формує персональну картку безробітного, куди вносить запис про надання послуги.

Надання даної послуги дає змогу створити комфортні умови для безробітних під час сприяння їм у працевлаштуванні у БЦЗ. Крім того, чітко визначена послідовність дій фахівців при психологічній підтримці безробітних сприятиме значному підвищенню якості послуг служби зайнятості та їхній результативності.

Висновки. Але все зазначене буде ефективним для безробітного лише в комплексі з іншими заходами, спрямованими на активізацію безробітних до пошуку роботи. Потрібно розробити механізм реалізації заходів БЦЗ щодо активної підтримки безробітних залежно від їхніх потреб та визначити в ньому місце психологічної підтримки безробітних.

Література

1. Петюх В. М. Мотивація активності безробітних на семінарах з техніки пошуку роботи // *Регіональні перспективи. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці. Полтава.* – 2002, № 3–4. – С. 120–122.
2. Корчевна О. В. Психологічна підтримка безробітних у формуванні їхньої активності на ринку праці // *Ринок праці та зайнятість населення.* 2006. – № 2 (10).
3. Ляміна Л. Є. Цілі, форми та методи психологічної підтримки клієнтів служби зайнятості відповідно до ЄТОНН // *Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.* – 2002.
4. Маршавін Ю. М. Мотиваційний аспект забезпечення продуктивної зайнятості населення // *Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.* – 2002. – № 2.
5. Обеспечение оказания государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан // *Режим доступу:* http://gu.gov-murman.ru/index.php?option=com_content&task=view&spage=5&id=228&Itemid=34. – Заголовок з екрана.

НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СФЕРИ ОСВІТИ

Розкривається сутність кадрового потенціалу сфери освіти, його роль у забезпеченні економічного розвитку, обґрунтовані шляхи подальшого поліпшення формування та використання кадрів освітніх закладів.

The essence of a personnel potential of education, its role in maintenance of economic development is opened, the directions of the further improvement of formation and use of the staff of educational establishments are proved.

Ключові слова: кадровий потенціал, освіта, формування, використання.

Key words: a personnel resource, education, formation, use

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Світовий досвід свідчить, що успіх економіки, її конкурентоспроможність залежить від кадрового ресурсу. Конкурентні переваги економіки, основаної на знаннях, можливості її модернізації, визначаються наявним у країні інтелектуальним потенціалом. Саме люди з високим рівнем освіти, професійним досвідом і кваліфікацією визначають можливості та межі необхідних перемін.

Освіта є складовою частиною економіки. І в цій сфері економічної діяльності проблема кадрового забезпечення продовжує залишатися гострою. З одного боку, є дефіцит ресурсів на підготовку педагогічних кадрів, а з іншого, – різко зростає потреба у висококваліфікованих, високоосвічених кадрах. Особливо це стає відчутним в умовах інтеграції України у європейський і міжнародний освітній простір, у контексті вимог Болонської декларації, яка ставить нові вимоги щодо підготовки кадрів у цілому і педагогічних зокрема.

Стосовно педагогічних кадрів дуже доречними є слова Д. Лихачова, який підкреслював, що «образованность и интеллектуальное развитие – это как раз суть, естественное состояние человека, а невежество, неинтеллигентность – состояние, ненормальное для человека. Невежество и полужнайство – это почти болезнь». І сьогодні важливо, щоб ця згадана хвороба не потрапила в освітянське середовище. На це має бути спрямована освітня політика в Україні.

Нині в освітніх закладах працює багато педагогів, які були підготовлені в умовах адміністративно-планової економіки. Багатьом із них, особливо керівникам, не вистачає сучасних знань для прийняття управлінських рішень. А від керівника навчального закладу значною мірою залежать показники діяльності навчального закладу, зокрема в ринкових умовах. Тому сьогодні завданням вищих навчальних закладів є підготовка таких фахівців, які відповідали б сучасним вимогам і стандартам. А це значить, що нині не окреслено завдання підготовки критичної маси педагогічних фахівців, а саме високо компетентних, здатних забезпечити розвиток освіти, навчальних закладів в умовах не лише ринку, а й євроінтеграції, а це значить – конкурентоспроможних. Тобто стратегічною метою діяльності вищих навчальних закладів, які готують педагогічні кадри, є підвищення їхньої конкурентоспроможності та ефективності.

Для забезпечення цього в Україні є відповідна база – широка мережа інститутів й університетів, які підготують педагогічні кадри. До речі, вони функціонують у всіх регіонах. Мережа цих ВНЗ здатна гнучко реагувати на нові вимоги сфери освіти та ринку праці. Знання, отримані при навчанні, швидко стають затребуваними.

При зміні цілей незмінними залишаються високі вимоги до випускників: вільна орієнтація в усіх сферах діяльності навчального закладу; здатність відчувати свою діяльність як цілісну систему; окреслювати перед різними підрозділами цілі та добиватись їх досягнення, не випускаючи з виду основної мети.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сьогоднішні випускники педагогічних вищих навчальних закладів мають оволодіти, крім знаннями зі своєї спеціальності, знаннями з економіки, стратегічного менеджменту, управління персоналом, маркетингу, фінансів, у т. ч. у сфері оподаткування, бухгалтерського обліку, здійснення фінансового аналізу та контролю тощо. Цьому

мають сприяти не лише теоретичні заняття, а й практична та дослідницька робота щодо вивчення проблем, притаманних освіті в цілому, навчальним закладам, на яких студенти разом із професорсько-викладацьким складом шукають шляхи розв'язання виявлених проблем.

Сьогодні в освіті працюють 1,6 млн. осіб, що становить 14,4% середньорічної кількості найманих працівників. Щоправда, цей показник до 2000 р. мав тенденцію до скорочення, а з 2001 р. – спостерігається зростання середньорічної кількості найманих працівників.

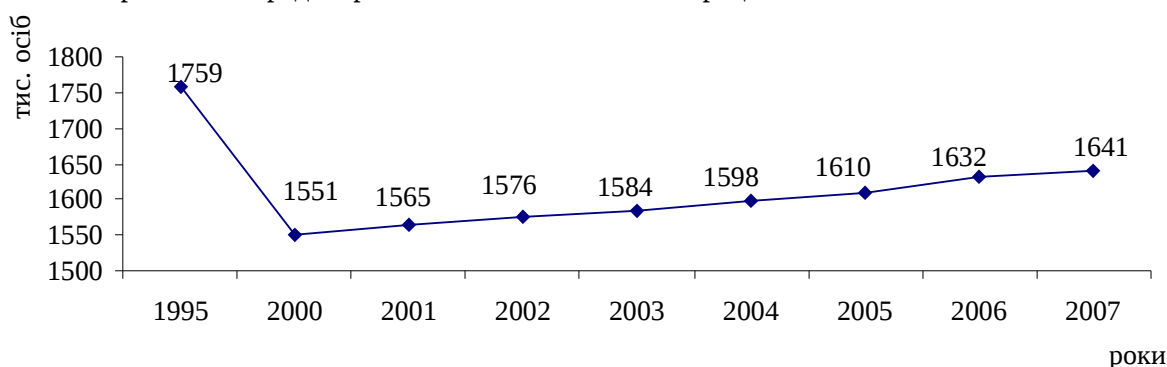


Рис.1. Динаміка середньорічної кількості найманих працівників в освіті

Важливим показником характеристики педагогічних кадрів є той, що в освіті практично кожний другий працівник має вищу освіту. Водночас якісний бік кадрового потенціалу можна охарактеризувати за наступними напрямками:

- оцінка працівника за сукупністю об'єктивних якісних показників: вік, стать, стаж роботи, рівень кваліфікації;

- оцінка працівника з точки зору його організаторських, ділових якостей та особистих здібностей. Останній напрямок забезпечити достатньо трудомістко і не завжди є можливим. Тому важливо звернути увагу на динаміку розвитку кадрового потенціалу.

В освіті, на жаль, зокрема серед педагогічних працівників, високою є плінність кадрів. Головними причинами її, на наш погляд, будуть: незадоволеність заробітною платою, яка є значно нижчою навіть середнього рівня в Україні (табл. 1); відсутність перспектив посадового зростання; кращі умови, можливості і перспективи на новому місці; неможливість реалізувати свої знання, вміння, досвід; обмежені можливості професійного зростання тощо.

Незважаючи на те, що відповідно до Закону України «Про освіту», заробітна плата має у середній шкалі бути на рівні оплати праці в промисловості, а у вищій школі – вдвічі вищою, вона значно нижча, ніж у промисловості в цілому. Проте темпи зростання оплати праці в освіті значно вищі, ніж у промисловості.

Таблиця 1

Рівень оплати праці у сфері освіти та в інших галузях економіки

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007 до 2000, %
Усього, грн.	230	311	376	462	590	806	1041	1351	587
Промисловість, грн.	302	406	485	591	743	967	1212	1554	514
Фінансова діяльність, грн.	560	833	976	1051	1258	1553	2050	2770	495
Освіта – усього, грн.	156	224	267	340	429	641	806	1060	679
відсоток до усього	68	72	71	74	73	79	77	78	-
- до промисловості	52	55	55	56	58	66	66	68	-

Джерело: Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Консультант, 2008. – С. 408.

Низький рівень оплати праці освітян у цілому, недостатність фінансового забезпечення галузі є однією з головних причин проблем кадрового забезпечення навчальних закладів.

Оскільки робоча сила є товаром, який продають і купують на відповідному ринку, де діє закон конкуренції, то робоча сила освітньої сфери має бути конкурентоспроможною. Визначаючи рівень конкурентоспроможності будь-якого товару, маємо оцінити його споживчі й економічні властивості.

Конкурентоспроможність педагогічних кадрів – це, насамперед, здатність індивідуальних досягнень у праці, що є вкладом у досягнення організаційних цілей. Узагалі, поняття “підготовка”

конкурентоспроможних кадрів – це процес формування нових якостей особистості; це результат такого процесу; це закономірності, яким підпорядковується окреслений процес і які формують його результат тощо.

Щоправда, на формування професійної стійкості впливають й інші чинники, зокрема, невміння знаходити контакти з дітьми чи їх батьками, конфлікти з адміністрацією навчального закладу тощо. Професія педагога, на жаль, останнім часом не є престижною, хоча, як показали результати соціологічних досліджень, серед працюючих освітян 84% вважають, що в професії педагога більше хорошого, ніж поганого. І це при тому, що переважна більшість із них не бажає, щоб діти пішли професійною дорогою батьків.

Конкурентоспроможність працівника освітньої сфери визначається якістю робочої сили, що відповідає ринковій потребі у функціональній якості праці. Конкурентоспроможність педагогічних кадрів розглядають як показник селекції найманих працівників за рівнем їх потенціальної та фактичної ефективності праці та здатності до професійного розвитку.

Система показників конкурентоспроможності працівників освіти охоплює:

– базові показники, що визначають потенціальну й фактичну ефективність педагогічної праці, тобто показники, що пов'язані з соціально-демографічними, психофізіологічними та мотиваційними особливостями робочої сили в сфері освіти, а також визначаючи рівень і зміст знань, умінь, навиків, повноважень працівника;

– показники, що відображають потребу роботодавців у робочій силі та якості праці, тобто показники, що характерні мірою ринкової затребуваності якісно визначеної спроможності до праці, а також обумовлені можливостями забезпечення дохідності праці, самоінвестування в людський капітал, що має потенціал комунікативних зв'язків у певному виді діяльності.

Основним критерієм рівня конкурентоспроможності робочої сили є ціна, що характеризує, перш за все, якість робочої сили. Ціна робочої сили – це грошове вираження її вартості. Водночас вона відображає диференційований за сегментаційною ознакою рівень необхідних витрат на відтворення робочої сили з урахуванням співвідношення між попитом і пропозицією на ринку робочої сили.

Конкретною формою вартості та ціни робочої сили у грошовому виразі є заробітна плата. Споживча вартість товару “робоча сила” полягає в тому, що педагоги у процесі своєї праці створюють вартість більшу, ніж вартість робочої сили.

Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника закладів освіти, з одного боку, визначається його психофізіологічними та статеві-віковими особливостями, з іншого боку – всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня. Останнє залежить від розвинутості й ступеня взаємодії елементів ринку праці та його інфраструктури.

Конкурентоспроможний працівник освіти – це, як правило, висококваліфікований педагог. Між кваліфікацією педагога та ефективністю його праці є пряма кореляційна залежність. Результати досліджень показали, що зростання кваліфікації на один розряд зумовлює підвищення продуктивності праці на 0,3%. До речі, кореляційна залежність вища за умови, коли кадри використовують відповідно до їхньої професії та кваліфікації; коли в педагогічному колективі створено сприятливий соціально-психологічний клімат, коли в навчальному закладі діють доброзичливі взаємини між працівниками, а також між працівниками та керівниками.

Ефективність праці педагогічних працівників підвищується, якщо в процесі їхньої діяльності впроваджують нові технології. Нові види діяльності (нові методи, методики), як свідчать результати досліджень, фахівці вищого рівня, у 2–2,5 рази швидше, ніж фахівці з нижчим освітнім рівнем. Ефективність праці педагогічних працівників підвищується з посиленням зв'язку освіти та науки (до речі, саме цього вимагає Болонська декларація). Останнім часом у процесі вивчення гуманітарних дисциплін активно впроваджують так звану “вільну траєкторія”. Скажімо, у 2009/10 н. р. студенти зможуть самостійно обирати предмети для опанування (до того спеціально сформовані робочі групи, які аналізуватимуть пропозиції щодо переліку соціально-гуманітарних дисциплін та порядку їх опанування). Головною метою такого підходу є забезпечення доступності та якості освіти. Відтепер, визначаючи певну кількість предметів з 11–12 гуманітарних і соціально-економічних дисциплін, студент має набрати таку кількість кредитів, щоб ця складова не підвищувала 10–15% від усього обсягу навчального часу. У гуманітарній складовій фізико-математичних, природничих і технічних напрямів мають бути обов'язковими для вивчення українська мова, історія української культури, іноземна мова, філософія.

Це сприятиме реалізації нових освітніх стандартів, які потребують поліпшення системи

підготовки кадрів. На ринку праці останнім часом чітко проявляється тенденція, коли пропозиція фахівців-освітян перевищує попит. При цьому динаміка попиту на кваліфіковані педагогічні кадри зайшла у протиріччя з традиційно сформованою структурою їх підготовки, з номенклатурою спеціальностей і спеціалізацій, з тривалістю підготовки конкретного фахівця. Це проявляється насамперед все в тому, що студенти намагаються отримати додаткові вміння. Їх інтереси поступово зміщуються в область економіки, менеджменту, юриспруденції, іноземних мов тощо.

Досліджуючи кон'юнктуру ринку праці, навчальні заклади мають не лише оволодіти інформацією з економіки, а й виявити соціальні, психологічні, політичні фактори, що впливають на рівень підготовки та використання фахівців. Те саме доводиться робити кожній людині, зокрема випускникові, щоб адаптуватися до ситуації, яка склалась із забезпеченням навчальних закладів висококваліфікованими педагогічними кадрами. Тим більше, що ринок вносить принципові зміни в систему взаємин сфер освіти, зокрема навчальних закладів, які є споживачами продукції, що "виробили" інші навчальні заклади. Ринок пред'являє нові вимоги до педагога, який має бути зацікавлений в отриманні освіти на рівні вищих освітніх досягнень.

У цьому контексті підготовку педагогічних кадрів необхідно розглядати через призму вимог ринку: передусім, до вищих навчальних закладів, у котрих підготують педагогічні кадри, – як тих, що збираються після закінчення вищого навчального закладу працювати в освітній сфері, так і тих, що уже на студентській лаві не зорієнтовані на педагогічну діяльність. Не секрет, що багато студентів педагогічних ВНЗ прийшли у цей навчальний заклад з інших причин. Серед останніх найпоширенішими є наступні: простіше вступати (у педагогічних вищих навчальних закладах – один з найнижчих конкурсів; значно легше навчатися, ніж, приміром, у технічних чи медичних закладах; для юнаків є можливість отримати відтермінування від служби у війську тощо (табл. 2).

Тому формування професійної стійкості доцільно розглядати у структурі моделі професійної підготовки педагога, основними компонентами якої є: професійна діяльність; педагогічна діяльність; професійна компетентність; професійне спілкування; психолого-педагогічна компетентність; професійно значимі якості особистості; професійна стійкість, тобто здатність майбутнього фахівця адекватно реагувати на стресові ситуації, що виникають під час роботи тощо.

Таблиця 2

Конкурс на вступних іспитах до вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації
(кількість поданих заяв на 100 зарахованих)

Навчальні заклади за галузевими групами	1990	1995	2000	2003*	1990-2003, +,-
Промисловість і будівництво	171	151	163	155	-16
Транспорт і зв'язок	183	148	171	196	+13
Охорона здоров'я	265	175	169	158	-107
Мистецтво та кінематографія	239	189	168	180	-59
Освіта	227	180	162	155	-72

*З наступного року цієї звітності немає.

Джерело: Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К.: Консультант, 2004. – С. 480

З цього можна зробити висновок, що сьогодні окреслені високі вимоги до особистості педагога, розвитку його професійно значимих якостей, що потребують від нього постійного пошуку нових форм і методів навчання, інноваційних прийомів і способів впливу. Водночас сучасні навчальні програми відкривають широкі можливості для прояву професійної свободи і творчості кожного педагога.

Все це має сприяти професійній стійкості педагогічних кадрів, котра виявляє себе як складно організований об'єкт, сформований шляхом синтезу інтелектуальних, емоційних і вольових процесів особистості педагога.

Базовими компонентами професійної стійкості є: упевненість у собі; відсутність емоційної напруги, страху перед дітьми, студентами, слухачами; вміння регулювати свій емоційний стан; швидкість реакцій на поведінку класу чи окремих учнів; уміння приймати рішення у непередбачуваних ситуаціях; задоволення своєю діяльністю; нормальна втомлюваність; реалізація професійних знань та умінь.

Висновки. Таким чином, високоякісну підготовку педагогічних кадрів необхідно, по-перше, розглядати через призму вимог до вищої освіти, по-друге, – до особистості, по-третє, – до освіти в цілому. У цьому контексті доцільно забезпечити: підвищення ролі гнучких і динамічних освітніх структур; перегляд системи критеріїв оцінки особистих і професійних якостей випускників на всіх ступенях освіти, а також системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки

викладацьких кадрів; акцентування уваги на гуманітарних аспектах освіти, а саме на формуванні особистісних якостей людини, особливо важливих в умовах ринкових відносин (відповідальність, професіоналізм, ініціатива, професійна мобільність тощо).

Рівень якості підготовки кадрів можна розглядати, використовуючи різні підходи. По-перше, його можна визначити, орієнтуючись на вимоги державних освітніх стандартів вищої професійної освіти, законодавчі акти в сфері освіти загальнодержавного та регіонального рівнів і внутрівузівські документи. По-друге, оскільки за особистісно орієнтованого підходу метою навчання є результат розвитку особистості студента, його індивідуальності, то в процесі навчання мають бути враховані ціннісні орієнтації студента, суб'єктивно задані, продиктовані особливостями та потребами розвитку власне людини.

Тобто, якість підготовки – це визначений рівень досягнень цілей навчання майбутнього педагога і ступінь відповідності процесу та результату підготовки очікуванням студентів і потребам суспільства. Це залежить від сформованості внутрішньої мотивації до отримання та застосування необхідної (педагогічної) інформованості, повноти та системності відповідних знань і умінь, а також здатності студентів до самостійного пошуку та опрацювання необхідної інформації.

Таким чином, урахування викладеного дасть змогу підвищити рівень підготовки педагогічних кадрів, зокрема, активізувати підготовку фахівців широкого профілю, в основі якої – функціональний підхід, що обумовлено швидкою зміною не лише об'єктів, а й засобів праці, забезпечити закріплення кадрів у навчальних закладах.

Література

1. Бадоева А. *Интеграция европейского образовательного пространства // Мировая экономика и международные отношения.* – 2009. – № 4. – С. 63–71.
2. Куценко В. І. *Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах.* – К.: РВПС України НАН України, 2009 – 224 с.
3. Любовный В. Я., Ускова Ю. А. *Интеллектуальный потенциал городов России как фактор перехода экономики на инновационное развитие // Вестник Московского университета, серия: география.* – 2009. – № 2. – С. 51–63.
4. *Підготовка наукових кадрів у 2008 році: Статистичний бюлетень.* – К., 2009. – 33 с.
5. *Стамбульська декларація (принята по итогам Всемирного форума ОЭСР). «Статистика, знания и политика» – г. Стамбул, 27–30 июня 2007 г.* – [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cicctat.com/rus/event/195.doc/>.

СТРУКТУРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВНЕСКІВ НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Обґрунтовно необхідність зміни пенсійної системи України. Запропоновано авторську модель поступового переходу від солідарного пенсійного забезпечення до накопичувального з урахуванням вікових особливостей зайнятого населення.

In the article the necessity of change of the Ukraine pension system is grounded. The author model of gradual transition from the solidary pension providing to the saving pension providing is offered based on age features of the employed population.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, пенсійні внески, солідарна пенсійна система, накопичувальна пенсійна система, моделювання перехідної пенсійної системи.

Key words: pension providing, pension reform, pension payments, solidary pension system, saving pension system, modelling of transitive pension system.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Трансформація системи пенсійного забезпечення в Україні є усвідомленою потребою, гострота якої особливо посилюється в умовах економічного спаду та песимістичних прогнозів пенсійного забезпечення на найближчі роки. Поєднуючись із проблемами посилення демографічного навантаження населення старших вікових груп на працездатне, а особливо на зайняте населення, зволікання з пенсійною реформою може спричинити ще серйозніші макроекономічні та соціальні проблеми. Відтак, обґрунтування принципів моделювання пенсійної реформи, прийнятних для населення різних вікових груп та можливих в аспекті практичної реалізації з боку органів державного управління, є особливо актуальною науково-практичною проблемою.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Окремим аспектам реформування пенсійної системи України присвячено ряд наукових праць, зокрема, Е. Лібанової, Б. Зайчука, М. Папієва, Н. Луговенко та інших. При ґрунтовному дослідженні передумов пенсійної реформи та організації взаємодії між суб'єктами різних рівнів пенсійного забезпечення, механізмів переходу до майбутньої трирівневої системи практично не обґрунтовано. Разом із тим, перехід до багаторівневого пенсійного забезпечення неможливий без урахування вікових особливостей різних груп працівників. Нівелювання ролі вже здійснених внесків на пенсійне забезпечення та ігнорування різниці у вхідних умовах працівників із певним трудовим стажем і тих, початок трудової діяльності яких співпав із початком реформи, неминуче призведе до масштабного соціального вибуху.

Відтак, **необхідним є обґрунтування такого способу пенсійної реформи**, за якого було б враховано хоча б частину внесених на пенсійне забезпечення коштів та умовно враховано їх як індивідуальний пенсійний внесок, що дасть змогу послабити соціальну гостроту трансформаційного періоду.

Виклад основного матеріалу. Можливим варіантом поступового переходу до багаторівневого пенсійного забезпечення є структурне регулювання пенсійних внесків для населення з різним трудовим стажем та здійсненими внесками. Для обґрунтування структури майбутніх внесків і виплат із різних рівнів приймають такі обмеження:

а) перехідний період становить двадцять три роки – його визначено, враховуючи, що початок трудової діяльності середньостатистичної особи співпадає з можливістю статистичного обґрунтування здійснених внесків на солідарне пенсійне забезпечення;

б) у трансформаційний період при визначенні розміру внесків в обов'язковий накопичувальний рівень мають бути враховані внески, здійснені у період роботи в умовах солідарної пенсійної системи;

в) як внесок в обов'язковий накопичувальний рівень варто прийняти частину коштів, спрямовану на солідарне пенсійне забезпечення – утримання з найманого працівника; при цьому зберігається принцип „індивідуального забезпечення”, а відшкодування здійснених внесків не потребує значних фінансових витрат від держави, оскільки у зв'язку зі змінами грошової одиниці та впливом інфляційних факторів кошти, що підлягають поверненню, є незначними, навіть для осіб із найбільшим стажем роботи (див. результати розрахунку на рис. 1).

Для того, щоб визначити внески, котрі середньостатистична зайнята особа вже сплатила до солідарної системи пенсійного забезпечення, необхідно скористатися даними про середньомісячну заробітну плату і ставку відрахувань на пенсійне забезпечення із заробітної плати найманого працівника. Ставку нарахувань на фонд оплати праці до Пенсійного фонду не враховують при розрахунку, оскільки вважають, що ця частина надходжень покриває виплати соціальних пенсій і частину виплат пільгових пенсій. Оскільки розраховують ставку внеску на накопичувальне пенсійне страхування, тобто внесок на трудову пенсію, то до уваги беруть лише відрахування з найманого працівника і припускають їхнє надходження на умовні персоналізовані рахунки працівників.

Суми пенсійних внесків, здійснених на умовно прийнятій рахунку особистої пенсії одного середньостатистичного зайнятого залежно від трудового стажу до періоду реформування, відображені на рис. 1.

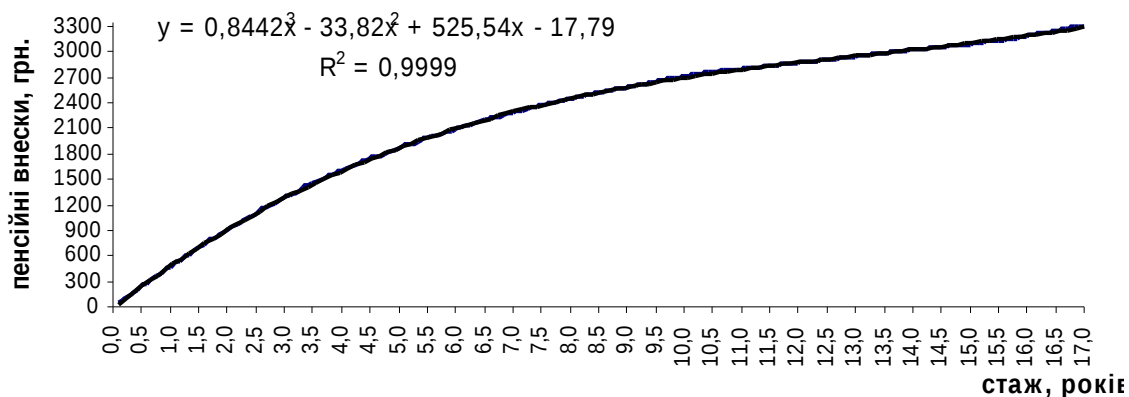


Рис. 1*. Пенсійні внески на солідарне пенсійне забезпечення

* – Рисунок складено на основі даних про середньомісячну заробітну плату і ставку внесків на пенсійне забезпечення (січень 1992 – грудень 2008 рр.) [за даними комітету статистики в Рівненській області, 1, 2] з урахуванням рівня щомісячної інфляції [3]. Сума пенсійних внесків на солідарне пенсійне забезпечення обчислена для відповідного трудового стажу особи – від максимального 17 років до мінімального 0,08 року (1 місяць).

Звичайно, що становище тієї частини населення, яке більшість свого працездатного віку відпрацювало в період дії старої пенсійної системи, погіршується, оскільки, по-перше, ставка відрахувань на пенсійне забезпечення була надто низькою, щоб накопичити адекватну суму на пенсійні виплати, по-друге, навіть за умови врахування здійснених внесків, що відповідає принципів справедливості, цих коштів на рахунках працездатних осіб немає адже вони були витрачені на пенсійні виплати минулого періоду. Тому важливим питанням залишається (задля збереження справедливості) пошук джерела фінансування пенсійних виплат, що формувалися за солідарної системи.

Як уже було зазначено, механізм структурного регулювання накопичувальних внесків базований на визначенні безпосередньо величини ставки, яку необхідно сплачувати на персоналізовані рахунки. Для цього треба скористатися розміром середньомісячної заробітної плати в наступному місяці, що передує впровадженню накопичувального рівня пенсійного забезпечення (в даному прикладі – січень 2009 р.). Перерахування заробітної плати з урахуванням рівня облікової ставки Національного банку України, що встановлюють для рефінансування комерційних банків та покриття рівня інфляції в державі, дадуть змогу привести задані суми до майбутньої вартості – до першого року пенсійного віку. Зі суми перерахованої заробітної плати з врахуванням трудового стажу в накопичувальній системі можна визначити суму пенсійних коштів, необхідну для виплат у післяпрацездатному віці. Якщо взяти за основу середній коефіцієнт заміщення пенсією заробітної плати деяких розвинених країн 0,6 [4, с. 414], то розмір пенсійних накопичень дорівнюватиме:

$$P_n = 0,6 \cdot \left(\frac{ЗП_{дис}}{T_c(n)} \right) \cdot T_{п.п}, \quad (1)$$

де: P_n – пенсійні накопичення, здійснені в період дії накопичувальної пенсійної системи, грн.; $ЗП_{дис}$ – сума заробітної плати за період трудового стажу в накопичувальній системі, перерахована на рівень облікової ставки Національного банку України, грн.; $T_c(n)$ – трудовий стаж у період дії накопичувальної системи, років; $T_{п.п}$ – період очікуваної тривалості життя після досягнення 60 років.

Для визначення ставки відрахувань на накопичувальне пенсійне страхування можна скористатись аналітичною залежністю визначення пенсійних накопичень загалом за весь трудовий стаж:

$$\Pi = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \left(C_i \cdot Z_i \prod_{i=i+1}^n (1+r) \right) + \sum_{k=n+1}^m C_k \cdot Z_k \right) \cdot (1+q)^{m-n}}{T_{п.п}}, \quad (2)$$

де: Π – загальна сума пенсійних накопичень, грн.; C_i – ставка солідарного внеску на пенсійне забезпечення з найманого працівника в i -ому місяці; Z_i – розмір середньої заробітної плати в i -ому місяці у період дії солідарної пенсійної системи, грн./міс.; r – рівень щомісячної інфляції; n – кількість років трудового стажу в наявності існування солідарної системи, років; C_k – ставка накопичувального внеску на пенсійне забезпечення в k -ому місяці; Z_k – розмір середньої заробітної плати в k -ому місяці у період дії накопичувальної пенсійної системи, грн./міс.; q – рівень облікової ставки Національного банку України; m – кількість років трудового стажу в період існування накопичувальної пенсійної системи, років; $T_{п.п}$ – період очікуваної тривалості життя після досягненню 60 років.

Відповідно до даної аналітичної залежності (2) ставка внеску на накопичувальне пенсійне страхування становитиме:

$$C_k = \frac{\Pi \cdot T_{п.п} - \left(\sum_{i=1}^n C_i \cdot Z_i \prod_{i=i+1}^n (1+r) \right) \cdot (1+q)^{m-n}}{\sum_{k=n+1}^m Z_k \cdot (1+q)^{m-n}}. \quad (3)$$

Таким чином, функціональна залежність величини ставки внеску на накопичувальне пенсійне забезпечення матиме вигляд:

$$C_k = f(V_c, P_b, Z_n, T_{ст}), \quad (4)$$

де: C_k – ставка внеску на накопичувальне пенсійне страхування; V_c – сума здійсненого пенсійного внеску за період наявності солідарної пенсійної системи, грн.; P_b – бажаний розмір пенсійних виплат (у даному прикладі пенсійні виплати встановлені на рівні 60% заробітної плати); Z_n – розмір заробітної плати в період дії накопичувальної пенсійної системи, грн.; $T_{ст}$ – трудовий стаж у період наявності солідарної і накопичувальної пенсійної системи.

Визначивши математично задані величини в аналітичній залежності (3) для трудового стажу в період наявності солідарної пенсійної системи від 17 до 0 років та трудового стажу, що залишається відпрацювати до максимальної величини (40 років) після введення в дію накопичувального пенсійного страхування, відповідно від 23 до 40 років можна побудувати графічну залежність ставки на накопичувальне пенсійне забезпечення від трудового стажу, врахувавши при цьому здійсненні пенсійні внески до солідарної системи (рис. 2).

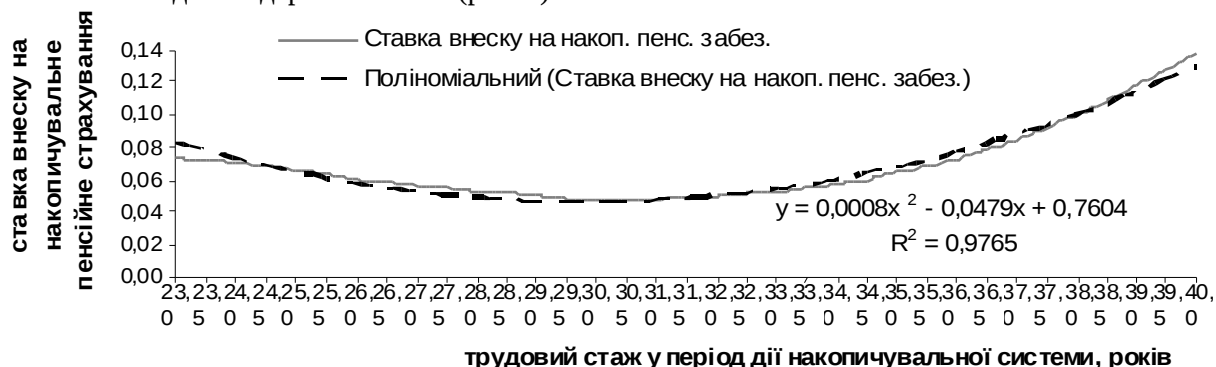


Рис. 2. Структурне регулювання внеску на накопичувальне пенсійне страхування

Враховуючи графічну залежність (рис. 2), розмір ставки внеску на накопичувальне пенсійне страхування залежатиме від тривалості трудового стажу в період наявності солідарної пенсійної системи та в період дії накопичувальної пенсійної системи. Наприклад, якщо особа пропрацювала 17

років у період наявності солідарного пенсійного забезпечення і 23 роки в період дії новоствореної системи, то внесок на накопичувальне пенсійне страхування зі заробітної плати працівника становитиме:

$$C_n(23) = 0,0008 \cdot 23^2 - 0,0479 \cdot 23 + 0,7604 = 0,0819 = 8,19\%.$$

Відповідно, чим більший трудовий стаж залишається відпрацювати в період дії накопичувальної пенсійної системи, тим вищий відсоток відрахувань на пенсійне забезпечення. В умовах остаточного переходу до трирівневого пенсійного забезпечення ставка пенсійних відрахувань становитиме для осіб, які розпочнуть свою трудову діяльність:

$$C_n(40) = 0,0008 \cdot 40^2 - 0,0479 \cdot 40 + 0,7604 = 0,1244 = 12,44\%.$$

Висновки. Зрозуміло, що необхідно переглянути цензу працездатного віку для жінок – в бік збільшення верхньої межі працездатності. На основі аналізу ймовірності дожиття до пенсійного віку для осіб жіночої статі та кількості років життя після досягнення пенсійного віку підвищення верхньої межі працездатного віку є обґрунтованим [5, с. 275–276], а також із огляду на зміну пенсійної системи і принципів накопичення пенсійних внесків на персональні рахунки справедливе зрівняння максимально допустимого періоду трудового стажу для жінок та чоловіків із метою усунення дискримінаційної ситуації в тривалості здійснення внесків. Із іншого боку, збільшення віку виходу на пенсію може і не бути загальнообов'язковим: ті особи, котрі бажають вийти на пенсію раніше, ніж у 60 років, мають на це право, якщо сума коштів, накопичена на персоніфікованому рахунку, достатня для здійснення виплат протягом тривалості життя на пенсії.

У подальшому необхідне детальне дослідження та визначення суми коштів, необхідних для покриття пенсійних виплат зі солідарної пенсійної системи до періоду остаточного переходу на загальнообов'язкове пенсійне страхування, а також аналіз джерел надходження цих коштів.

Література

1. Українське національне інформаційне агентство. Пенсійна реформа. Тарифи обов'язкових страхових внесків до Пенсійного фонду у 1991–2000 роках. Режим доступу: <http://pension.ukrinform.com.ua/stats2.htm>
2. Ліга-Закон. Ставки внеску до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування. Режим доступу: http://buhgalter.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/allDocWWW/E26C8D338CA6B647C22572880051C417?OpenDocument&ed=0000_00_00
3. Державний комітет статистики України. Індекси споживчих цін у 1991–2008 роках (до попереднього місяця). Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Якушева О. О. Структурне регулювання пенсійного забезпечення. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України: Сб. науч. тр. В 3 т. – Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки пром-сти; Редкол.: Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецьк, 2007 (с. 411–417).
5. Міщук Г. Ю., Якушева О. О. Методичні засади обґрунтування вікових меж працездатності населення. Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 32 / Одес. держ. екон. ун-т; Редкол.: проф. Зверяков М. І., проф. Буркинський Б. В., доц. Ковальов А. І., доц. Никифоренко В. Г. та ін. – Одеса: ОДЕУ, 2008 (с. 272–277)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу. Розкрито завдання, функції позитивної корпоративної культури, сутність впливу на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. Виявлено недоліки у впровадженні корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, розроблено пропозиції щодо їх усунення.

The role of corporate culture in development of labour potential is based. A task, functions of positive corporate culture, essence of influence, is exposed on development of high-quality descriptions of labour potential of enterprise. Failings are discovered in introduction of corporate culture on domestic enterprises, suggestions are developed in relation to their removal.

Ключові слова: корпоративна культура, трудовий потенціал, цілі, функції, трудова активність, інноваційна активність.

Key words: corporate culture, labour potential, goals, functions, labour activity, innovational activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Світовий досвід переконливо свідчить, що результати діяльності будь-якого сучасного підприємства визначальною мірою залежать від якості трудового потенціалу персоналу, його знань, умінь, прагнень до всебічного розвитку та ефективної праці [1, С. 3].

Кризова ситуація, в якій сьогодні опинилися підприємства багатьох країн, стала своєрідним іспитом, що перевіряє реальну якість трудового потенціалу, передусім здатність і готовність персоналу до щоденного прояву професіоналізму, майстерності, мобільності, трудової та інноваційної активності, знань і вміння консолідуватися, бути єдиною командою, підтримувати продуктивною працею імідж конкурентоспроможного підприємства. Такий іспит нелегко витримувати багатьом вітчизняним підприємствам в умовах впливів глобальної фінансової кризи, погіршення соціально-економічної ситуації в Україні, що суттєво обмежує можливості збереження здоров'я, працездатності, освітньо-професійного розвитку особистості. Тим часом учені констатують, що на підприємствах, де сформована розвинена корпоративна культура, панують позитивні корпоративні цінності, значно легше розв'язують проблеми виживання підприємства й одночасно – проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу [1; 2].

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вітчизняна наука лише недавно розпочала вивчати роль корпоративної культури у тісному зв'язку з проблемами формування та розвитку трудового потенціалу. Дослідженню цих питань присвячені публікації А. Воронкової, О. Грیشної, І. Мажури, Т. Кицак, І. Петрової та ін. Проте в наукових працях все ще немає однозначної думки щодо сутності корпоративної культури та механізмів її впливу на трудовий потенціал підприємства, його розвиток та використання.

Метою статті є з'ясування сутності корпоративної культури та її ролі у розвитку трудового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу досліджень. Аналіз наукової літератури засвідчив, що під трудовим потенціалом підприємства найчастіше розуміють сукупність якісних характеристик працівників, котрі відображають їхні трудові можливості та здібності до роботи певного змісту, що впливають на продуктивність праці, мотивацію і здатність до подальшого розвитку [4, С. 21]. У структурі трудового потенціалу виділяють такі основні складові: здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності, рівень культури (трудова ментальність), рівень кваліфікації, професійний досвід, рівень компетенції, мотивація до трудової діяльності, здатність до праці, організованість, трудова активність, мобільність, здатність до навчання, здатність до розроблення і впровадження інновацій, прояву творчості. Останнім часом фахівці дедалі більшу увагу звертають саме на останню складову – здатність до впровадження інновацій, оскільки, чим розвиненішою є ця складова трудового потенціалу працівників, тим вищі шанси підприємства підвищити свою конкурентоспроможність шляхом швидкої адаптації до нових вимог ринку.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн та наукової думки доводить, що розкриття творчих можливостей людини, її прагнень до реалізації здібностей, трудової та інноваційної активності можливо досягти на засадах запровадження корпоративної культури [2, С.178–186].

У літературі корпоративну культуру розглядають як складову організаційної культури підприємства [1, С. 6], особлива система, яка охоплює, по-перше, ієрархію цінностей, які домінують серед працівників підприємства, по-друге, сукупність способів їх реалізації, що переважають на даному етапі розвитку організації. Корпоративна культура підприємства дає змогу розв'язати дві ключові проблеми: по-перше, встановлення оптимальних зв'язків підприємства із зовнішнім середовищем (зовнішня адаптація); по-друге, сприяти стабільній та продуктивній роботі персоналу на партнерських засадах (внутрішня інтеграція).

Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості (позитивній чи негативній) корпоративна культура може суттєво впливати на трудову поведінку, мотивацію саморозвитку працівників, збагачення чи збіднення (деградацію) трудового потенціалу підприємства. Для переконання в можливості такого впливу розглянемо нижче функції корпоративної культури:

— надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності, що слугує важливим джерелом самоідентифікації персоналу як команди (впливає на рівень компетенції і трудовий менталітет – складові трудового потенціалу);

— допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві, завдяки знанням про головні принципи корпоративної культури (впливає на організованість і трудову активність);

— стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності при виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій).

Зміст корпоративної культури відображається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості працівників. Корпоративна культура на різних підприємствах може мати неоднакову орієнтованість на розвиток персоналу і виробничі функції. В літературі корпоративна культура класифікована на негативну і позитивну залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу:

— позитивна корпоративна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб;

— негативна корпоративна культура відбиває ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Формування, як правило, позитивної корпоративної культури можна спостерігати на підприємствах, що розвиваються стабільно, де прояв позитивних ознак окресленої культури є стабільним або тимчасово нестабільним (культура орієнтована як на розвиток виробництва, так і на соціальний розвиток колективу).

За експертними оцінками та дослідженнями вчених-економістів Кіровоградського національного технічного університету [4], в м. Кіровоград прикладом формування позитивної корпоративної культури в останні роки слугують підприємства ВАТ “Сонола”, “Гідросила”, “Радій”. Тут керівництво приділяє велику увагу вдосконаленню організації праці та її оплати, професійному розвитку колективу, соціальній підтримці його членів.

Однак для більшості підприємств України притаманні приклади нерозвиненої корпоративної культури або орієнтація корпоративної культури суто на виконання виробничих завдань [3, С. 27–29]. Кіровоградська область не є винятком. На підприємствах, де нема розвиненої корпоративної культури, наявна заборгованість у виплатах заробітної плати, є поширеними соціально-трудова конфлікти, працівники не зацікавлені у зростанні продуктивності праці. Колективні договори між адміністрацією і профспілкою часто укладають формально, не розглядають звіти про їх виконання. Працівники таких підприємств невдоволені стосунками між керівництвом і колективом, бачать розбіжності між проголошеними цілями і фактичною реалізацією, не відчувають ефекту економічного зростання підприємства на власних доходах, у зв'язку з цим не прагнуть до трудової активності, негативно ставляться до будь-яких нововведень. На таких підприємствах корпоративну культуру можна класифікувати як негативну, котра не тільки не сприяє збереженню та розвитку трудового потенціалу, а й руйнує якісні характеристики трудового потенціалу – мотивацію до ефективної праці, професійного розвитку, трудової та інноваційної активності.

Доречно підкреслити, що позитивний вплив корпоративної культури на розвиток трудового потенціалу гальмують не лише кризові умови діяльності багатьох підприємств, економічні труднощі. Серед перешкод треба бачити особливості національного характеру з усіма позитивними і негативними рисами. Формуванню позитивних корпоративних цінностей протидіє поширений прояв таких окремих негативних рис трудової свідомості, як необов'язковість, неповага до закону, правил дисципліни, соціальна заздрість, зайва емоційність, відсутність звички до ритмічної інтенсивної праці. Водночас, варто зазначити, що засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури може сприяти сукупність таких позитивних рис українського національного характеру, як волелюбство, природний демократизм, прагнення до взаємодопомоги, колективної співпраці та ін.

Роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу українських підприємств менеджери поки що недооцінюють. Пояснення цьому бачимо у недостатній адаптації багатьох вітчизняних підприємств до ринкового середовища, в якому дедалі більшого попиту набуває максимальна швидкість надання послуг, їхня висока якість, відмінний сервіс. Відповідати таким вимогам може те підприємство, де співпадають інтереси керівника і персоналу, де зростання конкурентоспроможності продукції турбує і керівництво, і кожного працівника.

Висновки. На основі викладеного можна зробити висновок, що в інтересах високоякісного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств украї необхідним є формування позитивної корпоративної культури. Це, своєю чергою, потребує перегляду діючих на підприємствах систем управління працею, організації оплати праці, трудового виховання молоді та професійного навчання, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці. Необхідні формування іміджу підприємства в уявленнях персоналу і споживачів, розроблення власної системи цінностей, привабливих для колективу. З цією метою доцільно розробити Положення про корпоративну культуру підприємства. Слід удосконалювати положення колективного договору, що мають регулювати умови й оплату праці, заохочення трудових досягнень працівників, їх участь у розробленні та впровадженні інновацій, питання соціального захисту.

Управління корпоративною культурою має перебувати у центрі уваги менеджерів, підпорядковуватися досягненню максимальних результатів на основі наближення інтересів адміністрації і найманих працівників. Сьогодні й у подальшому корпоративну культуру варто розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку мають передбачати вивчення способів оцінки та регулювання такого впливу в контексті розвитку окремих складових трудового потенціалу підприємства.

Література

1. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. *Корпорації: управління та культура: Монографія./ За ред. А. Е. Воронкової.* – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.

2. Грішнова О. А., Голяка О. М. *Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв'язок та взаємообумовленість // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Т. 2. – Ч. І. – К.: КНЕУ, 2007. – С.176–186.*

3. Кицак Т. Г. *Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2007. – № 5. – С. 27–29.*

4. *Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: (Колективна монографія) – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.*

СОЦІАЛЬНИЙ ВЕКТОР КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Розкрито основні підходи до формування та впровадження кадрової політики в Україні як одного з основних факторів розвитку трудового потенціалу держави, обґрунтовано важливість посилення її соціального вектора.

In clause the basic approaches to formation and introduction of personnel selection in Ukraine as one of major factors of development of labour potential of the state are opened, the importance of strengthening of its social vector is proved.

Ключові слова: кадрова політика, трудовий потенціал, соціальний вектор.

Key words: personnel selection, labour potential, social vector

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ствердження якісно нових принципів розвитку держави акцентує увагу суспільства на формуванні та впровадженні нової кадрової політики, центристським твердженням якої має стати підготовка конкурентоспроможного трудового потенціалу сучасної української економіки. Необхідність реагування держави на сучасну економічну кризу обумовлює потребу забезпечення її високопрофесійними кадрами, здатними реагувати на всі зміни, що відбуваються, та водночас посилення соціальної спрямованості кадрової політики. Означення обумовлює важливість тематики обраної статті, робить її актуальною для поглиблення ситуації в збереженні та розвитку трудового потенціалу як окремого регіону, так і держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких започатковано розв'язання проблеми.

Головним напрямом організації діяльності трудового потенціалу є вироблення кадрової політики (інколи її ще називають політикою кадрового забезпечення, управлінням персоналом чи управлінням людськими ресурсами) [7; 9]. Нині серед науковців В. Авер'янова, В. Венедіктов, М. Іншин, О. Крушельницька, В. Малиновський, Д. Мельничук, Г. Осовська та інших, нема єдиного розуміння сутності кадрової політики [2; 1; 4; 5; 8]. Проаналізувавши основні наукові підходи до вивчення окресленої проблематики, ми прийшли до висновку, що кадрова політика України потребує вдосконалення, адаптування до сучасних реалій розвитку економіки.

Тому **мета** даної статті полягає у розкритті основних тенденцій формування і впровадження кадрової політики на всіх територіальних та ієрархічних рівнях. Розглянуто кадрову політику щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, добору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу.

Виклад основного матеріалу. Перехід України від командно-адміністративної системи управління до ринкових умов багато в чому змінив ідеологію формування кадрової політики. Принцип соціалізму: „Де б не працювати – аби не працювати” у ринкових умовах прийнятний далеко не скрізь. Він не спрацює навіть за низької оплати праці. Страх втратити роботу для більшості трудового населення держави сильніший за всі інші аргументи. Змінилися політика і форми роботи засобів масової інформації при аналізі та формуванні регіонального ринку праці. Разом із вимогами до претендентів на певні місця в оголошеннях частіше відзначається не „шукаю роботу”, а „шукаю високооплачувану роботу”.

Протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили з боку „керівника”, в кожному працівникові бачили, насамперед, слухняного виконавця, який реалізує вказівки. Нині характер трудової діяльності суттєво змінюється, що окреслює підвищені вимоги до формування та реалізації кадрової політики в державі. Особливо важливим це питання є в умовах сьогоденної кризи, коли працівник відчуває потребу в захисті не лише власного керівництва, а і держави. А це, своєю чергою потребує від неї посилення соціальної спрямованості її кадрової політики. Вдосконалення трудового законодавства щодо прав та гарантій працівників із питань: часу роботи й відпочинку, здорових та безпечних умов праці, матеріального забезпечення в порядку соціального страхування у старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, матеріальної допомоги при безробітті та ін.

Кадрова політика визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Особливої уваги заслуговує питання про об'єкти кадрової політики. Об'єктами кадрової політики є населення (трудові – людські ресурси), держава (а саме – її структури), державні та приватні складові економічної діяльності.

Коли йдеться про об'єкт кадрової політики, то до уваги беруть усі кадри суспільства, все працездатне населення. Держава, своєю чергою, через свої структури впливає на всі категорії працівників. Саме такий погляд покладений в основу кадрової політики України. Держава не може залишатися поза процесами формування і раціонального використання кадрового потенціалу, організації управління персоналом окремих галузей і відомств.

Основними складовими кадрової політики є:

- політика підбору персоналу;
- політика навчання працівників організації;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрового резерву;
- політика формування соціальних стосунків в організації.

Основні вимоги до кадрової політики:

1) Вона має бути недекларативною, або абстрактною, а навпаки, творчою, дієвою;

2) Має бути системною, комплексною і всебічною, що обумовлює її динамічність, а відтак поетапність проведення;

3) Бути новаторською, але не кон'юнктурною, „йти” на декілька кроків попереду ситуації, стати прогнозованою, випереджувальною;

4) Сучасна кадрова політика повинна мати послідовно демократичний характер.

Кадрова політика кожної держави – специфічна та неповторна оскільки її розвиток визначається насамперед не впливом держави, або економічних процесів, а самим трудовим – людським ресурсом. Специфіка людських ресурсів полягає у наступному:

- люди наділені інтелектом, тому їх реакція на зовнішній вплив емоційно-осмислена, у результаті чого процес взаємодії між працівником і організацією (складовою економіки) є двостороннім;

- люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найважливішим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації;

- трудове життя людини в сьогоdnішньому суспільстві це – 20 – 50 років, тому стосунки між працівником і організацією є довготерміновими [3].

Тому управлінський аспект кадрової політики має базуватися на чітких принципах управління кадровим потенціалом організації:

- ✓ будь-яка проблема підприємства – це проблема управління людськими ресурсами;
- ✓ персонал підприємства – це не тільки сьогднішні працівники, а й ті, хто прийде працювати завтра, а також ті, хто звільняється;
- ✓ розуміння та зближення цілей роботодавця і працівників – це найкращий шлях до підвищення ефективності роботи підприємства;
- ✓ будь-яка проблема управління людськими ресурсами – це спільна проблема лінійних керівників і працівників кадрової служби;
- ✓ в управлінні кадровим потенціалом організації завжди є як стратегічний, так і операційний аспекти (управління персоналом).

Дотримання цих принципів слід зафіксувати Соціальному кодексу, що має бути прийнятий на кожному підприємстві (в організації і т. д.). Такий кодекс регулює соціальні стосунки працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності виробництва та піднесенню культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни. Головною метою Кодексу є створення комфортних умов для праці та відпочинку працівників, підвищення їх соціальної захищеності, поліпшення трудових та соціальних співвідношень у колективах. Його дотримання робить значний внесок у забезпечення стабільності та ефективності праці, в підвищення ділової репутації підприємства в цілому.

Нова кадрова політика має окреслювати перед собою вищі соціальні орієнтири з таких напрямів: соціальний захист трудового потенціалу; соціальна підтримка інвалідів та непрацюючих пенсіонерів; естетичний, духовний, інтелектуальний розвиток кожного працівника.

Саме ці соціальні орієнтири визначають соціальний вектор кадрової політики, яку нині доцільно впроваджувати в Україні. Соціальний вектор своєю чергою діє через ряд факторів, що

визначають стабільність ринку праці й залежать від вирішень соціальних питань на рівні держави, регіону, окремого підприємства. Виділяють ідеологічні, нормативно-законодавчі та організаційні фактори (рис. 1).

Посилення дії соціального вектору кадрової політики можна досягти лише з потужною нормативно-правовою базою. Проте нормативно-законодавчі акти формування кадрової політики донині, на жаль, ще або не відпрацьовані на належному рівні, або не працюють сповна. Розміри пенсій, допомог і соціальних виплат у цілому не забезпечують нормальний рівень життя населення. Діяльність служб зайнятості малоефективна для більшості безробітних, а також потребує зміни система професійної підготовки фахівців. Визначення вартості фахівця через ринок за низької якості підготовки і сталих госпрозрахункових зв'язках між вищою освітою і матеріальним виробництвом ставить нинішніх випускників ВНЗ у невідгідні умови порівняно з працюючими фахівцями.

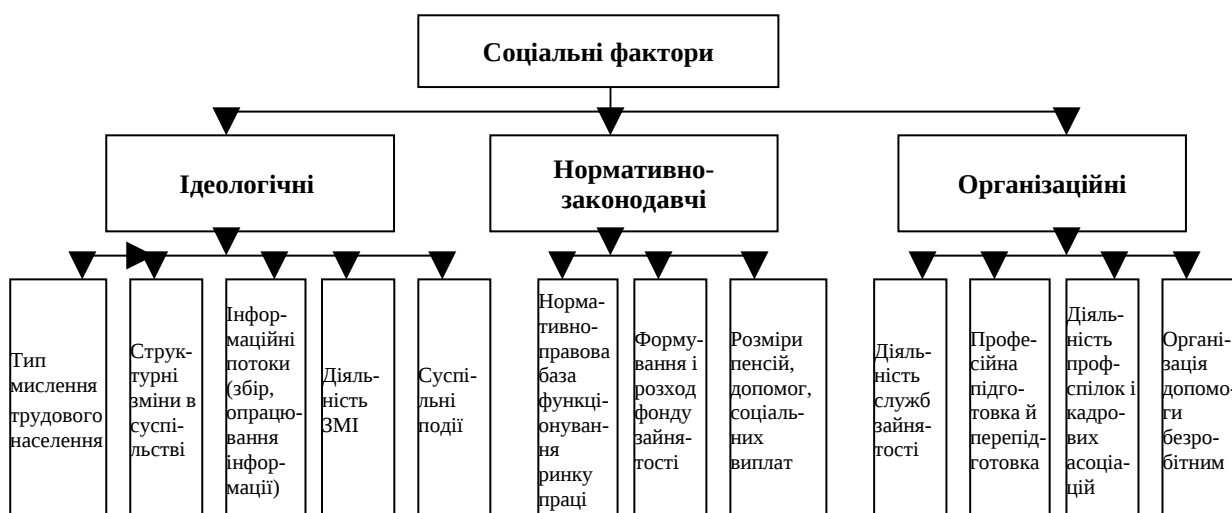


Рис. 1. Соціальні фактори, визначаючі кадрову політику [11]

Однак дотримання основних принципів і прав кадрової політики через виконання чинних в Україні нормативно-законодавчих актів – Законів України «Про підприємства в Україні», Кодексу законів про працю, «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди» та низки інших – дає надію на сподівання у поліпшенні ситуації, що склалася.

Висновки. Розробляючи пропозиції щодо формування та впровадження нової кадрової політики як одного з основних факторів розвитку трудового потенціалу держави, необхідно виділити основні напрями:

- чітке визначення об'єктів кадрової політики, їх функції, повноваження і відповідальність за як ієрархічною гілкою, так і територіальною;
- забезпечення підтримки держави на шляху посилення соціального вектора кадрової політики з огляду на важливість захисту кожного працівника;
- визначення поточних і найближчих завдань та пріоритетів;
- забезпечення вибору засобів, форм, технологій роботи з кадрами в кожній конкретній сфері діяльності на засадах дотримання законності;
- створення системи добору, розстановки кадрів із використанням показників ділової оцінки персоналу та послідовних кроків із прийняття рішення щодо прийому на роботу;
- забезпечення систематичного та безперервного підвищення кваліфікації персоналу на базах установ післядипломної освіти;
- сприяння формуванню трудового колективу, соціальному плануванню його розвитку, ідейному та моральному вихованню працівників;
- підтримка принципів матеріального та морального стимулювання праці (гласність, єдність, комплексність, диференціація, участь, послідовність, конкретність, лімітованість).

Література

1. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрями кадрової політики в сфері державної служби / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин // Форум права. – 2005. – № 1. – С.4-8.

2. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики /За заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с.
3. Красношапка В. В. Управління людськими ресурсами: [Курс лекцій] / Красношапка В. В.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.studentbooks.com.ua>.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: [Навч. посіб.] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
5. Малиновський В. Я. Державне управління: [Навч. посіб.] / Малиновський В. Я. – Луцьк: «Вежа», 2000. – 558 с.
6. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні і прикладні аспекти): [Монографія] / Матюхіна Н. П. / За заг. ред. О. М. Бандурки. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
7. Олуйко В. М. Державна кадрова політика / Олуйко В. М. // Вісник УАДУ при Президентіві України: [зб. наук. пр.] – 2000. – № 3. – С. 34 – 38.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: [Навч. посіб.] / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир : ЖГП, 2000. – 304 с.
9. Рачинський А. П. Кадрове забезпечення – необхідна умова становлення та розвитку державної служби на Україні / Рачинський А. П. // Вісник УАДУ при Президентіві України: [Зб. наук. пр.] / За ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – 1998. – № 1. – С. 48 – 51.
10. Романко А. П. Управління кадровим потенціалом / Романко А. П. – М.: Прогресс, 1991. – 270 с.
11. Сидунова Г. И. Особенности кадровой политики на различных стадиях жизненного цикла развития организации / Сидунова Г. И. // Экономический журнал. – 2002. – № 4. – С. 120-128.
12. Управління людськими ресурсами в державних організаціях: [Лекц.-практ. курс]. – Ужгород: ЦДМУ, 1995. – 122 с.

МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОЯКІСНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Проаналізовано сучасний стан та основні тенденції розвитку системи охорони здоров'я Житомирської області, розглянуто можливі напрями її модернізації.

This article analyses the modern condition and basic tendencies of development of system of public health services of Zhitomir area, and the possible directions of its modernization are proposed.

Ключові слова: здоров'я, система охорони здоров'я, медична допомога.

Key words: health, system of public health services, medical aid.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Життя та здоров'я людини – найважливіші складові національної безпеки держави, основний ресурс її соціально-економічного розвитку. Саме здоров'я людини, громадянина є головним показником дієвості державного устрою, основою успішного суспільного розвитку, критерієм ефективності життєдіяльності країни.

Нині система охорони здоров'я, що, на наш погляд, є основоположною соціально-економічною структурою державного устрою країни, діяльність якої спрямована на забезпечення належного рівня здоров'я населення та його збереження, перебуває в украй несприятливому, навіть критичному стані. Фінансово-економічна криза, суспільно-політичні негаразди та потрясіння, нестабільність економічного розвитку, постійний брак фінансового й ресурсного забезпечення галузі, недосконалість і неузгодженість правового поля, відсутність виважених та дієвих реформ, низька оплата праці медичних працівників – ось головні, проте далеко не всі, чинники, які роблять медичну сферу некерованою та неефективною, особливо в сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких започатковано розв'язання проблеми.

Питання та проблеми функціонування, розвитку і реформування системи охорони здоров'я є постійно привертають увагу вітчизняних і зарубіжних вчених, про що свідчить значна кількість здобутків у даному напрямі дослідження. Зокрема, наукові доробки Т. Бахтеєвої, Л. Богуш, С. Бугайцова, Ю. Гордона, В. Князевича, В. Корнацького, Н. Кризіної, В. Куценко, Л. Львової, Т. Носуліч, В. Москаленка, І. Паращича, Я. Радиша, В. Руденя, Ю. Шевченка, С. Шишкіна та ін. вносять великий вклад у розвиток системи охорони здоров'я, проте вважаємо, що їх дослідження стосовно перспектив розвитку і напрямів реформування системи охорони здоров'я потребують поглиблення та чіткішої конкретизації.

Метою даного дослідження є вивчення сучасного стану та основних тенденцій розвитку системи охорони здоров'я регіону та пошук перспективних напрямів її подальшої модернізації.

Виклад основного матеріалу. Здоров'я – це не лише відсутність хвороб або фізичних дефектів, це передусім задовільний стан фізичного, психічного, емоційного і соціального благополуччя кожної людини й суспільства в цілому; спроможність людини виконувати ряд важливих соціальних та економічних функцій; головна передумова існування та розвитку держави, і врешті-решт це майбутнє нації.

За часів існування Радянського Союзу вперше в світі всім громадянам було гарантовано безоплатне отримання медичної допомоги. Конституція України в ст. 49 це підтверджує і декларує безперечне право людини на отримання безкоштовної медичної допомоги в державних та комунальних установах охорони здоров'я. Тобто фактично держава перебрала зобов'язання фінансувати мережу державних та комунальних підприємств системи охорони здоров'я [1].

В „Основах законодавства України про охорону здоров'я” (ст. 12) визначена та встановлена норма фінансового забезпечення зазначеної сфери діяльності: „Державна політика охорони здоров'я забезпечується бюджетними асигнуваннями в розмірі, що відповідає її науково обґрунтованим потребам, але не менше 10 % валового національного доходу” [2].

Однак за останні роки, незважаючи на певне зростання обсягів фінансування охорони здоров'я в Україні, частка від ВВП коливалася в межах 3,4–3,7%. Така сама картина характерна для практично всіх регіонів. Так, видатки бюджету Житомирської області на охорону здоров'я за 2004–2007 рр. зросли у 2,2 раза (з 242410 тис. грн. у 2004 р. до 541014 тис. грн. – у 2007 р.) і становлять 2,0% рівня фінансування охорони здоров'я у цілому в Україні. Частка видатків Житомирщини на

охорону здоров'я у загальній сумі видатків на соціальну сферу за досліджуваний період зменшилася на 2,1% і на кінець 2007 р. становила 20,6% проти 22,7% – у 2004 р. У розрахунку на душу населення витрати з означеного напрямку в 2007 р. зафіксовані на рівні 418,0 грн. (у 2004 р. – 178,3 грн.), або 57,8% від середньоукраїнського показника (він дорівнює 723,8 грн. порівняно з 255,3 грн. у 2004 р.). Проте така ситуація не дала позитивного результату, не привела до суттєвих, насамперед, якісних змін у медичному обслуговуванні населення регіону, як і України в цілому, а навпаки поглибила дисбаланс між задекларованими державними зобов'язаннями та реальними фінансовими потоками.

Система охорони здоров'я Житомирської області у 2007 р. була представлена широкою мережею медичних закладів, зокрема: 77 лікарняних закладів, або 2,7% загальнодержавного показника з ліжковим фондом 10,4 тис. ліжок (у 2003 р. відповідно 79 закладів з ліжковим фондом 11,0 тис.). Амбулаторно-поліклінічну допомогу надавали 344 заклади (АПЗ) (4,3% від загальної кількості амбулаторно-поліклінічних закладів України), що більше, ніж 2003 р. на 5,2%. Потужність поліклінічної мережі у розрахунку на 10 тис. населення з року в рік зростає і у 2007 р. становила 32,3 тис. відвідувань за зміну.

Найвищі показники забезпеченості населення лікарняними ліжками у розрахунку на 10 тис. населення за районами Житомирщини зафіксовані у Житомирському (287,4), Бердичівському (114,1) та Овруцькому (110,9) районах. Набагато складнішою є ситуація у Коростенському та Новоград-Волинському районах – забезпеченість населення лікарняними ліжками – відповідно 30,4 та 15,4 ліжка на 10 тис. населення.

У сільській місцевості медична допомога була репрезентована у 2007 р. 841 фельдшерсько-акушерським пунктом та 28 фельдшерськими пунктами охорони здоров'я, що відповідно на 1,6 та 20% менше рівня 2003 р.

Окремої уваги заслуговує функціонування у м. Житомир Обласного діагностичного центру – Обласний медичний консультативно-діагностичний центр, який, маючи сучасне високоточне діагностичне обладнання, здійснює діагностику патологічних станів на догоспітальному етапі й забезпечує широкий контингент населення висококваліфікованою консультативно-діагностичною допомогою. До речі, таку допомогу надають за порівняно помірними та прийнятними для населення тарифами. В середньому за день діагностичний центр обслуговує близько 600 відвідувачів, проводить 1600 діагностичних обстежень, в т. ч. 650 лабораторних досліджень.

Негативним фактором розвитку мережі закладів охорони здоров'я Житомирського регіону за досліджуваний період, є зменшення кількості дитячих поліклінік та амбулаторно-поліклінічних закладів, що мають дитячі поліклініки, на 16,3% порівняно з 2003 р. (в 2007 – 77).

У 2007 р. медичну допомогу населенню Житомирської області надавали 5,3 тис. лікарів та 15,0 тис. осіб середнього медичного персоналу, що відповідно на 0,1 та 6,0% менше рівня 2003 р. Найбільша чисельність медичних працівників у розрахунку на 10 тис. населення зосереджена у м. Житомир – 66,9 лікарів і 139,2 особи середнього медичного персоналу та Житомирському (відповідно 59,7 та 210,4) районі. Критичною є кадрова ситуація у Червоноармійському – 18,4 лікарів і 76,2 особи середнього медичного персоналу, Володарсько-Волинському – 19,2 та 73,4 відповідно, Андрушівському – 19,8 та 67,2 – районах.

У регіоні активно впроваджують нові форми медичного обслуговування, зокрема сімейну медицину. Лише у 2007 р. на Житомирщині відкрито 19 закладів сімейної медицини, з них 15 – на базі лікарських амбулаторій (сmt Полянка, села Рогачів, Суємці Баранівського, Озадівка Бердичівського, Вільня, Кам'яний Брід Коростишівського, Червона Волока Лугинського, Лісна Колона Малинського, Базар та Залісся Народицького, Бронницька Гута Новоград-Волинського, Покалів Овруцького, Вільськ Черняхівського, сmt Вакулечук Чуднівського районів), 1 – на базі дільничної лікарні (с. Тупальці Новоград-Волинського району), 3 – на базі фельдшерсько-акушерських пунктів (сіл Радичі Володарсько-Волинського, Садки, Зарічани Житомирського районів)*.

Кількість хворих, які лікувались у стаціонарі, в 2007 р. 285,8 тис. осіб, що на 11% перевищує показник 2003 р., проте середня тривалість перебування хворого в стаціонарі зменшилася на 6,7% і склала 11,1 дня (по Україні цей показник – 12,9 днів).

Окреслені тенденції суттєво вплинули на рівень захворюваності населення регіону. Так, упродовж 2003–2007 рр. загальний рівень захворювання населення зріс на 3,9%. Зростання захворюваності відбулося за більшістю класів хвороб (кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань у розрахунку на 100 тис. населення): хвороби ока та його додаткового апарату – на

* За даними ОДА Житомирської області.

17,2%; хвороби крові, вуха і соскоподібного відростка – 14,2% та 13,2% відповідно; хвороби органів травлення й органів дихання – 10,5 та 6,8%; травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин – 11,6%.

Поширюються соціально-небезпечні інфекційні хвороби: туберкульоз, який пов'язаний із недостатнім, насамперед білковим, харчуванням; ВІЛ-інфекція; СНІД. Так, захворюваність населення Житомирської області на туберкульоз органів дихання у 2007 р зросла на 1,1% і сягнула 1093 осіб, щоправда суттєво зменшилася кількість хворих із діагнозом активного туберкульозу органів дихання – з 1021 осіб у 2003 р. до 150 у 2007 р. Продовжує збільшуватися кількість ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД. Протягом 2007 р. зареєстровано 266 осіб із уперше в житті встановленим діагнозом як ВІЛ-інфіковані та 84 особи з діагнозом СНІД, що відповідно у 2 та 7 разів перевищує показники 2003 р.

Із огляду на викладені положення щодо реального та не дуже втішного стану справ у медичній сфері Житомирщини варто відзначити і позитивні аспекти функціонування галузі. Так, дещо послаблює нерівність у доступі до послуг медичної сфери робота благодійної організації «Лікарняна каса Житомирської області», яка є своєрідною моделлю добровільного медичного страхування. У 2007 р. заклади охорони здоров'я регіону залученими 49081 тис. грн. позабюджетних коштів: у т. числі благодійні внески – 8911 тис. грн., гуманітарна допомога, гранти і дарунки – 8221,1 тис. грн., платні послуги – 16345,3 тис. грн.

Під опікою лікарняної каси перебувають майже 1000 дітей-сиріт, які отримали медикаментозне забезпечення на 18,5 тис. грн., інваліди, учасники бойових дій у Великій Вітчизняній війні. Лікувальні заклади Житомирської області лише протягом 2007 р. отримали благодійну допомогу у вигляді медикаментів і виробів медичного призначення на суму 12249 тис. грн. Із них 49% коштів спрямовано на фінансування діяльності районних лікувально-профілактичних закладів, 34% – обласних, 17% – лікувальних закладів м. Житомира. Крім того, через лікарняну касу здійснюють активну роботу щодо медикаментозного забезпечення членів організації, які проживають у сільській місцевості.

Разом із тим, недостатність фінансового і ресурсного забезпечення охорони здоров'я області та держави в цілому призвела до комерціалізації більшості медичних послуг, яка набула значних масштабів, хоча ще й не стала обов'язковою умовою медичної допомоги; істотно погіршила якість безоплатної допомоги та лікування; крім того, суттєво загострила проблему нерівності доступу до медичних послуг і забезпечення лікарськими препаратами та медичним приладдям різних соціальних груп населення.

Частка витрат населення на отримання медичних послуг щороку зростає. Через високу вартість окремих видів медичної допомоги (котра, як правило, має неофіційний, або напівофіційний характер) та ліків значна кількість житомирців не має змоги їх отримати. Результати вибіркового опитування домогосподарств щодо оцінки з боку населенням стану свого здоров'я та рівня доступності окремих видів медичних послуг виявили, що 1,6 тис. осіб на Житомирщині через недостачу коштів та високу вартість медичних послуг не змогли отримати лікувальні процедури, 1,3 тис. домогосподарств не мали змоги відвідати лікаря, 1,3 тис. осіб – провести медичні обстеження. Серед осіб, які перебували на стаціонарному лікуванні, 81,8% брали із собою до лікарні медикаменти, 42% – постільну білизну, 64,4% – продукти харчування [3].

Така ситуація становить реальну загрозу і потребує адекватного розв'язання найгострішої, соціально значущої проблеми. Дискусії про реформування системи охорони здоров'я тривають практично з перших днів існування незалежної України. Одні вважають причиною незадовільного стану галузі недостатнє фінансування, інші – недосконале законодавство, треті – неефективність управління, четверті – застарілу модель медичної освіти тощо. На загальнодержавному рівні розглядають і приймають законодавчі та підзаконні акти, пишуть національні і регіональні програми розвитку, окреслюють основні напрями реформування галузі, проте й досі нема єдиної думки з приводу того, що конкретно треба робити для підвищення якості якості та доступності медичних послуг, зробити працю лікаря престижною і високооплачуваною.

Висновки. На нашу думку, перспективними напрямами модернізації системи охорони здоров'я як на регіональному (Житомирська область), так і на національному (Україна в цілому) рівнях можуть бути: конкретизація мінімальних державних гарантій надання безоплатної медичної допомоги, медичних препаратів (державі слід чітко визначити перелік та обсяг безкоштовних послуг, лікарських препаратів й умови госпіталізації – пацієнт має чітко знати, за що платить держава, і за що він платить сам) та затвердження переліку платних послуг (додаткові послуги, що не належать до

стандартного плану лікування чи профілактики хвороб, а також послуги, що передбачають більше комфорту в процесі лікування), що надаватимуть заклади охорони здоров'я; розроблення програми безкоштовного забезпечення населення необхідними препаратами за окремими класами хвороб (наприклад, гепатити, гіпертонія, цукровий діабет, онкологічні захворювання); зміна організаційно-функціональної структури системи охорони здоров'я, в основі якої має бути чітке розмежування завдань первинного і вторинного рівнів надання медичної допомоги; відпрацювання механізму впровадження й розвитку системи медичного страхування з персоніфікованим рахунком коштів для кожного пацієнта; оптимізація та подальший розвиток первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини; оптимізація мережі лікувально-профілактичних закладів у сільській місцевості та посилення їх матеріально-технічної бази; якісне перетворення системи підготовки середніх медичних працівників та впровадження нових форм доузівської підготовки майбутніх абітурієнтів (спеціалізовані класи, підготовчі відділення і курси); відпрацювання принципів стимулювання медичних працівників за інтенсивність праці та високу якість лікування; вдосконалення організації і технології сертифікації медичних працівників; забезпечення господарської самостійності медичних закладів, надання їм повноважень із питань використання майна, коштів; орієнтація діяльності закладів охорони здоров'я на пріоритетний розвиток профілактики й раннього попередження захворювань.

Література

1. Конституція України: від 28 червня 1996 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — (Бібліотека офіційних видань).
2. Про Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада. 1992 р. № 2801-ХІІ зі змінами та доповненнями / Верховна Рада України. — Офіц. вид. // Відомості Верховної Ради України. — 2008. — № 11. — (Бібліотека офіційних видань).
3. Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2007 р. (за даними вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2007 :). Статистичний збірник. — Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2008. — 62 с.
4. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / Куценко В. І. ; за ред. Б. М. Данилишина. — Ніжин : ТОВ «Видавництво Аспект-Поліграф», 2008. — 818 с.
5. Статистичний щорічник Житомирської області за 2004 рік: [Стат. зб.]. — Житомир: Головне управління статистики в Житомирській області, 2005. — 422 с.
6. Статистичний щорічник Житомирської області за 2007 рік: [Стат. зб.]. — Житомир: Головне управління статистики в Житомирській області, 2008. — 503 с.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Проаналізовано різні підходи до трактування категорій «інтелектуальний капітал» і «людський капітал», на основі яких виявлено спільні і відмінні ознаки між ними. Розглянуто структуру інтелектуального капіталу

The different approaches were analyzed to treating categories of intellectual potential and intellectual capital, on the basis of what concluded common and distinctive features between them. The structure of intellectual capital.

Keywords: intellectual capital, intellectual potential, human capital, structural capital.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, людський ресурс, структурний капітал.

Формування та розвиток постіндустріальної економіки, зростання ролі інформації і знань у виробничих процесах обумовлюють безпосередню залежність економічного прогресу й суспільного розвитку від суцільної інтелектуалізації життя населення. Інтелектуальна діяльність стає головною умовою економічного поступу, а інтелектуальний капітал – найважливішим та найціннішим ресурсом для досягнення цієї мети.

Перспективи економічного розвитку регіонів України слід визначитися та реалізовувати в рамках загальних основних тенденцій, які формуються в сучасному світі. Однією з умов підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки є розвиток інтелектуального капіталу. Його значення в умовах глобалізації світової економіки і нинішнього рівня розвитку цивілізації як фактора соціально-економічного розвитку на національному, регіональному і транснаціональному рівнях інтелектуального капіталу сьогодні є головною перешкодою для економічного відновлення країни [1].

Ринкові переваги та лідерство підприємств дедалі частіше стають наслідком ефективного використання унікальних за природою нематеріальних факторів, таких, як знання й уміння співробітників, професійна кваліфікація, патенти, структура управління, інформаційні технології та інших, поєднаних у категорію інтелектуального капіталу.

Інтеграція України до світового економічного простору, з одного боку, значний науковий потенціал, але низький техніко-технологічний рівень, зношеність матеріальних активів і дефіцит фінансових ресурсів для їхньої модернізації – з іншого обумовлюють необхідність інтенсивного відтворення та підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу [2].

У сучасному суспільстві інтелектуальний капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, є ключовим ресурсом їхнього розвитку.

Здатність економіки створювати й ефективно використовувати інтелектуальний капітал дедалі більше визначає економічну значимість націй, її добробут. Відкритість суспільства для імпорту різноманітних знань, ідей та інформації, здатність економіки продуктивно їх переробляти – ось від чого залежить успішний соціально-економічний розвиток будь-якої країни.

Інтелектуальний капітал – категорія нова, характерна для сучасного постіндустріального суспільства. Сутність її в економічній літературі трактують однобічно та суперечливо. Сьогодні є два основних погляди щодо визначення змісту терміна «інтелектуальний капітал». До першого відносять трактування його як суто нематеріальний актив без матеріального вираження. Скажімо, Д. Клейн та Л. Прусак визначають інтелектуальний капітал як інтелектуальний матеріал, що формалізований, зафіксований, і його використовують для виробництва цінної речі. Такої самої думки дотримуються дослідники: Д. Дафі, Б. Леонтєв, Х. Макданальд, С. Брукінг та ін. [3, 5]. Водночас певне коло вчених (Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Мелалмюн, К. Тейлор) під інтелектуальним капіталом розуміють не лише суто нематеріальні активи (ресурси), вводячи у цю категорію організаційну структуру, суб'єктів інтелектуальної власності, архітектуру, що використовує інтелектуальний працівник у своїй роботі, – комп'ютери, засоби зв'язку, інформаційні мережі [4, 10].

Проблеми щодо розуміння суті інтелектуального капіталу спричинили виникнення різних підходів до визначення його структури. Так, К. Свейбі виділив наступні елементи інтелектуального капіталу: внутрішню та зовнішню структури, індивідуальну компетентність. Інший дослідник –

Е. Брукінг – стверджує, що інтелектуальний капітал складається з ринкових активів, активів інтелектуальної власності та інфраструктури, гуманітарних активів. Л. Едвінсон та М. Мелоун поділяють інтелектуальний капітал на людський та структурний капітали.

Підтримуючи підхід, який запропонували Л. Едвінсон та М. Мелоун, вважаємо, що головний елемент інтелектуального капіталу – це людський капітал, котрий є конгломератом знань, навиків, умінь, досвіду, творчих здібностей працівників, їх уміння працювати та приймати рішення у конкретних ситуаціях, створювати імідж фірми, визначати стратегічні й тактичні цілі. Людський капітал – це по суті, центральний компонент інтелектуального капіталу, оскільки саме від людини (її інтелекту) розпочинаються всі процеси взаємодії елементів цієї категорії. Саме людський ресурс є інтелектуальною виробничою силою, яка у процесі свого існування та розвитку створює і реалізує інновації.

Інтелектуальний капітал належить до нових, складніших форм капіталу, що володіє більшим потенціалом соціально-економічної активності, відіграє роль вектора розвитку будь-якої національної економіки. Йому притаманний вищий рівень розвитку порівняно з уже відомими функціональними формами капіталу, критерієм якого є стійкий рівень економічного розвитку тих країн, де активно формують і використовують інтелектуальний капітал, де нові знання та високі технології служать основою конкурентоспроможності товарів, послуг, фірм, загалом усієї економічної системи [7, 9]. Складовими інтелектуального капіталу є людський, організаційний і споживчий капітал (рис. 1).

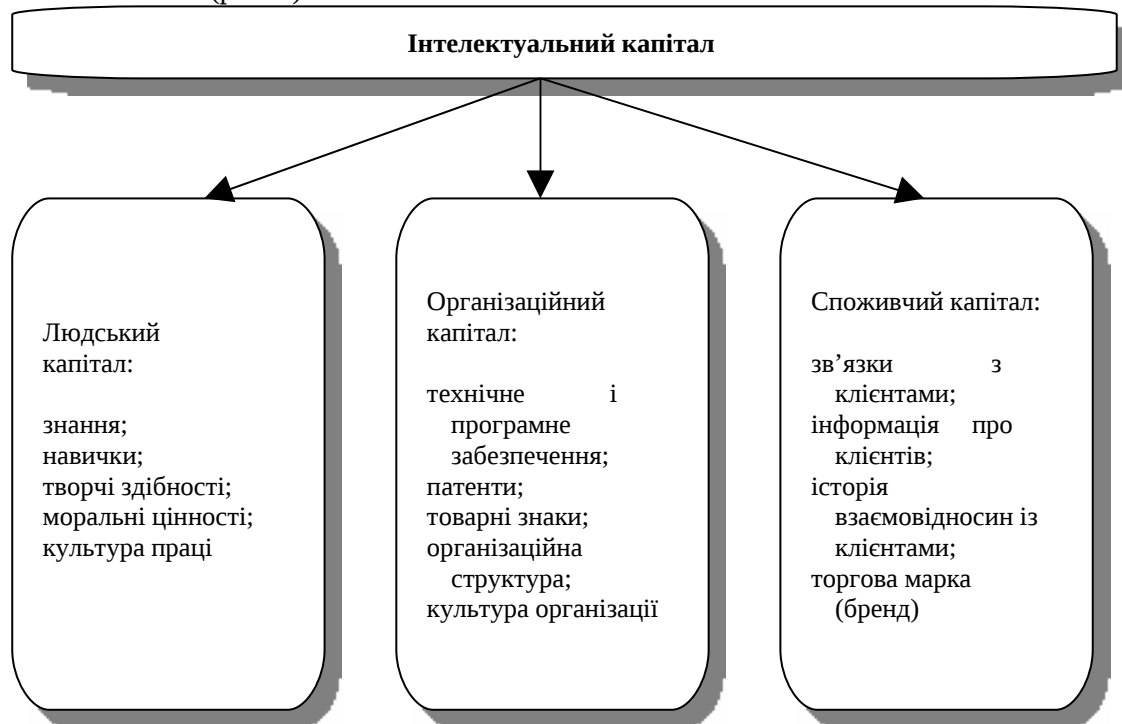


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу

Людський, організаційний і споживчий капітали взаємодіють між собою. Тому недостатньо інвестувати в кожний із них окремо, адже вони мають підтримувати один одного, створюючи синергетичний ефект, і тоді відбувається перехресний вплив одних видів нематеріальних активів на інші. Людський капітал – це ресурс, який акумулює знання, вміння, навички, інтелектуальні здібності, досвід, потенціал мобільності, орієнтації на високі остаточні результати. Важливий інструмент його формування – інвестиції в освіту, охорону здоров'я, міграцію, пошук інформації та ін. Надзвичайно складно кількісно оцінити обсяг знань і навичок конкретної людини і, тим більше, точно визначити, є вони результатом освіти, природних здібностей чи генетичної спадковості. Для цього наявні тільки відносні показники – освітній, освітньо-кваліфікаційний рівень, рівень успішності, а також поширена методика обчислення IQ, базована на оцінюванні здатності людини до розв'язання логічних задач. Проте така методика характеризує загальний рівень логічного мислення людини і не дає чіткого уявлення про її можливості виконувати професійні завдання у виробничому

процесі. До структурного капіталу відносять бази даних, списки споживачів, персоналу компанії, а також торгові марки.

Отже, людський капітал формується на основі інтелектуального капіталу, перетворюючись на найбільш перспективний та пріоритетний загальнонаціональний ресурс.

Інтелектуальний капітал, як і фізичний, виникає у результаті вкладень ресурсів (грошей, матеріальних коштів, знань, кваліфікації) для виробництва товарів та послуг. Ці два види капіталу дають своєму власникові дохід, вони морально зношуються, до того ж, інтелектуальний капітал навіть більше (знецінюється і програмне забезпечення, і будь-які знання), а також потребують витрат на свою підтримку. Разом із тим між ними спостерігаються й розбіжності.

Так, фізичний капітал має матеріальну природу, а інтелектуальний – нематеріальну, тому його іноді називають невидимим активом. Інтелектуальний капітал відрізняється від фізичного тим, що він не втрачає своєї величини в процесі використання (тобто не амортизується). Більше того, вартість першого капіталу зменшується саме тоді, коли його не використовують. Фізичний капітал – це результат певних дій у минулому, й інтелектуальний капітал також є результатом минулих інвестицій, але водночас більше орієнтований у майбутнє. Основа для оцінки фізичного капіталу – вже зроблені витрати, а для інтелектуального – вартість, що буде створена в процесі його майбутнього використання. Фізичний капітал оцінюють за допомогою переважно вартісних показників, а інтелектуальний – за допомогою як вартісних, так і невартісних показників.

Компанії та організації не є повноправними власниками інтелектуального капіталу. Вони володіють ним разом із найманими робітниками (якщо йдеться про людський капітал) і разом зі споживачами (якщо мова – про споживчий капітал). Елементи інтелектуального капіталу мають певну специфіку, він сконцентрований в умінні й кваліфікації працівників.

Споживчий капітал також має властивість швидко втрачати вартість. Споживач через ті або інші причини може досить швидко «переключитися» на конкурента [6].

Інтелектуальний капітал характерний рівнем освіченості людей, науковим потенціалом країни, насиченістю робочої сили висококваліфікованими спеціалістами відповідно до завдань розвитку різних видів економічної діяльності.

В Україні є значні резерви для стрімкого розвитку інтелектуального капіталу. Зокрема, накопичений людський капітал, що характерний високим рівнем освіти населення і значною частиною працівників, зайнятих наукою. Однак дві інші складові – організаційний і споживчий капітал – розвинені недостатньо. Але тільки за успішного розвитку цих двох складових інтелектуального капіталу можна одержати значний синергетический ефект, виражений у зростанні інтелектуального капіталу країни в цілому й інтелектуальному капіталі окремих економічних суб'єктів.

Найважливішими напрямками політики розвитку інтелектуального капіталу є:

- дотримання принципу пріоритету цінності людського творчого потенціалу як основного в новій економічній політиці;
- прийняття принципу індивідуального розвитку людини;
- формування й розвиток активної поведінки особистості, її здатності до конкуренції, встановлення принципів самостійності й самовідповідальності, розвиток її прагнення до реалізації свого творчого потенціалу;
- поступове звільнення всіх сфер економіки України від некваліфікованої робочої сили;
- поширення різноманітних методів і форм організації та стимулювання праці, характерних для творчої діяльності;
- поступове вирівнювання загальної освіти, підвищення її рівня та якості, тобто модернізація матеріально-технічної бази, посилення мотивації викладачів до поліпшення якості навчання, контролю за якістю знань, удосконалення організації навчального процесу, підвищення рівня практичної підготовки;
- розроблення нової соціальної та економічної політики, яка б гарантувала доступ до знань усім верствам населення незалежно від статку. Сюди належить розвиток системи доступних кредитів на освіту, вдосконалення бази державного бюджету й зміна його відповідально всіх нормативно-правових актів;
- удосконалення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- забезпечення рівномірного розвитку освітньої інфраструктури в усіх регіонах України;
- стимулювання населення до здобуття вищої освіти всіх спеціалізацій.

Але необхідно також урахувати й інші фактори розвитку людського капіталу, адже без урівноваженої політики в усіх сферах неможливе стабільне економічне зростання країни. Для цієї мети треба врегулювати різноманітні соціально-економічні умови [8].

Одним із чинників є забезпечення стабільного й прогресивного зростання обсягу реального ВВП у кожному регіоні й у всій країні. Досвід розвинених держав свідчить, що високі темпи економічного зростання приводять до виникнення сприятливих можливостей підвищення рівня освіти.

Іншою умовою є збільшення доходів населення, а саме заробітної плати, що необхідно для поліпшення життя народу і створення стабільної економічної основи для збільшення інвестицій у людський капітал. Разом із тим треба мінімізувати диференціацію доходів населення, яка стримує економічні можливості людського капіталу.

Отже, підсумовуючи викладене, зазначимо, що інтелектуальний капітал у сучасних економічних системах є необхідним самостійним ресурсом і має важливе значення для забезпечення національної конкурентоспроможності. Чим більше можливостей, зокрема освітніх, інтелектуальних, інформаційних і т. д. матиме кожний член суспільства, тим вищим стане інтелектуальний ресурс усіх націй і держави, динамічнішими будуть темпи зростання економіки і суспільства загалом.

Література

1. Гава Ю. Проблеми та перспективи розвитку інтелектуального капіталу// Ринок цінних паперів. – 2007. – № 5–6. – С. 17–23.
2. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління / НАН України; Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП. – 2006. – 307 с.
3. Брукінг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. – СПб, 2001. – 288 с.
4. Эдвисон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании// Новая постиндустриальная волна на Западе. – М., 1999. – С. 434.
5. Леонтьев Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. – М.:Издательский центр «Акционер», 2002. – С. 31–37.
6. Ширмер Я. Людський капітал важить більше, ніж гроші, технології чи інші ресурси // Економіст. – 2000. – № 3. – С. 20.
7. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку// Економіка України. – 2002. – № 11–12. – С. 25–31.
8. Прошак В. Концепція інтелектуального капіталу у сучасній економічній теорії // Вісник Львівського ун-ту. Серія економічна. – Львів: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – Вип. 32. – С. 598.
9. Базидевич В. Д. Інтелектуальна власність: Підручник. – К.: Знання, 2006. – С.60–63.
10. Карась П. Інтелектуальний капітал: складові та аспекти комерціалізації в нових умовах господарювання// Економіст. – 2006. – № 8. – С. 31–39.

**РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Перехід до ринкової економіки зумовлює формування корпоративної культури організації нового типу. Це здійснюється під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Необхідність підвищення конкурентоспроможності праці та формування корпоративної культури нового типу визначено можливості та напрями дослідження, оцінювання та регулювання мотивації конкурентоспроможної праці.

The article deals with the problems of forming the market type corporative culture and its influence on increasing enterprise management efficiency in Ukraine. Organized management models taking place in the native enterprises were characterized; the comparative analysis of bureaucratic and market culture was given in the article. The article characterizes the basic functions of corporative culture and the possibilities of forming subcultures.

Ключові слова: корпоративна культура, конкурентоспроможність праці, мотивація, інтелектуальна складова.

Keywords: corporate culture, competitiveness of labour, motivation, intellectual constituent.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В ринкових умовах господарювання корпорація перетворюється в людську спільність зі своїми нормами, принципами і соціальною відповідальністю, що посилює її залежність від персоналу і громадськості. При цьому корпоративна культура соціально-етичних ринкових відносин обумовлює два аспекти корпоративного управління. По-перше, регламентацію внутрішнього життя корпорації з урахуванням: а) інтересів акціонерів - власників фізичного і фінансового капіталу та б) інтересів персоналу – власників специфічного фірмового людського капіталу в конкретній кооперації. По – друге, регламентацію взаємовідносин із зовнішнім середовищем на основі правдивої, оперативної та достатньої інформації. На жаль, несприятлива економічна ситуація, наслідки криз демографічного та соціального розвитку призвели до небезпечних, непоправних результатів – погіршення якості людського капіталу, непомірно великих людських втрат, бідності, руйнування стимулів до продуктивної праці. Тому і на сьогодні залишається актуальною проблема формування та використання конкурентоспроможного трудового потенціалу в найближчому майбутньому, оскільки це загрожує відставанням в інноваційному розвитку, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили. В цих умовах потрібно створити потужну мотиваційну систему розвитку персоналу, яка б забезпечила інноваційні зрушення та сприяла б формуванню корпоративної культури нового типу. Щоб забезпечити виконання стратегічних планів організації, а іноді й зберегти її існування, потрібно стимулювати розвиток інтелектуальної складової. При цьому слід змінювати підходи до управління і особистість людини, вливати на її ціннісні орієнтири, стереотип поведінки. Це зумовлює необхідність інноваційного розвитку персоналу. Крім того, домогтися високих результатів на підприємстві можна тільки тоді, коли працівники мають знання, володіють уміннями, навичками, необхідними для виконання роботи, прагнуть до самореалізації та зацікавлені в успіху підприємства. Це реалізується через освіту і навчання і в свою чергу забезпечить високу конкурентоздатність персоналу.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Необхідність підвищення конкурентоздатності персоналу та формування корпоративної культури розглядається в роботах багатьох як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, серед них: Д. Богиня, О. Грішнова, О. Крушельницька, Л. Михайлова, М. Семикіна, І. Янжул, В. Веснін, Б. Генкін, А. Єгоршин, О. Єськов, Е. Лібанова, Е. Уткін, Е. Брукінг, Г. Хаєт, Г. Шмідт та ін., але до нашого часу проблема є відкритою для розробок. Це обумовило проведення досліджень, метою яких є обґрунтування необхідності підвищення інтелектуального рівня персоналу в контексті розвитку корпоративної культури.

Мета статті — обґрунтувати необхідність підвищення конкурентоздатності персоналу, та розвитку корпоративної культури вітчизняних підприємств.

Розвиток персоналу на вітчизняних підприємствах породжує такі основні проблеми :

- складність визначення реальної потреби у навчанні персоналу;
- дефіцит фінансових ресурсів для використання сучасних методів навчання.

Виклад основного матеріалу досліджень. Для визначення потреби у навчанні персоналу, необхідно приділяти достатньо уваги планомірній підготовці і особливо перепідготовці кваліфікованих спеціалістів. Це дозволить швидко і ефективно реагувати на зміни зовнішнього середовища підприємства. Але тільки незначна кількість вітчизняних підприємств підготовку і постійне підвищення кваліфікації персоналу ставлять серед найбільш пріоритетних задач. Для цього потрібно формувати єдину систему навчання персоналу за змістом, методами, формами навчання, професійно-кваліфікаційними вимогами. Необхідно впроваджувати систему організації, регулювання, контролю процесу навчання задля реалізації його ефективності.

Оцінка потреби у навчанні персоналу є ключовою ланкою в організації розвитку персоналу. Здійснення такої оцінки необхідно починати з аналізу потреби у навчанні. Від якості аналізу залежить ефективність витрат і результативність. Результатом аналізу необхідності навчання будуть заходи, за допомогою яких навчання працівників зможе покращити діяльність підприємства і окремих підрозділів (рівні організації і груп) чи підвищити ефективність праці окремих працівників (індивідуальний рівень) через ефективне навчання.

Відповідно до цілей процесу організації професійного навчання визначаються форми навчання. Вони повинні бути пристосовані до вимог робочого місця, враховувати особливості працівників і потреби підприємства.

Існує значна кількість форм і методів розвитку професійних знань, умінь і навичок. У світовій практиці розвитку персоналу застосовують такі форми навчання, як навчання на робочому місці (ротація, стажування, наставництво та ін.) та поза робочим місцем (лекції, рольові ігри, тренінги та ін.)

Одним із елементів системи управління персоналом є планування трудової кар'єри. Формою розвитку персоналу, зокрема керівного складу, є створення резерву на заміщення керівних посад і планомірна робота з ним.

До професійної підготовки належить також внутрішньовиробниче навчання. Як правило, програми внутрішньовиробничої підготовки створюються спеціально для конкретного підприємства й спрямовані на розвиток персоналу. Важливість внутрішньовиробничого навчання підтверджена введенням нової техніки, технології, виробництвом сучасних товарів, високим рівнем конкуренції і т.ін. Планування програми підготовки — це складна частина загального планування трудових ресурсів поряд з розрахунком потреби в працівниках, складання планів набору, планування кар'єри.

З метою визначення потреби у навчанні й плануванні освіти необхідно:

- використовувати результати оцінки праці й персоналу, які визначають проблеми, з якими стикаються працівники;
- аналізувати план технічного оновлення;
- оцінювати специфіку загальних програм підготовки, що проходять студенти, які приходять на роботу в організації;
- діагностувати середній рівень підготовленості нових працівників.

Вартість навчання для вітчизняних підприємств часто є критичним фактором, що визначає вибір відповідних методів. Тому вітчизняні підприємства виділяють ті методи навчання, які будуть мати найменші фінансові затрати. Це викликало необхідність оцінювання його обсягу, економічної ефективності, яка передбачає оцінювання якості робочої сили.

Оцінювання персоналу можна вважати основним елементом менеджменту персоналу, оскільки правильно проведене оцінювання визначає ефективність добору та розміщення персоналу, пошуку резервів зростання продуктивності, мотивації, стимулювання, кар'єрного просування і розвитку працівників підприємства.

Оцінювання персоналу — це процес визначення міри відповідності продуктивних якостей працівника, його трудової поведінки та результатів його діяльності певним вимогам організації з метою послідовного нагромадження інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень. Одним із різновидів оцінювання персоналу є атестація — процедура системної формалізованої оцінки відповідності діяльності конкретного працівника чітким стандартам виконання роботи на даному робочому місці в даній посаді за визначений проміжок часу.

Однією з передумов ефективного оцінювання персоналу є встановлення оціночних показників. Вони можуть характеризувати як загальні положення, однакові для всіх працівників

підприємства, так і специфічні норми праці і поведінки для конкретного робочого місця або конкретної посади. Всі показники оцінки персоналу можна умовно поділити на три групи:

1) показники результативності праці (зростання прибутку, виконання планових завдань, динаміка обсягу виробництва тощо);

2) показники професійної поведінки, включаючи фактори досягнення результатів праці (здібності і мотивацію) та показники безпосередньої професійної підготовки (рівень кваліфікації, професійний досвід, навички, самостійність у вирішенні поставлених завдань і т. ін.);

3) показники особистих якостей (відповідальність, порядність, здатність до навчання, здатність до швидкої адаптації, безконфліктність тощо).

Оцінювання персоналу має велике значення не тільки в управлінні персоналом, а й управлінні підприємством у цілому. Вона є основою для багатьох організаційних процедур, таких як прийом на роботу, звільнення, ротація (внутрішні переміщення), формування і раціональне використання кадрового резерву, об'єктивне регулювання заробітної плати, моральне стимулювання, визначення потреби в навчанні перспективних працівників тощо. Без налагодженої та надійної оцінки персоналу можна втратити найкращих працівників, наслідком чого може бути погіршення діяльності компанії на ринку.

Висновки. Таким чином, на підприємствах необхідно розробити загальну концепцію стратегічного розвитку кадрового потенціалу. При цьому особливої ваги набуває потреба створення у суспільстві постійного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації персоналу. Управлінські дії, з цього приводу, безпосередньо впливають на корпоративну культуру. Високий результат може бути отриманий лише тоді, коли всі співробітники, починаючи з керівника організації закінчуючи рядовим співробітником, будуть залучені до процесу самовдосконалення. Планування, обмірковування своєї кар'єри формує ціннісну орієнтацію людини. А це ініціює самоусвідомлення і може сприяти корекції ціннісних орієнтацій, що в свою чергу позитивно вплине на діяльність всього підприємства.

Література

1. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудові відносини.* - Підручник. — К., Знання 2004
2. Петрова І. Л. *Оцінка персоналу в системі мотивації праці // Регіональні перспективи.* — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 261—263.
3. Семикіна М. В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання.* — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

З'ясовано роль держави в активізації процесів розвитку персоналу вітчизняних підприємств та організацій. Окреслено ряд функцій, що покладені на загальнодержавні органи виконавчої та законодавчої влади, а також на галузеві і регіональні структури в процесі стимулювання безперервного професійного навчання працівників.

It is found out a state role in activation of developments of the personnel. A number of functions which are assigned to legislative and executive power bodies, and also on regional and branch structures in the course of stimulation of continuous vocational training of workers is designated.

Ключові слова: розвиток персоналу, професійне навчання, державна політика у сфері розвитку персоналу, національна стратегія розвитку трудового потенціалу

Keywords: personnel development, vocational training, state policy in sphere of development of the personnel, national strategy of development of labour potential.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У новій економіці, орієнтованій на постіндустріальний розвиток, визначальною стає здатність до ефективних якісних та структурних зрушень, чого не можна досягати жодними іншим способом, окрім постійного і безперервного розвитку та вдосконалення людського капіталу, який на всіх рівнях стає вирішальним чинником конкурентоспроможності. Відповідно до вимог часу, практично в усіх розвинутих країнах наявна могутня підтримка процесів розвитку людських ресурсів з боку держави. Можна без вагань стверджувати, що державну підтримку розвитку персоналу слід посилити і в нашій країні.

Із огляду на виклад, проблеми державної підтримки процесів безперервного професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах набувають особливої актуальності та потребують подальших комплексних досліджень.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Окремим теоретичним та методологічним аспектам державної підтримки розвитку персоналу присвячені праці таких вітчизняних вчених як: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, Є. П. Качан, Е. М. Лібанова, В. А. Савченко та ін.

Метою даної статті є з'ясування напрямків державної підтримки процесів розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу досліджень. Роль держави в активізації процесів розвитку персоналу підприємств зводиться насамперед до формування довготермінової політики, яка б створювала сприятливе середовище для суттєвих інвестицій у професійну підготовку з боку роботодавців і працівників та сприяла б її забезпеченню на засадах ефективності й соціальної справедливості. Змінюючи свої функції, держава має концентрувати увагу на створенні загальних умов для працевлаштування незайнятого населення за рахунок стимулювання створення нових робочих місць для висококваліфікованої праці, а також ефективної системи гарантованої загальної освіти і базової професійної підготовки. Держава відповідає за забезпечення всім громадянам однакової доступності до системи освіти та професійної підготовки, що задекларовано статтею 43 Конституції України. Крім того, держава має перебирати принаймні частину витрат, пов'язаних із підготовкою кадрів, оскільки не лише конкретні працівники і роботодавці, а й суспільство в цілому отримують безумовні зиски від її належного забезпечення.

У процесі побудови та реалізації довготермінової державної політики в галузі розвитку персоналу можна використати передовий зарубіжний досвід. Аналізуючи системи розвитку персоналу різних країн можна виявити суттєву різницю, обумовлену як соціально-економічними, так і релігійними та культурними відмінностями. Характеристики ринку праці відрізняються за країнами, регіонами та культурами, демонструючи відмінності в методах забезпечення зв'язку між системою освіти й економічними потребами. На стратегічне значення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в умовах сучасного глобального бізнес-середовища сильно впливають рівень державного регулювання ринку праці, політичні фактори, а також наявні в країні системи початкової та середньої освіти.

Досвід управління розвитком персоналу, накопичений в західних та деяких східних країнах, дає нам можливість вибору з кількох альтернативних підходів. Проте, через свої особливості Україна не може скористатися досвідом тієї чи іншої країни – змога запозичення у кожної з них найкращих та найпрогресивніших ідей, адекватних вітчизняному соціальному та економічному середовищу.

Наше дослідження дає змогу окреслити ряд функцій, доручених загальнодержавним органам виконавчої та законодавчої влади, реалізація яких забезпечить активізацію процесів розвитку персоналу на підприємствах України.

1. На загальнодержавному рівні необхідно створити національну стратегію розвитку трудового потенціалу, яка була б спрямована на стимулювання та фінансування ініціатив у даній сфері. Дана стратегія може бути побудована на основі двох напрямків: добровільності чи обов'язковості професійного розвитку персоналу на підприємствах. Перший – означає надання підприємствам прав самостійно вирішувати питання стосовно необхідності навчання працівників, його форм та стимулів. Другий напрямок даної стратегії передбачає розроблення обов'язкових схем професійного навчання персоналу на державному рівні. Однак варто пам'ятати, що будь-які ідеї найкращим чином реалізують за умов їхнього застосування на добровільних засадах. Тому оптимальним варіантом державної стратегії розвитку персоналу було б запровадження обов'язковості професійного навчання „для всіх”, залишаючи максимум свободи підприємствам щодо форм та методів його здійснення.

2. Потрібно розробити відповідну нормативно-правову базу, яка б ефективно регулювала стосунки сторін у сфері управління розвитком персоналу. Поки що в Україні нема спеціального закону в сфері розвитку персоналу. Стимулювання професійної підготовки працівників підприємств та організацій регулюється передусім Законом України „Про оподаткування прибутку підприємств”. Згідно з даним законом, витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем такого платника податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних із таким платником податку, належать до валових витрат виробництва й обігу [1]. Кабінет Міністрів України постановою „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” визначив розмір витрат на такі потреби. Цією постановою передбачено, що платник податку на прибуток підприємств може вводити до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду [2]. Як свідчить практика, цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо інвестування заходів з розвитку персоналу і на цій основі утвердження інноваційної моделі економічного розвитку. Тому необхідно прийняти Закон України „Про професійний розвиток персоналу”, що створить правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку персоналу, визначить мету та принципи цього розвитку, а також – основні напрями державної політики України у згаданій сфері. Даний Закон має забезпечити для роботодавців, які фінансують заходи з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, різного роду пільги та право на зменшення податку на прибуток. Закон має поєднати інтереси держави, роботодавців і найманих працівників у реалізації стратегії розвитку персоналу на українських підприємствах.

3. Для заохочення та стимулювання інвестування підприємствами заходів з розвитку персоналу на державному рівні було б доцільно створити національний стандарт якості, що відобразатиме приклади прогресивної практики підвищення ефективності діяльності компаній за рахунок навчання та розвитку їх співробітників. Підприємствам, що відповідати усім критеріям даного стандарту, необхідно передбачити спеціальні винагороди, для прикладу, у формі державних субсидій та дотацій на подальший розвиток персоналу. Варто розробити і запровадити раціональні стандарти кваліфікації для працівників різних професій, а також шкалу відповідності цим стандартам. Оцінювати працівників доцільно не лише на основі базової освіти, а й із урахуванням накопичених знань, вмінь та досвіду протягом усього трудового життя.

4. Важливу роль у стимулюванні роботодавців щодо розвитку персоналу має відігравати державна служба зайнятості. Для цього слід підвищити ефективність взаємодії підприємств та організацій різних форм власності з центрами зайнятості, стосовно стимулювання розвитку

працівників, які підлягають вивільненню з підприємства, навчання прийнятих на роботу осіб, вивільнених із інших підприємств тощо.

5. Важливо налагодити систему державного кредитування роботодавців, для організації та здійснення ними заходів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників для подолання нестачі висококваліфікованої робочої сили та розвитку високотехнологічного виробництва.

6. З метою залучення роботодавців до участі у фінансуванні заходів із розвитку персоналу держава має ініціювати створення фондів фінансових ресурсів, куди роботодавці перераховуватимуть визначену частку від фонду заробітної плати для відшкодування витрат на професійне навчання (так перерозподіляються кошти на користь підприємств, які активно проводять навчання).

У міру зменшення ролі центральних державних органів, відповідальних за підготовку кадрів, зростаючу роль у цій справі відіграють регіональні і галузеві структури. Так, в Україні необхідно створити незалежні галузеві та регіональні організації з питань розвитку персоналу, які представлятимуть інтереси та координуватимуть роботу всіх соціальних партнерів (держави, підприємств і найманих працівників) [3, с. 228]. Юридично вони можуть функціонувати як фонди або асоціації, виконуючи за дорученням державних органів завдання, визначені Законом „Про професійний розвиток персоналу”. Разом із вирішенням державних завдань ці структури можуть також здійснювати комерційну діяльність (наприклад, навчання працівників на замовлення підприємств або служб зайнятості) й мати право розробляти та реалізовувати навчально-методичні матеріали, займатися видавничою діяльністю тощо. Галузеві та регіональні організації можуть виконувати наступні функції:

- визначати потреби підприємств щодо обсягів здійснення та структури заходів з розвитку персоналу;
- розробляти і постійно оновлювати кваліфікаційні вимоги та, на їх основі, формувати зміст навчальних програм, організовуватимуть виробниче навчання, а також забезпечувати контроль його якості;
- надавати консультації представникам підприємств з питань професійного навчання та інформувати їх про доступні освітні програми і організації, що їх реалізують;
- організовувати курси для інструкторів виробничого навчання;
- розробляти та надавати підприємствам навчально-методичні матеріали;
- здійснювати моніторинг соціальних і технологічних змін на ринку праці за різними його секторами, в результаті чого виявляти суттєві зміни і вносити відповідні корективи в зміст навчання або запроваджувати нові курси чи вимоги до кінцевих результатів навчання.

Висновки. Регіональним і галузевим структурам, на нашу думку, доцільно об'єднатися в Українську асоціацію з питань професійної освіти, повноваження якої полягатимуть у контролі за дотриманням законодавства в усіх питаннях розвитку персоналу; в сприянні підвищенню ефективності державної політики зайнятості; у веденні переговорів із урядовими структурами від імені членів асоціації; у розробленні законопроектів; у лобюванні соціальних та фінансових інтересів членів асоціації; у подачі заявок на участь у міжнародних проектах; у взаємовизнанні кваліфікації на міжнародному рівні тощо.

Реалізація згаданих заходів дасть змогу активізувати процеси розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, підвищити їх ефективність, створити високоякісну та кваліфіковану робочу силу, що, чергою, має стати могутнім важелем соціально-економічного зростання нашої держави.

Література

1. Закон України „Про оподаткування прибутку підприємств” // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=334%2F94-%E2%F0>.
2. Постанова Кабінету Міністрів України „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” від 24 грудня 1997 р. № 1461 // *Праця і зарплата*. – 1998. – № 1.
3. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О. А. Грішнова. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.

НАШІ АВТОРИ

- Баб'як Г.** к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету
- Глибовець В.** аспірант, Київського національного університету імені Тараса Шевченка
- Горбань С.** к. т. н., доцент кафедри управління трудовими ресурсами Запорізького національного технічного університету
- Гугул О.** викладач кафедри менеджменту Тернопільського національного економічного університету
- Заклекта-Берестовенко О.** к. е. н., старший викладач кафедри податків та фіскальної політики Тернопільського національного економічного університету
- Ільніцький Я.** аспірант ДВНЗ “КНЕУ ім. Вадима Гетьмана”, м. Київ
- Ємельяненко Л.** кандидат економічних наук, доцент, докторант Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України
- Кондрацька О.** аспірант ДВНЗ “КНЕУ ім. Вадима Гетьмана”, м. Київ
- Кученко В.** д. е. н., професор, завідділом проблем розвитку соціальної сфери Ради по вивченню продуктивних сил України Національної академії наук України
- Левковська Л.** кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України
- Міщук Г.** кандидат економічних наук, доцент, Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне
- Назарова Г.** д. е. н., професор, завідувач кафедрою управління персоналом Харківського національного економічного університету
- Ніцак О.** асистент кафедри економіки і менеджменту Житомирського державного університету імені Івана Франка
- Носуліч Т.** кандидат економічних наук, науковий співробітник відділу проблем розвитку соціальної сфери Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України
- Рудаков О.** директор ТОВ “Інвестиційна вагонна компанія”, м. Київ
- Онікієнко В.** доктор економічних наук, професор, завідувач сектору РВПС України НАН України
- Пасека С.** к. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
- Петрова І.** д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Університету економіки та права “КРОК”, м. Київ
- Понятишин О.** аспірант кафедри статистики Тернопільського національного економічного університету
- Семикіна А.** студентка Кіровоградського національного технічного університету
- Семикіна М.** д. е. н., професор, завідувач кафедрою економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету
- Сливка О.** аспірант ДВНЗ “КНЕУ ім. Вадима Гетьмана”, м. Київ
- Трілленберг Г.** к. е. н., доцент кафедри менеджменту Тернопільського національного економічного університету
- Царук І.** провідний економіст відділу проблем розвитку соціальної сфери Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України
- Ціщик Р.** к. е. н., доцент кафедри статистики Тернопільського національного економічного університету
- Чумак О.** старший викладач кафедри політичної економії Запорізького національного технічного університету
- Шилець О.** к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки Донецького національного університету
- Шишкіна О.** асистент Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне

СВІТЛОЇ ПАМ'ЯТІ КОЛЕГ



Внаслідок важкої хвороби 17 листопада 2009 року померла Дичковська Ольга Василівна – доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ.

Народилася 7 жовтня 1944 року, у селі Охримівці, Віньковецького району на Хмельниччині. Після закінчення середньої школи працювала лаборантом на цукрозаводі “Поділля”, згодом у Тернопільській середній школі №8. У 1968 році закінчила Тернопільський філіал Львівського політехнічного інституту та отримала кваліфікацію інженера-механіка за спеціальністю “Технологія машинобудування, металорізальні верстати та інструменти”. Після закінчення вузу працювала в науково-дослідному інституті “Укрсільгосптехпроект” на посаді інженера-технолога. У 1970 році була прийнята на посаду асистента Тернопільського факультету Київського інституту народного господарства. Змінювався статус вузу, змінювалися

посади (викладач, старший викладач, доцент). У нашому вузі Ольга Василівна працювала на кафедрах: “Планування народного господарства”, “Економіки промисловості”, “Економіки і соціології праці”.

У 1992 році рішенням вченої Ради інституту народного господарства їй присвоєно звання доцента кафедри економіки та соціології праці, а у 1994 році отримала звання доцента.

З 2003 року Ольга Василівна працювала на кафедрі управління персоналом і регіональної економіки на посаді доцента.

Наукові інтереси Ольги Василівни охоплювали широке коло питань технології промисловості. Опублікувала більше 30 наукових праць, з них 5 навчальних посібників.

Ольга Василівна – чуйна та добра людина, яка з повагою та розумінням ставилася до колег по роботі та студентів. Світла пам'ять про кваліфікованого фахівця, науковця, досвідченого педагога, друга і радника завжди залишиться у пам'яті колективу кафедри та вузу.



На 76 році життя (27 жовтня 2009 р.) пішов із життя кандидат технічних наук, доцент, член Академії будівництва України Іваськевич Ізидор Олексійович.

Ізидор Олексійович народився 6 січня 1933 року в селі Сільце Бережанського району на Тернопільщині. У 1951 році після закінчення середньої школи вступив до Львівського політехнічного інституту, який закінчив у 1956 році за спеціальністю “Технологія силікатів”. Трудову діяльність розпочав у 1958 р. на Дніпропетровщині, у місті Марганець на міськпромкомбінаті технічним керівником. Згодом займав посаду інженера-конструктора Миколаївського цементного заводу у Львівській області. У 1962-1964 рр. – інженер-конструктор Тернопільського облбудтресту, у 1965-1967 рр. – Тернопільського заводу “Електроарматура”. З 1967 р. по 1970 р. – начальник лабораторії по випробовуванню будматеріалів Тернопільського будтресту. З 1970 р. по 1983 р. Ізидор Олексійович працював на керівних посадах у Тернопільському управлінні будівництва, тресті “Тернопільсьбуд”, комбінаті залізобетонних виробів і конструкцій облрембудтресту.

У Тернопільському фінансово-економічному університеті Ізидор Олексійович працював з 1983 року: спочатку молодшим, а згодом старшим науковим співробітником, старшим викладачем, доцентом кафедри “Економіки і соціології праці”. У 1987 році захистив дисертацію з проблем технології будівництва і отримав науковий ступінь кандидата технічних наук. З 2003 року працював на посаді доцента кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ. З 2008 року – доцент кафедри економіки ПВНЗ “Європейський університет”.

Наукові інтереси Ізидора Олексійовича охоплювали широке коло питань технології галузей промисловості, охорони праці, економіки праці, соціального забезпечення. Іваськевич І. О. – автор двох запатентованих винаходів, понад 90 наукових праць, в т. ч. 2 монографій, 4 навчальних посібників.

Ізидор Олексійович – ерудована, скромна людина, яка з повагою та розумінням ставилася до оточуючих. У пам’яті колективу кафедри І. О. Іваськевич залишається зразком інтелігентності, творчої особистості та справжнього патріота.

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Науковий журнал

Випуск Б, 2010 рік

Підписано до друку 02.02.2010 р. Формат 84x108 ¹/₁₆
Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № 2.
Умовно-друк. арк. 10.00
Тираж 300.

Видавництво ТНЕУ "Економічна думка"
46004, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11.

Є.П. КАЧАН, О.П. ДЯКІВ, С.А. НАДВИНИЧНИЙ, В.М. ОСТРОВЕРХОВ,
С.А. ПРОХОРОВСЬКА, Н.М. СЛІВІНСЬКА

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ та СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник



У 2008 році у видавництві «Знання» побачив світ посібник з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносина». Посібник рекомендований до використання Міністерством освіти і науки України і розрахований на студентів економічних спеціальностей, аспірантів та викладачів вищих навчальних закладів. Його підготував колектив кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету під загальною редакцією професора Качана Є. П.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА



Тернопіль
ТНЕУ

2009

У 2009 році у видавництві «Економічна думка» побачив світ підручник з курсу «Регіональна економіка», рекомендований МОН України як підручник для економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Він підготовлений колективом кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету під загальною редакцією професора Качана. Є. П. У ньому детально досліджено особливості розвитку господарства в галузевому і регіональному розрізах, розкрито наукові засади раціонального і ефективного природокористування і природоохоронної діяльності. Підручник розрахований на студентів економічних спеціальностей, також стане в пригоді всім, хто цікавиться проблемами економіки регіонів та територіального розвитку.