

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

**РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ
СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

**Чернігів
2017**

УДК 316.47:331

ББК 65.24

Р 32

*Схвалено рішенням вченої ради
Чернігівського національного технологічного університету
від 29.11.2016 р. Протокол № 10*

Авторський колектив:

Газуда М. В. (п. 1.1), Газуда Л. М. (п. 1.1), Кислинський С. С. (п. 1.2), Задорожна С. М. (п. 1.3), Кодацька Н. О. (п. 1.4), Зейналова Е. Ф. (п. 2.1), Холодницька А. В. (п. 2.1, п. 2.3, п. 3.3), Іванова Т. М. (п. 2.2), Сахно Є. Ю. (п. 2.4), Сідін Е. П. (п. 2.4), Корнієць К. Є. (п. 2.4), Ільєнко Р. В. (п. 3.1), Губенко Д. В. (п. 3.1), Кичко І. І. (передмова, п. 3.2), Рибалко І. С. (п. 3.3), Забаштанський М. М. (п. 3.4), Сирбу І. М. (п. 3.4), Волкова Н. В. (п. 4.1), Борисенко Л. І. (п. 4.2), Хмелевський С. М. (п. 4.3), Дерій Ж. В. (п. 4.4), Захарін С. В. (п. 4.5), Інін Лі (п. 4.5), Ван Веньцян (п. 4.5), Губа І. В. (п. 4.6).

Рецензенти:

- Н. М. Вдовенко – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри глобальної економіки Національного університету біоресурсів і природокористування України;
- С. В. Захарін – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту і маркетингу Інституту екології, економіки і права;
- П. Ю. Курмаєв – доктор економічних наук, професор кафедри економічної теорії і права Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини.

P32 Регулювання соціально трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: колективна монографія / під заг. ред. І. І. Кичко. – Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В. ТПК «Орхідея», 2017. – 258 с.

ISBN 978-966-2185-84-3

У колективній монографії проаналізовано проблеми регулювання соціально-трудова відносин. Розглянуто заходи щодо формування системи відносин у сфері праці, людського капіталу. Розкрито актуальні питання мотивації праці, управління персоналом, формування його структури, покращення соціально-психологічного клімату.

УДК 316.47:331

ББК 65.24

ISBN 978-966-2185-84-3

©ТПК «Орхідея», 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	8
1.1. Формування людського й соціального капіталу сільських територіальних систем.....	8
1.2. Людський капітал як соціально-економічний чинник формування та використання трудових ресурсів.....	28
1.3. Міжнародна трудова міграція в період поглиблення глобалізаційних процесів.....	41
1.4. Особливості чоловічого безробіття в сучасному суспільстві.....	60
РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	71
2.1. Проблеми формування оптимальної структури персоналу підприємств України.....	71
2.2. Підвищення ефективності використання робочого часу в закладах охорони здоров'я.....	82
2.3. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі в сучасних умовах.....	93
2.4. Моделювання процесів управління довгостроко- вими проектами на підприємстві.....	105
РОЗДІЛ 3. МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	120
3.1. Особливості вітчизняного та зарубіжного досвіду мотивації персоналу.....	120

3.2. Мотивація праці як напрям детінізації неформального сектору економіки.....	141
3.3. Економічний зміст, рівень та динаміка заробітної плати в сучасних умовах.....	152
3.4. Актуальні питання стимулювання праці персоналу підприємств у сучасних умовах.....	164

РОЗДІЛ 4. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	182
4.1. Інструменти досягнення освітніх цілей у реалізації стратегії соціально-економічного розвитку України.....	182
4.2. Фінансові інструменти забезпечення державних гарантій у сфері зайнятості.....	193
4.3. Роль управління продуктивністю у вирішенні екологічних та соціальних проблем суспільства.....	209
4.4. Стратегічні напрями нівелювання регіональних диспропорцій людського розвитку.....	222
4.5. Ініціатива «Економічний пояс Великого Шовкового Шляху» та активізація китайсько-українського економічного співробітництва.....	244
4.6. Генезис та актуальність дослідження поняття «екологічні потреби» як елементу екології людини	253

ПЕРЕДМОВА

Неодноразово на різних рівнях акцентувалась увага на таких важливих завданнях соціальної політики, як забезпечення конституційних прав і гарантій населення; орієнтація соціальної політики на збереження і відтворення трудового потенціалу; формування необхідної мотивації продуктивної праці; підвищення якості правових норм і розроблення механізму дотримання пропорцій між рівнями доходів різних верств населення; підвищення соціальної захищеності таких верств населення, як пенсіонери, інваліди, багатодітні сім'ї, молодь; збалансованість соціальних витрат бюджетів. Але вони можуть так і залишитись лише задекларованими, якщо не розробити конкретного механізму їх виконання та не узгодити з реальним станом економічного розвитку країни.

За умов існування планово-адміністративної системи держава брала на себе всю відповідальність за існуючі соціальні ризики в суспільстві. Зі зменшенням кількості державних підприємств у ході процесу роздержавлення сфера державного соціального захисту суттєво скоротилась. Відповідальність за забезпечення певного рівня життя населення була диверсифікована між державою та конкретною людиною.

В основу всіх структурних зрушень будь-якого суспільстві має бути поставлена конкретна людина. Тому необхідно більш інтенсивно проводити дослідження соціально-трудова відносин, мотивацій до праці. Для цього необхідно здійснити певні зміни і на теоретичному рівні.

Монографія «Регулювання соціально-трудова відносин: сучасний стан та перспективи розвитку» підготовлена колективом кафедри управління персоналом та економіки праці Чернігівського національного

технологічного університету та провідних фахівців із соціально-трудоваих відносин різних регіонів України.

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні ключове місце належить формуванню відносин у сфері праці, що мають прояв у об'єктивно існуючих взаємозалежності і взаємодії суб'єктів цих відносин, спрямованих на регулювання якості трудового життя. Нині жоден член трудової колективу, чи група працівників не можуть існувати поза такими відносинами, поза взаємними обов'язками стосовно один одного.

Щоб система вітчизняних соціально-трудоваих відносин формувалася не стихійно, а цілеспрямовано необхідно здійснювати вплив на постійній основі за допомогою системи засобів суспільного і державного регулювання. Заслуговує на увагу спроба авторів: з'ясувати, розкрити та проаналізувати економічні, соціальні, політичні, екологічні, демографічні умови формування та використання трудових ресурсів, розвиток трудових відносин суб'єктів господарювання, мотиваційний механізм сприяння розвитку трудового потенціалу та зайнятості населення; удосконалити управління персоналом та механізм державного регулювання соціально-трудоваих відносин, ґрунтуючись на сучасному його стані та можливостях розвитку.

Результати та отримані висновки є достатньо аргументованими, їх достовірність зумовлена тим, що дослідження ґрунтуються на широкій базі статистичних, монографічних джерел, нормативно-правових документах стосовно проблем регулювання соціально-трудоваих відносин, використанні необхідної економічної та правової літератури.

Цінність монографії полягає в тому, що: робота є комплексним дослідженням засобів суспільного і державного регулювання соціально-трудоваих відносин;

результати і висновки можуть бути використані для подальших досліджень загальнотеоретичних проблем регулювання соціально-трудова відносин в Україні, вдосконалення взаємодії суб'єктів цих відносин у процесі праці, подальшої цілеспрямованої керованості процесів у цій сфері.

Ця монографія буде корисна фахівцям у галузі як загальних проблем регулювання соціально-трудова відносин, так і практичним працівникам в економіці та інших галузях знань. Робота є сучасним виданням і її положення можуть використовуватися у викладацькій діяльності. Вона буде цікавою для широкого кола читачів.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Формування людського й соціального капіталу сільських територіальних систем

М. В. Газуда, д-р екон. наук, доцент,
Л. М. Газуда, д-р екон. наук, доцент

У нинішній кризовій ситуації в економіці країни потенційні можливості сформованого людського капіталу аграрної сфери використовуються лише частково внаслідок існуючого рівня офіційного та неофіційного (прихованого) безробіття, що спричиняє прискорену економічну зношеність людського капіталу. Мають місце тенденції старіння знань і навичок працівників і фахівців, неспроможність оновлення знань у сучасних умовах, неможливість їх практичного застосування у зв'язку зі скороченням сільгоспвиробництва, незавершеністю аграрної та земельної реформи, уповільненням структурних перетворень у галузі, слабким розвитком малого і середнього бізнесу на селі та приватного господарювання загалом. Тому накопичений людський капітал в аграрній сфері залишається незатребуваним.

Водночас на селі ще не утвердилася нова, ринково орієнтована загальнодержавна система формування і розвитку як людського, так і соціального капіталу. Менталітету працівників, зокрема керівників аграрного сектору, притаманні застарілі підходи до формування і використання людського потенціалу, характерні для планово-централізованої системи господарювання в минулому. Внаслідок значного скорочення виробництва в

сільському господарстві, розформування цілісних майнових комплексів, зміни сфери використання людської праці, слабкого техніко-технологічного оновлення матеріально-технічної бази виробництва, руйнації соціальної сфери села, зростання рівня безробіття та бідності на селі порушено систему підготовки кваліфікованих кадрів новоутворених аграрних господарств.

Проблемам дослідження людського капіталу в еволюційному процесі суспільного розвитку присвятили свої праці вітчизняні й зарубіжні науковці. Так, О. Бородіна вважає розуміння сутності людського капіталу як втілений у людині запас здібностей, знань, навичок та мотивацій і здатність до їх використання через участь у суспільному виробництві [1, с. 8].

Як вважає М. Лендел, через призму політико-економічного аспекту, категорія людського капіталу трактується як нове наукове і суспільне явище, що базується на вихідному методологічному положенні щодо вкладення в людину, формування її знань, спроможностей та практичних навичок і є джерелом економічного зростання, а інвестиції в розвиток людини мають довгострокову дію та післядію і гарантують як соціально-економічний, так і суспільно-політичний результат [2, с. 211–216].

Л. Федулова зазначає, що „людський капітал” належить до числа найбільш невизначених категорій, що використовуються в економічних і соціологічних дослідженнях, оскільки часто застосовуються як тотожні поняття (інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал), іноді між ними спостерігаються деякі розбіжності. При цьому науковець вважає, що призначення людського капіталу – це створення і поширення нововведень, а під впливом кваліфікованого менеджменту максимальна сума

прибутку від інвестицій у людський капітал майже втриє перевищує прибуток від інвестицій у техніку [3, с. 127, 137]. Поряд з цим наголошує на тому, що соціальний капітал охоплює широке коло понять: суспільні інститути, розподілювані людьми цінності, ставлення людей одне до одного, а також до інших явищ, що всі разом управляють взаємодіями і роблять свій внесок у соціально-економічний та суспільний розвиток [3, с. 139].

Інвестиції як важливу складову розвитку людського капіталу розглядає і М. Блауг, відмічаючи, що „Тверде ядро дослідницької програми людського капіталу полягає в ідеї, що люди витрачають на себе ресурси різним чином – не тільки для задоволення поточних потреб, але й для майбутніх грошових і негрошових доходів” [4, с. 318].

Наукові підходи до сутності людського капіталу через призму зарубіжного досвіду обґрунтовано у праці С. Климка, В. Пригоди, В. Сизоненка [5]. Проблемам розширення і набуття знань у процесі життєдіяльності людського розвитку присвячені праці таких учених, як Л. Безтелесна, В. Геєць, О. Грішнова, Е. Лібанова [6; 7; 8; 9]. В. Геєць доречно зауважив, що набуття знань є безперервним освітнім процесом, передусім самоосвітнім, протягом усього життя, який забезпечує перетворення освіти в інститут, що першочергово формує соціальний порядок світосприйняття, на відміну від біологічного [7, с. 6].

М. Малік розглядає багатогранність проблем становлення соціального капіталу як важливого фактора розвитку соціально-трудових відносин на селі [10, с. 6–16]. М. Лендел досліджує формування і розвиток людського капіталу аграрного сектору на регіональному зрізі, зокрема Карпатського регіону [2, с. 211–216].

Проте залишається недостатньо розробленою проблема розвитку людського капіталу на рівні

територіальних економічних систем, зокрема територій сільської місцевості в межах прикордонного регіону.

Дослідження полягає в узагальненні особливостей формування людського і соціального капіталу в межах окремих територіальних економічних систем, зокрема сільських територій, що зумовило окреслення таких завдань: узагальнення теоретичних підходів до розуміння сутності поняття „людський капітал” і „соціальний капітал”; обґрунтування особливостей формування людського й соціального капіталу в межах територіальної сільської системи.

Процес утвердження нових форм власності, формування реального власника на селі, різноукладності господарювання, розвитку малого бізнесу, фермерства, функціонування численних товарних селянських господарств супроводжується зростанням потреби у розробленні нових підходів до професійної підготовки кваліфікованих сільськогосподарських кадрів, зокрема якісного відтворення людського капіталу на рівні селянської сім'ї. Дослідження свідчить, що в цій ситуації держава повинна взяти на себе провідну роль, відповідальність і здійснення регулюючої функції в напрямі формування і розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки, освоєння інвестицій з метою забезпечення передумов накопичення інтелектуального, освітнього потенціалу та здоров'я сільського населення. У цьому напрямі виправдовує себе інвестування в мережу дорадчих служб, які виступають сполучною ланкою між аграрною освітою і виробництвом.

Формування сукупної робочої сили селянина пов'язане в основному із соціально-економічним розвитком села, оскільки накопичення сукупного людського капіталу сільського регіону, підвищення його віддачі і результативності безпосередньо впливають на

можливості економічного зростання, подальшого розвитку і забезпечення соціального добробуту сільського населення. Однак нині, людський капітал на селі використовується дуже неефективно і поступово деградує. Головною проблемою менеджменту персоналу аграрних підприємств став відтік кваліфікованих кадрів, внаслідок чого погіршуються як кількісні, так і якісні характеристики кадрового потенціалу.

В умовах поглиблення кризових явищ загальноекономічного характеру на селі загострюється демографічна криза та трудові відносини, зростає безробіття, знижуються реальні доходи сільського населення, занепадає соціальна інфраструктура. Постійно зменшується чисельність сільського населення, відповідно зменшується і кількість працездатних осіб. Негативною тенденцією зазначеного розвитку ситуації є низький рівень мотивації трудової діяльності на селі; зміна структури виробництва; відсутність стабільної зайнятості; відсутність уваги з боку керівників аграрних підприємств до проблем персоналу; зниження витрат на його розвиток (освіту, перепідготовку); відсутність програм соціального захисту; неефективність господарювання взагалі; ставлення з боку керівників до працівника як частини технології виробництва; безправність селянина-працівника.

З метою формування позитивних тенденцій розвитку людського капіталу вагомим значення набуває надання сільській праці престижності, значущості аграрних професій, забезпечення можливостей вдосконалення індивідуального людського капіталу через систему безперервної освіти, зокрема підтримки державою навчання сільської молоді у вищих аграрних навчальних закладах. Цінним у цьому відношенні є вивчення і освоєння зарубіжного досвіду підготовки та перепідготовки сільськогосподарських кадрів. Одним з

напрямів розвитку сільського господарства в ЄС, який формує ситуацію в українському аграрному секторі, є запозичення європейської моделі галузі як форми виробництва сільськогосподарських продуктів та організації життя селян. Соціальний розвиток села стає найважливішим напрямом аграрної політики, спрямованої на досягнення вагомих результатів в агропромисловому виробництві та підвищення життєвого рівня населення.

Започатковані на селі та в аграрному секторі вітчизняної економіки економічні перетворення мають відповідну першооснову стосовно кінцевої мети, зокрема побудови ринкової соціогосподарської системи конкурентного спрямування. Основним принципом її реформування стало створення господарського механізму, який вважаємо ідеологічною базою формування на селі соціального капіталу ринкового типу.

Становлення соціального капіталу спирається на базисні економічні інститути суспільства, оскільки соціальний капітал є інтелектуальним продуктом, сформованим під дією суспільних інститутів. Багатогранність явища „соціальний капітал” зумовлює необхідність його дослідження на засадах інституціональних позицій його формування, оскільки позиція інституціоналізму, на нашу думку, дає змогу розкрити механізм створення соціального капіталу на селі з огляду на його структури.

Економічна система розвивається завдяки соціальному капіталу, сформованому у вигляді інститутів, що покликані задовольняти потреби суспільства, економічним базисом якого вони виступають. Вагомого значення при цьому набуває законодавче забезпечення. Так, зміна законодавства про власність (введення інституту приватної власності) забезпечила заміну колективно-державного соціального капіталу на селі на приватно-індивідуальний з ознаками як колективного, так і

індивідуально-особистісного використання (відповідно на рівні аграрних підприємств і особистих селянських господарств). Зміна інституту власності стала причиною докорінних соціально-економічних трансформацій як господарської системи, так і соціального капіталу на селі.

Таким чином, впровадження інституту приватної власності на землю і майно у сільському господарстві зумовили переорієнтацію соціального капіталу із суспільно-колективної форми на індивідуально-колективну, за якої індивідуальні (приватні) пріоритети селянина виходять на передній план. Це проявилось у побудові господарської системи, коли кожен селянин за відповідним законом отримав у власність землю і (чи) майно. Відбулася персоніфікація власності, підвищення мотивації і становлення більш ефективного (конкурентоспроможного) соціального капіталу.

Перехід до ринкової моделі господарювання спричинив значні економіко-соціальні труднощі розвитку села, які не в останню чергу зумовлені неадаптованістю наявного соціального капіталу села до інституціонального середовища ринкової економіки. Відповідні перетворення у сільському секторі економіки, особливо у виробничо-господарській системі, виявилися у часовому проміжку тривалими і продовжуються надалі. Несприйняття селянином реформ межувало з байдужістю, яка постала антистимулом поступального сільського розвитку. Більш-менш сталий на період започаткування реформ соціальний капітал зазнав кардинальної деформації, а становлення ринкового соціального капіталу здійснюється в умовах глибоких проявів індиферентності селян. Відсутність ефективних стимулів та несформованість дієвих мотивів ринкового життя в комплексі з неефективною, недосконалою державною аграрною політикою стримують позитивні процеси на селі.

У вітчизняному сільському соціумі об'єктивно склалися умови, за яких переважають колективні інституції у соціальному капіталі і господарському житті. Серед типів соціального капіталу переважає колективна форма його вираження, яка більшою мірою притаманна українській дійсності. У цьому полягає специфіка українського села, яке тривалий час розвивалося на засадах колективізму, що „пронизував” повсякденне життя в усіх його проявах. Хоча колективна форма соціального капіталу походить від індивідуальної, оскільки первинними носіями суспільних зв'язків і ресурсів є особистості, соціальний капітал українського села формується на колективній, обцинній основі.

Структурні перетворення у розвитку села новітньої епохи зумовили урізноманітнення форм соціального капіталу, особливо щодо виробничого і невиробничого складників. Виробничий складник трансформувався з державно-колективної у приватну в результаті персоніфікації власності на землю і майно сільськогосподарських підприємств. На селі утворилися типи соціального капіталу, які визначають виходячи з відносин у системі господарських і особистісних зв'язків. Колективний соціальний капітал, сформований через взаємодію індивідів (поєднання індивідуального соціального капіталу), а також індивідуальний або приватно-особистісний являють собою не що інше, як зв'язки, взаємодії неформального і формального змісту та економічну і майнову їх основу.

Розвиток соціального капіталу підвищує ефективність соціально-економічної системи прикордонної сільської території й держави загалом. До важливих передумов формування соціального капіталу належить високий рівень міжособистісної довіри і широкий доступ громадян до засобів зв'язку. Від рівня міжособистісної

довіри залежить готовність людей вступати у відносини одне з одним. Широкий доступ громадян до засобів зв'язку і масової інформації дає змогу розширити географію соціальних контактів, сприяє зміцненню національної єдності, створює у людей відчуття причетності до актуальних для суспільства подій і проблем. Об'єктивно на формування і становлення соціального капіталу впливає територіальна належність, що опосередковує доступ до освіти відповідної якості, а також засобів комунікацій.

Зміни та структуризація соціального капіталу зумовлені динамікою формування сучасного укладу життя. Уклад життя на селі як поняття вміщує виробничі традиції, ставлення до власності і результатів праці. Сільське життя – процес багатогранний, невіддільний від виробництва, оскільки господарювання – це власне спосіб життя селянина. Отже, соціальний капітал впливає на загальноекономічний розвиток сфер, видів економічної діяльності і сільських територій загалом. Впливовість соціального капіталу обґрунтовуємо виходячи з розвитку інституційних утворень виробничого змісту, а також персоніфікованих індивідуальних господарств населення (інституційними утвореннями вважаємо державні і недержавні структури, а індивідуальними – господарства населення), які є виробничим складником соціального капіталу села й аграрної сфери. Державні й недержавні підприємства являють собою колективний соціальний капітал, а господарства населення – індивідуальний. Формування соціального капіталу, особливо його виробничої компоненти, зумовлює відповідний рівень ефективності сільського господарства [10, с. 6–16].

Формування ефективного соціального капіталу на селі у своїй основі залежить від аграрної політики. Тому розроблення і раціональне спрямування адекватної вітчизняному соціальному капіталу політики його

формування є вагомим пріоритетом, який забезпечить інноваційний розвиток сільського соціуму, його виробничої і життєвої компонент. Науково-практичні принципи формування соціального капіталу на селі за умов адекватного їх застосування сприятимуть ефективному соціально-економічному розвитку села як життєвого середовища і виробничо-господарської системи.

Стосовно соціального капіталу на селі загалом, важливого значення набувають питання стратегічного і тактичного змісту, які потребують теоретико-методологічного обґрунтування, а напрацювання в системі аграрної науки, пов'язані з розвитком аграрної пореформеної економіки і сільських територій, мають бути спрямовані на забезпечення збалансованого розвитку сільських територій.

Нині соціальний капітал села знаходиться в занепаді. Основна проблема полягає у відсутності довіри селянина до державно-владних структур. Здебільшого функціонує соціальний капітал, який формувався за часів командно-адміністративної системи соціально-економічного буття. Отже, наявний соціальний капітал на селі слід вважати перехідним, або трансформованим. Таке становище реально існує через надзвичайно низький рівень індивідуально-колективної довіри, ментальність селянина, відсутність консолідуючих факторів високомотивованого змісту.

В аграрній сфері й на селі загалом люди не прагнуть об'єднуватися для спільного існування, що зумовлено об'єктивними причинами. Низька громадська і виробничо-трудова активність зумовлені браком відчутних стимулів об'єднувачого характеру і матеріально-речового змісту. Причинами такої ситуації вважаємо тривалий період реформ, особливо в аграрній сфері, які до того ж не завершені. Селяни знаходяться ніби в очікуванні

формування дієвої системи виробничо-трудових відносин, які базуються на приватній власності на землю і майно. Тому стрижень проблеми знаходиться у свідомості селянина, який не готовий самостійно за власної ініціативи і на власний розсуд формувати соціальний капітал. Позиція більшості сільських виробників значною мірою полягає також у бажанні отримати всеохоплюючу допомогу з боку держави, тому індивідуальний потенціал поліпшення життєвого середовища на селі не розвивається.

За суспільної власності на засоби виробництва соціальний капітал вважався винятково суспільним явищем, без усвідомлення його індивідуального змісту. З переходом до ринкової моделі господарювання стратегії поведінки селянина і господарюючих структур змінилися у напрямі переоцінки цінностей, індивідуально-колективних і господарських мотивацій та спричинили значні економіко-соціальні труднощі, викликані необхідністю глибоких змін сільського укладу життя й неадаптованістю наявного соціального капіталу села до інституціонального середовища ринкової економіки, що адекватно вплинуло як на соціальний капітал, так і на його економіко-соціальні та інституційні підвалини.

Соціальний капітал значною мірою формується відповідно до стратегії, яка пропонується державою щодо сільського розвитку і сільського господарства, у т. ч. зміни трудових відносин. У цій ситуації індивідуальні надбання, у т. ч. соціальний капітал, неодмінно і постійно інтегрується у суспільний з метою консолідації для підвищення ефективності використання. У сучасному світі людина неспроможна самостійно вирішувати усі проблеми. Для цього необхідні колективні зусилля, а тому індивідуальний соціальний капітал невіддільний від колективного. Переорієнтація соціального капіталу в індивідуальну площину розвитку зумовлена об'єктивними

політико-екологічними чинниками, підтверджена індивідуалізацією сільськогосподарського виробництва, коли значну частку в ньому (особливо у тваринництві) займають господарства населення. Такий підхід швидше деструктивний, але вмотивований з боку селянства і є вимушеним етапом на шляху не до добробуту, а до виживання.

Вирішення проблеми виживання сільських родин дотепер заохочує підтримку існуючої структури соціального капіталу, коли селяни залишаються зі своїми внутрішньосадибними проблемами й діють швидше відособлено від громади, ніж колективно. Відособленість великою мірою зумовлена тим, що індустріальна модель розвитку сільського господарства тривалий час майже не надає селянину дієвих матеріально-грошових стимулів, а традиційне сільське господарство (особисті господарства) дозволяють „триматися на плаву”. Проте подальша індивідуалізація соціального капіталу на благо розвитку особистого сектору аграрного виробництва не має перспектив з огляду на обмеженість і неможливість забезпечити розширене відтворення. Хоча історичну місію цей тип господарств виконав (і продовжує виконувати), оскільки значною мірою забезпечив продовольчу незалежність держави і навіть дав селу мінімальний ресурс для життя.

Викладене дає підстави для висновку, що соціальний капітал у його сучасній формі формується поступово у ході розвитку економіки і ринків, але поки що переважають його традиційні форми, представлені неформальними соціальними мережами, які з економічного погляду малоефективні. Їх характерні прояви, такі як ігнорування суспільних норм поведінки на користь родинних або дружніх зв'язків, отримання або надання хабарів тощо сприяють неефективному розподілу

товарів та послуг і гальмують ринкові трансформації. З розвитком процесів децентралізації влади нагальною потребою стає самоорганізація сільських громад, знаходження або створення середовища, яке б підтримувало появу і прояв соціального капіталу, характерного для країн з розвинутою ринковою економікою. Водночас інвестування в розвиток соціального капіталу значно прискорить економічний розвиток.

Важливими формами сучасного соціального капіталу є кредитні спілки, обслуговуючі кооперативи, асоціації фермерів, інші громадські організації. Політичні рішення і кошти, спрямовані на їх розвиток, сприяють підвищенню рівня життя у сільській місцевості й економічному зростанню країни. Проте практика переконує, що вітчизняний сільський сектор не готовий поки що сформувати взаємовигідний тип соціального капіталу. Головна проблема – у всебічній системній і глибокій недовірі селян один до одного, байдужості до проблем громади, а також нерозуміння того, що за рахунок поєднання зусиль можна досягти значно вищого загального і персоніфікованого добробуту. Лише за цих умов економічні складники соціального капіталу села (людський, інтелектуальний капітал, підприємства, власні інституції) працюватимуть на поліпшення життя селянина.

Формальними ознаками соціального капіталу на селі є організації та структури, які використовують інтелектуальний та людський капітал, а також індивідуально-колективні зв'язки між людьми (переважно жителями села) для задоволення соціально-економічних потреб. Такими структурами, насамперед, є аграрні підприємства різних організаційно-правових форм, асоціації та об'єднання виробників, спілки селян, професійні громадські організації тощо. Громадські

організації за типом неприбуткових в аграрному секторі України беруть свій початок з 1993 р., коли було створено Українську лігу підприємців АПК. Водночас були створені Українська асоціація фермерів, Селянська спілка України, Українська зернова асоціація, Українська асоціація захисту рослин, Спілка орендарів та орендодавців України, Національна асоціація бірж України, Союз молочних підприємств. Якщо у 1997 р. налічувалося 7 професійних громадських організацій АПК, то у 1998 р. – 35, а в 2001 р. – понад 60, у 2003 р. утворено Всеукраїнське громадське об'єднання „Українська аграрна конфедерація”, Спілку птахівників України.

Складовою соціального капіталу є капітал зв'язків, тобто відносини виробничо-господарського характеру, відносини між елементами організаційної структури сільського соціуму (люди, підприємства, інституції та інститути). Соціально-економічні умови розвитку сільських територій у сучасних умовах формують демотиваційне середовище для сільських жителів. Селяни зосереджуються на собі, на своїх проблемах, адже на підтримку з боку сільської громади надії поки що в більшості випадків практично нема. Розвиток соціального капіталу загалом набув деструктивного характеру – переходить із площини формування на рівні сільської громади у площину індивідуальних характеристик особистості, що зовсім не бажано для подальшого розвитку українського села. Підставою для такого висновку є те, що село тривалий час розвивалося на колективних засадах, і для того, щоб сільська поселенська мережа збереглася, соціальний капітал у своєму становленні має переходити з рівня особистості у площину громади.

Важливим для становлення ефективного соціального капіталу вважаємо стабільність зовнішнього і

внутрішнього середовища організацій, інститутів та інституцій. Люди більшу частину свого життя проводять в організаціях (господарських структурах). З цієї позиції правомірним є оцінювання особливостей розвитку соціального капіталу через організації.

Формування соціального капіталу на селі залежить від ідеологічних принципів розвитку підприємницьких структур і державної аграрної політики. Ці два складники повною мірою характеризують становлення (формування і розвиток) соціального капіталу на селі. З одного боку, вони проявляються у традиціях створення і функціонування підприємницьких структур (вибір організаційної форми й організація господарювання), а з іншого – у державній політиці щодо села.

Становлення соціального капіталу на селі в умовах аграрної реформи потрібно розглядати з позиції економіки розвитку. У сільському господарстві, на відміну від інших галузей економіки, соціальний капітал формується під впливом культурних особливостей народу, що зумовлюють рівень довіри у суспільстві взагалі й особливо у сільському соціумі, а також схильність до кооперування. Зокрема, культурні особливості можуть зумовлювати створення переважно сімейних ферм або виробничих кооперативів чи господарських товариств. Таким чином, через соціальний капітал культурні особливості (менталітет) народу впливають на форми організації виробництва. Хоча сільський сектор економіки природно дуже болісно сприймає глобальні перетворення економіко-інституційного і внутрішньоорганізаційного середовища, ринок завойовує стійкі позиції.

В Україні сільський розвиток і розвиток сільських територій знаходяться нині на рівні, який призводить до збідніння селян. Проте бідність на селі не є неподоланим явищем, вона виникла не через відсутність необхідних

ресурсів, а через несприятливі умови розвитку сільських територій та їх виробничо-господарської системи. Економічні компоненти соціального капіталу, до яких відносимо підприємницький, людський, інтелектуальний капітал, виявилися неспроможними швидко адаптуватися до конкурентного ринку. З цих позицій бідність вважається результатом неадекватності соціального капіталу ринковим засадам функціонування економіки.

Винятково важливого значення соціальний капітал набуває для успішності підприємницької діяльності в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки, оскільки впливає на становлення й економічне піднесення суб'єктів підприємницької діяльності. Головними аспектами впливу соціального капіталу виступають індивідуальний, організаційний, громадський. Спроби створити певні структури без урахування необхідного для їх існування соціального капіталу навряд чи будуть результативними. Зокрема, на нашу думку, недостатній рівень розвитку обслуговуючої кооперації в аграрному секторі пояснюється передусім саме цією причиною, адже функціонування обслуговуючого кооперативу неможливе без довіри у відносинах між членами, їх здатності конструктивно співпрацювати і досягати спільних поглядів.

Соціальний капітал організації, сільськогосподарського підприємства і соціальний капітал працівника, селянина, які включають людський, інтелектуальний капітал на індивідуальному та колективному рівні в комплексі формують навколо сільської території соціальний капітал села.

Вважаємо, що становлення соціального капіталу сільських територій як територіальних утворень відбувається на основі багатогранних компонентів його формування (рис. 1.1).

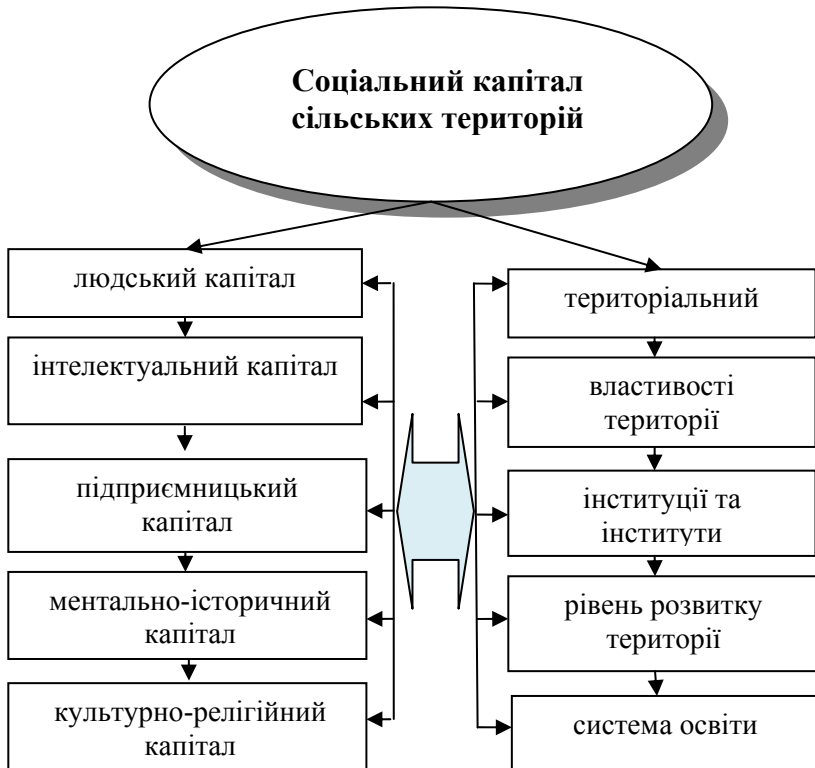


Рис. 1.1. Компоненти формування соціального капіталу села

До зазначених компонентів, на нашу думку, належать: людський капітал – населення і трудові ресурси села; інтелектуальний капітал – сукупність знань, інновацій, наукових розробок, інформаційних систем; підприємницький капітал – кошти, які прямо або опосередковано вкладуються у виробництво для отримання прибутку; ментально-історичний капітал – еволюційно сформований спосіб мислення, загальна духовна налаштованість громади певної території щодо розуміння процесу життєзабезпечення; культурно-

релігійний капітал – організація способу життя, що поєднує загальний світогляд, норми поведінки й систему цінностей сільської громади, зокрема традиції, звички, уподобання і духовну спільність сільських мешканців. Взаємообумовленими є територіальні компоненти, до яких можна віднести: специфічні властивості території і рівень їх розвитку; інституції та інститути як об'єднання громадян і об'єднання організацій; система освіти тощо.

За результатами проведених досліджень обґрунтовано доцільність уведення в науковий обіг поняття „аграрний соціальний капітал” – сукупність зв'язків, взаємин між людьми, власності, виробничого і трудового потенціалу аграрних підприємств, які функціонують у сільському господарстві й виконують специфічну роль в економіці, спрямовану на виробництво продукції для забезпечення продовольчої незалежності держави.

Соціальний капітал визначає розвиток сільської території як системи підприємств, інститутів, поселень та жителів села. Він утворюється в результаті інтеграції складників сільської території в єдину систему. Усі види капіталу, які функціонують на селі, так чи інакше взаємодіють між собою, формуючи соціальний капітал з усіма його функціональними, вартісними, техніко-технологічними, кількісними та ієрархічними ознаками.

Тому соціальний капітал села являє собою колективну форму інтеграції індивідів – носіїв власності, суспільно-економічних зв'язків і трудового потенціалу. Важливо сконцентрувати увагу на визначенні соціального капіталу села, основою якого є сільська територія, яка включає підприємства, інститути, населення з відповідними характеристиками.

Через характеристику вищенаведених складових (рис. 1.1) можна дати базову оцінку тенденціям

становлення соціального капіталу і його фактичному стану в Україні. Сегментація соціального капіталу, тобто умовне розмежування його складників, дає змогу характеризувати сучасне село, його виробничі, людські ресурси, а також можливості і перспективи ефективного використання потенціалів у контексті забезпечення сталого, відновлювального розвитку. Так, інституційна компонента соціального капіталу на селі представлена зокрема неприбутковими професійними громадськими організаціями, які покликані захищати права та інтереси їх учасників. Вони виражають соціальні показники становлення соціального капіталу села. Проте цей сегмент соціального капіталу села найменш розвинений, сформовані інституції (інститути), об'єднання здебільшого існують формально, їхні програмні положення переважно декларативні й не забезпечують ефективного практичного застосування.

Отже, забезпечення збалансованого розвитку територій сільської місцевості значною мірою залежить від формування ефективного людського і соціального капіталу, основою якого є виважена державна аграрна політика. Тому розроблення і раціональне спрямування адекватної вітчизняному людському й соціальному капіталу політики його формування є вагомим пріоритетом, що сприятиме інноваційному розвитку сільського соціуму, його виробничої і життєвої компонент. Водночас урахування науково-практичних принципів формування зазначеного капіталу на селі за умов адекватного їх застосування сприятиме ефективному соціально-економічному й екологічному розвитку села як життєвого середовища і виробничо-господарської системи.

Список використаних джерел:

1. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
2. Лендел М. А. Формування і розвиток людського капіталу аграрного сектора Карпатського регіону / М. А. Лендел, Л. М. Газуда // Екологічні та соціально-економічні аспекти збереження етнокультурної та історичної спадщини Карпат : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Рахів, 1-5 вересня 2005 р.). – Рахів, 2005. – С. 211–216.
3. Федулова Л. І. Економіка знань: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Любов Іванівна Федулова ; НАН України ; Ін-т екон. та прогнозув. НАН України. – К., 2009. – 600 с.
4. Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют / М. Блауг. – М. : Економіка, 2004. – 421 с.
5. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. – К. : Основи, 2006. – 224 с.
6. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті і умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4–12.
7. Геєць В. М. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. М. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 5. – С. 4–13.
8. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійній підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. □ 254 с.
9. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120–136.

10. Малік М. Й. Становлення соціального капіталу як чинник розвитку соціально-трудоваих відносин на селі / М. Й. Малік, Л. М. Газуда // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Ужгород, 2012. – Вип. 35, ч. 2. – С. 6–16. – (Серія “Економіка”).

1.2. Людський капітал як соціально-економічний чинник формування та використання трудових ресурсів

С. С. Кислинський, аспірант

У сучасних глобалізаційних процесах економічного розвитку якість та потенціал людського капіталу набувають вагомого значення для добробуту життя суспільства, формування та використання трудових ресурсів, розвитку націй та міжнародного співробітництва загалом.

У витоках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Міль, У. Петті, А. Сміта, Дж. С. Міля та ін. Сучасні наукові розвідки у галузі людського капіталу пов'язані з такими іменами зарубіжних науковців, як: М. Блауг, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Дж. Мінцер, Л. Туроу, І. Фішер, С. О. Дятлов, Р. І. Капелюшніков, Б. Чизвик тощо. За розвиток теорії людського капіталу Т. Шульцу і Г. Беккеру було присуджено Нобелівські премії. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу в Україні та обґрунтування важливості його для формування і розвитку трудових ресурсів зробили такі вітчизняні вчені, як: О. М. Бородіна, В. М. Геєць, Н. В. Голікова, О. А. Грішнова, А. Ю. Жуковська, В. І. Куценко, В. О. Мандибура, О. С. Мочерна,

А. В. Переверзева, С. Р. Семів, Є. О. Циренова та багато інших.

Слід відзначити, що концепція людського капіталу є широко дослідженою, проте серед вчених немає остаточної точки зору щодо змістового наповнення категорії «людський капітал».

Теоретико-методологічне обґрунтування ролі людського капіталу доцільно здійснювати у контексті соціально-економічного чинника впливу на формування і використання трудових ресурсів та розгляд людського капіталу через якість людських ресурсів як стратегічного чинника регулювання соціально-трудова відносин.

У широкому розумінні концепція людського капіталу базується на досягненнях інституціональної та неокласичної теорій, неокейнсіанства і т. ін. Її поява стала відповіддю економічної та суміжних з нею наук на вимоги реальної економіки і практики. Виникла потреба поглибленого розуміння ролі людини і накопичених результатів її інтелектуальної діяльності на темпи і якість розвитку суспільства та економіки. Поштовхом до створення необхідної теорії стали статистичні дані зростання економік розвинених країн світу, які перевищували розрахунки, що базуються на врахуванні класичних чинників.

Перші спроби дослідження різних аспектів людського капіталу можна знайти у працях класиків економічної науки, зокрема: А. Сміта, Дж. С. Міля, К. Маркса.

А. Сміт у 1776 році у своїй роботі [11] дослідив, що відмінності між можливостями людей з різним рівнем освіти і професійної підготовки відображають відмінності в їх доходах, а також зараховував знання, майстерність і досвід людей, як і машин, землі, споруд до основного капіталу суспільства [11, с. 226].

К. Маркс обґрунтував категорію «робоча сила» як головний виробничий елемент суспільства, а розвиток фізичних, розумових та творчих здібностей людини розглядав з погляду безпосереднього виробництва як процес створення основного капіталу, що потребує відповідних затрат [6, с. 438].

Дж. С. Міль не включав людину та її природні якості до категорії капіталу, оскільки сама людина не є товаром, але вважав, що знання і здібності до праці є складовими частинами капіталу [7, с. 135].

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття із досліджень економістів чиказької школи Г. С. Беккера та Т. В. Шульца. Вони довели, що саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва є визначальним елементом досягнення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки. Джерелом економічного зростання вони визнавали освіту, науку, охорону здоров'я, які до того трактувались виключно як галузі, що споживають, а не виробляють. Зокрема, Т. Шульц під «людським капіталом» розуміє знання, навички та здібності людини, які сприяють зростанню продуктивної сили її праці [16]. Найважливішою особливістю такого капіталу є те, що людина та її капітал є невіддільними одне від одного. Людським капіталом він є тому, що вважається невід'ємною частиною людини і є джерелом майбутніх доходів носія. За оцінками Шульца, з виробленого в суспільстві сукупного продукту на накопичення людського капіталу використовується вже не 1/4, як впливало з більшості теорій відтворення ХХ століття, а 3/4 його загальної величини.

Г. Беккер, який одночасно розвивав цю теорію на мікрорівні, наголошував, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у його носія, серед яких можна

назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [15]. Учений оцінив економічну ефективність освіти, перш за все, для самого працівника. Також він ввів розрізнення між спеціальними і загальними інвестиціями в людину, і виділив особливе значення спеціального навчання, спеціальних знань і навичок. Спеціальна підготовка працівників формує конкурентні переваги фірми, характерні і значущі особливості її продукції і поведінки на ринках, а в кінцевому підсумку – її ноу-хау, імідж і бренд. У спеціальній підготовці зацікавлені в першу чергу самі фірми і корпорації, і вони її фінансують.

Отже, теорія людського капіталу надає змогу визначити доцільність витрат на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання, що має мотиваційне значення для працівників [9, с. 59].

Теорія людського капіталу досліджує, як саме трудові доходи залежать від знань, навичок і природних здібностей людей. Такі доходи є закономірним підсумком раніше прийнятих управлінських рішень з позицій теорії людського капіталу, тобто рішення, яке приймає людина, безпосередньо впливає на розмір її майбутніх доходів. Зростання такої матеріальної віддачі відбудеться за рахунок вкладення коштів у освіту та професійну підготовку індивіда, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим його людський капітал.

Для дослідження сутності та змісту поняття «людський капітал», його важливості у формуванні та використанні трудових ресурсів, варто проаналізувати наукові визначення зазначеного терміна вітчизняними та зарубіжними науковцями.

Н. Голікова зазначає, що людський капітал є складною економічною категорією і виникає в умовах

становлення інформаційно-технотронної економіки, в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності та знання. Науковець обґрунтовує, що необхідними умовами існування людського капіталу є наявність відносин найму та прибутковості праці. Тому людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [1, с. 3].

Н. В. Ушенко розуміє людський капітал як запас корисних та цінних навичок і знань, накопичених людьми в процесі освіти, навчання та набуття практичного досвіду. Тому можна говорити, що значна частка високих доходів фахівців є наслідком їх власних інвестицій, тобто доходом від витрат на власну освіту. Це дає підстави вважати, що взаємозв'язок між доходом і освітою є ефективним об'єктом інвестицій [12, с. 50].

Людський капітал, на думку Ж. В. Дерій, є однією з форм прояву людського потенціалу. Такий капітал вона визначає як потік доходу, який отримає в майбутньому, внаслідок вкладень у розвиток професійно-ділових якостей, носій капіталу. Проте самі витрати на освіту, профілактику захворювань, профорієнтацію, підвищення кваліфікації ще не є гарантією стійкого нарощування людського капіталу, це потенційно можливі вигоди, тому варто вживати термін «людський потенціал» [2, с. 280].

Загалом, багатогранність категорії «людський капітал» приводить до зосередження уваги як на виділенні тієї чи іншої характеристики, так і на всій множині проявів цього поняття. Визначення цієї категорії важливо систематизувати за 6 основними підходами, яких дотримуються зарубіжні та вітчизняні вчені, і представити їх у таблиці 1.1.

Слід зауважити, що людський капітал пов'язаний з культурою відповідальності та праці (насамперед важливі такі її індикатори, як якість і продуктивність), здоров'ям, соціальними та матеріально-технічними умовами життя висококваліфікованих кадрів.

Таблиця 1.1.

Систематизація підходів щодо визначення соціально-економічної категорії «людський капітал»

№ з/п	Автор	Підхід	Сутність категорії «людський капітал»
1	2	3	4
1	Е. Дорнбуш, Е. Долан, Д. Ліндсей, Л. Туроу, С. Фішер	Ресурсно-споживацький	Сукупність усіх можливих якостей працівників, які визначають продуктивність і можуть бути джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства
2	Г. Беккер, Т. Шульц, Д. Богиня, О. Головін, О. Грішнова	Інвестиційний	Нематеріальний актив, що формується та нагромаджується в результаті інвестицій у освіту, охорону здоров'я, відпочинок, культурний розвиток

Продовження таблиці 1.1.

1	2	3	4
3	А. Добринін, С. Дятлов, М. Критський, І. Ільїнський	Історичний (цивілізаційний)	Форма вираження (організації, функціонування, розвитку) продуктивних сил людини, в основі якої лежить рух економічного суб'єкта як нової сили суспільного прогресу
4	К. Макконел, С. Л. Брю, Н. Голікова	Кумулятивний	Нематеріальний актив, що накопичується внаслідок попередніх вкладень в освіту, підготовку, охорону здоров'я та інші
5	Й. Бен-Порет, Р. Ехненберг, А. Сміт	Особистісний	Актив, що перебуває у власності працівників (а не їх роботодавців), що володіють ним і вирішують, коли, як і куди зможуть його вигідно вкласти
6	Дж. Коулман, А. Білік	Психологічний	Людський капітал виникає із поєднання діяльності з психічною реальністю, психікою та мотивацією

Джерело: [8, с. 29].

Варто відрізнити поняття людського капіталу від трудових ресурсів, оскільки трудові ресурси – це безпосередньо люди освічені та без здобутої вищої освіти, що визначають кваліфіковану і некваліфіковану працю. А людський капітал є переважно економічною категорією, що виражає сукупність соціально-економічних відносин з приводу його формування, збереження, розвитку й удосконалення щодо знань, умінь, навичок, здатності людини до праці, а також її фізичного стану, інтелектуальних і творчих здібностей [5, с. 57].

Основним у визначенні людського капіталу є поняття капіталу як «самозростаючої вартості». Із цих позицій людина набирає функцій капіталу лише тоді, коли стає суб'єктом економічної діяльності, тобто коли починає працювати, а інвестиції – приносити прибуток.

Однією з найважливіших властивостей людського капіталу є його перебування в безперервному розвитку. Людина здатна у відповідних межах керувати своїм розвитком, застосовуючи саме ті здібності, які в цьому випадку найбільш необхідні. Виділяють такі види здібностей [3, с. 171]:

- інтелектуальні, які виявляються у здатності людини аналізувати й узагальнювати інформацію, з якою вона працює;
- трудові, серед яких переважають здібності оброблювати інформацію щодо конкретних питань, за якими людина має вже достатньо інформації;
- фізичні, пов'язані зі здійсненням скоординованого впливу безпосередньо на предмети праці;
- інші здібності, пов'язані з тим, що деякі люди мають специфічні якості значно більшою мірою, ніж інші.

Розвиток людського капіталу в провідних країнах світу будується на основі правильно підібраних політики і культури управління, забезпечуючи при цьому створення

матеріально-технічних умов та мотивуючи високу культуру діяльності, високопродуктивну працю.

Розуміння ролі інтелектуальної культури людини і результатів інтелектуальної діяльності в підвищенні темпів соціально-культурного та економічного розвитку послужило основою державної політики США, європейських країн та Японії, орієнтованої на випереджувальний розвиток науки й освіти. Так, наприклад, на основі теорії людського капіталу мало розвинута в економічній сфері Швеція модернізувала свою економіку і повернула в 2000-х роках лідерські позиції у світовій економіці, а Фінляндія, за досить короткий період часу, зуміла перейти від економіки, яка в основному залежала від сировини, до інноваційної економіки і створити свої власні ефективні конкурентоспроможні технології.

Величезні переваги у створенні стабільних умов праці та зростання якості життя, ефективного формування та використання трудових ресурсів мають країни з накопиченим якісним людським капіталом. Тобто країни з освіченим, здоровим і оптимістичним населенням, конкурентоспроможними професіоналами світового рівня в усіх видах економічної діяльності, освіті, науці, в управлінні та інших сферах. Сутність людського капіталу полягає в тому, що це одночасно є фактором і метою розвитку особистості та суспільства. У сукупності з фінансовим, природним та фізичним капіталом він становить основу національного багатства кожної країни. При цьому його структура, якість і динаміка розвитку історично зумовлені національними особливостями розвитку духовної культури та цивілізації тих чи інших народів і націй.

Людський капітал неможливо змінити в короткий проміжок історичного часу. Його особливістю є

необхідність постійних інвестицій у нього і порівняно тривале очікування віддачі від цих коштів (у порівнянні з іншими видами капіталу). Його розвиток обумовлений такими об'єктивно-історичними факторами, як природно-географічні умови, генетичний код культури, соціальне середовище, історичні умови і культурний обмін. Серед них визначальне значення має соціальне середовище, оскільки при рівних умовах саме воно є фундаментом формування людського капіталу. Як показує світова практика, інвестиції у високотехнологічну економіку при низькому рівні інтелектуальної культури і несвідомому менталітеті не дають очікуваних результатів.

Для аналізу умов формування та розвитку людського капіталу в різних країнах світу використовуються різні показники, зокрема: індекс розвитку людського потенціалу (англ. – Human development index), індекс якості життя (англ. – Quality of life index) та індекс людського щастя (англ. – Index of human happiness). Найпоширенішим показником, який дозволяє оцінити умови формування та розвитку людського капіталу, є індекс розвитку людського потенціалу, який відображає середній рівень досягнень країни у трьох найважливіших елементах розвитку людського потенціалу:

- довгому та здоровому житті, яке вимірюється показником очікуваної при народженні тривалості життя;
- знаннях, що вимірюються рівнем освіченості дорослого населення та загальною кількістю тих, хто вступив у навчальні заклади;
- гідному рівні життя, який вимірюється показником ВВП на душу населення.

Як зазначає А. В. Переверзева, в економічній літературі часто між поняттями «людський капітал» і «людський потенціал» ставиться знак рівності. Хоча ці два поняття подібні, проте це неправильно. Незважаючи на те,

що визначення людського капіталу і людського потенціалу схожі, між ними існує істотна різниця. Поняття людського потенціалу входить до поняття «людський капітал», оскільки в обох випадках розглядається людина з певною освітою, здоров'ям, вихованням, мотиваційними перевагами, але поняття людського капіталу стосується більшою мірою економічної діяльності, тоді як людський капітал – це більше соціологічне і психологічне поняття [10, с. 67].

Поняття «людський капітал» зазвичай розрізняють за трьома рівнями:

- особистісний – знання та навички, які людина здобула за допомогою освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні капітал, що досліджується, можна порівняти з іншими видами особистої власності, яка приносить дохід;

- мікроекономічний – сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;

- макроекономічний – накопичені вкладення в освіту, професійну підготовку та перепідготовку, службу профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всього національного суспільства [13, с. 93].

Проблеми розвитку людського капіталу – це проблеми культури державного управління, яка передбачає системний культурологічний аналіз та оцінку наявного в країні творчого потенціалу, вибір ефективних технологій,

складових для практичних дій в інтересах національного розвитку. Найважливішими завданнями управління є: визначення стратегічних напрямів і пріоритетів розвитку, якісна професійна підготовка, ефективне та своєчасне використання вчених, фахівців і результатів їхньої праці, створення сучасних матеріально-технічних і соціальних умов для їх продуктивної діяльності [4, с. 265].

Стратегічне управління людським капіталом передбачає правильне формування цілей і пріоритетів його розвитку, облік таких чинників, як ресурси, технології, люди, час, фінанси, культурні та політичні цінності, а також облік досягнень та прорахунків, пов'язаних з цим процесом. При цьому цілі і пріоритети розвитку, які також є змінними величинами, повинні постійно перевірятися на актуальність, ефективність і відповідність національним інтересам.

Підводячи підсумок, зазначимо, що розвиток людини як носія людського капіталу є важливим пріоритетом та одним із факторів ефективного формування та використання трудових ресурсів разом з економічним піднесенням держави в цілому.

Основними завданнями управління розвитком людського капіталу в Україні визначають: удосконалення системи охорони здоров'я та освіти, поступове підвищення рівня фінансування людського розвитку. На формування сукупного людського капіталу в Україні значний вплив має і соціально-демографічна політика, яка повинна забезпечувати сприятливі умови для відтворення, збереження та примноження кількісних показників та якісних характеристик населення держави.

Список використаних джерел:

1. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки : автореф. дис. ... канд.

екон. наук : спец. 08.01.01 / Н. В. Голікова. – К. : Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування, 2004. – 23 с.

2. Дерій Ж. В. Механізм державного регулювання системи відтворення людського потенціалу / Ж. В. Дерій // Інноваційна економіка. – 2012. – № 3 (29). – С. 279–285.

3. Каменецкий В. А. Капитал (от простого к сложному) / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. – М. : Экономика, 2006. – 573 с.

4. Кендюхов О. В. Эффективное управление интеллектуальным : [монография] / О. В. Кендюхов. – Донецьк : ДонУЕП, 2008. – 359 с.

5. Ларіна Я. С. Развитие людского капитала в условиях глобализации : [монография] / Я. С. Ларіна, О. С. Брацлавська. – К. : Академія, 2012. – 244 с.

6. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М. : Изд. Политической литературы, 1960. – Т.23. – 646 с.

7. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. С. Милль. – СПб. : Питер, 1995. – 322 с.

8. Мочерна О. С. Діалектика концепції людського капіталу за умов транснаціоналізації / О. С. Мочерна // Бізнес- навігатор. – 2009. – № 1. – С. 27-38.

9. Павленко Т. Ю. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України / Т. Ю. Павленко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2014. – № 3. – С. 57–65.

10. Переверзева А. В. Етапи формування людського капіталу / А. В. Переверзева // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2008. – № 3. – С. 66–84.

11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Ось-89, 1997. – 255 с.

12. Ушенко Н. В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н. В. Ушенко // Вісник Запорізького національного університету: Економічні науки. – 2012. – № 1 (13). – С. 45–53.

13. Фишер С. Управление – это наука и искусство / С. Фишер, Р. Дорнбуш. – М., 2002. – 170 с.

14. Філатов В. М. Значення людського капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку України / В. М. Філатов, Л. В. Височіна // Бізнес Інформ. – 2009. – № 12 (2), т. 2. – С. 92–94.

15. Becker G. S. Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. – Chicago, IL: University of Chicago Press, 1964.

16. Schultz T. Human capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. Schultz // Human Resources. – Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – 1975. – 20 p.

1.3. Міжнародна трудова міграція в період поглиблення глобалізаційних процесів

С. М. Задорожна, канд. екон. наук, доцент

Вирішення теоретичних і практичних проблем міграційних процесів, у тому числі і міжнародної міграції робочої сили, пошук шляхів інтеграції трудових мігрантів до культурного простору в нових країнах проживання, визначення нових мотиваційних механізмів у різних статеві-вікових групах щодо зовнішньої міграції та удосконалення міграційної політики є актуальним науковим завданням в умовах поглиблення процесів глобалізації.

Визначення ключових міграційних детермінант у сучасних реаліях та множини факторів, що спричиняють зовнішню трудову міграцію, вивчення наявних підходів до

її розкриття, встановлення рівня впливу поглиблення глобалізації на ці процеси у світі та Україні, становить основне завдання цієї частини монографічного дослідження.

Період поглиблення глобалізаційних процесів у світі обумовлює безпрецедентну людську мобільність. Сьогодні в русі перебуває близько одного мільярда людей із всього населення планети, з яких 250 млн осіб становлять зовнішні мігранти, близько 150 млн осіб – трудові мігранти, 65 млн осіб – вимушені мігранти (біженці).

Підтвердженням зростання потоків трудових мігрантів є статистичні дані. Так, у 1960 р. їх налічувалося – 32 млн осіб, у 1995 р. – 35 млн осіб (разом із членами сімей – 100 млн осіб), а у 2016 р. – 150 млн осіб. Інтенсифікація цього процесу, особливо за рахунок біженців, в останнє десятиліття обумовлена конфліктами в Західній Африці та Азії, анексією АР Крим та військовими діями на Донбасі в Україні та Сирії [1, с. 6].

У зв'язку з цим для міжнародної спільноти та урядів країн на глобальному, регіональному та національному рівнях виникає нагальна потреба щодо визначення і вирішення проблем адаптації та інтернаціоналізації мігрантів і біженців до нового культурного середовища у нових країнах їхнього перебування (реінтеграції).

Інтерес до проблем міжнародної та закордонної трудової міграції та біженців обумовлений поглибленням диференціації у соціально-економічному розвитку країн, демографічними диспропорціями, релігійно-культурними відмінностями, зміною мотиваційних механізмів щодо власного розвитку індивідів та військовими конфліктами на тлі глобалізації всіх сфер суспільного життя більшості країн світу.

Понятійний апарат міграційних процесів достатньо розгалужений, постійно видозмінюється та доповнюється.

Так, в економічній енциклопедії С. Мочерного міграція населення визначається як переміщення людей, етносів, їхніх частин або окремих представників, пов'язане зі зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього [2, с. 385].

Міжнародна організація з міграції (МОМ) розглядає трудову міграцію як “пересування людей з однієї країни в іншу країну з метою найму на роботу» [3, с. 78], а в новому Законі України «Про зовнішню трудову міграцію» – як переміщення громадян України, пов'язане із перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування [4].

Узагальнення багатьох дефініцій дозволяє розглядати міжнародну міграцію робочої сили як одну із форм міжнародних економічних відносин, що полягає у переміщенні працездатного населення з одних країн до інших для пошуку роботи строком більше ніж один рік. Трудові міграції можуть бути внутрішні (у межах країни) і зовнішні (за межі країни).

Оскільки трудова міграція є індивідуальною відповіддю робочої сили на соціально-економічні, соціальні та правові ускладнення, то і її мотиваційні настанови вирізняються варіативністю і суб'єктивним сприйняттям факторів навколишнього середовища, що неоднозначно впливає на масштаби, структуру та напрями потоків міграції.

Глобалізація міжнародного ринку праці потребує принципово нових підходів до усвідомлення міграційної реальності, а тому перед ученими та практиками постають завдання з розробки нових концепції та підходів, інструментарію вимірів та прогнозування, що дозволять досліджувати зовнішню трудову міграцію з позицій сучасних реалій та передбачувати її стан у майбутньому.

Аналіз наукових підходів щодо вивчення міграції показує її міждисциплінарний характер, який визначається специфікою наукових напрямів, а саме: демографічного, економічного, соціологічного, історичного, філософського, психологічного та юридичного. Наше дослідження зосереджено більше на розгляді процесів трудової еміграції в контексті перших двох підходів.

Через призму демографічного підходу закономірності та чинники міграційних процесів досліджували зарубіжні науковці Т. Мальтус, А. Сові, А. Ланді, Н. Кейфіц, Д. Валентей, А. Кваша та українські вчені А. Гайдуцький, І. Івахнюк, В. Куценко, А. Курій, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Малиновська, М. Пітюліч, С. Пирожков та інші.

Питанню сутності, чинникам та проблемам міжнародної трудової міграції з позицій економічного підходу присвячено багато робіт та розроблено чимало наукових теорій. Представники класичної економічної теорії мотиваторами трудової міграції вважають саме економічні чинники: К. Маркс – різницю між оплатою праці робочої сили в різних країнах, Е. Ровенштайн – диференціацію розвитку економічних регіонів, транспортної інфраструктури, засобів комунікації, технічного прогресу, а А. Льюїс, Дж. Фей та Г. Раніс систематизували чинники тяжіння та виштовхування робочої сили за межі своїх країн.

Неокласики Д. Харрис, М. Тодаро, Д. Массей у теорії нової економіки міграції на макрорівні розкривають основні чинники переміщення робочої сили у зв'язку з урбанізацією країн. Міграцію як основний засіб інвестування в робочу силу розглядають основоположники теорії людського капіталу Г. Беккер, Т. Шульц, Л. С'ястад; значущість міграційних соціальних мереж у переміщенні робочої сили розкривають Д. МакКензі, Х. Рапопорт, Д. Мессі у відповідній теорії; виокремлюють

два великі сегменти міжнародного ринку праці країн-реципієнтів М. Піоре та П. Дорінгер у теорії сегментованого ринку праці; значущість притоку мігрантів для розвитку країн-реципієнтів розкриває Дж. Саймон у теорії процвітання [5, с. 5].

Вплив негативних чинників соціально-економічної сфери у країні-донорі на виштовхування робочої сили до більш привабливих країн розкрито Е. Лі в теорії «притягнення-відштовхування»; важливість фокусування на міграційній політиці, регулюванні міграційних потоків, залученні до цього міжнародних, регіональних інституцій та багатьох інших організацій обґрунтовують Д. Мессі та Д. Дюранд у теорії суспільних інститутів; обумовленість значних міграційних потоків спільністю адміністративних, культурних, мовних та інших зв'язків, а також та розвитком транспортних та комунікаційних систем показують С. Сасен, А. Портес та П. Сталкер у теорії світових систем.

Новітні теорії міграцій, поява яких обумовлена глобалізацією та транснаціоналізацією світового господарства з утворенням спільного віртуального простору зі значною інтенсивністю обміну в ньому товарами, послугами, людьми, фінансами та інформацією з ядром (країни-реципієнти) та периферією (країни-донори), сформовані Дж. Солтом, Д. Мессі та ін. [5, с. 9].

Глобалізаційні виклики, що постали перед динамічною світовою системою, обумовлюють зміни у розстановці сил та очікуваннях суб'єктів, потребують постійного дослідження нових чинників, рушійних сил та механізмів регулювання міграційних процесів як на світовому, так і національному рівні.

Переміщення значних потоків робочої сили за межі власної країни має давню історію. Причини цього явища пов'язані з війнами, географічними відкриттями,

розвитком капіталізму, рухом капіталів, утвердженням демократичних засад, воєнними конфліктами, гуманітарними та природними катастрофами, а також стрімким поширенням глобалізаційних процесів у світі.

Міжнародна міграція робочої сили з другої половини ХХ ст. стає важливою частиною інтернаціоналізації міжнародної господарської системи, оскільки трудовий потенціал – важливий фактор виробництва, якому притаманне прагнення до найбільш ефективного його використання як у національній економіці, так і в міжнародному економічному просторі.

В умовах глобалізації міграційні процеси охоплюють практично всі соціальні верстви населення більшості країн та континентів світу, набувають нових рис і викликають значні суперечності на національних та міжнародних ринках праці. Країни з перехідною економікою посідають проміжне місце у системі міграційних переміщень: одночасно виступають і донорами, і реципієнтами населення.

Чинники міграції робочої сили та теорії міграції.

Рушійні сили міграції визначаються складністю, різноманітністю та взаємообумовленістю. Магістральні напрямки людських потоків визначаються сумарною дією факторів виштовхування та притягнення, що мають економічні, демографічні, соціальні та політичні відмінності у регіонах з різним рівнем розвитку.

Причини та мотивацію міграції робочої сили описують три основні підходи: індивідуальний, структурний і системний:

- індивідуальний – людина прагне до країн, де є можливість більш повно реалізувати свій людський потенціал;
- структурний – міграція обумовлена економічною нерівністю між країнами, соціальним тиском через

безробіття та ростом населення, різним рівнем розвитку окремих країн;

- системний – розглядає міграцію як результат індивідуальних рішень, що детермінуються певними структурними факторами у невідривній єдності зі світовими потоками капіталів і товарів, взаємодії глобальних політичних, економічних, демографічних та культурних чинників.

Причинами міграції є економічні та неекономічні фактори. Прагнення до економічного благополуччя є основною причиною найбільш масових та усталених міграційних потоків. Основними економічними чинниками трудової еміграції є:

- відмінності у рівні розвитку економічного (у т. ч. і промислового) розвитку окремих країн;

- наявність національних розбіжностей у розмірах заробітної плати;

- незадовільний стан національного ринку праці – наявність хронічного безробіття;

- незбалансована структурна перебудова економіки;

- міжнародна транснаціоналізація та рух капіталу до регіонів з надлишковим трудовим ресурсом;

- розвиток науково-технічного прогресу – обумовлює потребу у кваліфікованій робочій силі [6, с. 12].

До неекономічних факторів міжнародної міграції робочої сили відносять: політико-правові, національні, расові, релігійні, військові, сімейні та інші.

Значні потоки трудових емігрантів із країн з низьким економічним розвитком у розвинуті країни обумовлюється високим життєвим рівнем населення та відповідною освітою і культурою в останніх.

Наявність у розвинутих країнах неprestижних низькооплачуваних робіт, непривабливих для власного населення, створює необхідні вакансії для трудових

емігрантів із проблемних країн що дозволяє їм вирішити проблеми їхнього матеріального добробуту і розвитку.

Водночас міжнародна міграція робочої сили між економічно розвиненими країнами здебільшого здійснюється з неекономічних причин, що пов'язані з престижністю роботи або компанії, можливістю професійного і кар'єрного зростання тощо.

Міграційний потік висококваліфікованих спеціалістів та вчених у країни, що розвиваються, досить незначний за обсягом і обумовлюється як економічними, так і неекономічними факторами – новими можливостями в роботі, цінності нового місця, перевірки власних можливостей у нових умовах роботи.

Але основним фактором міграції залишається працевлаштування емігрантів, що здатне забезпечити гідний рівень життя та перспективи розвитку. Прискорений розвиток засобів зв'язку та транспорту обумовлює стимулюючий вплив на активізацію процесів міжнародної трудової міграції, домінуючу частку в якій займають представники робочих спеціальностей.

Важливим фактором посилення потоків міжнародної робочої сили є і територіальна близькість країн-донорів з країнами-реципієнтами, міграційне законодавство, освіта та вік потенційних мігрантів. Напрями міграційних потоків визначаються значною усталеністю та їх частковим перетином.

Обсяги та сфери міжнародної трудової міграції.

У сучасному глобалізованому світі чисельність міжнародних мігрантів неухильно зростає. Так, у 2000 р. їх обсяг становив 172,7 млн осіб, в 2013 р. – 232,0 млн осіб, а в 2015 р. – 243,7 млн осіб. Сьогодні 3 % жителів планети проживають не у країнах свого народження, з них, за даними Міжнародної організації праці (МОП), чисельність економічно активних осіб становить 30–35 млн осіб (1,2–

1,5 % світової робочої сили), а з членами їх сімей – 40–50 млн осіб [1, с. 15].

Трудові мігранти працездатного віку становлять переважну більшість всіх мігрантів працездатного віку – із 150 млн осіб працює 72,7 %, з них 66,6 млн – працюючі жінки. Сьогодні тільки в Західній Європі офіційно працює 7 % громадян з інших країн. Загалом трудові мігранти становлять 4,4 % від усіх працюючих у світі, зокрема: в арабських країнах – 35,6 %, у Північній Америці – 20,2 %, у Північній та Південній Америці і Західній Європі – 16,4 %.

Згідно з даними МОП, 74,7 % трудових мігрантів перебувають у країнах з високим рівнем доходу, а кожний шостий працівник з високим рівнем доходів є мігрантом. В останні роки спостерігається «помолодження» трудових мігрантів. За даними МОП, у 2013 році кожний восьмий трудовий мігрант знаходився у віці від 15 до 24 років, а частка молодих людей становить 12 % (28,2 млн осіб) від загальної чисельності трудових мігрантів [1, с. 21].

Аналіз розподілу трудових мігрантів за сферами прикладання праці показав найбільшу їх концентрацію у сфері послуг: 106,8 млн із 150,3 млн трудових мігрантів (71 %), у промисловості і сільському господарстві – 16,7 млн (11,1 %). Серед працюючих у секторі послуг близько 7,7 % працювали хатніми робітниками.

У 2013 році приблизно із 67,1 млн хатніх робітників у світі 11,5 млн є міжнародними мігрантами (17,2 %), з яких близько 73,4 % (8,5 млн осіб) становлять жінки. Існують також і гендерні відмінності щодо розподілу трудових мігрантів за секторами. У сільському господарстві чоловіків і жінок майже однакова чисельність – 11 %, у промисловості – чоловіки переважають (19,8 % проти 15,3 %), а в секторі послуг навпаки – 69,1 % чоловіків і 73,7 % жінок [6, с. 38].

Наприклад, у Франції емігранти становлять 25 % всіх зайнятих на будівництві та 33 % в автомобілебудуванні; в Бельгії – майже 50% шахтарів, а в Швейцарії – 40 % будівельників. У Кувейті, Катарі, Об'єднаних Арабських Еміратах 60 % населення становлять ті, що народилися за межами цих країн. Мотивацією трудової міграції в ці країни була велика кількість робочих місць у нафтовидобуванні, будівництві та туризмі. У країнах Перської затоки спостерігається найбільша частка трудових мігрантів у загальній чисельності робочої сили: Катар – 92 %, ОАЄ – 89 %, Кувейт – 86 %, Оман – 70 %, Бахрейн – 51 % [6, с. 41].

Центри притягання трудових емігрантів.

Регіональні потоки робочої сили обумовили створення регіональних ринків праці, а саме: західноєвропейський, близькосхідний, азіатсько-тихоокеанський, латиноамериканський та африканський та традиційні центри привабливості міжнародної робочої сили: багата частина Європи та Північна Америка – 48,5 % мігрантів (з них 52,9 % жінок); арабські країни – 11,7 % працюючих мігрантів (17,9 % чоловіків-мігрантів та 4 % жінок); субрегіони Східної Європи – 9,2 % працюючих мігрантів; Південно-Східна Азія і Тихоокеанський регіон – 7,8 %; Південна Азія – 5,8 %; Африка, південніша від Сахари, – 5,3%; Центральна і Західна Азія – 4,7 %; Східна Азія, включаючи Китай, – 3,6 %; Латинська Америка і Карибський басейн – 2,9 % [6, с. 44].

Оцінювання обсягів міжнародної трудової міграції.

Найбільш прийнятним є кількісне оцінювання переміщення трудових мігрантів, яке проводиться через показники, що фіксуються у платіжному балансі країни за такими статтями: трудовий дохід (виплати зайнятим), переміщення майна мігрантів у грошовому еквіваленті, грошові перекази мігрантів та багато інших.

Фахівці ПРООН доповнили систему оцінювання показниками особистісно-побутових та макроекономічних ефектів міграції та її наслідків на рівні домашніх господарств або індивідуальному рівні: отримання додаткового доходу, вплив на професійні навички та благополуччя сімей і дітей.

Особливу роль відіграють обсяги грошових переказів мігрантів у країни, що розвиваються, які іноді бувають вищими за обсягами припливу прямих іноземних інвестицій. Бідні країни залежать від грошових переказів трудових мігрантів. Наприклад, у Таджикистані грошові перекази становили в 2014 р. 42 % ВВП, у Киргизії та Непалі – по 30 % ВВП, в Україні – 6 %.

За даними Світового банку, офіційно зареєстровані грошові перекази у країни, що розвиваються, становили 431,6 млрд. дол. США в 2015 році (430,0 млрд дол. США в 2014 році), а у країни з високим рівнем доходу – скоротилися на 1,7 %, до 581,6 млрд дол. США (592 млрд дол. США в 2014 році) [7, с. 24].

Оцінювання обсягу заробітків трудових мігрантів та їх грошових переказів ґрунтується на даних обстеження трудової міграції та інформації МОП і Євростату щодо заробітної плати у країнах-реципієнтах робочої сили.

Наслідки міжнародної міграції робочої сили.

Загальні глобальні наслідки закордонної трудової міграції населення мають двоїстий характер, оскільки надають безсумнівні переваги як країнам-реципієнтам, так і країнам-донорам робочої сили (представлено в табл. 1.2).

Регулювання процесів зарубіжної трудової міграції.

Узагальнення закономірностей міграції робочої сили показує абсолютне зростання її масштабів та залучення до цього процесу трудових ресурсів майже всіх континентів. Це потребує виважених підходів до його регулювання як з боку окремих держав, так і світового співтовариства в

цілому. Нейтралізація проблем, пов'язаних із міжнародною міграцією робочої сили, обумовила необхідність створення системи державного і міждержавного регулювання цього процесу.

Регулювання міжнародних міграційних процесів відбувається завдяки адміністративно-правовим та економічним заходам, що передбачає встановлення: правових норм, міграційних квот та меж можливостей щодо міграції (кримінальні норми). Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів полягає у: встановленні митних внесків чи бар'єрів та відповідних візових ставок; регулюванні зарплати мігрантів та запровадженні різноманітних штрафних ставок.

Державне регулювання трудової міграції охоплює імміграційні та еміграційні процеси. Проблемами трудової міграції на національному рівні займаються міністерства праці, юстиції, внутрішніх справ, закордонних справ через свої структури, які реалізують національне законодавство як щодо еміграції, так і імміграції, а також підписаних двосторонніх та багатосторонніх угод.

Різнманітні аспекти трудової міграції та статусу іноземних працівників регулюються двосторонніми та багатосторонніми угодами, відповідними національними законодавчими актами та урядовими постановами. На міжнародному рівні процеси міжнародної міграції робочої сили знаходяться під пильним контролем та участі міжнародних організацій та установ, нормативна діяльність яких полягає у розробленні Міжнародних Конвенцій [8, с. 29].

Таблиця 1.2

Позитивні та негативні наслідки трудової міграції

Позитивні наслідки міжнародної трудової міграції	
Еміграція	Імміграція
<ul style="list-style-type: none"> - зменшення тиску безробіття та соціальної напруги; - оптимізація економіки; - розвиток підприємницької діяльності після повернення; - підвищення кваліфікації мігрантів, долучення до нових технологій; - можливість отримання вищої освіти за кордоном; - грошові перекази та матеріальних цінностей родинам; - додаткові валютні надходження в економіку країни; - підвищення адаптаційних здібностей мігрантів 	<ul style="list-style-type: none"> - компенсація скорочення і старіння населення; - задоволення попиту на непривабливі робочі місця; - розвиток виробництва, галузей, непривабливих для місцевих працівників; - сприяння росту великих міст; - використання коштів на рахунках мігрантів в економіці; - зниження податкового навантаження на державний бюджет; - відсутність пенсій, медичної страховки, не враховуються при реалізації соціальних програм
Негативні наслідки міжнародної трудової міграції	
<ul style="list-style-type: none"> - втрата молодих та працездатних осіб; - втрати трудового потенціалу, старіння трудових ресурсів; - втрата професійних навичок; - втрата висококваліфікованого персоналу; - дискримінація мігрантів; - трудове рабство; - приховування доходів; - довготривала адаптація; - моральні та психологічні втрати; - розпад сімей, соціальне сирітство 	<ul style="list-style-type: none"> - конкуренція між некваліфікованою робочою силою знижує оплати праці корінних працівників; - залежність певних галузей економіки від іммігрантів; - підвищення безробіття корінного населення; - нелегальна зайнятість; - важкі умови праці; - конфлікти між мігрантами і корінним населенням; - самосегрегація іммігрантів; - зростання криміногенності та кримінальної зайнятості

Джерело: згруповано автором

Участь України в міждержавному обміні робочою силою та розвитку міжнародного ринку праці.

Докорінні суспільні трансформації в Україні протягом останніх десятиліть сприяли її відкритості та інтеграції у світове господарство. Це обумовило формування у країні розвинутого ринку праці та зростання масштабів обміну робочої сили за рахунок міжнародної міграції, а геополітичне положення України зробило її важливою транзитною країною для мігрантів в ЄС.

За різними оцінками в період з 1990 по 2015 роки Україну покинуло від 3 до 7 млн осіб для проживання та працевлаштування в інших країнах. За даними Євростату, у 2013 р. у країнах ЄС офіційно проживали 634,9 тис. громадян України, а їхня громада в ЄС посідає п'яте місце за чисельністю, після вихідців із Туреччини, Марокко, Китаю та Індії [9, с. 11].

Різке зростання потоків некерованої міграції у світі за останні п'ять років, особливо в розвинені країни Західної Європи, обумовили військові та політичні конфлікти на Близькому Сході, Південно-Східній Азії, Північній Африці (найбільше з Іраку, Сирії, Афганістану) та Україні. За даними ООН у справах біженців, унаслідок військової агресії РФ та анексії АР Крим Україну покинули або стали внутрішньо переміщеними особами більше 2,2 млн осіб. З них офіційно зареєструвалися в Росії близько мільйона осіб, а 100 тис. осіб переїхали до Білорусі.

Низький рівень життя, низька оплати праці, безробіття та неможливість реалізувати свій людський потенціал штовхають українців до працевлаштування за кордоном. Тому економічна міграція є довгостроковою і постійно зростаючою тенденцією в Україні. Так, у 1996 р. чисельність трудових мігрантів становила 11,8 тис. осіб, у 1998 р. – 24,4 тис. осіб, у 2001 р. та 2002 р. відповідно:

36,3 та 40,7 тис. осіб, в 2009 р. – 274 тис. осіб працюють за кордоном офіційно [9, с. 5; 10].

Більшість легальних трудових мігрантів зареєстровано в Чехії, Португалії та Іспанії, Італії (31,9 %), Угорщині, Польщі та Росії (близько 22 %). Негативним є те, що незалежно від рівня освіти українські мігранти працюють на низькокваліфікованих робочих місцях, а саме: сільському господарстві, промисловості, будівництві, торгівлі, транспорті, домогосподарстві та інших видах економічної діяльності.

Економічна криза і війна спричинюють активний пошук українцями роботи за кордоном. Особливо це стосується Польщі, де в 2014 році офіційно влаштувалося 359 тис. осіб, що на 134 тис. осіб більше, ніж у 2013 році. Експерти відзначають, що для зростаючої економіки країни дешева робоча сила з України вигідна польським виробникам. За даними соціологічного моніторингу 2014 р., найближчим часом готові виїхати на заробітки за кордон 7,4 % опитаних (2008 р. – 6,2 %), про еміграцію для постійного проживання розмірковують понад 15 % респондентів.

Серед української молоді зростає чисельність охочих навчатися в Європі, що частково є і приводом для виїзду з країни. Так, якщо у 2008 році в Європі здобували освіту 18 тисяч молодих українців, в 2013 р. – майже 29 тисяч, то в 2015 р. – близько 50 тисяч.

Важливе значення для соціально-економічної сфери України відіграють грошові перекази її трудових мігрантів, які неухильно зростають з 2001 року. Так, у 2012 р. вони переказали 7,5 млрд. дол. США (близько 4 % від ВВП), а прямих іноземних інвестицій вкладено 6 млрд дол. США. За 2011–2015 рр. сума грошових переказів трудових мігрантів в Україну становила 34,8 млрд грн, що відповідає майже двом бюджетам країни за 2016 р. Зокрема, у 2015 р.

– 2,526 млрд дол. США, що нижче на третину (34,9 %) у порівнянні з попереднім 2014 р. (3,885 млрд дол. США). Однак незареєстровані потоки грошових переказів мігрантів більші [11, с. 9; 12, с. 9].

Прагнення до отримання безвізового режиму між Україною та ЄС у 2015 році активізувало законотворчий процес щодо міграційної політики в Україні. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», внесла зміни до Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Окремі зміни стосувались спрощення процедури працевлаштування іноземців.

Висновки і пропозиції.

Узагальнення причин посилення закордонної трудової міграції населення в Україні дозволяє виділити найбільш значущі з них, а саме:

- структурна перебудова економіки та нерівномірність розміщення продуктивних сил, суттєві соціально-економічні відмінності умов життя за розселенням та регіонами країни;

- напруга на ринку праці та зростання безробіття населення;

- падіння рівня життя населення внаслідок системної соціально-економічної кризи та військової агресії Росії, анексії АР Крим;

- розширення зовнішньоекономічних зв'язків України та лібералізація режиму виїзду громадян за кордон;

- прагнення молоді та активних людей до більш повної реалізації свого людського потенціалу;

- розвиток і потреби сучасного міжнародного ринку праці.

Проведене дослідження стану та чинників міжнародної трудової міграції дозволяють зробити такі висновки:

- потоки міжнародної трудової міграції у світі і Україні неухильно зростають, що обумовлене соціально-економічними, демографічними та політичними диспропорціями, але домінуючу роль у них відіграють економічні чинники;

- на міжнародному ринку праці відбувається дискримінація міжнародних трудових мігрантів з країн, що розвиваються;

- міжнародні трудові мігранти вирішують проблеми вакансій на ринку праці непрестижних і низькокваліфікованих професій у країнах-рецепієнтах;

- глобалізація та поглиблення транснаціоналізації неоднозначно впливають на особливості трудової міграції для країн з різним рівнем економічного розвитку та охоплюють всі сфери суспільного життя;

- ефект від глобалізації проявляється у формуванні глобальних бізнес-структур, глобального ринку праці, глобального ринку освіти та науки, глобальної логістичної та комунікаційної системи, глобальних соціальних мереж;

- військові дії в Україні, Азії, Африці та Сирії зокрема спричинюють зростання чисельності нелегальних мігрантів у країнах ЄС до 1,5 млн осіб, які потребують вирішення проблем їх проживання та працевлаштування;

- зміна етнічного складу населення великих міст і країн стає незворотною тенденцією глобалізації світової економіки.

Для вирішення проблем трудових мігрантів та міжнародної трудової міграції країнам-донорам та країнам-реципієнтам в умовах глобалізації необхідно:

- визнати пріоритетними аспектами міграційної політики багатьох економічно розвинених країн інтеграцію

іммігрантів у нове середовище завдяки асиміляції та взаємному співіснуванню культур;

- переорієнтувати країни-реципієнти та країни-донори з мігрантів та їх особистих міграційних очікувань на обмеження корпоративних інтересів інститутів, що отримують зиск від супроводження та реалізації міграційних потоків як легальних, так і нелегальних;

- сприяти формуванню толерантного ставлення до мігрантів з метою підвищення їх статусу в суспільстві, що потребує перегляду і соціально-економічної політики економічно розвинених країн;

- посилити зусилля світової спільноти щодо координації зусиль багатьох країн із вирішення гострих ситуацій та колективного регулювання міграційних потоків через розроблення та впровадження організаційно-інституціональних, нормативно-правових засад.

Зазначені питання потребують посилення наукових досліджень щодо динаміки, структури, напрямів та інтенсивності потоків зовнішньої трудової міграції, особливостей працевлаштування, тенденції в період поглиблення глобалізаційних процесів. Виникає потреба у прискоренні пошуку ефективних шляхів запобігання та регулювання зовнішньої трудової міграції у світі та Україні зокрема та їх впровадження.

Список використаних джерел:

1. Международная миграция и развитие: Глобализация и взаимозависимость: [Электронный ресурс] Доклад Генерального секретаря ООН (67 сессия). – Нью-Йорк : ООН, 2012. – Режим доступа : [http://daccessdds-ny.un.org/doc/UNDOC.pdf](http://daccessdds.ny.un.org/doc/UNDOC.pdf)

2. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 2 / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2001. – 848 с.

3. Міжнародна термінологія у сфері міграції: українсько-англійський тлумачний словник. – К. : БЛАНК-ПРЕС, 2015. – 100 с.

4. Про зовнішню трудову міграцію [Електронний ресурс] : Закон України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/761-19>.

5. Цапенко И. Движущие силы международной миграции населения / И. Цапенко // Мировая экономика и сеждународные отношения. – 2007. – № 3. – С. 3–14.

6. Обзор Доклада о мировом развитии – 2013: Занятость. [Електронний ресурс] – Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк, 2013. – 64 с. – Режим доступу : www.worldbank.org.

7. Доклад о человеческом развитии: Труд во имя человека. Резюме. – ПРООН, 2015. – 42 с.

8. Миграция из стран Восточного партнерства в европейский Союз – возможности для лучшего будущего / Л. Барбоне, М. Каганец, Л. Курекова, К. Зиммерман. – М. : Наука, 2013. – 52 с.

9. Міграційний профіль України 2013 [Електронний ресурс] // Міграційна служба України. – Режим доступу : <http://dmsu.gov.ua/images/files/2013.pdf>.

10. Міграція в Україні: цифри і факти. [Електронний ресурс]. – К. : Представництво МОМ в Україні, 2011. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf.

11. Украина: Расширенный миграционный профиль. – К. : Построение миграционных партнеств, 2011. – 85 с.

12. Зовнішня трудова міграція населення України. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 120 с.

1.4. Особливості чоловічого безробіття в сучасному суспільстві

Н. О. Кодацька, канд. соціол. наук.

Так зване чоловіче питання було виразно артикульоване як проблема суспільного й особистісного рівнів ще в останній третині ХХ століття. Сьогодні криза маскулінності є предметом дослідження різних напрямів наукового мислення. Подібні дослідження дозволяють більш чітко визначити межі проблеми та намітити шляхи виходу з кризової ситуації, що відповідають особливостям соціального та економічного розвитку нашої країни на сучасному етапі. Також необхідно відзначити взаємозв'язок кризи маскулінності з сучасним станом чоловічого безробіття, визначити найбільш значні соціально-психологічні наслідки безробіття.

Вимушена бездіяльність значної маси працездатних чоловіків сьогодні має негативний вплив і на соціально-економічну систему країни загалом. Крім того, важливо відзначити руйнівні соціальні і моральні наслідки безробіття, її вплив на суспільні цінності та життєві інтереси індивідів. Все це вимагає використання різних методів дослідження кризи маскулінності та соціальних наслідків безробіття в сучасному суспільстві.

Дослідженню різних аспектів проблеми кризи маскулінності присвячено значну кількість наукових праць таких дослідників, як С. Жеребкін, І. Кон, О. Мещеркіна, Б. Урланіс, А. Харчев, М. Осовська, С. Ушакін [1, с. 28].

Перспективи виходу із кризи маскулінності трактуються по-різному, тому можна виокремити два відмінні підходи до цієї проблеми. Перший напрям, що пов'язаний із фемінізмом, полягає у визнанні тих обмежень, що їх накладає на чоловіків патріархальна

система із властивими їй стереотипами. Головна мета представників цього напрямку – зміна усїєї системи чоловічого домінування та усунення соціальної нерівності чоловіків та жінок, надання кожному широких можливостей вибору стилю життя (М. Кімел, Р. Коннелл). Цілковиту його протилежність становить консервативний чоловічий рух за відродження істинних чоловічих цінностей та привілеїв (В. Фарелл, Г. Голдберг, Р. Блай). Аргументуючи збереження традиційного розподілу чоловічих і жіночих ролей та засуджуючи соціальні відхилення, прихильники цього напрямку вбачають у відновленні справжньої маскулінності необхідну передумову існування міцної сім'ї та суспільної стабільності [4, с. 68].

Необхідно зауважити, що мужність як нормативна модель формується тільки у протиставленні з певною моделлю жіночості. Тема жіночої емансипації, яка розглядається як одна з причин кризи маскулінності, вивчається в працях О. Здравомислової, А. Темкіної, М. Арутюнян, Н. Нечаєвої.

Вирішенням проблеми безробіття займалися такі вчені, як І. Давидова, Д. Богиня, Г. Волинський, В. Геєць, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Дзюба, С. Дорогунцов, С. Кузнєцова, Е. Лібанова, Г. Лук'янова, С. Мочерний, В. Онікієнко, А. Чухно, В. Галицький, І. Моцін, Я. Міклош, Ю. Маршавін.

Проте досліджень, спеціально присвячених аналізу впливу кризи маскулінності на рівень чоловічого безробіття в сучасному суспільстві, сьогодні практично немає, що викликає необхідність зосередження уваги на цьому питанні.

Фемінність і маскулінність поряд з ідентичністю, і³ä üêîr ðíçóí³⁰òuñy óñâ³âîîëáíú îñîáëñ³ñòr âëâñîî, ò³ë³ñîîñ³ òà³íáëâ³áóáëüíí-òèîîîâ³-íëð îñîáëëâîñ³òáé, вважаються дуже

істотними характеристиками, що визначають гендерні особливості особистості, розглядаються як ознаки мужності чи жіночності. Маскулінність можна визначити як систему характеристик особистості, що традиційно вважаються чоловічими. Вони передбачають відповідність власній статевій належності, прийняття статево-рольових стереотипів, дотримання чоловічих норм, вироблення типових для чоловічої статі форм поведінки, способів самореалізації. Маскулінність пов'язується з такими якостями, як незалежність, активність, допитливість, схильність до ризику, здатність до досягнень. Внутрішній світ чоловіка вважається більш упорядкованим і систематизованим, ніж світ жінки. Серед негативних рис маскулінності найчастіше вважається брутальність, авторитарність, агресивність, надмірний раціоналізм [9, с. 61].

Під фемінністю розуміють властивість особистості, що передбачає відповідність жінки власній психологічній статі, дотримання жіночих статево-рольових норм, типової для жінки поведінки, цінностей, установок. Фемінність пов'язується з емоційністю, м'якістю, чуйністю, нормативністю, комунікативними навичками, сензитивністю, здатністю до емпатії. Фемінна жінка вважається більш реалістичною, практичною, уразливою, безпосередньою і пасивною, ніж жінка з не такою однозначно домінуючою жіночністю. Виражена фемінність передбачає переважання несвідомого рівня саморегуляції, схильність до інтуїтивного осягнення дійсності, чітку материнську орієнтацію [9, с. 114].

Згідно з суспільними стереотипами, які значною мірою визначають особливості соціальної поведінки людини, для чоловіка нормативною і бажаною вважається виражена маскулінність. Маскулінність не обов'язково притаманна чоловікам так само, як фемінність – не є

виключно жіночою характеристикою. Такі фемінні властивості, як щиросердність, емоційність, інтуїтивність, вітальність, значною мірою властиві і чоловікам, набуваючи виразності у міру наближення до особистісної зрілості. З іншого боку, серед жінок нерідко зустрічаються такі маскулінні якості, як безкомпромісність, наполегливість, розвинута мотивація досягнення, ініціативність, високий інтелект і свобода від стереотипів.

Можна виокремити декілька сучасних підходів до вивчення маскулінності. Так, прихильники біологічного детермінізму в поясненні поведінкових і психологічних відмінностей між чоловіками і жінками спираються на теорії біологічного диморфізму, вказуючи на існування відповідних докорінних відмінностей між самцями і самками будь-якого біологічного виду. Представники психоаналітичного напрямку вважають відмінності чоловічого та жіночого характерів неминучим наслідком особливостей становлення статевої ідентичності дитини у процесі взаємодії з батьками.

Обидва згадані підходи є універсалістськими, оскільки обґрунтовують об'єктивність, незмінність та абсолютність власне чоловічих рис. Противагу їм становлять соціально-психологічні та постмодерністські концепції маскулінності. Перші вважають маскулінність, як і фемінність, похідною від існуючих у суспільстві гендерних ролей, норм та стереотипів, що детерміновані насамперед соціокультурно і насаджуються індивідові у процесі соціалізації. Постмодерністські концепції взагалі заперечують наявність маскулінності як універсальної й унітарної категорії, звертаючи увагу на расові, класові, етнічні та інші відмінності в її формуванні та проявах. Натомість постмодерністи висувають тезу про існування множинних маскулінностей, що конструюються і репрезентуються виключно у конкретному культурному

контексті. У межах цих конструктивістських підходів маскуліність більше не трактують як єдину і постійну величину, розглядаючи її як рухливу та мінливу множинність [3, с. 143].

Кризу маскуліності можна пов'язувати зі структурним тиском публічної сфери, що вимагає від чоловіків виконання певного набору соціальних ролей. Тобто теза щодо кризи маскуліності припускає існування нормативної моделі дійсної мужності, можливість реалізації моделі справжнього чоловіка [4, с. 89]. Що стосується економічних та соціальних наслідків кризи маскуліності, то до них можна віднести такі, як неефективне використання чоловічої робочої сили, криза сімейних відносин, що відображається у зростанні кількості розлучень. Також такими наслідками можна назвати психологічні та соціальні перевантаження, що характерні для жінок, які виховують дітей без чоловіків, та самостійно виконують роль годувальника родини. Нові інтерпретації кризи маскуліності висувуються соціологами сім'ї, що відзначають депривоване становище чоловіків, яке викликається неможливістю реалізації ролі монопольного годувальника, домінування жінки у приватній сфері, порушенням прав батьківства.

Безробіття є важливою соціальною проблемою сучасного суспільства: його зростання сприяє зниженню купівельної спроможності населення, скороченню обсягу заощаджень у населення, завдає людині важкої психологічної травми, призводить до зниження податкових надходжень, зниження темпів економічного росту і соціального прогресу. Характерним для нашої країни є саме чоловіче безробіття: частка безробітних чоловіків у віці 15–70 років була не менше 50 %, а протягом останніх шести років (2010–2016 рр.) сягнула майже 60 %.

При цьому рівень безробіття в Україні також значно вищий у чоловіків [5].

Також значною сьогодні є проблема високої частки безробітних з вищою освітою в Україні, отже, виникає питання про раціональність державної політики щодо фінансування навчання такої великої кількості студентів та правильності розподілу кількості місць для різних спеціальностей у системі вищої освіти. Останнім часом ситуація з молодіжною зайнятістю в Україні постійно загострюється, водночас питома вага молоді у загальній кількості безробітних досягла 30 % [5]. Враховуючи демографічну ситуацію, яка склалася в різних регіонах України, можна передбачити, що при нинішньому рівні створення нових робочих місць і природному прирості населення рівень безробіття в регіонах у майбутньому набуде ще більшої гостроти.

Чоловіче безробіття також можна розглядати як один із наслідків кризи маскулінності в сучасному суспільстві. Безробіття можна визначити як наявність у країні людей, які здатні і бажають працювати за наймом при сформованому рівні оплати праці, але не можуть знайти роботу за своєю спеціальністю або працевлаштуватися взагалі. Критерії визнання людини безробітним зазвичай встановлюються законом або урядовими документами і можуть дещо відрізнятись в певних країнах. Але, як правило, декілька ознак є у всіх визначеннях. По-перше, це працездатний вік, тобто людина повинна бути старше мінімального віку, з якого законодавство дозволяє працювати за наймом, але молодше віку, після досягнення якого призначається пенсія. По-друге, у безробітного повинно бути відсутнє постійне джерело заробітку протягом певного часу (наприклад, місяця). Також обов'язково має бути доведене прагнення людини знайти роботу – наприклад, звернення його до служби зайнятості і

відвідини тих роботодавців, до яких його направляють на співбесіду співробітники цієї служби.

Необхідно зазначити, що рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, на сьогодні склав 9,1 % економічно активного населення (табл.1.3).

Таблиця 1.3.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 р.

Категорія населення	Розподіл населення за віковими групами, років								Працездатного віку
	всього	15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	9,1	22,4	11,2	9,7	7,2	7,6	6,3	0,1	9,5
Жінки	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0,0	8,5
Чоловіки	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4
Міські поселення	9,0	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3
Сільська місцевість	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9

Джерело: [5].

Рівень безробіття серед чоловіків становить 10,1 %, тоді як серед жінок – 8,1 % економічно активного населення. Разом з тим рівень безробіття в Україні залишається нижчим, ніж у країнах Європейського Союзу, де він становить 11 % (зокрема, у Греції та Іспанії – 27 %, Хорватії – 18 %, Португалії – 18 %, Словаччині – 15 %, Ірландії – 14 %, Латвії – 12 %). Згідно з даними,

опублікованими на сайті Євростату, чоловіче безробіття найсильніше випереджає жіноче в Ірландії (15,6 % безробітних чоловіків і 11 % безробітних жінок), у Болгарії (13,4 % і 11 % відповідно) і Литві (14,4% і 10,6 % відповідно). Зворотна ситуація найяскравіше виражена в Люксембурзі (6,6 % безробітних жінок і 4,9% безробітних чоловіків), Чехії (8,4 % і 6,2 % відповідно) та Італії (13,2 % і 11,2 % відповідно) [2].

Існує стала думка, що чоловіки перебувають у привілейованому становищі на ринку праці, що підтверджується і статистикою, тому більшої уваги та підтримки у разі втрати роботи потребують жінки. Але втрата роботи позначається на чоловіках не менше, насамперед, у соціально-побутовому та психологічному плані.

У нашому суспільстві існує стереотип, що домашню роботу повинна виконувати жінка, а забезпечення матеріального добробуту родини – це обов'язок виключно чоловіка. Тому від чоловіка зазвичай очікують активності, гіпервідповідальності, успішності та готовності пожертвувати заради неї власним самопочуттям та станом здоров'я. Цю думку, насамперед, підтримують і самі чоловіки: якщо для жінки значною мірою успішності є те, що вона реалізувалась як дружина та мати, то чоловіки оцінюють себе здебільшого залежно від того, скільки вони заробляють, наскільки вони спроможні утримувати та захистити родину. Намагання чоловіків відповідати цьому стереотипу призводить до стресу та психологічних проблем, відсутність цих ознак успішності, а тим більше відсутність постійної роботи та стабільного доходу спричиняють у середньостатистичного чоловіка відчуття власної нікчемності [6, с. 71].

Згідно з дослідженням, проведеним у межах Програми розвитку ООН в Україні, невизначеність

ситуації та нестабільність заважають безробітним чоловікам реалістично планувати подальші дії щодо працевлаштування [2]. Жінки, вважають експерти, психологічно більш гнучка, частіше звертається до служби зайнятості, не боїться просити про психологічну допомогу, перенавчатися. І хоча, згідно зі статистикою, показники безробіття серед жінок та чоловіків практично врівноважені, все ж тенденція більш загрозлива саме для сильної статі.

Соціально-психологічні наслідки безробіття не обмежуються тільки погіршенням матеріальних умов існування, а пов'язані насамперед із самим фактом втрати роботи. Це пояснюється тим, яке велике значення має робота в житті більшості чоловіків. Під час тривалого безробіття у чоловіків часто спостерігаються прояви почуття неповноцінності, зниження самоповаги, підвищеної тривожності та соціальної ізоляції [7, с.92].

Безробіття часто сприймається чоловіками як особиста поразка, супроводжується страхом негативної реакції з боку оточуючих та втрати їх поваги до себе. Радикальна зміна статусу чоловіка, який втратив роботу, відображається на його становищі в сім'ї, оскільки авторитет безробітного батька втрачається для дружини і дітей. Все це призводить до порушення гармонії сімейного життя, що має наслідком збільшення кількості конфліктів та непорозумінь. Ситуація може погіршуватися, коли годувальником сім'ї стає виключно дружина, і керівне становище чоловіка втрачається, що має наслідком перерозподіл сімейних обов'язків. Безробітний чоловік часто вимушений брати на себе традиційно не притаманну йому функцію домогосподарки, що сприймається як додаткове приниження та спричиняє втрату чоловіком важливих маскуліних якостей [8, с. 97].

Можна припустити, що сучасна ситуація на ринку праці, яка характеризується підвищенням рівня безробіття серед чоловіків, певним чином поглиблює та ускладнює існуючу кризу маскуліності в українському суспільстві. Це пояснюється тим, що в деяких випадках встановлюється прямий зв'язок між тривалим безробіттям та зниженням рівня самоповаги, впевненості чоловіка в своїх здібностях і можливостях, що ускладнює виконання подружніх та батьківських функцій у сім'ї. Крім того, наслідком чоловічого безробіття може бути розлучення подружжя, а також акти насильства в сім'ї.

Проте можна стверджувати, що зміна гендерних ролей, яка супроводжується послабленням стереотипу чоловіка-годувальника та чоловіка – голови родини, у свою чергу провокує зростання кількості безробітних чоловіків у нашій країні. Це пов'язано з тим, що функцію щодо утримання сім'ї здатна досить успішно виконувати сучасна жінка, конкуруючи з чоловіком у сфері суспільного виробництва. Разом з цим жінки часто бувають більше пристосовані до зміни місця роботи або професії завдяки своїй природній гнучкості, що сьогодні робить їх більш конкурентними на ринку праці. Таким чином, визначається певна взаємозалежність вищевказаних факторів, що вимагає глибшого дослідження цієї теми з метою виявлення подальших шляхів подолання кризи маскуліності в сучасному суспільстві, що у свою чергу сприятиме зниженню рівня безробіття серед чоловіків.

Список використаних джерел:

1. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
2. Гендерна дискримінація на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rabota.ua>.

3. Говорун Т. В. Стать та сексуальність: Психологічний ракурс / Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджи. – Тернопіль : Нова книга - Богдан, 1999. – 383 с.

4. Джонсон Р. А. Он. Глубинные аспекты мужской психологии : пер. с англ. / Р. А. Джонсон. – Х. : Фолио; М.: Ин-т общегуманит. исслед., 1996. – 190 с.

5. Економічна активність населення України 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

6. Кочарян А. С. Личность и половая роль: Симптомокомплекс маскулинности/фемининности в норме и патологии / А. С. Кочарян. – Х. : Основа, 1996. – 127 с.

7. Маратканова Е. В. Принципы и функции психолого-педагогического сопровождения профессионального обучения безработных граждан / Е. В. Маратканова // Журнал практического психолога. – 2008. – № 2. – С. 87–96.

8. Михайлова Н. Б. Опыт психологического исследования ситуации безработицы / Н. Б. Михайлова // Психологический журнал. – 2008. – Т.19. – С. 91–102.

9. Психология личности : словарь справочник / [под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко]. – К. : Рута, 2001. – 320 с.

РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

2.1. Проблеми формування оптимальної структури персоналу підприємств України

А. В. Холодницька, канд. екон. наук, доцент,
Е. Ф. Зейналова, магістр

Найважливішим елементом продуктивних сил і важливим джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, підготовка, досвід, освіта, мотивація діяльності.

На будь-якому підприємстві чи організації головну роль відіграє персонал, який прямо і опосередковано бере участь у виготовленні, перетворенні предметів праці у готову продукцію. Кадри підприємства формуються та змінюються під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів.

Ефективна робота підприємства, установи чи організації залежить від персоналу: його кваліфікаційного рівня, освіти, навичок, умінь та різних здібностей.

Нагальна необхідність зміни та удосконалення структури персоналу українських підприємств потребує проведення глибоких досліджень, зокрема: пошуку нових теоретичних підходів; побудови моделей впливу структури персоналу на ефективність діяльності підприємств; розроблення практичних рекомендацій щодо адаптації підприємств до ринкових умов функціонування.

Сучасні господарюючі суб'єкти здебільшого успадковують структуру персоналу, яка не відповідає вимогам сьогодення. Про структуру персоналу ніхто не задумується, а тому виникає потреба в реформуванні та пристосуванні персоналу до теперішнього часу. За останні 25 років зміни відбулися в економіці, політиці, соціальній сфері, тому настав час змінювати застарілі підходи роботи з персоналом підприємств.

Для будь-яких організацій, підприємств управління працівниками набуває особливо важливого значення. Без ретельно відібраних, розставлених і професійно підготовлених та добре вмотивованих працівників-фахівців жодне підприємство не зможе досягти поставлених перед ним цілей.

Крім того, з розвитком економіки виникає потреба в більш детальному та якісному управлінському апараті, який забезпечить безперебійне функціонування персоналу. Людина – не машина, тому менеджмент персоналу – це важлива сфера, яка пов'язує та спонукає до спільної взаємодії як підлеглих, так і керівників. Необхідність аналізу структури персоналу залежить від суспільних, технологічних та освітніх змін. Для того, щоб розглянути поняття структура персоналу, необхідно розпочати з визначення сутності економічної категорії «персонал» підприємства.

На думку І. І. Бажана, персоналом є «сукупність всіх людських ресурсів, які має організація». На думку А. Г. Гольдфарба, персонал – це «сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності» [1].

О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук визначають персонал як «основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології

та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників» [7].

Співвідношення працівників підприємства за категоріями характеризує структуру персоналу, під структурою персоналу економіст Л. В. Балабанова розуміє сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за різними ознаками. Персонал підприємства має складну структуру. За допомогою системного аналізу стає можливим розглянути сукупність працівників певної організації як взаємозв'язок структур, які розрізняють за певними ознаками. Більшість науковців виділяє чотири структури: соціальну, штатну, рольову та організаційну [1].

О. Єгоршин виділяє п'ять структур – функціональну. Класифікація існуючих структур зображена на рис. 2.1.

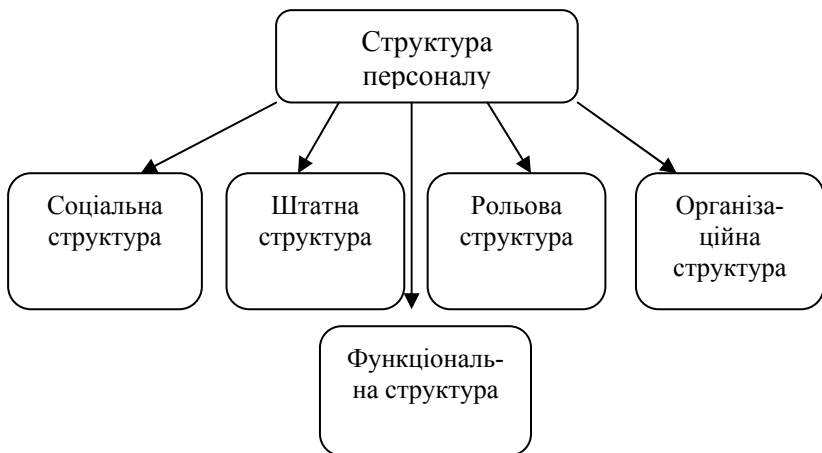


Рис. 2.1. Класифікація структури персоналу
Джерело: розроблено автором.

Важливу роль для виявлення резервів ефективності відіграє соціальна структура персоналу підприємства, яка характеризує його як сукупність груп, що класифікуються за: змістом роботи, рівнем освіти і кваліфікації, професійним складом, стажем роботи, статтю, віком, національністю, належністю до громадських організацій і партій, сімейним станом, напрямком мотивації, рівнем життя і статусом зайнятості. Ця структура відображена на рис. 2.2.

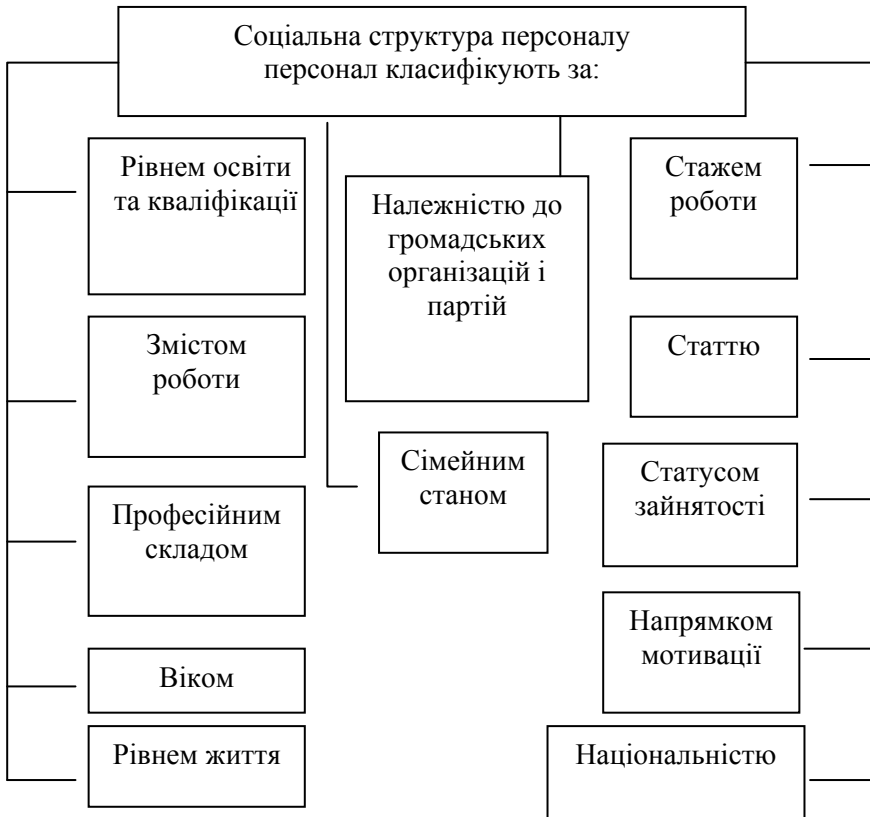


Рис. 2.2. Соціальна структура персоналу
Джерело: розроблено автором.

Найчастіше для побудови такої структури підприємства проводять спеціальні соціологічні дослідження. Дані цих досліджень використовуються відділом планування та аналітичним відділом. Важливість аналізу соціальної структури пов'язана з тим, що людина як робоча одиниця не є сталим чинником виробництва [2].

На рівень продуктивності праці працівника впливає його стать, рівень освіти, стаж роботи, вік, сімейний стан тощо. Розраховуючи ефективність використання персоналу підприємства, треба обов'язково враховувати ці характеристики, інакше побудована модель ефективності буде неточною.

Статевовікова структура персоналу підприємства характеризується співвідношення груп персоналу за статтю (чоловіки, жінки) та віком. Вікова структура характеризується часткою осіб відповідних вікових груп у загальній чисельності персоналу. Структура персоналу за рівнем освіти характеризує виділення працівників, які мають вищу освіту, незакінчену вищу, середню спеціальну, загальну середню.

Структура персоналу за стажем може розглядатися за загального тривалістю трудового стажу та стажу роботи на цьому підприємстві.

Професійна структура персоналу підприємства – це співвідношення представників різних професій або спеціальностей (економістів, бухгалтерів, робітників), що володіють теоретичними та практичними навичками, набутими в результаті навчання і досвіду роботи в цій галузі.

Кваліфікаційна структура персоналу – це співвідношення працівників різного рівня кваліфікації (ступеня професійної підготовки), необхідного для виконання певних трудових функцій. У нашій країні рівень

кваліфікації робітників визначається розрядом або класом, а для фахівців – категорією, розрядом чи класом.

Однією зі складових частин, за якою класифікують персонал соціальної структури, є напрямок мотивації. Оскільки структура персоналу підприємства є його якісною характеристикою, то чим вища і раціональніша мотивація працівників, тим продуктивніше буде працювати підприємство в цілому [4].

У наш час існує безліч мотиваційних механізмів, за допомогою матеріальної та нематеріальної мотивації можна покращити роботу персоналу. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії.

Головними мотивуючими факторами залишаються рівень заробітної плати та можливість кар'єрного зростання. Матеріальна мотивація – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Бонуси та премії є досить потужними та важливими стимулами мотивування, проте, для того, щоб преміювання дало очікуваний результат, кожен працівник повинен розуміти, за що він отримує свій бонус і які завдання дозволять йому розраховувати на повторне отримання премії у майбутньому.

До нематеріальних чинників впливу на персонал можна віднести: мотивацію вільним часом, просування кар'єрними сходами, подяки, грамоти, медалі, спеціальні звання, навчання, підвищення кваліфікації, оплату комунікацій, обіди, путівки, публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва

способами, увагу безпосереднього керівництва до думки працівників та багато іншого.

Рольова структура характеризується поділом працівників підприємства відповідно до їх індивідуальних здібностей за певними творчими комунікативними та поведінковими ролями. Вона вимагає від керівника структурного підрозділу застосування психологічного підходу до розподілу рольових позицій таким чином, щоб члени трудового колективу сприймали себе як єдине ціле. Якщо такий ефект не досягається протягом тривалого періоду взаємодії працівників колективу, то це означає наявність прорахунків у роботі кадрової служби підприємства під час формування структури персоналу [8].

Штатна структура визначає кількісно-професійний склад персоналу, розміри посадових окладів та фонд заробітної плати.

Організаційна структура – це основний стрижень будь-якої організації, від правильності побудови якого залежить її подальша доля. Ця структура являє собою склад та ієрархію підпорядкованості взаємозв'язаних ланок управління.

Функціональна структура відображає поділ персоналу підприємства згідно з виконуваними функціями.

У західній науковій літературі поширеним є поняття «управлінська команда». Це команда, що складається з топ-менеджерів, тобто це група людей, які відповідають за постановку та успішну реалізацію завдань стратегічного розвитку компанії.

Командна взаємодія управлінського персоналу передбачає обмін знаннями між її членами, розподіл повноважень і відповідальності, спільне управління ресурсами тощо. Успіх та ефективність діяльності управлінської команди прямо залежать від здатності її учасників ефективно взаємодіяти.

Персонал підприємства і його зміни мають визначені кількісні, якісні і структурні характеристики, які можуть бути з меншим чи більшим ступенем вірогідності обчислені і відображені абсолютними і відносними показниками. Якісна характеристика персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності його працівників для виконання цілей підприємства і вироблених ними робіт.

Нині немає єдиного розуміння якості праці і якісної складової трудового потенціалу робочої сили. Основне коло параметрів або характеристик, що визначають якість праці, наведена в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Параметри якості праці

Характеристики якості праці	
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> - складність праці - кваліфікація працівника - галузева належність - умови праці - виробничий стаж
Особистісні	<ul style="list-style-type: none"> - дисциплінованість - наявність навичок - сумлінність - оперативність - творча активність
Організаційно-технічні	<ul style="list-style-type: none"> - привабливість праці - забезпеченість устаткуванням - рівень технологічної організації виробництва - раціональна організація праці
Соціально-культурні	<ul style="list-style-type: none"> - соціальна активність - загальнокультурний розвиток - моральний розвиток

Джерело: розроблено автором.

Структурна характеристика трудових ресурсів підприємства визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства.

На формування різних видів структур персоналу як на макро-, так і мікрорівнях у найближчі роки будуть впливати певні фактори:

- інтенсивний перерозподіл працюючих з матеріальних сфер виробництва в інформаційну сферу та сферу послуг населення;

- заміна персоналу, що звільняється, на персонал з вищим загальним і професійним рівнем;

- зростання частки розумової праці, що збільшить попит на кваліфіковану робочу силу (програмістів, операторів, наладчиків).

Для того, щоб визначити, наскільки персонал підприємства якісний, проводиться його оцінювання. Оцінюванню підлягають усі категорії працівників, але значущість її для окремих категорій різна.

Кількість та якість ресурсів забезпечують, відповідно, повноцінне і ефективне функціонування будь-якого підприємства. Визначення кількісної структури та якості кадрів базується на основних методиках оцінювання кількості і якості персоналу. Методами кількісного оцінювання персоналу є облікова і середньоспискова чисельність працівників, а якісної структури персоналу можна досягти, проводжуючи періодично атестацію персоналу, зовнішнє і внутрішнє тестування, практичні здібності тощо [6].

Забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, що характеризує ступінь використання техніки і технології,

предметів праці, створює умови для високої конкурентоспроможності та стабільності.

Періодичний аналіз професійного складу робітників має важливе значення для поліпшення технічного процесу і дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили за тією чи іншою професією, спеціальністю та проводити оперативні заходи щодо поліпшення професійного складу робітників.

Як було зазначено вище, нині немає єдиного розуміння якості праці і якісної складової трудового потенціалу робочої сили. Кожен роботодавець хоче бачити фахівця, який відповідає всім його вимогам. На якість роботи персоналу впливають фактори як внутрішні так і зовнішні, які наведені на рис. 2.3.

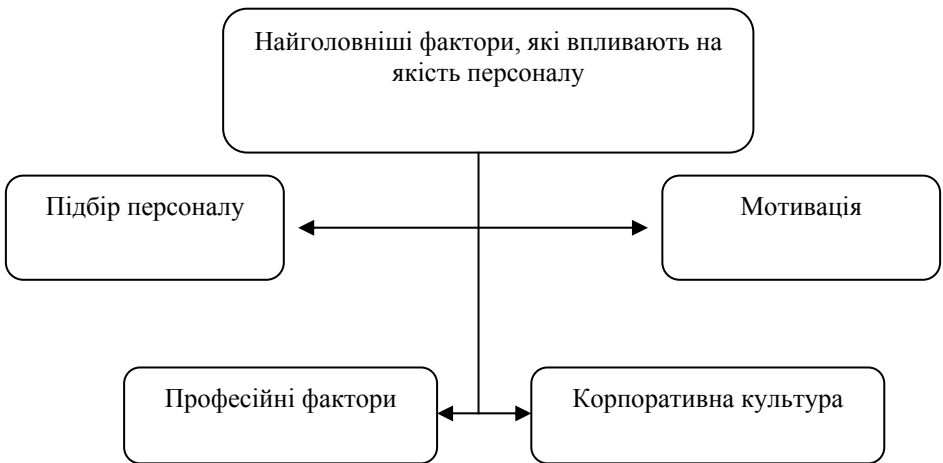


Рис. 2.3. Найголовніші фактори, які впливають на якість персоналу

Джерело: розроблено автором.

Отже, економічний зміст сутності поняття «структура персоналу підприємства», яку розвинуто в роботі,

передбачає її розуміння як частини персоналу певної категорії у загальній чисельності, а також комплексне застосування різних ознак структурування – за характером трудових відносин, кваліфікацією, участю в господарській діяльності, характером виконуваних функцій, віком, ставленням до власності, що дозволило використати кількісні методи для визначення впливу якості персоналу на ефективність діяльності підприємства [5].

Наукові дослідження у напрямку структуризації персоналу та її впливу на ефективність діяльності підприємств підтверджують, що останнім часом особливої актуальності набувають проблемні питання, пов'язані зі структурою персоналу. Для того, щоб структура персоналу відповідала вимогам сьогодення, роботодавці та уряд повинні взаємодіяти між собою і робити все на благо нашої країни. Втім, через застарілі погляди на роботу персоналу підприємств у країні відбувається застій і майже не відбувається розвиток.

Найбільш суттєвими факторами удосконалення структури персоналу є інноваційний характер у виробництві, впровадження нової техніки та технологій, що у свою чергу збільшує попит на кваліфіковану робочу силу, вимагає збільшення частки розумової праці, фахівців з вищою освітою, не обов'язково з досвідом роботи, а таких, які мають бажання працювати і знають, як виконувати поставлене перед ними завдання.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. – 471 с.
2. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : монография / И. О. Джаин. – Сумы: ИТД «Универсальная книга», 2002. – 250 с.

3. Дубова С. Г. Структура персоналу підприємств та проблеми її формування / С. Г. Дубова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. – К. : КНЕУ, 2005. – Т.2. – С. 64–72.

4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

5. Молодь України: від освіти до праці / [Оксамитна С., Виноградов О., Малиш Л., Марценюк Т. ; за ред. С. Оксамитної]. – К. : ВПЦ НаУКМА, 2010. – 202 с.

6. Свешніков Н. Професійний розвиток персоналу - запорука стабільності підприємства / Н. Свешніков // Людина і праця, 2003. – № 1. – С. 28.

7. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2014. – 488 с.

8. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства / В. І. Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ: Кондор, 2009. – 434 с.

2.2. Підвищення ефективності використання робочого часу в закладах охорони здоров'я

Т. М. Іванова, канд. екон. наук, доцент

Актуальним питанням сьогодення є дослідження раціонального використання робочого часу, в тому числі в галузі охорони здоров'я, оскільки визначення його особливостей у лікарів віднесено до найбільш суперечливих завдань, а нераціонально встановлені режими праці та відпочинку призводять до значного перенапруження організму і, як наслідок, до швидкого стомлювання. У свою чергу, це впливає на якість медичних послуг, що неприпустимо, адже діяльність цих

закладів пов'язана з відповідальністю за життя та здоров'я пацієнтів.

Проблемі визначення взаємозв'язку підвищення продуктивності праці і встановлення доцільних режимів праці та відпочинку приділяли увагу В. К. Гупалов, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, В. М. Петюх, В. Г. Ротань, А. І. Рофе, В. І. Чернов. Специфіці робочого часу та часу відпочинку працівників закладів охорони здоров'я присвячено праці О. В. Баєва, О. Є. Костюченка, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко.

Визначення особливостей робочого часу та практичних напрямів підвищення ефективності використання робочого часу в галузі охорони здоров'я та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавства стосовно робочого часу працівників медичної сфери потребують подальшого вдосконалення.

Дослідження законодавчих актів України, що регулюють питання робочого часу та відпочинку, свідчить про відсутність визначення поняття робочого часу, тому на практиці користуються визначеннями різних науковців, що є значним недоліком трудового законодавства, оскільки це дає підстави для неоднозначності його тлумачення. В українському законодавстві термін «робочий час» знайшов своє відображення в окремих підзаконних актах. Так, у листі Міністерства праці та соціальної політики України «Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» від 22.06.2007 р. «робочий час» визначається як час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором [1]. Однак це визначення не враховує те, що до робочого часу часто включають час, протягом якого робота фактично не виконується (простої, оплачувані перерви).

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства й організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу ніж 40 годин на тиждень [2].

Згідно з законодавством України медичні працівники мають право на скорочену тривалість робочого тижня. Визначальними факторами для цього слід вважати підвищене нервово-емоційне навантаження у процесі професійної діяльності та потенційно небезпечні для здоров'я умови праці.

Режими робочого часу лікарів визначаються специфікою їхньої праці та встановлюються відповідно до режимів роботи закладів охорони здоров'я. Так, норми робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я встановлено на рівні: 38,5 години на тиждень – для керівників структурних підрозділів (відділень, відділів, лабораторій, кабінетів тощо) з числа лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою освітою, керівників закладів охорони здоров'я з числа фахівців з базовою та неповною вищою освітою, лікарів та фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою (середнього медичного персоналу), медичних реєстраторів, дезінфекторів закладів охорони здоров'я (структурних підрозділів), за винятком тих, хто працює у шкідливих умовах праці; 33 години на тиждень – для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих, у ті дні, коли згідно з графіком роботи або правилами внутрішнього трудового розпорядку ці лікарі працюють у стаціонарі (чергування), на дільниці, проводять санітарно-просвітню та профілактичну роботу, диспансеризацію, тривалість їх робочого дня встановлюється на рівні 38,5 годин на тиждень. Хоча медичні працівники мають право на скорочену тривалість

робочого тижня, проте це не вирішує всі проблеми, що пов'язані зі специфікою їхньої праці.

Охорона здоров'я є тим видом суспільної діяльності, який вимагає постійної та повної готовності для надання невідкладної медичної допомоги в будь-який час. Тому цілком закономірно, що медичні заклади зокрема функціонують у безперебійному та цілодобовому режимі, забезпечуючи наявність на робочому місці тих фахівців, потреба у допомозі яких не терпить найменшого зволікання.

З великим навантаженням працюють: лікар-терапевт, лікар загальної практики сімейної медицини, хірурги, стоматологи. Це пояснюється тим, що кількість фактично зайнятих ставок щороку зменшується при поступовому зростанні кількості відвідувань (виклики додому включно). Недоукомплектованість персоналом зумовлена відсутністю програми залучення спеціалістів, яка дасть змогу вирішити не лише проблему недоукомплектованості, а й проблему старіння кадрів, яка характерна для більшості закладів охорони здоров'я.

Одним з аспектів, на який варто звернути увагу, є тривалість робочої зміни працівників лікарні, яка становить 24 години. Встановлення такої тривалості робочої зміни дозволяється за рішенням трудового колективу. На нашу думку, застосування таких змін є недоцільним. Така тривалість робочої зміни призводить до значного перенапруження організму і, як наслідок, до швидкого стомлювання, що може негативно впливати як на працездатність, так і на стан здоров'я працівників. Особливо це стосується випадків, коли графік передбачає роботу і в денних, і в нічних змінах. Вищенаведене підтверджує, що залучення лікарів до роботи протягом 24 годин підряд є не виправданим. Тим більше, що межі робочого часу, а відповідно і робочої зміни, повинні

враховувати як фізичні можливості, так і соціальні потреби працюючого. Пропонуємо такі заходи для вирішення наявної проблеми (табл. 2.2):

Таблиця 2.2.

Шляхи скорочення навантаженості працівників через чергування у закладах охорони здоров'я

Заходи, які дозволяють скоротити навантаженість медпрацівників
1. Запровадження чергування із правом сну та без нього
2. Залучення до чергувань лікарів амбулаторно-поліклінічного підрозділу
3. Запровадження посади «лікаря для чергування»

Джерело: складено автором.

Ефективно розроблені графіки чергувань забезпечують цілодобову роботу закладів охорони здоров'я. Найбільш важливими питаннями правового регулювання порядку залучення медичних працівників до чергування є питання місця, тривалості, частоти та оплати чергування. Крім того, чинне законодавство визначає кваліфікаційні вимоги до медпрацівників, які залучаються до чергування (наявність базової, повної чи неповної вищої освіти тощо), визначає коло осіб, які не можуть бути залучені до нього (наприклад, до нічного чергування забороняється залучати вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, тощо).

Враховуючи особливість чергування лікарів, доцільно використовувати чергування із правом сну та без нього, що значною мірою допоможе покращити умови праці певних категорій лікарів. Чергування без права сну необхідно встановлювати у тих відділеннях (палатах), в яких хворі потребують постійного контролю з боку

лікарів, з метою надання їм необхідного обсягу лікарської допомоги. А чергування з правом сну слід встановлювати лише в тих відділеннях (палатах), де можливе суттєве зменшення обсягу робіт у вечірній та нічний час [3, с. 182]. При цьому таке чергування має носити гнучкий характер, тобто встановлюватися з огляду на ситуацію, що склалася.

При підсумковому помісячному обліку місячна норма робочого часу визначається множенням денної норми робочих годин на кількість робочих днів за місяць. При визначенні сумарної норми робочого часу включаються всі види робіт: основна робота, чергування, виклики для надання допомоги вдома тощо. Але якщо припустити можливість встановлення чергувань із правом сну, цей вид робіт має розраховуватись в іншому порядку. Практика показує, що інколи під час роботи у нічний час виникають ситуації, які потребують невідкладної лікарської допомоги. Залежно від хвороби пацієнта, професійної майстерності лікаря, час на надання медичної допомоги витрачається різний. А під час інших чергувань лікарська допомога може не знадобитися взагалі. У зв'язку з цим встановлення нормативу обліку робочого часу при чергуванні з правом сну (наприклад, одна година як півгодини роботи) можна закріпити як мінімальну гарантію. При цьому облік робочого часу від половини до повного обсягу під час чергувань із правом сну та чергувань вдома міг би робитися залежно від конкретної ситуації безпосередньо адміністрацією та профспілковим комітетом закладів охорони здоров'я.

З метою забезпечення взаємозамінності лікарів, єдності лікувального процесу та набуття клінічного досвіду необхідно застосовувати на практиці порядок залучення до чергувань лікарів поліклінік. Як наслідок, лікарі поліклінік зможуть спостерігати за хворими, які відправлені ними на стаціонарне лікування, брати участь у

процесі лікування, що підвищить відповідальність за якість раніше проведеного лікування та діагностики.

Пропонуємо запровадити посаду «лікаря для чергування», який буде виконувати свої професійні обов'язки в нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні. Таким чином, це призведе до зменшення норми навантаження на лікарів [4, с. 56].

Можливим також є залучення до чергувань лікарів амбулаторно-поліклінічних підрозділів лікувальних закладів за їх згодою та згідно діючого законодавства про працю [5, с. 50]. Це дозволить скоротити кількість чергувань понад місячну норму робочого часу та підвищить відповідальність за якість раніше проведеного лікування та діагностики.

Такі заходи обов'язково сприятимуть позитивним результатам та забезпечать лікарям гарантований державою час відпочинку, достатній для фізичного відновлення та задоволення соціальних потреб.

Подібним до чергування з правом сну є чергування вдома. Залучення лікарів до чергувань удома викликане дефіцитом відповідних спеціалістів у стаціонарі у вечірній та нічний час, вихідні та святкові дні та необхідністю забезпечення екстреною медичною допомогою хворих стаціонару за умови відсутності у стаціонарі лікаря з конкретної спеціальності. До чергувань удома можуть залучатися лікарі з п'яти основних спеціальностей (наприклад, лікарі хірургічного профілю, анестезіологи), а також фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою (лаборанти, рентгенлаборанти, медсестри операційні та анестезисти). Конкретний перелік таких спеціалістів у медичному закладі визначається головним лікарем, виходячи з потреби в наданні відповідної медичної допомоги, укомплектованості відділень

стаціонару медичними кадрами, аналізу та оцінки фахівців, які викликаються найчастіше.

Чергування вдома може виконуватися як у межах норми робочого часу, так і за його межами. Водночас чинними нормативно-правовими актами не встановлено обмежень для чергувань удома, адже вони мають виконуватися з урахуванням часу відпочинку працівників. Якщо лікар залучається до чергувань удома, то ці години ураховуються як півгодини за кожну годину чергування. При цьому, якщо виклику до закладу, до дому до хворого або до місця події не було, години чергування вдома оплачуються в розмірі 50 % годинної ставки, визначеної з посадового окладу. У разі виклику медичного працівника до хворого під час чергування вдома оплаті підлягають усі години фактично відпрацьованого часу згідно з чинним законодавством, до якого включається час надання медичної допомоги та час проїзду до хворого і назад, виходячи з посадового окладу працівника, встановленого у штатному розписі. Якщо ця робота виконувалася за межами робочого часу, у вихідні, святкові та неробочі дні, оплаті підлягають усі години фактичної роботи, витрачені на надання допомоги хворому, у розмірі подвійної годинної ставки понад оклад, як це передбачено п. 3 ст. 107 КЗпП [6; 7]. Крім того, якщо виклик до хворого був у нічний час, яким вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку, то, якщо йдеться про працівників, зайнятих наданням екстреної, швидкої та не відкладної медичної допомоги (у тому числі водії санітарних автомобілів швидкої, невідкладної медичної допомоги, які є у штаті автотранспортних підприємств та інших організацій), а також тих, хто працює у відділеннях (палатах) анестезіології та інтенсивної терапії, для новонароджених дітей, у пологових (акушерських) відділеннях, розмір такої доплати становить 50 % годинної

тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час [8, с. 528].

Дослідження хронометражу лікаря загального профілю/сімейного лікаря на амбулаторному прийомі показує, що значна частина робочого часу витрачається на роботу з медичною документацією (38,7–40,0 %). Це свідчить як про значну кількість обов'язкових для заповнення документів та обліково-звітних форм, так і про незадовільну організацію праці лікарів через недостатню комп'ютеризацію робочих місць. З'ясовано, що лікарі загального профілю та сімейні лікарі виконують роботу, яка входить до функціональних обов'язків середнього медичного персоналу – це призводить до збільшення навантаження лікаря і потребує негайного втручання з боку адміністрації щодо виконання працівниками посадових інструкцій.

Особливої уваги заслуговує питання щодо заборони роботи в нічний час. Відповідно до законодавства України до роботи у нічний час забороняється залучати: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших 18 років; інших категорій працівників, передбачених законодавством. Робота жінок у нічний час недопускається. Проте робота в нічний час у медичних установах є неминучою. У медичній галузі насьогодні працює значна кількість жінок (70–80 %). Жінки, обираючи таке місце роботи, як лікарня, повинні усвідомлювати наявний режим праці та його можливий вплив на особисте життя. І як результат, самотійно вирішити – погоджується вона на таку роботу чи ні. Запровадження обмежень щодо заборони праці жінок у нічний час у медичних закладах є недоцільним.

Проблемним залишається питання укомплектування фельдшерсько-акушерських пунктів, пов'язане з плінністю кадрів, причиною якої є відсутність житла та

перспективи його отримання, що однозначно ускладнює направлення молодих спеціалістів, а головне – закріплення їх на місцях.

Стан незабезпеченості медичними кадрами може призвести до погіршення надання медичної допомоги населенню району, в першу чергу жителям сільської місцевості.

Найбільш гострими є такі проблеми:

- зниження престижу професії медичного працівника;
- низька заробітна плата;
- забезпечення житлом молодих спеціалістів;
- зростання плинності та міграції медичних кадрів;
- значне старіння кадрового потенціалу;
- відсутність державної програми підтримки

молодого спеціаліста.

З метою залучення медичних кадрів у заклади охорони здоров'я пропонуємо затвердити відповідну програму, завданнями якої є:

1. Збільшення обсягів підготовки в інтернатурі спеціалістів для медичних закладів району, сільської місцевості та лікарів загальної практики – сімейної медицини в інтернатурі на циклах спеціалізації.

2. Мотивація медичних кадрів до роботи у медичних закладах району.

3. Покращення матеріально-технічної бази лікарень.

4. Забезпечення житлом лікарів та молодших медичних спеціалістів, що працюють у медичних закладах району, у т. ч. у сільській місцевості.

5. Активна профорієнтаційна робота серед молоді району з метою цільового спрямування на навчання у вищі медичні навчальні заклади усіх рівнів акредитації.

6. Удосконалення системи відповідальності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування за стан кадрового забезпечення лікарень.

Реалізація програми залучення кадрів приведе до таких результатів:

1. Притік лікарських кадрів та кадрів молодших медичних спеціалістів у лікарні та медичні заклади сільської місцевості та закріплення їх у цих закладах.

2. Підвищення рівня забезпечення населення лікарями загальної практики–сімейної медицини.

3. Укомплектування вакантних посад лікарів у медичних закладах району та постійними основними медичними працівниками фельдшерсько-акушерських та фельдшерських пунктів.

Фінансування такої програми здійснюватиметься з районного бюджету та у межах видатків, передбачених у місцевих бюджетах, а також за рахунок коштів інших джерел, не заборонених чинним законодавством.

Через те, що заклади охорони здоров'я не є достатньо укомплектованими працівниками, резерви вдосконалення роботи закладу і підвищення ефективності використання фонду робочого часу і відпочинку працівників можна визначити як збільшення кількості персоналу до потрібного показника. Це стане можливо, якщо:

- проводити кадрову політику у сфері найму персоналу;

- відстежувати ситуацію на ринку та пропонувати персоналу гідну заробітну плату;

- запроваджувати сучасні методи матеріального та нематеріального стимулювання;

- виправити результати некоректних управлінських рішень;

- дотримуватись трудового законодавства.

Впровадження запропонованих заходів та ліквідація виявлених недоліків позитивно вплине на стан режимів праці та відпочинку в медичних закладах та

продуктивність праці в цілому і, як наслідок, на якість послуг, що надаються.

Список використаних джерел:

1. Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 22.06.2007 р. № 199/13/116-07.

2. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 (зі змінами та доповненнями).

3. Костюченко О. Є. Специфіка робочого часу лікарів: встановлення режиму та облік / О. Є. Костюченко // Ваше здоров'я. – 2010. – № 1. – С. 180–187.

4. Іванова Т. М. Особливості робочого часу в галузі охорони здоров'я та напрями покращення його використання / Т. М. Іванова, Н. М. Зосенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. Баєва О. В. № 1 (5). – С. 53–57.

5. Бюджетна система : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Опарін В. М., Малько В. І., Кондратюк С. Я., Коломієць Г. Б. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К.: КНЕУ, 2002. – 336 с.

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 (зі змінами та доповненнями).

7. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2001. – 560 с.

8. Баєва О. В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я: навч. посіб. / О. В. Баєва. – К. : ЦУЛ, 2008. – 640 с.

2.3. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі в сучасних умовах

А. В. Холодницька, канд. екон. наук, доцент

Соціально-психологічний клімат відображає рівень соціального розвитку колективу підприємства і його психологічних резервів, здібних до більш повної реалізації, що у свою чергу, пов'язано з вдосконаленням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату колективу залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в загалом.

Необхідно створити такі умови, щоб працівники на підприємстві відчували себе «однією командою», ключовими ознаками якої є згуртованість, підтримка і одночасно вимогливість до себе й інших. Одним з найважливіших показників, що колектив – це «команда», є сприятливий соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його трудових обов'язків.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва. Все це підкреслює актуальність теми дослідження та необхідність її ґрунтового дослідження.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Серед них Н. В. Анікеєва, Л. В. Балабанова, Н. П. Базалійська, Т. В. Дуткевич, Л. М. Карамушка, Б. Д. Паригін, К. К. Платонов, А. А. Реан, С. В. Харівська, А. В. Холодницька, Г. В. Щокін та інші. Інтерес до цієї

теми перш за все пов'язаний з дослідженнями, які довели наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи й особливостями її психологічного клімату.

Під час оцінювання ефективності соціально-психологічного клімату та його впливу на результати діяльності підприємств доцільно керуватися показниками:

1. Економічної ефективності кінцевих результатів: обсяг наданих послуг, їх якість, балансовий прибуток, дохід, рівень рентабельності, витрати на управління підприємством.

2. Якості, результативності та складності праці: продуктивність праці, співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати, витрати робочого часу на 1 робітника, фонд оплати праці, середня заробітна плата.

3. Соціальної ефективності: плинність персоналу, порушення трудової дисципліни, співвідношення робітників та службовців, ритмічність роботи персоналу, соціально-психологічний клімат.

Отже, врахування менеджерами організації ролі психологічного клімату, його видів, чинників та умов формування позитивно впливатиме на ефективність управління, також потрібно враховувати та застосовувати такі заходи:

- науково обґрунтований підбір, навчання, та атестація керівних кадрів;
- комплектування первинних колективів із урахуванням чинника психологічної сумісності;
- застосування соціально-психологічних методів, які сприяють створенню у членів колективу навичок позитивного взаєморозуміння і взаємодії.

Соціально-психологічний клімат містить суб'єктивне становлення членів колективу до роботи, умов праці, один до одного, керівництва, навколишнього світу, а часто і до

самих себе, що проявляється у настроях, емоціях, реакції колективу на різні чинники. Він не тільки обумовлює психологічний стан здоров'я робітника, його моральний розвиток, а й виступає досить суперечливим фактором виробничої діяльності, що може як гальмувати її, так і значно стимулювати [6].

Відносини в колективах, попри регламентацію посадовими інструкціями, положеннями та іншими організаційними та розпорядчими документами (регламентами роботи, розпорядженнями, угодами тощо), формуються під впливом як зовнішніх обставин, так і з урахуванням внутрішніх факторів (потреб, можливостей, переконань як складових соціально-психологічного клімату колективу).

Завдання покращення соціально-психологічного клімату перш за все повинно лежати на плечах керівника. Головними його функціями повинні бути:

- правильний підбір кадрів, що передбачає не тільки кваліфікаційний, а й психологічний їх аналіз. Завдання керівника – чітко визначити роль кожного працівника і допомогти йому адаптуватися на новому робочому місці;

- налагодження безконфліктних та дружніх зв'язків як усередині колективу, так і за його межами. Для цього потрібно дотримуватися всіх вимог до методів застосування психологічного впливу: правил критики, компліменту, покарання, майстерності бесіди, а також самому відповідати таким критеріям, як лідерство, далекоглядність, послідовність, твердість, справедливість, комунікативність, розсудливість тощо. Доцільно також періодично проводити тренінги з тимбілдингу та коучінгу, soft-skills, не допускати моббінгу;

- соціальна інтеграція колективу та керівника;

- застосування креативних прийомів та методів управління;
- використання нестандартних прийомів вирішення трудових конфліктів та здійснення їх профілактики;
- використання соціально-психологічних методів менеджменту, сутність яких зводиться до способів впливу на особистість та колектив з метою зміни ними своїх настанов у трудовій діяльності і творчій активності, а також на соціальні й психологічні інтереси колективу.

Отже, цих завдань керівником значно покращить соціально-психологічний клімат колективу, допоможе створити сильну корпоративну культуру, що сприятиме перетворенню рутинних посадових обов'язків та професійних взаємин на приємні, різноманітні, більш насичені, гармонійні та цікаві.

Було б неправильно вважати, що тільки один керівник повинен наводити лад у колективі і на ньому лежить відповідальність за мікроклімат. Самі працівники також повинні допомагати йому в цьому, намагатися уникати проблем у спілкуванні, розуміти один одного і підтримувати.

Це сприятиме попередженню так званих «кліматичних незадоволень», до яких відносять природні коливання емоційного стану в колективі, періодичні підйоми та спади настрою в більшості його членів, що можуть траплятися як протягом дня, так і протягом більш тривалого періоду. Вони пов'язані із змінами у характері відносин всередині групи чи у зовнішньому середовищі.

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату необхідно сформувати відносини довіри, підтримки, позитивну психологічну атмосферу. Для цього перш за все потрібно забезпечити правильне й ефективне спілкування в організації.

Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі включає в себе формування таких чинників:

1. Наявність у колективі спеціалістів різних рівнів кваліфікації, що дає змогу працівникам-початківцям бачити свою професійну перспективу, а висококваліфікованим – відчувати повагу молоді. Сукупно це сприяє підвищенню задоволеності з обох сторін.

2. Чисельність колективу. Найоптимальніше, якщо група об'єднує три-дев'ять осіб. Якщо вона занадто мала (до трьох осіб), це породжує занепокоєність із приводу персональної відповідальності за прийняті рішення, зі збільшенням чисельності групи ефективність роботи кожного може зростати (до певної межі) за рахунок взаємодії.

3. Статевікова структура колективу. Згуртованість, здоровий соціально-психологічний клімат, як правило, властиві неоднорідним групам, де реалізуються різновікові особливості працівників. У такому колективі багатші взаємини, спілкування, емоції.

Практика свідчить, що великий потенціал енергії ініціативи, творчості молодих працівників послаблює консерватизм ветеранів. Водночас, молодь привчається до стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є більш стабільними.

4. Наявність неформальної структури в колективі. Нерідко у групі формується неформальна структура, яка має своїх лідерів. Перебування неформальних лідерів в опозиції до формального керівництва різко погіршує клімат у колективі, породжує конфлікти. Тому необхідно дбати про те, щоб формальна структура накладалася на неформальну, тобто щоб офіційний керівник був лідером у всьому.

5. Автономність, ступінь ізольованості групи. Відомо, що ізольованість негативно впливає на згуртованість групи, а звуження кола спілкування знижує його цінність. Тому для поліпшення психологічного клімату доцільно виходити за групові відносини, налагоджувати контакт з іншими колективами, групами.

6. Психологічна сумісність членів групи, яка є соціально-психологічним показником згуртованості групи, забезпечує безконфліктне спілкування, узгодження індивідуальних дій в умовах спільної діяльності, а також міжособистісну сумісність – взаємне прийняття партнерів по спілкуванню й спільній діяльності, засноване на оптимальному узгодженні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик [5].

Чим різноманітніший буде склад колективу, тим оптимальніше розподілятиметься робота з урахуванням індивідуальних особливостей соціальних працівників, більше можливостей для маневрування таким колективом.

Отже, керівництву підприємств та організацій необхідно серйозну увагу приділяти заходам, які дозволять поліпшити морально-психологічний клімат колективу, а саме:

- систематизації корпоративних правил;
- формуванню поваги до співробітників підприємства, як обов'язкової складової успіху;
- проведенню соціально-психологічних тренінгів;
- організації свят та неформальних зустрічей зі співробітниками.

Дуже багато в цьому питанні залежить від керівника – стилю його керівництва, а також характеру та ступеню його лідерства у групі.

Важливе місце при оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі потрібно приділяти

спілкуванню. Якщо спілкування налагоджено неякісно, рішення можуть виявитися помилковими, а працівники неправильно зрозуміють, що вимагає від них керівник і, нарешті, можуть погіршитися стосунки у колективі. Ефективність комунікацій часто визначає якість рішень і те, як насправді вони будуть реалізовані.

Під час виконання професійних обов'язків слід уникати упередженого ставлення до колег, підлеглих або керівника та намагатися ставитися однаково до кожного члена колективу.

Від майстерності побудови спілкування залежить: результативність переговорних процесів, ступінь взаєморозуміння з колегами, чіткість виконання завдань, задоволеність персоналу своєю працею, соціально-психологічний клімат у колективі, відносини з громадськими організаціями та органами державної влади й управління.

Необхідно наголосити, що спілкування має враховувати рівність особистісних позицій, відкритість та довіру між колегами; зосередженість керівника на співрозмовникові; персоніфіковану манеру висловлювання; поліфонію взаємодії (можливість кожного учасника під час засідань, нарад висловити свою позицію).

Керівник має пам'ятати, що добре і вміло організована спільна діяльність членів колективу позитивно позначається на настрої працівників. Тому він має знати, чого чекають від нього підлеглі та за яких умов вони задоволені спільною працею.

Члени колективу будуть задоволені роботою за таких умов:

- керівник доброзичливо і з повагою ставиться до кожного підлеглого;
- кожен працівник, який сумлінно виконує свої професійні обов'язки, може розраховувати на кар'єрне

зростання, причому поліпшується не лише його матеріальний стан, а й авторитет у колективі (незалежно від статі);

- співробітник бачить у своєму керівникові авторитетну людину, професійно компетентну, принципову та доброзичливу – справжнього лідера колективу, причому незалежно від статі (жінка це чи чоловік).

Для досягнення успіху в діловому спілкуванні керівникам необхідно володіти комунікативними установками, вміти їх змінювати залежно від ситуації.

Щоб повести підлеглих за собою або спільно з ними вирішувати проблеми, керівник повинен володіти різними засобами спілкування, етичними та психологічними правилами їх застосування у певній ситуації. У зв'язку з тим, що всі працівники різні, успішна міжособистісна взаємодія неможлива без творчого підходу до кожної ситуації, без добору відповідних словесних конструкцій і несловесних сигналів, що їх супроводжують.

Отже, створення соціально-психологічного клімату є одним із складних процесів. Налагодження його лежить на плечах не тільки самого керівника (хоча йому відводиться головна роль), а й працівників, які повинні допомагати йому в цьому.

Таким чином, модель соціально-психологічного клімату колективу повинна бути представлена як система взаємозв'язків трьох складових частин:

1. Когнітивної (сприймання та пізнання членами колективу один одного).

2. Афективної (емоційно-ціннісне ставлення членів колективу один до одного і до колективу загалом).

3. Конативної (спрямованість членів колективу на співпрацю з іншими членами колективу).

Використання цієї моделі дозволить краще вивчати соціально-психологічний клімат у колективі з метою своєчасного та якісного впливу на нього. Будь-які заходи можна впроваджувати тільки тоді, коли від них підприємство матиме економічний або соціальний ефект.

Також необхідно враховувати думку сучасних науковців, які вважають, що основними шляхами покращення соціально-психологічного клімату є:

- 1) уміння поважати людей, тактовність, витриманість, простота, товарицькість, справедливість;
- 2) культура міжособистісного та ділового спілкування в системі “ керівник – підлеглий ”;
- 3) людяність у взаєминах підвищує емоційний тонус, сприяє готовності працювати на совість, виконувати вимоги керівника;
- 4) можливість для використання та розвитку своїх здібностей, самовираження і самоповаги; професійного росту;
- 5) участь в управлінні справами підприємства;
- 6) звернення до керівництва зі своїми питаннями і проблемами (у заздалегідь встановлені дні прийому) [2].

Усі перелічені вище умови можуть безпосередньо або опосередковано призвести до покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

Економічну ефективність заходів, спрямованих на покращення соціально-психологічного клімату в колективі, спрогнозувати складно, оскільки результат залежатиме від того, наскільки успішно пройде процес практичного впровадження запропонованих заходів. Втім, можна сказати, що ефекту буде досягнуто за умови досягнення цілей підприємства завдяки використанню співробітників при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці і масштабом його використання (продуктивність праці) і відповідно при найбільш

сприятливому співвідношенні між результатом праці персоналу і витратами на персонал (економічність праці).

Соціальна ефективність запропонованих заходів визначатиметься ступенем задоволення інтересів і потреб працівників, до яких відносяться: нормальні умови і мотивація праці, правова захищеність, підтримка прагнення зробити кар'єру та ін.

Якщо покращиться соціально-психологічний клімат у колективі, то ми можемо спрогнозувати зростання фінансових результатів.

У результаті покращення соціально-психологічного клімату в колективі, крім економічних показників, також будуть соціальні, зокрема:

1. На підприємстві переважатиме бадьорий, життєрадісний тон, гарні взаємини між працівниками, оптимізм у настрої; стосунки будуватимуться на принципах співпраці, взаємної допомоги, доброзичливості; членам колективу буде до вподоби брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час; у стосунках переважають схвалення і підтримка, критика висловлюється з добрими побажаннями (розвиваюча критика).

2. Існуватимуть норми справедливого і чемного ставлення до всіх працівників, тут завжди підтримуватимуть слабших, виступають на їх захист, допомагають новачкам.

3. Високо цінуватимуть такі риси особистості, як принциповість, чесність, працьовитість і безкорисливість.

4. Співробітники підприємства будуть активними, повними енергії, вони швидко відгукуватимуться, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу, добиватимуться високих показників у роботі й професійній діяльності.

5. Успіхи або невдачі окремих співробітників викликать співпереживання і щире захоплення чи

співчуття всіх працівників; вони переживатимуть почуття гордості за своє підприємство, його досягнення і невдачі переживатимуться як власні.

6. У відносинах між групами усередині підприємства існуватиме взаємоповага, розуміння, співпраця.

7. У скрутні для підприємства хвилини відбуватиметься емоційне єднання («один – за всіх, і всі – за одного»), велике бажання трудитися спільно; група відкрита, прагне співпрацювати з іншими групами.

Успішна реалізація запропонованих заходів здатна забезпечити ефективне управління мотивацією персоналу, сприятиме позитивному соціально-психологічному клімату всередині колективу та підвищенню рівня результативності праці.

Отже, комплексна реалізація запропонованих заходів дозволить гармонійно поєднати оптимізацію соціально-психологічного клімату на підприємстві та зростання фінансово-економічних показників його діяльності.

Список використаних джерел:

1. Аникеева Н. В. Психологический климат в коллективе / Н. В. Аникиева. – К. : Педагогика, 2010. – 246 с.

2. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Н. П. Базалійська, А. В. Гук // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. – 2016. – Т. 21, вип. 2. – С. 56-60.

3. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

4. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів : Сполом, 2011. – 216 с.

5. Харівська С. В. Соціально-психологічний клімат в колективі та шляхи його оптимізації [Електронний ресурс] / С. В. Харівська. – Режим доступу : <http://liceu-cv.com/metodichna-rabota/krashh-napracyuvannya-pk/556-soczialno-psixologchnij-klmat-v-kolektiv-ta-shlyaxi-jogo-optimzacz-metodichna-rozrobka>

6. Холодни́цкая А. В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: основные проблемы формирования и пути совершенствования / А. В. Холодни́цкая // Актуальные вопросы экономической науки в XXI веке : сб. науч. статей. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2014. – Вып. 3. – С. 157–160.

7. Холодни́цка А. В. Управління соціально-психологічним кліматом бюджетної установи в системі кластерів / А. В. Холодни́цка, С.В. Геращенко // Проблеми реформування регіональної економіки на засадах кластерного підходу : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції науковців, викладачів, спеціалістів. – Харків : Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ, 2014. – С. 102–104.

2.4. Моделивання процесів управління довгостроковими проектами на підприємстві

С. Ю. Сахно, д-р техн. наук, професор,
Е. П. Сідін, канд. техн. наук, доцент,
К. Є. Корнієць, магістр

Нині у процесі планування інноваційно-інвестиційних проектів, управлінці стикаються з проблемою вибору параметрів для розрахунку. Під час підготовки і реалізації довгострокових проектів і програм слід мати на увазі, що вихідні дані необхідно постійно коригувати

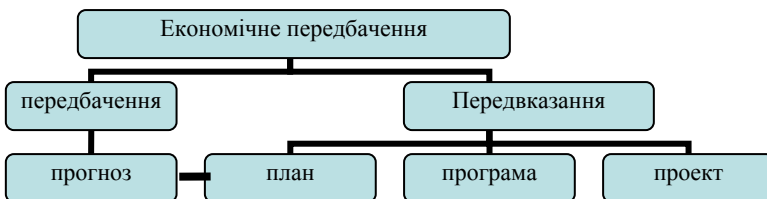
залежно від змінюваних зовнішніх і внутрішніх умов на мікро- і макрорівнях. При розрахунку інноваційно-інвестиційних проектів дуже важливо знати перелік параметрів, який може змінюватися з плином часу у разі зміни зовнішніх умов і стану глобальної економіки. Це завдання пропонується вирішувати за допомогою вибору параметрів, які використовуються проектувальником у процесі розрахунку проектів за допомогою програмного забезпечення, такого як Project Expert, MS Project, QSB та іншого. Проблему визначення ефективності довгострокових проектів та програм представлено в багатьох наукових роботах. Так, у роботі [1] наведена актуальність проблеми підготовки аналітиків-розробників проектів, бухгалтерські та дисконтні методи розрахунку інвестиційних проектів, взаємодоповнюючі критерії економічної оцінки ефективності довгострокових інвестицій у реальні активи. У роботі [2] запропоновано алгоритми реалізації довгострокових проектів з використанням формалізованих методів прогнозування на базі теорії макроекономіки. В роботі [3] наведено підходи до оцінювання економічної ефективності впроваджуваного проекту. Визначено відповідність фактичних та планових показників реалізації стратегії проекту. В роботі [4] наведено принципи співпраці банківської системи України зі Світовим банком, а також числові дані про фінансування довгострокових проектів, їх цілі та ефективність реалізації. У роботі [5] розглянуто принципи проектного фінансування довгострокових проектів, а також аналіз фінансового інструментарію міжнародного кредитування.

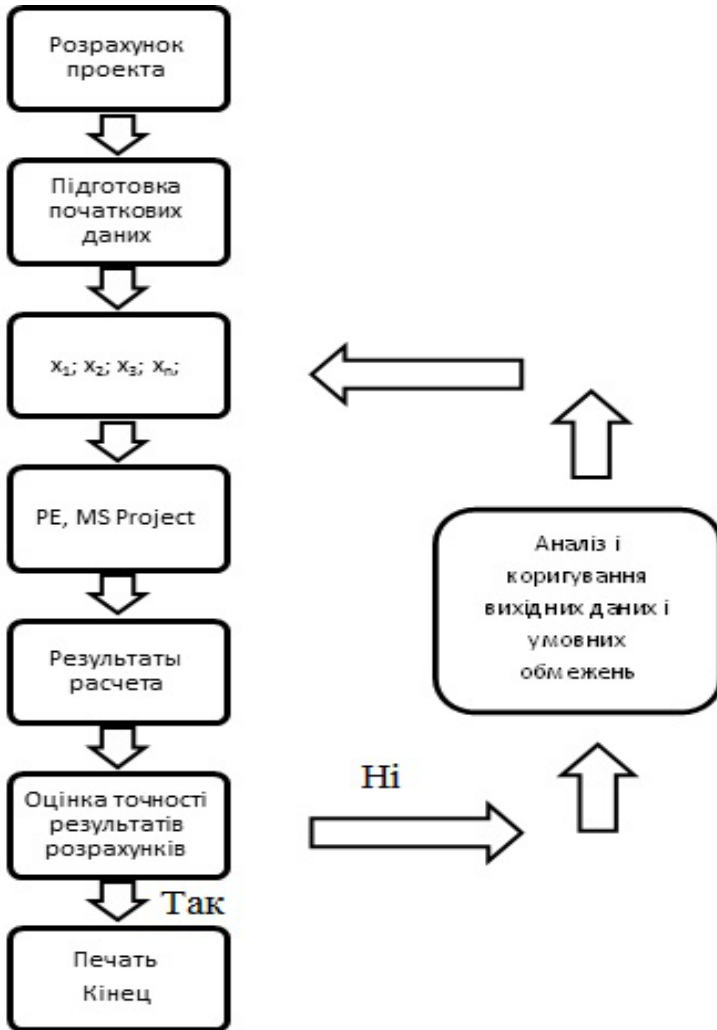
У процесі управління інноваційно-інвестиційними проектами слід мати на увазі, що під час реалізації довгострокових проектів та програм, на противагу від короткострокових, відбувається зміна чисельних значень параметрів, які визначають ефективність його реалізації. У

зв'язку з цим, під час підготовки проекту до реалізації необхідно враховувати зміну цих параметрів з плином часу, що вказує на необхідність коригування бюджету проекту. При цьому розроблення алгоритму реалізації довгострокового проекту з визначенням ефективності його реалізації з урахуванням зміни параметрів зовнішнього та внутрішнього оточення проекту є актуальним завданням. При управлінні проектами ставиться завдання визначення ефективності управління під час реалізації довгострокових проектів у період до 10 років і більше, а також визначення ефективності на початку реалізації проекту через певний достатньо значний проміжок часу, коли змінюються зовнішні і внутрішні чинники навколишнього середовища. При цьому виникає питання адекватності початкових параметрів для розрахунку і кінцевого результату. Тут дуже важливо визначити сценарії реалізації проекту і вірогідність його виконання в задані терміни з планованим рівнем витрат і прибутком.

Нині в науковому передбаченні виділяють таку основну форму, як прогноз, де основну роль відіграє описовий момент.

Відомі такі способи прогнозування майбутнього в економічній системі (рис. 2.4,*а*). Алгоритм моделювання інвестиційних проектів представлений на рис 2.4,*б*. Розглядаючи будь-яке явище або сферу людської діяльності, можна, користуючись певними пріоритетами, прогнозувати майбутнє з різною часткою вірогідності.





б

Рис. 2.4. Механізм прогнозування: а – схема економічного передбачення; б – алгоритм моделювання інвестиційних проектів

У цій схемі під планом розуміється детермінована

схема дій, складена з урахуванням наявних можливостей і за певних умов. Програмою є установка на певні положення, які в майбутньому можуть бути уточнені і деталізовані. По суті, план і прогноз є схожими елементами, хоча план розглядається як складніша категорія, в тому значенні, що планом є директивний напрямок розвитку, тоді як результати прогнозу залежать від безлічі випадкових чинників. Крім того, складанню плану передують аналіз ситуації, діагноз і, нарешті, прогноз результату. У цьому значенні прогноз є основною частиною плану і можна простежити взаємозв'язок між ступенем точності прогнозування і часом. Раніше прогнози ґрунтувалися на певних суб'єктивних причинах, і вірогідність їх невиконання була дуже висока. По мірі становлення методології обґрунтовування явищ, у результаті накопичення і використання людського досвіду і наукових знань прогнози ускладнювалися і ставали більш правдоподібними.

При цьому інформаційне забезпечення вибору параметрів проекту складається з чотирьох блоків, які в свою чергу розділяються на підпункти, які більш детально характеризують дані які необхідні для розрахунку проекту (рис. 2.5). З рис. 2.5 видно, що параметри для розрахунку надходять з 4 оточуючих підсистем. Проектувальнику необхідно бути ознайомленим зі змінами параметрів у часі і постійно коригувати параметри для розрахунку, і саме від цього залежить адекватність отриманих результатів під час управління інвестиційним проектом.



Рис. 2.5. Схема інформаційного забезпечення для розрахунку проекту

Параметри, які входять у зовнішнє і внутрішнє середовище проекту, можуть бути описані у такому вигляді (табл. 2.3). Заповнивши таблицю 2.3 управлінець формує інформаційну базу для розрахунку під конкретний програмний продукт, завдяки чому можливо значно скоротити час на реалізацію проекту і підвищити ефективність його управління.

Часовий графік реалізації короткострокового і довгострокового проекту представлений на рис. 2.6. З графіка видно, що життєвий цикл проекту можна умовно представити у вигляді трьох етапів. Підготовка вихідних даних для розрахунку ПД, розрахунок параметрів проекту РПП і фаза реалізації проекту ФРП.

Таблиця 2.3.

Параметри для розрахунку інвестиційного проекту

Енергія, що надходить у систему	Енергія, що виходить із системи
$U(t_0, t_N) = \begin{cases} U_a(t) - \\ U_e(t) - \\ U_f(t) - \\ U_g(t) - \\ U_i(t) - \end{cases}$	$Y(t_0, t_N) = \begin{cases} Y_a(t) - \\ Y_b(t) - \\ Y_d(t) - \\ Y_e(t) - \\ Y_g(t) - \end{cases}$

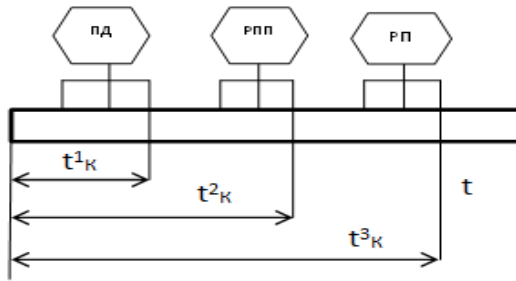
При цьому слід мати на увазі, що під час планування довгострокових проектів вирішальне значення має фаза підготовки параметрів розрахунку (прогнозування їх числових характеристик на плановий період). І в цьому випадку відповідно до рис. 2.6 час необхідний для підготовки цих параметрів буде $t_{пi}$ і його величина може змінюватися в більшу або меншу сторону.

З досвіду ведення економічної діяльності видно, що, як правило, величини вихідних параметрів з часом збільшуються. При цьому трудомісткість виконання проектних робіт можна визначити з формули:

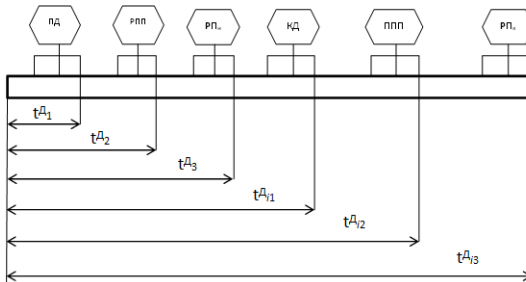
$$T_{пi} = T_{пi} \cdot K, \quad (1)$$

де $T_{пi}$ – трудомісткість виконання i -того виду робіт; K – коригуючий коефіцієнт, що враховує зміну параметрів з плином часу.

Слід зазначити, що час реалізації проектів, який показаний на рис. 2.6 умовний, його початок, розрахунок даних і реалізація може відбуватися як одночасно, так і з відставанням визначених термінів.



а



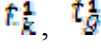
б

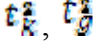
Рис. 2.6. Часовий графік реалізації короткострокового (а) і довгострокового проекту (б): $t^1_{\text{к}}$, $t^2_{\text{к}}$, $t^3_{\text{к}}$, $t^{\text{д}}_1$, $t^{\text{д}}_2$, $t^{\text{д}}_3$, $t^{\text{д}}_{i1}$, $t^{\text{д}}_{i2}$, $t^{\text{д}}_{i3}$ – час реалізації фаз проекту

Під час реалізації довгострокових проектів на початковому етапі можна виділити такі самі фази, що й у процесі реалізації короткострокових проектів. Однак з плином часу дані змінюються і на часовому графіку необхідно врахувати фазу коригування даних КД, фазу перерахунку параметрів проекту ППП і, відповідно, фази реалізації проекту: початкову РП_н і остаточну РП_к.

Питання економічної ефективності при плануванні проектів як короткострокових, так і довгострокових розглядаються в різних аспектах і на різних стадіях

життєвого циклу. Відповідно відрізняються і методом, які використовуються на окремих етапах планування (моделювання) і оцінювання:

- на етапі  (рис. 2.6) проводиться збір і підготовка необхідних даних для розрахунку відповідно до завдань і кінцевих цілей проекту;

- на етапі  (рис. 2.6) проводиться розрахунок параметрів проекту (РПП), планування фінансування проекту при неповних даних або умов їх виконання;

- на вирішальній стадії (фазі) реалізації необхідно розглянути проект у цілому, спираючись на так звані «глобальні» моделі, що враховують всі особливості фінансової сфери регіону.

При вирішенні завдань управління проектами майбутнього використовують два види пошукового прогнозування: екстраполятивне (традиційне) і альтернативне (новаторське). У першому випадку прогноз припускає, що розвиток компанії, яка реалізує інвестиційний проект, відбувається гладко, безперервно і прогнозування зводиться до проєкції минулого в майбутнє, при цьому проєктні показники діяльності підприємства і тенденції (тренд) переносяться в майбутнє. При сучасних принципах розвитку бізнесу зовнішнє і внутрішнє середовище компанії схильне постійним змінам і діяльність компанії відбувається перервно, стрибкоподібно й існує декілька варіантів майбутнього розвитку підприємства, що у свою чергу визначає принципи, розробки і реалізації інвестиційного проекту.

Нині часто перспективні інноваційно-інвестиційні проєкти не доходять до свого фінішу у зв'язку зі зміною початкових і проміжних параметрів розрахунку. Тому в цій роботі ставиться завдання вибору підходу до визначення вірогідності реалізації проєкту з урахуванням відомої конфігурації його параметрів.

У загальному вигляді завдання ставиться таким чином. Визначити, яким чином змінюються вхідні параметри інвестиційного проекту, якщо відома вірогідність зміни початкових даних для розрахунку.

Ефективність проекту характеризується системою показників, які виражають співвідношення вигід і витрат проекту для його безпосередніх учасників. Доцільно використовувати такі показники ефективності проектів:

- показники комерційної ефективності, які враховують фінансові результати реалізації проекту для всіх безпосередніх учасників;
- показники економічної ефективності, які враховують народногосподарські вигоди й втрати проекту;
- показники бюджетної ефективності, які відображають фінансові наслідки реалізації проекту для державного та місцевого бюджетів.

Залежно від тривалості життєвого циклу проекту оцінка показників ефективності може бути різною: за цикл, рік, квартал, місяць і т. ін. Оцінка ефективності інвестиційного проекту є ключовим питанням для інвестора. Головним критерієм оцінювання інвестиційних проектів є фінансова (комерційна) ефективність, яка оцінюється максимумом доходів при збереженні всіх умов передбачених по життєвому циклу проекту. Комерційна ефективність проекту визначається співвідношенням фінансових витрат і результатів, що забезпечує необхідну норму прибутку. При цьому повинні дотримуватися такі принципи:

- зберігаються передбачені ринкові або прогнозні ціни на всі види ресурсів;
- грошові потоки розраховуються в тих же валютах, в яких проектом передбачається придбання ресурсів і оплата продукції (послуг);

- у розрахунках по проекту враховуються всі види операційної діяльності.

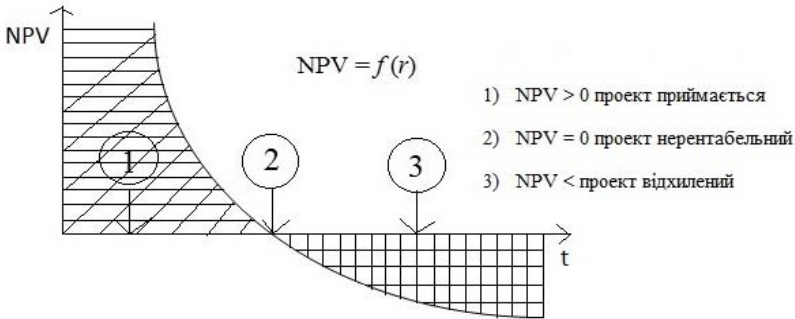
Комерційну ефективність можна розраховувати як для короткострокових, так і довгострокових проектів у цілому, а також для окремих учасників та окремих етапів життєвого циклу. Великі проекти на сьогодні в Україні тільки починають розроблятися. Критерієм оцінювання ефективності таких проектів повинні стати показники бюджетної ефективності, які розкривають вплив результатів на доходи і витрати бюджету відповідного рівня. Основні принципом оцінювання ефективності проектів є порівняння обсягів доходів та витрат на їх забезпечення.

Пояснюючи економічну ефективність інвестиційних проектів, застосовують комплекс показників, які відображають різні аспекти прийнятого підходу і дають змогу оцінити доцільність і системність інвестицій. Основний показник, який широко застосовується на практиці, – це відомий критерій Net Present Value (NPV) – чиста приведена вартість проекту (рис.2.7).

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{B_t - C_t}{(1 - r)^t}$$

де B_t – доходи від проекту в t – році; C_t – витрати на проект у t – році; r – ставка дисконту; n – життєвий цикл проекту.

Крім того, ефективність головного проекту можна оцінити за допомогою підсумування NPV окремих субпроектів. Це важлива особливість, яка дозволяє використовувати NPV як основний критерій у процесі аналізу проекту. Точність розрахунків буде залежати від детального прогнозу стабільності грошових потоків під час життєвого циклу проекту, а також гнучкість ставки дисконту.

Рис. 2.7. Залежність $NPV = f(t)$

При виборі інвестиційних проектів як короткострокових, так і довгострокових враховуються інвестиційні можливості компаній, характер і профіль спеціальності, що забезпечує максимальний приріст капіталу від різних проектів. Для оцінювання можливих варіантів дохідності проектів залежно від різних обставин використовують такі підходи:

а) аналіз чутливості проекту до змін окремих факторів, які впливають на величину доходу. До таких факторів належать ціна реалізації, собівартість, обсяг виробництва, вартість обладнання і т. ін. Оцінюється вплив цих факторів на загальну прибутковість проекту і ступінь зниження ризику;

б) аналіз прогностичних варіантів успішного здійснення й інвестування проекту. Тут можливі три шляхи:

- базовий розрахунок за середніх, найбільш вірогідних умов;

- оптимістичний варіант найкращого розкладу факторів, які впливають на прибутковість проекту;

- песимістичний варіант, куди закладаються найгірші можливі ситуації у країні й на конкурентних ринках;

в) метод математичного моделювання з використанням комп'ютерних технологій і пакетів прикладних програм, що дозволяє визначити максимальну прибутковість інвестиційних проектів при різних початкових умовах моделі проекту.

Більшість фахівців з питань інвестиційного менеджменту при розрахунку параметрів у точках t_k^* , t_k^g (рис. 2.6) користуються математичними моделями оптимізації лінійного програмування, які містять цільову функцію і систему обмежень допустимих рішень.

Оптимізаційну модель у загальному вигляді з урахуванням [6] та специфіки проекту можна представити:

$$Z = f(x, A) \Rightarrow Ex(\max, \min), \quad (2)$$

$$g_t(x, A) \begin{cases} \geq \\ = \\ \leq \end{cases} b_t, \quad t = 1, \dots, m,$$

де Z – цільова функція пошуку оптимальних змінних; $g_t(x, A)$ – система обмежень на змінні; b_t – вільний член обмежень.

Керівництво інвестиційною діяльністю передбачає формування оптимального портфеля проектів, що забезпечує максимальний прибуток протягом усього життєвого циклу. Це можна забезпечити відстежуючи прибутковість окремих проектів через певні інтервали часу і створивши базу даних, побудувати часовий ряд (тренд) і спрогнозувати успішність всього процесу на перспективу. Крім вищевказаного методу оптимального управління проектами за допомогою математичних моделей лінійного програмування, застосовується динамічне програмування, в якому процес управління і прийняття рішень може бути розбитий на окремі етапи. Це дозволяє на кожному етапі приймати сукупність рішень, які сприяють поліпшенню

результатів проекту на попередньому етапі. Використання цього принципу гарантує, що рівняння, яке на кожному кроці моделювання локально краще, а краще з погляду ефективності проекту в цілому.

Критерієм оптимальності при цьому може служити прибуток (max) від експлуатації обладнання або сумарні витрати (min) на експлуатацію протягом певного проміжку часу.

На основі проведених досліджень можна зробити такі висновки. Під час проведення інвестиційної діяльності необхідно передбачувати формування оптимального портфеля проектів, що забезпечують прибуток протягом всього життєвого циклу. Визначені підходи до формування вхідних і вихідних параметрів під час реалізації довгострокових проектів, а також показники вірогідності, які можливо використовувати у процесі проектування. Побудовано схему інформаційного забезпечення для розрахунку інноваційно-інвестиційних проектів та програм розвитку, яка використовується під час реалізації коротко- та довгострокових проектів, а також проведено моделювання механізму реалізації довгострокових проектів та визначено їх економічну ефективність в організації.

Список використаних джерел:

1. Елович А. Я. Экономическая оценка эффективности проектов долгосрочных инвестиций в реальные активы / А. Я. Елович // Культура народов Причерноморья. – 2004. – № 55, т.3. – С. 20–25.

2. Швець О. В. Прогнозування зовнішнього середовища довгострокових проектів / О. В. Швець // Восточно-европейский журнал передовых технологий. – 2011. – № 1/7 (49). – С. 61–63.

3. Сахно Є. Ю. Оцінка ефективності впроваджуваного проекту / Є. Ю. Сахно, Е. П. Сідін, К. Є. Сахно // Чернігівський науковий часопис. – 2014. – № 01 (005). – С. 123–128.

4. Ніколаєв В. Проблеми співпраці України з міжнародними банківськими установами [Електронний ресурс] / В. Ніколаєв. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/36124/64-Elovich.pdf?sequence=1>.

5. Склеповий Є. В. Проектне кредитування як ефективна форма міжнародного кредитування / Є. В. Склеповий // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2005. – № 79. – С. 47–49.

6. Красс К. С. Основы математики и ее приложения в экономическом образовании / К. С. Красс, Б. П. Чупрынов – М: Дело, 2002. – 197 с.

7. Сидин Э. Ф. Экономико-математическое моделирование / Э. Ф. Сидин. – Чернігів : ЧГИЕУ, 2001. – 68 с.

8. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 7-е изд., испр. - Минск : Новое знание, 2002. – 704 с.

РОЗДІЛ 3. МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Особливості вітчизняного та зарубіжного досвіду мотивації персоналу

Р. В. Ільєнко, канд. екон. наук, доцент,
Д. В. Губенко, магістр

Система управління персоналом є однією з основних складових ефективної діяльності підприємства. Отже, її цілі, завдання та функції визначаються залежно від стратегічної мети і завдань підприємства. Пріоритетним напрямом реалізації стратегії підприємства щодо управління персоналом є його забезпечення стабільними і висококваліфікованими кадрами.

При цьому мотивація персоналу є невід'ємним елементом системи управління персоналом, а її мета – отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволить підвищити загальну ефективність і прибутковість підприємства. Слід зауважити, що мотивація персоналу підприємства також належить і до важливих аспектів підвищення рівня продуктивності праці. Обґрунтовано розроблена система мотивації сприяє активізації потенціалу людини у напрямку досягнення своєї мети та приносить задоволення працівникові у процесі праці через задоволення власних потреб.

Але з розвитком економічних відносин висувуються нові вимоги до працівників, що передбачають формування нової свідомості і методів їх мотивації. За даними фахівців, більше ніж 2/3 керівників підприємств скаржаться на

недоліки в системі мотивації своїх працівників і відсутність орієнтації персоналу на стратегічні цілі підприємства, забуваючи при цьому, що прагнучи отримати якомога більший прибуток, економлять майже на всьому, у тому числі і на засобах мотивації персоналу [1].

Отже, питання мотивації у вітчизняній практиці стають все більш актуальними з переходом до ринкових умов господарювання. Перед керівниками українських підприємств постає проблема вибору методів, способів мотивації працівників, які б дали змогу зацікавити персонал виконувати свою роботу якісно та ефективно.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації персоналу зробили відомі зарубіжні автори сучасних теорій мотивації – Ф. Тейлор, А. Файоль, Д. МакГрегор, А. Маслоу, П. Друкер, Дж. Шермерорн, Ф. Герцберг, Е. Робінс та інші. Проблемам мотивації у вітчизняній економічній літературі також присвячені дослідження вчених, серед яких доцільно виділити праці М. Акулова, Д. Богині, В. Данюка, А. Драбаніча, Г. Завіновської, О. Іванілова, А. Каліна, А. Колота, Н. Лукьянченка, В. Співака, В. Чобітка, в яких обґрунтована економічна сутність і природа мотивації персоналу. Низький рівень мотивації персоналу в сучасних умовах часто є обмежуючим чинником, що не дозволяє підприємствам реалізувати свої потенційні можливості і знижує рівень продуктивності праці на підприємстві. Тому формування нової мотиваційної системи є не лише пріоритетним напрямом розробки стратегії підприємства, але й однією з найактуальніших наукових проблем. При цьому загальним недоліком праць науковців із вказаної проблеми є відсутність системного підходу щодо мотивації персоналу та його впливу на продуктивність праці. Тому для побудови оптимальної системи мотивації працівників

вітчизняних підприємств необхідно дослідити зарубіжний досвід з цього питання.

Визначимо особливості мотивації персоналу на українських підприємствах. На сьогоднішньому етапі розвитку економіки України механізм мотивації ефективної праці персоналу сформований недосконало. Одними з наслідків використання застарілих методів мотивації українськими підприємцями стали спад виробництва та незацікавленість працюючих у результатах діяльності підприємства. Згідно з дослідженнями з питань мотивації персоналу, проведеними Harvard Business Review, приблизно 5–7 % співробітників завжди працюють добре, 5 % співробітників завжди працюють погано і 88–90 % працівників потребують чіткого визначення цілей і постановки завдань для успішної роботи.

Можна виділити такі проблеми мотивації праці на українських підприємствах:

- неврахування індивідуальних особливостей кожної людини, внаслідок чого керівництво не в змозі визначити фактори, які впливають на покращення ефективності праці персоналу;
- низька зацікавленість керівництва в покращенні соціально-психологічного клімату в колективі;
- пріоритетність матеріального стимулювання працівників над нематеріальним;
- застосовування лише окремих елементів системи мотивації.

Для отримання найбільш об'єктивної характеристики організації мотивації працівників вітчизняних підприємств проаналізуємо особливості мотивації персоналу підприємств різних галузей економіки України для виявлення спільних та відмінних рис.

Так, система мотивації персоналу металургійних підприємств здебільшого базується на мотиваційному

моніторингу. Велику роль відіграє забезпечення рівноваги між результатами праці та винагородою працівника, колективу та власника. В результаті цього відкривається можливість постійного спостереження і контролю за станом мотивації трудової діяльності працівників, їх оперативної діагностики й оцінювання в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва [2].

Система мотивації працівників промислових підприємств має сприяти цілям підприємства завдяки забезпеченню цілеспрямованого, систематизованого впливу апарату управління підприємства на рівень якості й обсяг виконання працівниками своїх професійних обов'язків через процедуру укладання цільових угод із визначенням цілей підприємства, структурного підрозділу та окремого працівника з подальшою їх винагородою [3].

Стимулювання працівників будівельного підприємства передбачає використання механізму диференційованої системи винагород, який базується на оцінці узагальнених показників діяльності такого підприємства та індивідуального контракту із вищим керівництвом, що підтверджує здатність до стимулювання продуктивності та якості праці працівників. Отже, система мотивації ґрунтується на солідарності та врахуванні інтересів власників та персоналу підприємств [4].

Система мотивації персоналу підприємств торгівлі розробляється з урахуванням потреб окремих працівників, однак втілюється в життя через спільну загальну мету підприємства, враховуючи як очікування власників, так і потреби працівників. Система стимулювання праці таких працівників складається з матеріального (заробітна плата, премії, доплати, надбавки), нематеріального стимулювання (гнучкий графік, оплата телефонного зв'язку, подяка,

додаткові вихідні) та соціально-трудовах і економічних відносин у межах системи мотивації [5].

Якщо розглядати систему мотивації працівників водного транспорту, то вона передбачає застосування матеріальних стимулів до праці за умови використання таких методів мотивації, як: система оплати праці із встановленням співвідношень погодинних тарифних ставок різних категорій працівників залежно від рівня їх кваліфікації; запровадження гнучкого робочого графіка та гнучких систем оплати праці; регулювання оплати праці й захисту доходів працівників, які містяться в колективному договорі; регулювання міжпосадових, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці з метою запровадження раціональної диференційованої оплати праці; використання принципу гласності та змагальності у процесі визначення надбавок, доплат і премій за виробничі показники; встановлення гарантій та соціального пакета тощо [6].

Модель мотивації персоналу банківських установ передбачає використання системи стимулювання працівників за допомогою проходження таких етапів: виявлення факторів мотивації, їх конкретизація, складання моделі, виявлення мотиваційних ресурсів, вибір засобів мотивації, складання стратегії її реалізації та аналіз результатів введених мотиваційних заходів. Особлива увага надається матеріальному стимулюванню працівників. Також використовується нематеріальне стимулювання персоналу, яке полягає у підтримці сприятливого клімату в колективі, розвитку системи управління конфліктними ситуаціями, формуванні і розвитку корпоративної культури установи, перспективі побудови кар'єри, підвищення кваліфікації тощо [7].

На формування мотивів і стимулів праці в сільськогосподарському виробництві значною мірою впливають особливості аграрної праці, які залежать від:

природних, кліматичних, біологічних факторів; рівня механізації основних виробничих процесів; сезонності робіт; рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників сільського господарства.

Система мотивації персоналу вугледобувного підприємства передбачає мотивування працівників відповідно до їх потреб, використовуючи матеріальне і нематеріальне стимулювання, та ґрунтується на врахуванні і взаємопов'язаності цілей як персоналу, так і підприємства [8].

Мотивація працівників машинобудівних підприємств спрямована на стимулювання ефективної діяльності працівників за такими напрямками: розвиток соціально-психологічних процесів, що відображають систему мотиваційних характеристик поведінки особистості, груп, колективу; розвиток соціально-економічних процесів, які визначають систему багатовекторної оцінки якостей і результатів діяльності персоналу. При цьому забезпечується комплекс заходів матеріального, морального, соціального характеру, що підвищують ділову активність персоналу у виробничому процесі для задоволення різноманітних його потреб [9].

Враховуючи вищевикладене можна стверджувати, що українська теорія та практика мотивації працівників найчастіше обмежується матеріальним стимулюванням: оплатою праці, основною та фіксованою тарифними ставками й посадовими окладами. Особливістю мотивації в Україні є також застосування широкої системи санкцій. Санкції у вигляді покарань актуалізують розвиток негативної емоції страху. Основними видами страху, які зазвичай використовуються в системі управління персоналом є: загроза позбавлення матеріальних благ, загроза звільнення або переведення на менш оплачувану

чи престижну роботу, що тягне за собою примусову зміну трудових навичок, позбавлення творчої роботи, розформування неформальних груп тощо.

Але сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін у системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток, що є базовими складовими нематеріальної мотивації.

Запозичивши закордонний досвід та урахувавши український менталітет, можливо розробити більш досконалі способи та інструменти мотивування працівників українських підприємств. Нині привертають увагу моделі мотивації японських, американських, французьких, німецьких та шведських компаній.

Японська модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці щодо зростання рівня життя населення, у тому числі рівня заробітної плати.

З метою заохочення підприємницької активності держава знижує контроль за майновим розшаруванням суспільства. Існування такої моделі можливе тільки при високому розвитку у всіх членів суспільства національної самосвідомості, пріоритеті інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни. Саме тому принцип довічного найму і система бонусного трудового стажу ефективно застосовується японськими компаніями. Відомо, що чим довше людина працює в організації, тим сильніше повинно бути ототожнення співробітника зі своєю фірмою. Японські компанії, вирішуючи питання найму працівників, гарантують їм стабільну роботу, використовуючи при цьому систему винагороди, засновану

на тривалості трудового стажу. Такий підхід позитивно впливає і на зменшення рівня плинності кадрів.

Традиційно японська система мотивації праці розробляється з урахуванням трьох факторів: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок залежно від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, що характеризується категорією і розрядом. Більшість японських компаній у політиці матеріального стимулювання використовують взаємодоповнюючі системи, що поєднують елементи традиційної трудової тарифікації працівників. Розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки. Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без підвищення кваліфікації, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в такому випадку безпосередньо залежить від результатів роботи.

Поряд з основною зарплатою, рівень якої залежить від стажу і посади, працівники отримують грошові винагороди у вигляді премій і бонусів. Японські підприємства пропонують різноманітні пільги своїм працівникам: оплату проїзду, медичний та соціальні пакети (як для самого працівника, так і для членів його сім'ї), компенсація компанією частини оплати за житло, позики для купівлі житла, путівки на відпочинок, оплату стоянки автомобіля, харчування тощо. У системі нематеріального стимулювання виділяються такі стимули, як: кар'єрне зростання, розважальні заходи, колективний відпочинок, активне спілкування всередині компанії тощо [10].

До заходів нематеріального стимулювання, які широко використовуються в Японії, можна віднести активне залучення працівників у різні виробничі гуртки та рухи, такі як «За підвищення продуктивності праці», «За роботу без браку», «Контроль над якістю продукції». Зазначимо, що головне завдання таких заходів полягає в регулярних збираннях окремих членів колективу на добровільних засадах з метою виявлення проблем, які впливають на ефективність виробництва та якість продукції та послуг, а також підготовки пропозицій щодо їх усунення. За результатами діяльності гуртків досягається прямий економічний ефект, але набагато більш важливим є непрямий ефект, який проявляється у створенні позитивного морально-психологічного клімату, що сприяє активізації діяльності робочих з удосконалення організації праці на власній ділянці [11].

Американська модель мотивації визначає пріоритет за підприємницькою активністю. В основі цієї моделі лежить орієнтація на досягнення успіху кожної окремої людини.

Основними програмами, що сприяють підвищенню мотивуючого ефекту в США, є:

- програми, орієнтовані на залучення працівників до управління компанією;
- програми професійного розвитку робочої сили;
- програми, покликані реконструювати сам процес праці (розширення набору обов'язків, виробнича ротація працівників);
- програми матеріального і нематеріального стимулювання тощо.

Провідні американські компанії цілеспрямовано створюють умови для посилення трудової активності і підвищення зацікавленості персоналу в результативності своєї трудової діяльності, відкривають у властивих роботі

цінностях джерело внутрішньої мотивації для своїх працівників.

Суттєве поширення останнім часом в американських компаніях отримала система «Pay for Performance» – «плата за виконання», яка характеризується використанням будь-яких способів оплати праці, за яких винагорода, яку одержує працівник, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати та ін.

До гнучких схем оплати праці відносять такі:

- комісійна оплата праці, яка полягає в отриманні працівником відсотка від сум, які йому платять клієнти, купуючи у нього товари та можуть використовуватися як у поєднанні з базовим окладом, так і незалежно від нього;

- грошові заохочення за досягнення поставлених цілей, що сплачуються у разі відповідності працівника певним, заздалегідь встановленим критеріям;

- подяки, грамоти та спеціальні індивідуальні винагороди як визнання цінності того чи іншого працівника;

- програми розподілу прибутку, відповідно до яких працівники отримують або певний відсоток прибутку компанії у вигляді індивідуальних винагород у випадку відмінного виконання роботи, або у вигляді прибутку, розділеного на всіх співробітників;

- акції та опціони на їх купівлю, що характеризується наданням компанією можливості безоплатного отримання у власність працівника певної частки акцій або права придбання пакета акцій на пільгових умовах;

- усна похвала, компліменти співробітникам, дошки пошани, нагрудні знаки та інші відзнаки та заохочення;

- винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника, що характеризується підвищенням на

посаді, навчанням працівника за рахунок компанії, запрошенням співробітника як виступаючого чи лектора, пропозицією брати участь у більш інтенсивному або матеріально вигідному проекті, а також можливістю використання обладнання (устаткування) компанії для реалізації власних проектів;

- винагороди, пов'язані зі зміною робочого місця, що характеризуються заходами, які ведуть до зміни технічної оснащеності робочого місця та його ергономіки (виділення окремого кабінету, найму секретаря, надання додаткового офісного обладнання та службового автомобіля) [12].

Зазвичай виплата додаткової заробітної плати спостерігається у працівників середньої та вищої ланки управління і розмір таких виплат залежать від фінансових результатів діяльності підприємства. Звичайно, це короткострокові (квартальні чи річні) результати, що не враховують усіх факторів, які впливають на ефективність діяльності компанії. За результатами досліджень наукових центрів США, близько 100 американських корпорацій, які належать до першої тисячі найбільших фірм США, встановили спеціальні прерогативи стосовно оплати праці працівників вищого рівня управління. При цьому, за результатами таких досліджень, персонал вищої ланки у США має значно вищі доходи, ніж в інших країнах, порівняно з доходами робітників. Так, співвідношення між заробітною платою президента компанії і некваліфікованого працівника у США становить 20:1 (в автомобільній промисловості 36:1), тоді як в Японії, наприклад, 8:1.

Останнім часом в американських компаніях з'явилась тенденція до використання як заохочень «пакета послуг». У цьому випадку працівник отримує можливість вибору з певної кількості винагород більш пріоритетні для нього форми заохочення.

До нематеріальних заходів мотивації, що широко використовуються в передових американських компаніях, відносять пільги, пов'язані з графіком роботи (оплата святкових днів, відпусток, періоду тимчасової непрацездатності, перерв на обід і відпочинок, декретних відпусток). Крім того, працівникам надається можливість використання гнучкого графіка робочого часу, а також «банку неробочих днів». Банк неробочих днів складається з норми відпустки і розумної кількості відгулів, якими працівник може скористатися на свій розсуд. До матеріальних нефінансових винагород слід віднести: подарунки співробітникам з нагоди свят, днів народження або як символ важливості працівника для служби; оплату медичної страховки; позики за пільговою програмою; знижки на придбання продукції компанії. Важливою особливістю методів нематеріального стимулювання персоналу в США є значне поширення таких методів, як командоутворення або *teambuilding*, що передбачає організацію загальнофірмових заходів, присвячених значущим подіям або свята, на які співробітники можуть запрошувати членів своїх сімей; замських та екскурсійних поїздок за рахунок компанії, що дає можливість згуртувати колектив і готує їх до роботи в команді.

В останні десятиліття більшість американських компаній як мотивуючий фактор широко використовує делегування, коли частина обов'язків, відповідальності і повноважень з прийняття рішень передаються працівникам, які заслуговують на довіру.

Одним з дієвих американських методів мотивації є створення самоврядних груп, які сформовані в управлінні загального обліку та звітності, входять у центр управління фінансовою діяльністю компанії. Групи самостійно вирішують питання планування робіт, прийому на роботу нових співробітників, проведення нарад, координації з

іншими відділами. Члени груп по чергову беруть участь у нарадах менеджерів компаній [13].

Французька система мотивації праці характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмінна її особливість – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, що безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва. Застосовують три основні підходи до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці:

- визначення для кожного робочого місця мінімальної заробітної плати і «вилки» окладів (оцінювання праці кожного працівника здійснюється за виконану ним роботу, а критеріями трудового внеску працівника є кількість і якість його праці, а також участь у громадському житті підприємства);

- поділ заробітної плати на дві частини: постійну, яка залежить від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників (премії виплачуються за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці, а персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в межах спеціальних комісій);

- індивідуалізація заробітної плати шляхом участі у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

У французькій моделі мотивації персоналу широко використовується балова система оцінювання працівників. Головна ідея цього оцінювання – кількісно виразити за допомогою балів найсуттєвіші характеристики як працівника, так і роботи, яку він виконує. Для характеристики працівника кількісній оцінці підлягають

його професійно-кваліфікаційний рівень і ділові якості, що створюють необхідні передумови для виконання відповідних функціональних обов'язків. Балова оцінка здійснюється за шістьма показниками: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність. Персонал підприємства при цьому ділиться на 5 категорій (з урахуванням діапазону балів на кожен категорію). Одночасно діють певні обмеження. Наприклад, у разі відсутності на роботі від 3 до 5 днів на місяць надбавка скорочується на 25 %, протягом 10 і більше днів – на 100 %. Статистика показує, що 70 % жителів Франції вважають найкращою нематеріальною мотивацією гнучкий графік роботи. Не менш важливими французи вважають медичне та соціальне страхування за рахунок компанії, а також допомогу у виплаті кредитів. Широкого розповсюдження у Франції отримало і корпоративне харчування [14].

За використання французької моделі мотивації праці відбувається формування сильного стимулюючого впливу на ефективність і якість праці, саморегулюванні розміру фонду оплати праці. У разі виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, а підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії. Також працівникам багатьох підприємств залежно від якості та ефективності праці нараховується щорічна премія, яка виплачується лише через п'ять років. Протягом цього часу винагорода зберігається на спеціально створеному банківському рахунку, нараховані на неї відсотки не оподатковуються, що створює додаткову зацікавленість у роботі на підприємстві.

Мотиваційними цілями управлінської політики компаній Німеччини є:

- зміцнення почуття колективізму працівників компанії;

- налагодження прямих неформальних контактів;

- сприяння розвитку й індивідуальних навичок працівників, ініціативи, творчих засад;

- відповідність цілей працівників цілям підприємств [15].

Ця модель забезпечує рівною мірою як економічний добробут, так і соціальні гарантії. Одним із методів мотивації праці в німецьких компаніях є система участі працівників в управлінні виробництвом, що включає: створення виробних рад, де спільно з керівництвом затверджуються різного роду питання (статут підприємства, організація виробництва, питання робочого часу, визначення графіків відпусток, питання впровадження технічних засобів контролю за продуктивністю праці, питання соціального забезпечення). При цьому роботодавці зобов'язані надавати найманим працівникам і раді підприємства відповідну інформацію, приймати від них запити та пропозиції, вивчати й ураховувати думку ради підприємства з питань соціально-економічного розвитку. Практика управління німецькими підприємствами показує, що подібна політика залучення працівників підприємства до управління сприяє розвитку їх трудової активності, що, в кінцевому рахунку, приводить до поліпшення кінцевих результатів виробництва. Отже, модель мотивації персоналу в Німеччині побудована на принципі, згідно з яким людина розглядається як вільна особистість, що розуміє свою відповідальність перед суспільством. При цьому держава створює рівні умови для всіх громадян, захищає безробітних, інвалідів, пенсіонерів тощо. На підприємствах

поєднуються стимулювання праці із соціальними гарантіями.

Значну роль відіграє преміювання за раціоналізаторську та винахідницьку діяльність, яка призводить до збільшення прибутку компанії. Співвідношення загальної суми виплачених премій за раціоналізаторські пропозиції з прибутками, отриманими завдяки їх впровадженню, становлять: у Німеччині – 1:10, в США – 1:8, у Швейцарії – 1:6.

Шведська модель мотивації персоналу завжди привертала увагу вітчизняних і зарубіжних фахівців, оскільки відрізняється своєю сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення нерівності, за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств суспільства.

Починаючи з 50-х років, шведські профспілки на переговорах щодо переукладання колективних трудових договорів проводять політику так званої солідарної заробітної плати, що ґрунтується на таких принципах: рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати. Політика солідарної заробітної плати спрямована на вирішення багатьох цільових завдань. Перш за все вона, поряд з ринковою конкуренцією, додатково стимулює процес постійного оновлення виробництва на основі останніх досягнень науки і техніки. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, який у шведській інтерпретації означає, що працівники різних підприємств, що мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу, отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Ще однією характерною особливістю солідарної заробітної плати є скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної

заробітної плати. Сама система визначення єдиного рівня підвищення заробітної плати сприяє його вирівнюванню: заробітки піднімаються у низькооплачуваних і стримуються у високооплачуваних працівників. Все це створює сприятливі умови для відтворення висококваліфікованої робочої сили як у матеріальних, так і в невиробничих, інтелектуальних сферах економіки.

У Швеції першорядними цінностями є дружба, партнерство і колектив. Наступним чинником у шведів є цікава робота, і лише потім – розмір заробітної плати. На сьогодні багато шведських компанії дозволяють своїм співробітникам працювати вдома [14].

Виходячи з викладеного, можна стверджувати, що основні елементи мотивації персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою мають такі загальні принципи та особливості:

1) самостійність працівників та певна свобода дій менеджерів у межах виконуваних ними обов'язків;

2) використання систем стимулювання як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності умов праці, важливості роботи в різноманітних її модифікаціях;

3) пріоритетне застосування погодинної форми заробітної плати в різних її модифікаціях відповідно до контрактної форми трудової діяльності;

4) серйозне ставлення до нормування праці як важливого інструменту її організації, оскільки варіанти погодинної оплати праці містять вимогу обов'язкового виконання заданого обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів затрат праці;

5) пріоритет якісних показників, що характеризується перевагою оплати розумової праці над фізичною;

6) індивідуалізація заробітної плати з урахуванням оцінювання конкретних здібностей працівника;

7) використання нетрадиційних методів матеріального стимулювання: участь найманих працівників у розподілі прибутку та в управлінні підприємством, безоплатна передача акцій чи продаж їх за ціною, нижчою від ринкової, накопичення коштів на спеціальних рахунках тощо.

Детальне вивчення досвіду формування системи мотивації в зарубіжних компаніях, аналіз існуючої системи стимулювання на українських підприємствах, що зводиться тільки до регулювання оплати праці, дозволяє розробити та впровадити у практику нові підходи до управління мотиваційними процесами на вітчизняних підприємствах. Система стимулювання праці персоналу на українських підприємствах повинна чітко визначати цілі, встановлювати види стимулювання відповідно до результатів, що досягаються та визначати систему оцінювання, період і терміни виплат винагороди. До найсприятливіших заходів та дій з поліпшення мотивації персоналу необхідно віднести:

1) покращення трудової дисципліни, організації та нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;

2) зміну структури та обсягу витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;

3) підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

4) гнучке використання надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками звітного періоду;

5) введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових

якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

Як методи нематеріальної мотивації праці можуть бути застосовано:

1) стимулювання вільним часом за підсумками роботи кожного працівника (за певний період можуть бути надані за бажанням відгули, додаткові вихідні);

2) трудове стимулювання – надання можливості просування по службі, підвищення ролі співробітників в участі у управлінні підприємством;

3) надання можливості проявити себе в результатах роботи підприємства, можливість додаткового навчання, підвищення кваліфікації;

4) організація підприємством для працівника соціальних вигод: надання туристичних путівок, забезпечення медичного огляду, абонементи у фітнес-центри, – все це підвищує повагу працівника до підприємства, мотивує його на плідну працю, яка винагородиться достойним відпочинком.

Проаналізувавши систему мотивації й усвідомивши її значення для кожного окремого працівника і для підприємства загалом, можна зробити висновок про важливість наявності справедливої і логічно побудованої системи стимулювання для будь-якого підприємства. При побудові такої системи завжди потрібно пам'ятати про те, що система мотивації повинна дозволити раціонально збалансовувати рівні стимулювання для різних посад, охоплювати всі посади і мати єдині принципи побудови, при цьому зберігаючи загальну структуру системи і, безумовно, підтримуючи стратегію і цілі підприємства. Тому потрібно пам'ятати, що мотивація — це тонкий інструмент, і зворотний ефект від неправильно впроваджених заходів може у багато разів перевершити можливий позитивний ефект.

Список використаних джерел:

1. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці. / Р. Ільєнко, Д. Губенко. // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 1 (5). – С. 58–63.

2. Щукін І. О. Формування системи управління персоналом на підприємстві / І. О. Щукін, Т. С. Морщенок // Економічний вісник Донбасу. – 2005. – № 1. – С. 116–120.

3. Кіндерманн Г. Формування механізму мотивації працівників апарату управління підприємства / Г. Кіндерманн // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2002. – Вип. 457. – С. 122–128.

4. Семенов А. Г. Актуалізація теорій мотивації та стимулювання праці персоналу на промислових підприємствах / А. Г. Семенов, А. І. Шарко // Держава та регіони. – 2009. – № 7. – С. 179–185.

5. Кучер Л. Р. Формування мотиваційного механізму управління персоналом торговельного підприємства під впливом факторів ринкової економіки / Л. Р. Кучер // Економіка: проблеми теорії та практики. – Вип. 220: в 3 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Т. 1. – С. 204–210.

6. Лосікова О. О. Економіко-організаційні аспекти мотивації персоналу в морських торговельних портах України : дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / Одес. держ. екон. ун-т. – Одеса, 2010. – 131 с.

7. Ізюмцева Н. В. Організація системи мотивації банківського персоналу в умовах посткризового розвитку економіки / Н. В. Ізюмцева, Г. В. Мирончук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1. – С. 279–283.

8. Живко З. Б. Механізм мотивування та моделі мотивації персоналу на вугледобувних підприємствах /

3. Б. Живко // Менеджмент і маркетинг. Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С. 86–91.

9. Алексеева Н. Ф. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств / Н. Ф. Алексеева, І. С. Приходько // Менеджмент, маркетинг та управління персоналом: Вісник КРНУ імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 3. – С. 174–178.

10. Лазарев С. В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников / С. В. Лазарев, Н. С. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 48–53.

11. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в Українських умовах [Електронний ресурс] / І. О. Криворотько // Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe

12. Старостенко А.Г. Міжнародний менеджмент / А. Г. Старостенко. – К. : ЦУЛ, 2011. – 488 с.

13. Енциклопедія «Britannica» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.britannica.com/EVchecked/topic/163303/Digital-Equipment-Corporation-DEC>

14. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях / О. В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 86–91.

15. Дигун О. Современие реалии мотивации / О. Дигун // Управление персоналом. – 2011. – №7. – С. 72–78.

3.2. Мотивація праці як напрям детінізації неформального сектору економіки

Кичко І.І., д-р екон. наук, доцент

Неформальна економіка в Україні є одночасно результатом адаптації особистості до скорочення державної підтримки домогосподарств та однією з причин недоотримання коштів бюджетами та фондами державного соціального страхування. Складність природи неформального сектору економіки полягає в тому, що його необхідно трактувати як систему, цілісне явище, яке складається із таких взаємопов'язаних підсистем: інституціональної, яка регулює норми та правила економічної поведінки суб'єктів неформального сектору економіки; економічної, яка регулює мотиваційних процес трудової діяльності, причини неформальності економічних відносин; інформаційної – у частині посилення контролю за поширенням інформації та зменшенням її негативного впливу на суб'єктів формального та неформального секторів економіки. У зв'язку з цим значення мотивації у процесі формування неформального сектору економіки набуває особливого значення, адже за рахунок напрацювання регуляторного механізму впливу на мотивацію можна змінювати й обсяг неформального сектору економіки.

Багатогранна проблема підвищення мотивації праці стала предметом уваги багатьох дослідників, зокрема: Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. На сьогодні детально висвітлені питання поняття, чинників, видів мотивації тощо.

Деякі ж питання змісту мотивації, неформального сектору економіки, їх взаємозв'язку, методів управління ними на різних рівнях, диверсифікації шляхів зростання

мотиваційного чинника, зменшення неформального сектору економіки потребують уточнення та деталізації.

До причин, що сприяють збільшенню обсягів неформальної економіки, таких як падіння обсягів виробництва, закриття підприємств, зменшення кількості зайнятих у формальному секторі економіки, погіршення рівня життя населення, додаються загальні причини зростання тіньової економіки в Україні, створюючи підґрунтя росту тінізації економічних відносин у суспільстві. Найбільш вагомими серед них є: відсутність взаємо узгодженого, стабільного законодавства; податковий тиск; відсутність відтворювально-стимулюючої монетарної та кредитно-фінансової політики, рівень пенсій, заробітної плати, що є нижчим від рівня простого відтворення населення; зростання чисельності родинно-кланових кримінальних структур тощо [4].

Значною мірою впливає на розмір неформального сектору економіки рівень мотивації трудової діяльності на основному місці роботи, спонукаючи працівника шукати основну чи додаткову роботу, дохід від якої давав би можливість задовольняти особисті потреби. Посиленням мотивації працюючих та роботодавців щодо здійснення діяльності у формальному секторі економіки вплине на зменшення масштабів неформального сектору економіки. Як правильно зазначають науковці, що зменшення масштабів тінізації ринку праці пов'язане з посиленням мотивації з боку працюючих та роботодавців щодо здійснення діяльності у легальному секторі економіки. Оскільки інтереси працівника та роботодавця щодо виплати неофіційної заробітної плати є дещо конфліктними, специфіка процесів детінізації оплати праці полягає у збалансуванні інтересів цих суб'єктів [6].

Мотиви трудової поведінки можуть спонукати працівника повністю чи частково переходити у

неформальний сектор економіки. Так, серед мотивів працювати у формальному чи неформальному секторі економіки є: прагнення отримувати дохід, достатній для забезпечення свого існування та існування своєї сім'ї; бажання досягти певного рівня достатку, відповідного власному баченню світу та уявленню про добробут; прагнення отримувати такий дохід, який би був достатнім для формування заощаджень; бажання володіти майном; прагнення до участі у розподілі прибутку підприємства та отримання дивідендів від наявних у власності акцій; потреба мати добрі умови праці та комфортне навколишнє середовище.

У ситуації, коли темпи росту цін на товари широкого вжитку, продукти харчування, комунальні та інші послуги перевищують темпи зростання заробітної плати, з'являється (чи збільшується) частина населення, яка не зможе задовольняти свої потреби фізичного існування на попередньому рівні. Вихід з такої ситуації частина населення буде шукати у додатковій зайнятості, інших видах діяльності. Для цієї частини населення отримання доходу з метою задоволення фізіологічних потреб на рівні, не нижчому від попереднього, стає стимулюючим фактором трудової діяльності. Інша частина населення буде шукати вихід у зменшенні рівня споживання, обмеженні потреб фізіологічного існування, в кращому випадку – в переорієнтації їх на потреби соціального та духовного розвитку. Зменшення рівня задоволення потреб фізичного існування може викликати процеси деградації на всіх рівнях. Тому невідповідність у темпах зростання цін на товари та темпах росту доходів населення з одночасним формуванням умов для додаткової зайнятості не може розглядатись як потужний стимул для підвищення ефективності праці.

На мотиваційному чиннику зменшення неформального сектору економіки варто зупинитись у силу таких причин: ним можна керувати на всіх рівнях господарювання; диверсифікація джерел дає можливість обирати найбільш доступні методи. Враховуючи можливість використання різних мотиваційних моделей, процес диверсифікації можливий за рахунок поєднання:

1) мотивації суб'єктів господарювання та працюючих у відкритості, державній реєстрації та задекларованості. Враховуючи те, що мотиви у суб'єктів господарювання та працюючих у відкритості розмірів діяльності, фонду заробітної плати часто не збігаються, а інколи є і діаметрально протилежними, то доцільним є використання не тільки мотиваційних чинників (класичних у своєму розумінні), але і карних заходів з боку органів влади;

2) трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання своєї діяльності;

3) використання матеріальних стимулів (за допомогою нагороджень або стягнень за наслідками роботи (раціональна мотиваційна модель) та активізації внутрішніх мотивів людини, можливості самовираження, творчості у праці, визначення заслуг, розширення самостійності і відповідальності, перспективи кар'єри і професійного зростання (мотиваційна модель самореалізації); розвиток співпраці, партнерства, участь в управлінні, власності, делегування повноважень (мотиваційна модель співучасті) [2].

Найбільш вдалим використанням мотиваційного чинника детінізації неформального сектору економіки є більш дієве використання трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання. Так, трудова мотивація формується на базі внутрішньої мотивації

особистості і безпосередньо пов'язана з умовами, змістом та режимом праці. Матеріальна мотивація праці – це спонукання людей за допомогою економічних важелів до збільшення кількості, підвищення якості і результативності праці (за М. В. Семикіною – економічна мотивація праці). На думку М. В. Семикіної, поняття “мотивація трудової діяльності” має більш широкий зміст, ніж мотивація праці, оскільки включає мотивацію підготовки до праці, мотивацію зайнятості у системі трудових відносин, мотивацію праці, мотивацію володіння засобами виробництва. При цьому визначається термін “мотиви трудової діяльності” як усвідомлені підстави, причини трудової діяльності, що регулюють трудову поведінку суб'єкта [3, с. 12]. До методів економічного стимулювання належать: оплата праці найманих працівників, індексація заробітної плати і відповідності з рівнем інфляції, одноразові виплати з прибутку підприємства (бонуси, премії); участь у акціонерному капіталі; оплата транспортних витрат; реалізація працівникам товарів, що випускаються організацією; виділення коштів на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів організації працівників та членів їх сімей; оплата відпочинку працівників тощо.

Чинниками трудової мотивації є: рівень та справедливість розподілу доходів у колективі; наповнення праці творчим змістом та можливість для проявлення ініціативи; стимулювання вільним часом (надання за активну роботу додаткових відпусток та вихідних; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці; організація гнучкого графіка роботи тощо) (табл. 3.1).

З метою усунення суперечностей між власниками засобів виробництва та найманими працівниками та з метою підвищення ефективності матеріальної мотивації

пропонується [1, с. 47] використовувати систему участі найманих працівників у прибутках підприємства. Об'єктом розподілу є чистий прибуток. Такий розподіл має затверджуватись у процесі переговорів між роботодавцем і найманими працівниками і відображатись у колективному договорі. Фонд соціальної підтримки працівників пропонують формувати з метою непрямого мотивування праці працюючих, а саме: безповоротна допомога в різних непередбачуваних життєвих обставинах; компенсація лікування в медичних закладах; пільгові та безвідсоткові кредити на отримання освіти чи купівлю житла тощо.

Статусну мотивацію узгоджують з потребами досягнення поставлених цілей та самореалізації особистості. Дієвими чинниками цієї групи мотивації є можливість самостійно приймати рішення щодо форм і методів роботи; право контролю за якістю і кількістю виконуваної роботи; наявність можливості вносити пропозиції щодо напрямків удосконалення роботи колективу, особистої роботи тощо.

Адміністративна (організаційна) мотивація. Методами адміністративної мотивації можуть бути норми щодо виконання роботи з відповідними санкціями у разі порушення трудової дисципліни. Ця форма мотивації передбачає заходи щодо дотримання працівниками дисципліни, застосування конкретних заходів дисциплінарної відповідальності (зауваження, догани, переведення на нижчеоплачувану роботу, звільнення тощо).

Таблиця 3.1

Взаємозв'язок методів мотивації та процесу
формування неформального сектору економіки

Вид мотивації	Методи мотивації	Вплив на детінізацію неформального сектору економіки
1	2	3
матеріальна	- висока та постійна заробітна плата, достатня для досягнення певного рівня добробуту, для інвестування в подальший розвиток особистості	+
	- бажання мати чітко визначені та нешкідливі умови праці	+
	- прагнення виконувати роботу творчого, інноваційного характеру	+
	- стимулювання вільним часом (надання за активну роботу додаткових відпусток та вихідних)	+
	- скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці	+
	- організація гнучкого графіка роботи тощо)	+
	- надання більшої самостійності у роботі; - залучення до участі в управлінні через самоврядування, ради, профспілки; - висування на вищу посаду	+
моральна	- необхідність самовдосконалення; - подяка керівництва; - створення сприятливого психологічного клімату	+

Продовження таблиці 1

1	2	3
соціальна	<ul style="list-style-type: none"> - бажання мати достойну пенсію, соціальні виплати; - прагнення до стабільної зайнятості, соціального захисту та страхування; - надання соціальних гарантій та пільг; - розвиток соціальної інфраструктури 	+

Джерело: розроблено автором.

І. І. Тимошенко, О. С. Соснін [5, с. 312] до соціальних методів мотивації відносять: створення умов для розвитку почуття відповідальності та взаємодопомоги, методи управління внутрішньогруповими процесами, управління поведінкою особистості в колективі за допомогою команди, наказу, заборони, особистого прикладу. Найбільш об'ємну складову соціальних методів мотивації становлять психологічні методи мотивації праці (створення сприятливого психологічного клімату в колективі, нагородження грамотами, медалями тощо), методи управління внутрішньогруповими процесами, до яких відносять: методи активізації (обмін досвідом, змагання, моральне стимулювання); методи соціального нормування (гармонізація соціальних відносин за допомогою введення певних норм, таких як традиції, обряди, подарунки, фотоальбоми тощо); соціальне регулювання (використання договорів, зобов'язань, встановлення порядку розподілу певних благ).

М. В. Семікіна під соціальною мотивацією розуміє процес спонукання людини до ефективної праці за допомогою соціальних важелів (умови праці та життя, соціальна захищеність особистості, рівень освіти тощо) [3, с. 43]. Водночас автор до методів соціальної мотивації

відносить надання більшої самостійності в роботі, делегування більших повноважень, залучення до участі в управлінні, надання соціальних гарантій, розвиток соціальної інфраструктури.

Соціальна мотивація передбачає збереження стану здоров'я працівників та членів їх сімей, тому важливим є організація безкоштовного медичного та консультативного обслуговування; виділення коштів на житлове будівництво; соціальне та медичне страхування за рахунок можливість отримати роботу відповідно до власних інтересів та схильностей і професійної підготовки, почуття впевненості у майбутньому (найближчим часом та після виходу на пенсію); творча атмосфера в колективі, створення можливостей для накопичення та зростання заощаджень й добробуту працюючих та членів їхніх сімей.

Підвищення ефективності мотивації трудової діяльності можна пов'язати з подальшим розширенням можливостей системи соціального партнерства, яка базується на об'єднанні представників роботодавців, держави та найманих працівників. Завданням соціального партнерства є пошук компромісів прийняття та узгодження рішень з питань стабілізації соціально-трудова відносин.

Створення сприятливих та безпечних умов проживання і праці населення країни, підвищення мотивації його трудової діяльності, соціальне партнерство, встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання доходів, їх індексація, встановлення соціальних гарантій – це далеко неповний перелік завдань держави в галузі регулювання трудових відносин.

Система мотивації працівників може змінюватись залежно від форми власності, сфери діяльності. Прийнято вважати, що вона може включати: підвищення заробітної плати, преміювання, складові соціальної політики, створення сприятливих умов праці, оголошення

різноманітних подяк, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, корпоративну культуру, надання самостійності в роботі, підтримання статусу працівника на належному рівні тощо.

Серед додаткових соціальних важелів, які одночасно є і мотиваційним ресурсом, важливими є соціальні пакети, зокрема: безкоштовне (пільгове) користування дошкільними закладами; безкоштовне (пільгове) харчування на роботі; безкоштовне (пільгове) медичне обслуговування; повна або часткова оплата підприємством транспортних видатків працівника; безкоштовне (пільгове) користування спортивним знаряддям та будівлями; підвищення кваліфікації за рахунок підприємства; матеріальна допомога на оздоровлення; матеріальна допомога при народженні дитини та при укладанні шлюбу; компенсаційні виплати за використання власного автомобіля у службових цілях тощо.

Крім мотивації працюючих, необхідно вжити жорстких методів впливу на роботодавців з метою зменшення обсягів неформальних відносин. Це перш за все: запровадження більш суттєвої відповідальності за невиконання заробітної плати; використання штрафних санкцій за порушення законодавства про працю в Україні; збільшення штрафних санкцій за ухилення від оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; запровадження карної відповідальності посадових осіб роботодавця за неформальне оформлення трудових відносин з працівником; розширення повноважень Інспекції з питань праці щодо здійснення перевірок дотримання законодавства про оплату праці; прийняття нормативних актів щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю і мінімальних розмірів оплати

праці та гарантій їх забезпечення; значне зниження податків.

В умовах фінансової кризи, пошуків підприємствами шляхів зниження собівартості продукції пріоритетними стають методи нематеріальної мотивації, а саме: створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення. Особлива увага приділяється пропаганді корпоративної культури, її вдосконаленню. Формуючи корпоративну культуру працівників, необхідно орієнтуватися на основні аспекти моральної поведінки та ціннісні орієнтації.

Доведено, що мотивація праці – це один із найважливіших елементів системи неформальних відносин у суспільстві поряд з інституційним та інформаційним.

Найбільш вдалим використанням мотиваційного чинника детінізації неформального сектору економіки є комплексне використання трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел:

1. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42–48.

2. Коваленко І. Ф. Мотивація – одна із складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації [Електронний ресурс] / І. Ф. Коваленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 1. – С. 362–367. – Режим доступу : <http://www.irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/180/1/Коваленко.pdf>.

3. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПВД: “Навік”, 2004. – 124 с.

4. Стратегічні пріоритети детінізації економіки України у системі економічної безпеки: макро та мікро вимір : монографія / за ред. О. В. Черевка. – Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А. – 2014. – 442 с.

5. Тимошенко И. И. Мотивации личности и человеческих ресурсов / И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. – К. : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.

6. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – К. : НІСД, 2011. – 31 с.

3.3. Економічний зміст, рівень та динаміка заробітної плати в сучасних умовах

А. В. Холодницька, канд. екон. наук, доцент,
І. С. Рибалко, магістр

Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи тих суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу [1].

Заробітна плата є одним з основних факторів і показників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Ринкова економіка залежить від рівня заробітної плати, тому що саме вона забезпечує попит на товари та послуги, стимулює керівників підприємств ефективно використовувати робочу силу та модернізувати виробництво.

Вітчизняні науковці все частіше зосереджують свою увагу на питанні вдосконалення системи оплати праці. Це питання є предметом науково-практичних досліджень Д. П. Богині, О. А. Грішної, А. М. Колота, В. М. Новикова, Л. Г. Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці К. Г. Губіна, Н. Д. Лукянченко, Л. В. Синевої та багатьох інших дослідників.

У сучасній науковій літературі немає одностайного трактування понять «оплата праці» та «заробітна плата», що прослідковується й у чинному законодавстві України. У нормах ст. 1 Закону України «Про оплату праці» та Кодексі законів про працю України йдеться про ідентичність понять «оплата праці» та «заробітна плата». Вони означають винагороду, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Опрацювання положень Податкового кодексу України, Інструкції зі статистики заробітної плати і наукової літератури дало змогу зробити висновок, що поняття, а отже, і обліково-аналітична категорія «оплата праці», ширше за своїм значенням, ніж «заробітна плата».

Заробітна плата в системі соціально-економічних індикаторів розвитку економіки посідає одне з провідних місць. З одного боку, це основне джерело доходу для найманих працівників, а з іншого – для роботодавців вона є суттєвим елементом витрат виробництва і водночас дієвим чинником мотивації працівників до високопродуктивної праці [2].

Вона є основною складовою вартості робочої сили, тобто розміру фактичних витрат роботодавця на утримання й відтворення робочої сили.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором

власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [4].

У теорії й практиці вирізняють такі основні підходи до визначення сутності заробітної плати в ринкових умовах (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Підходи до визначення сутності заробітної плати

Дані про динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010–2015 роках у розрахунку на одного штатного працівника наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010–2015 роках

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195
Сільське, лісове та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653
Тимчасове розміщування й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634

Джерело: Державна служба статистики України.

Середньомісячна заробітна плата зростає кожного року. Найвищою вона є у фінансовій та страховій діяльності – 8603 грн, що на 3908 грн більше порівняно з 2010 роком. Найнижчою – у тимчасовому розміщуванні та організації харчування – 2786 грн у 2015 році. У сільському, лісовому та рибному господарстві середньомісячна заробітна плата у 2015 році збільшилась на 1842 грн порівняно з 2010 роком, в освіті збільшилася з 1882 грн до 3132 грн – у 2015 році.

Динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності промисловості у 2010–2015 роках проаналізуємо в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності промисловості у 2010–2015 рр.

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3570	4417	4923	5289	5445	6164
Переробна промисловість	2288	2771	3097	3311	3570	4477
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	2145	2554	2896	3117	3337	4184
Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	1327	1619	1737	1866	2107	2877

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7
Виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	1873	2238	2552	2811	3020	3717
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	3265	3732	4025	4377	4798	6181
Виробництво хімічних речовин і продукції	2359	2929	3540	3640	3971	4988
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і препаратів	3489	4047	4843	5447	6219	8254
Виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції	1985	2433	2691	2892	3069	3952
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	2889	3530	3871	4150	4682	5645
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	2040	2487	2704	3086	3211	4619
Виробництво електричного устаткування	2095	2541	2762	3026	3159	3870
Виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань	2213	2724	3041	3281	3433	4120
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	2423	2882	3253	3265	3343	4331
Виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	2028	2543	2820	2982	3167	4065

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	3043	3609	4134	4524	4885	5462
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1971	2285	2525	2770	2967	3498

Джерело: Державна служба статистики України.

З таблиці 3.3 видно, що середньомісячна заробітна плата у 2015 році найвища у промисловості по виробництву основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, і вона становила 8254 грн, а у 2014 році вона була 6219 грн. А найменша середньомісячна заробітна плата в 2015 році була у текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів та становила 2877 грн, а у 2010 році вона була 1327 грн.

У таблиці 3.4 дослідимо динаміку середньомісячної заробітної плати за регіонами за період з початку 2016 року.

Як бачимо, середньомісячна заробітна плата зростає, – якщо у січні в Україні вона була 4362 грн, то вже у серпні становила 4944 грн. Найвищою вона є у Донецькій та Київській області, а найнижчою у Чернівецькій та Тернопільській областях.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку отримує працівник за свою робочу силу, тобто заробітна плата, виражена у грошах.

Таблиця 3.4
Середньомісячна заробітна плата за регіонами за
період з початку 2016 року
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Назва областей	Січень	Січень- лютий	Січень- березень	Січень- квітень	Січень- травень	Січень- червень	Січень- липень	Січень- серпень
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	4362	4467	4618	4686	4746	4839	4916	4944
Вінницька	3412	3512	3608	3667	3738	3847	3955	3987
Волинська	3357	3383	3478	3546	3615	3744	3832	3864
Дніпропетровська	4445	4503	4594	4655	4722	4795	4868	4896
Донецька	5142	5173	5495	5656	5717	5743	5779	5786
Житомирська	3297	3338	3450	3502	3597	3730	3797	3819
Закарпатська	3419	3508	3624	3691	3776	3916	4002	4043
Запорізька	4341	4449	4609	4618	4678	4766	4844	4884
Івано- Франківська	3567	3596	3669	3729	3805	3932	4005	4037
Київська	4453	4554	4667	4731	4781	4893	4989	5008
Кіровоградська	3286	3325	3421	3488	3562	3660	3745	3780
Луганська	3642	3721	3936	4121	4209	4289	4329	4355
Львівська	3806	3895	4016	4078	4150	4275	4348	4383
Миколаївська	4120	4136	4296	4327	4421	4547	4619	4648
Одеська	4265	4245	4317	4348	4398	4519	4578	4594
Полтавська	3850	3925	4066	4123	4175	4243	4322	4361
Рівненська	3583	3657	3865	3883	3935	4033	4109	4147
Сумська	3455	3513	3595	3675	3743	3826	3895	3933
Тернопільська	3008	3121	3211	3259	3332	3440	3523	3548
Харківська	3797	3893	4019	4060	4111	4193	4259	4291
Херсонська	3249	3401	3536	3532	3675	3753	3830	3844
Хмельницька	3394	3424	3562	3600	3648	3754	3818	3846
Черкаська	3484	3563	3667	3722	3710	3823	3937	3962
Чернівецька	3139	3197	3287	3358	3421	3538	3607	3639
Чернігівська	3365	3423	3578	3619	3665	3758	3818	3849

Джерело: Державна служба статистики України.

Номінальна заробітна плата нараховується працівникам у грошовій або натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу і складається з

тарифних ставок (посадових окладів), премій, доплат, надбавок, а також інших видів оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок з доходів фізичних осіб, збір на обов'язкове державне страхування.

Реальна заробітна плата – це та кількість товарів, послуг, які працівник може фактично придбати на свою заробітну плату, тобто грошовий заробіток.

На зростання реальної заробітної плати впливають:

- необхідність відтворення складнішої робочої сили;
- дія закону зростання потреб;
- сприятлива економічна кон'юнктура;
- зниження податків;
- рівень цін;
- заборгованість населення (кредити) [2].

Рівень реальної заробітної плати має тенденцію до зниження разом із зростанням вартості робочої сили. Темпи зростання номінальної і реальної заробітної плати за 2010–2015 роки проаналізовано в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати
у 2010–2015 рр.

Роки	Номінальна заробітна плата, %		Реальна заробітна плата, %	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2010	117,6	117,9	110,2	110,5
2011	117,7	116,2	108,7	111,0
2012	114,8	110,5	114,4	111,1
2013	107,9	107,2	108,2	106,7
2014	106,0	110,4	93,5	86,4
2015	120,5	130,4	79,8	90,1

Джерело: Державна служба статистики України.

Темп зростання номінальної заробітної плати у 2010 р. становив 117,6 %, наступні чотири роки вона знижувалася і в 2014 році вона становила 106,0 % рівня попереднього року. У 2015 році номінальна заробітна плата збільшилась на 14,5 %.

Реальна заробітна плата кожного року стає все меншою, – якщо у 2010 році вона була 110,2 % рівня попереднього року, то у 2015 році лише 79,8 %, що є дуже негативним фактором оцінки якості життя населення.

Для більш деталізованої оцінки у таблиці 3.6 розглянемо індекс реальної заробітної плати за регіонами, в 2016 році у відсотках до попереднього місяця.

Таблиця 3.6

Індекси реальної заробітної плати за регіонами,
у 2016 році, % до попереднього місяця

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	80,3	105,3	106,2	96,1	101,6	107,2	100,9	97,1
Вінницька	77,9	106,5	103,9	97,0	104,7	109,3	105,2	92,6
Волинська	75,9	102,4	105,9	98,8	103,4	112,9	99,1	94,5
Дніпропетровська	85,4	102,5	103,0	98,6	102,2	103,6	103,9	96,2
Донецька	84,4	102,7	115,6	97,9	97,7	100,5	100,3	98,6
Житомирська	77,4	103,1	107,3	94,8	108,9	112,0	96,4	97,3
Закарпатська	72,4	105,7	105,9	97,0	106,0	112,0	98,0	95,7
Запорізька	83,2	105,3	106,9	92,7	103,7	106,6	101,7	98,0
Івано-Франківська	81,6	102,2	103,7	98,7	105,0	111,4	97,9	96,0
Київська	78,9	103,2	106,4	95,2	100,2	110,3	102,3	93,7
Кіровоградська	76,0	103,1	105,7	98,9	104,1	107,7	102,5	95,3
Луганська	82,3	105,1	110,8	97,3	106,1	102,0	101,6	96,5
Львівська	78,6	105,5	104,2	96,9	103,2	110,7	97,9	97,4
Миколаївська	75,4	101,5	110,0	92,9	107,9	107,8	98,9	96,7
Одеська	79,2	99,6	104,0	96,2	103,1	111,4	97,2	96,2
Полтавська	79,8	104,1	107,1	95,4	101,7	104,4	104,1	98,4

Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рівненська	72,6	104,7	112,6	89,1	104,2	109,5	101,2	97,2
Сумська	78,5	103,9	103,9	99,8	102,7	105,8	100,5	99,3
Гернопільська	73,9	106,8	103,9	97,7	104,9	110,7	100,7	92,9
Харківська	78,7	105,8	104,6	95,1	101,8	106,8	101,2	98,1
Херсонська	74,9	108,4	107,4	94,0	104,1	109,2	101,6	96,1
Хмельницька	75,5	102,2	110,3	92,9	103,6	111,1	97,5	97,3
Черкаська	79,0	104,1	106,2	96,9	101,0	111,0	103,9	90,3
Чернівецька	74,0	104,4	104,9	99,3	102,6	112,8	97,7	97,4
Чернігівська	82,4	103,6	110,0	92,7	103,0	110,0	97,9	98,5

Джерело: Державна служба статистики України.

З таблиці 3.6 видно, що в серпні найбільший показник у місті Києві, в порівнянні з іншими областями. А якщо взяти січень місяць, то найвищий індекс реальної заробітної плати в Дніпропетровській області, який становить 85,4 %, а найменший індекс у Закарпатській області – 72,4 %.

З переходом до ринкової економіки заробітна плата стає головним елементом відтворення робочої сили як для працівника, так і для підприємця, наймача робочої сили. Для посилення її ефективності вона, як основне джерело доходів громадян, по-перше, повинна бути формою винагороди за працю та формою матеріального стимулювання праці, по-друге, повинна бути спрямована на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці. Тому питання організації оплати праці посідає головне місце в соціально-економічній політиці держави.

Основою організації оплати праці має залишатись тарифна система, яка являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

На сьогодні реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;

- забезпеченню захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;

- істотному зменшенню питомої ваги населення, яке перебуває за межею бідності, та зміцненню позицій середнього класу;

- урахуванню відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів, які направляються на стимулювання виробництва окремих видів продукції;

- розрахунку обсягу коштів по кожному підприємству, необхідного для забезпечення належного рівня заробітної плати та погашення заборгованості з неї, визначення джерел їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання помісячних балансів грошових надходжень і витрат;

- врегулюванню податкової системи в бік зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К., 2011. – 390 с.

2. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.

3. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України (редакція від 16.01.2016). – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www/dcz.gov.ua>.

5. Кодекс законів про працю України (редакція від 11.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3.4. Актуальні питання стимулювання праці персоналу підприємств у сучасних умовах

М. М. Забаштанський, канд. екон. наук, доцент,
І. М. Сирбу, магістр

На сучасному етапі економічного розвитку країни персонал підприємства є найбільш цінним ресурсом у підтримці його конкурентоспроможності та формуванні передумов розвитку економіки. Унікальність людського фактору полягає в тому, що у процесі створення сприятливих умов для реалізації здібностей та можливостей персоналу відбувається динамічний розвиток підприємства, підвищується результативність його функціонування, зростає якість виготовленої продукції та формуються передумови інноваційного розвитку підприємства. Створення мотиваційного середовища на підприємстві, що забезпечує максимальну зацікавленість персоналу у сприятливій реалізації власного трудового потенціалу, є одним з головних завдань його функціонування. У зв'язку з цим досягнення стратегічних цілей підприємством безпосередньо залежить від мотивації

праці персоналу, моральних та матеріальних стимулів, покращення внутрішніх умов праці, соціального клімату.

Концептуальними засадами удосконалення стимулювання праці персоналу підприємств займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Найбільш вагомими із цієї теми стали публікації таких вітчизняних науковців, як Д. П. Богиня, О. А. Грішної, В. М. Данюк, І. І. Кичко, А. В. Калина, Е. М. Лібанова, Г. В. Назарова, А. Уманського та багато інших. Великий внесок у вивченні мотивів та стимулів праці зробили зарубіжні вчені А. Маслоу, Д. Синк, Д. Карнегі, Д. Харінгтон, Х. Хекхаузен та інші. В сучасних умовах економічного розвитку підприємства застосовують тільки окремі елементи стимулювання праці. Існуючі системи мотивації та стимулювання персоналу, що ґрунтуються на зарубіжному досвіді та розраховані на високий рівень корпоративної єдності організації, є недостатньо дієвими на Україні. Ці системи потребують детального дослідження та адаптації до соціально-економічних умов, що склалися в нашій країні, вітчизняного менталітету та особливостей розвитку національної економіки. Саме тому це завдання є науковою проблемою, вирішення якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення. Необхідність поглиблення наукового дослідження цього напрямку зумовлює доцільність побудови та удосконалення системи заохочення і стимулювання персоналу підприємств.

Актуальним питанням сьогодення є дослідження сучасних підходів до удосконалення стимулювання праці персоналу підприємств, формування сучасних передумов мотивації та стимулювання праці, визначення основних чинників, які доцільно враховувати при побудові ефективної системи стимулювання праці персоналу підприємства.

Стимулювання праці персоналу є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи працівників. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, викликати в них бажання до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо. Проте на практиці часто спостерігається картина невмілого застосування системи стимулювання, і як результат – висока плинність кадрів, низькі результати діяльності.

Стимулювання праці ефективно лише у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода у разі їх дотримання і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Мета стимулювання – не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами.

Так, на думку В. В. Адамчука, «стимул – це спонукальна причина, зацікавленість у скоєнні чогонебудь» [1]. Існують різноманітні стимули, але людина обирає такі форми, які відповідають його сучасним потребам, інтересам, запитам, цінностям та ін. Стимули містять у собі як створення зовнішньої ситуації вибору, так і необхідної відповідності її внутрішніх проблем.

Стимулювання праці – це метод впливу на трудову поведінку робітника через мотивацію. Стимулювання праці – це цілеспрямований чи нецілеспрямований вплив людини або групи людей з метою підтримання певних

характеристик її трудової поведінки, перш за все трудової активності.

Поняття «стимулювання праці» в економічній літературі вживається як у широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому значенні цього поняття воно охоплює всі використовувані в управлінні методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-регулятивні. Адміністративні методи стимулювання праці мають вплив на індивіда, групу через накази, завдання тощо. Це такі методи, коли необхідний суб'єкту управління трудовою поведінкою результат досягається завдяки тому, що для суб'єкта праці «збитки» від можливих санкцій за невиконання перевершують витрати на виконання завдання. Економічне, матеріальне стимулювання праці передбачає внесення у процес мотивації вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на мотивацію, забезпечення особистої і групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (зарплата, премії, доходи від прибутку та ін.), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регуляції трудової поведінки.

У вузькому розумінні стимулювання праці фактично збігається із соціальною регуляцією праці – соціальною мотивацією трудової поведінки, коли спонукання до діяльності здійснюється через задоволення різноманітних потреб особистості, соціальної групи чи трудового колективу.

Поняття «стимулювання праці» у соціальних науках означає цілеспрямований вплив на соціальний об'єкт, що забезпечує підтримання його певного стану [1, с. 121].

Виходячи з вищевикладеного, пропонуємо власне бачення трактування дефініції стимулювання праці як

цілеспрямованого впливу на людину чи групу людей з метою мотивації їх до підвищення трудової активності та покращення результатів праці для досягнення мети задоволення потреб особистості.

У процесі стимулювання, спонукання до праці відбувається задоволення різних потреб особистості, що стає винагородою за трудові зусилля [6]. Теорію стимулювання праці можна зводити до вирішення двох взаємозалежних завдань:

а) знаходження кордонів, у яких, виходячи з її економічних законів, означає бути засобом стимулювання, підпорядковуватися цілям стимулювання і давати раду поглядам;

б) визначення тих конкретних принципів і методів організації оплати праці, які б найефективніше стимулювали працю як кожного окремого працівника, так і всього колективу, не суперечачи економічним законам [4, с. 45].

Як бачимо, подібний вплив пов'язаний з одержанням людиною задоволення від реалізації її цілей, потреб. Задоволення спонукає особистість до певної трудової поведінки сильніше, ніж безпосередній (адміністративний, економічний) вплив. Однак використання соціальних регуляторів як стимулів трудової поведінки є, безумовно, досить складним питанням. По-перше, подібні стимули мають опосередкований характер. По-друге, за організації подібного стимулювання виникає проблема виокремлення й порівняння, з одного боку, системи стимулів, з другого боку – системи цілей і потреб, на задоволення яких спрямовуються ці стимули. У разі збігу (тобто якщо використовувані стимули спрямовані на задоволення саме тих потреб, які необхідно, з погляду суб'єкта управління) ефективність стимулювання праці підвищується, і навпаки.

Трудова діяльність, як і будь-яка активність, характеризує багато ціннісних аспектів, що й виступають конкретною метою стимулювання праці, створюючи його структуру. З погляду на цю структуру, виділяють недиференційований і диференційований ефекти стимулювання.

Суть недиференційованого ефекту в тому, що під впливом одного стимулу (наприклад, оплати праці) досягаються водночас декілька цілей, використовуються всі показники праці. У разі диференційованого ефекту стимулювання праці цілі дещо незалежні, самостійні, зокрема проявляються у тому, що стимул впливає на багато аспектів праці, але різною мірою та з різними результатами [10, с. 27].

У межах теорії стимулювання праці виділяють декілька підходів до її класифікації:

1. Пропорційне, прогресивне і регресивне стимулювання. При пропорційному стимулюванні трудова активність базується на постійній мірі стимулу, яка від початку визначена і прийнята як нормальна, задовільна; зміна витрат зусиль у плані їхньої тривалості чи інтенсивності припускає пропорційну зміну міри стимулу. Про прогресивне стимулювання можна говорити, якщо трудова активність полягає на зростанні міри стимулу за основних витрат трудових зусиль, щоб запобігти звиканню працівників до стимулів, які не змінюються з часом і тому стають малоефективними. Що стосується регресивного стимулювання, то трудова активність полягає на зменшенні міри стимулу, оскільки в часі відбувається адаптація до самої трудової активності [9, с. 14]. Пропорційне, прогресивне і регресивне стимулювання – це, насамперед, певні типи очікування оплати праці, що можуть і не збігатися з реальною оплатою.

2. Жорстке і ліберальне стимулювання. Жорстке стимулювання ґрунтується переважно на примусі людини до витрат зусиль. Механізмом примусу є орієнтація на якийсь ціннісний мінімум, тобто страх не отримати, не досягти ціннісний мінімум, зокрема оплати праці. Ліберальне стимулювання ґрунтується переважно на притягненні людини до витрат зусиль. Механізмом залучення є орієнтація особи на якийсь ціннісний максимум, у тому числі й оплату праці [9, с. 12].

3. Актуальне і перспективне стимулювання. Якщо актуальне стимулювання пов'язане зі значенням оплати праці як джерела повсякденного існування, то перспективне – спрямоване на задоволення глибших інстинктів власності, влади, соціального просування і стабільності [9, с. 13].

Важливою проблемою теорії та практики залишається знаходження оптимального співвідношення стимулювання праці та таких механізмів регуляції поведінки, як соціальний контроль. Соціальний контроль є елементом соціальних інститутів, який забезпечує проходження соціальних норм, правил діяльності, дотримання нормативних вимог і обмежень у поведінці. Він необхідний для забезпечення позитивних змін у поведінці людини.

Нині існують твердження, за якими контроль і стимулювання – протилежні чинники праці. Контроль є своєрідним насильством, примусом, а стимулювання – це добровільна активність, джерело якої в особистій економічній зацікавленості [5, с. 56]. Необхідність контролю – це недолік матеріально-економічного стимулювання праці у порівнянні із соціальними і моральними мотивами праці. Якщо працівникам притаманне творче та відповідальне ставлення до роботи, то необхідний лише фрагментарний контроль для

підтримання працездатності й настрою. У житті контроль обов'язків кожній людині й потрібен у межах матеріального стимулювання, оскільки він є стимулом до праці, виховує ефективні відносини, за умови його правильної і різносторонньої організації.

Стимулювання ефективної праці робітників посідає одне із ключових місць у системі управління підприємством. Воно доповнює адміністративне управління, що полягає в розробленні і виконанні планових завдань, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень, посадових та інших інструкцій, і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів [6].

Раціонально розроблена система стимулювання праці дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить задоволення працівникам у процесі праці через задоволення його потреб, а також забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства. Виходячи з того, що об'єктом стимулювання є працівники різних (вищого, середнього та нижчого) рівнів управління, необхідно брати до уваги відмінність їх мотивації до виробничо-управлінської діяльності.

Керівний склад суб'єктів господарювання, виходячи з обсягів власних компетенції та відносної відсутності централізованого контролю, мають специфічні потреби та інтереси, які й визначають мотиви їх діяльності. Водночас для керівників структурних підрозділів, спеціалістів визначальними, крім підвищення зарплати, є кар'єрний ріст, розширення участі в управлінні та прийнятті рішень, одержання організаційної свободи, розширення елементів

творчості у процесі роботи. Кожен досвідчений керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні бажання до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів.

Сучасним менеджерам необхідно шукати методи заохочення персоналу до діяльності не лише заради підвищення результативності функціонування суб'єкта господарювання, а й для задоволення, реалізації власного трудового і творчого потенціалів. Саме тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню стимулювання праці у цього працівника у певний момент. Самореалізація працівника настає тоді, коли цілі чітко сформовані та вироблена тактика щодо їх досягнення. Велике значення при цьому мають професійні і кваліфікаційні якості людини (успішність, працездатність, інтелектуальна складова, досвід та стаж роботи), а також самооцінка і постійна робота над собою [7].

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється, передусім, індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від самооцінки працівника достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано. Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною потребою, яку необхідно усвідомлювати всім керівникам. Головними стимулюючими факторами і нині залишаються рівень заробітної плати та можливість кар'єрного зростання.

Матеріальне стимулювання праці залишається найбільш очевидним способом винагороди працівників. Воно являє собою систему матеріальних стимулів праці,

метою якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

Провідна роль у матеріальному стимулюванні трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції, сприятиме підвищенню результативності функціонування.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень. В Україні протягом I півріччя 2015 р., як і в попередні роки, зберігалася тенденція зростання рівня заробітної плати (таблиця 3.7).

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за січень–червень 2015 р. порівняно з відповідним періодом 2014 р. зросла на 15,0 % (проти 5,3 % у I півріччі 2014 р. порівняно з відповідним періодом 2013 р.) і становила 3871 грн, що у 3,2 разу вище рівня мінімальної заробітної плати (I півріччі 2015р. – 1218 грн). Але враховуючи індекс інфляції, тільки в I півріччі 2013 р. заробітна плата штатного працівника зросла на 8,9 %, а в аналогічний період 2014 р. заробітна плата (незважаючи на її підвищення) знецінилась на 6,3 %, в 2015 р. – на 25,3 %.

За даними Державної служби статистики України нарахований фонд оплати праці штатних працівників у I півріччі 2015 р. становив 189,6 млрд грн. У структурі фонду оплати праці суттєвих змін не зафіксовано: 60,0 % становив фонд основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками та посадовими окладами), третину (35,1 %) – фонд додаткової заробітної плати.

Основними складовими останнього були доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів та премії за виробничі результати (майже дві третини від фонду додаткової заробітної плати).

Таблиця 3.7

Динаміка номінальної заробітної плати найманих працівників у I півріччі 2013–2015 рр.

Період	Нараховано в середньому за місяць			Нараховано в середньому за оплачену годину, грн	Індекс інфляції, %	Питома вага, %
	штатному працівнику		працівнику в еквіваленті повної зайнятості, грн			
	грн	у % до відповідного періоду попереднього року				
I півріччя 2013 р.	3199	109,1	3366	21,96	100,2	+8,9
I півріччя 2014 р.	3368	105,3	3561	23,31	111,6	-6,3
I півріччя 2015 р.	3871	115,0	4096	26,84	140,7	-25,3

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Питома вага інших заохочувальних і компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні пільги тощо) залишилася незначною та становила 4,9 % фонду оплати

праці. Середньомісячна заробітна плата по Україні за 2013–2015 роки (табл. 3.8) збільшувалась пропорційно з номінальною заробітною платою до відповідного періоду попереднього року, але показники реальної заробітної плати (кількості товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату) знижуються.

Спостерігається також і зниження темпів наявного доходу населення з 106,1 % – 2013 р., до 77,8 % – 2015 р. Зростають споживчі ціни з 0,5% – 2013 р., до 24,9 % – 2014 р. та 43,3 % – 2015 р.

Таблиця 3.8
Динаміка зниження доходу населення у 2013–2015 рр.

Період, рік	Середньомісячна заробітна плата		Темпи зниження реального наявного доходу населення, %	Зміни споживчих цін, %	
	середньомісячна заробітна плата, грн	у % до відповідного періоду попереднього року			
		номінальна	реальна		
2013	3282	107,9	108,2	106,1	0,5
2014	3480	106,0	93,5	88,5	24,9
2015	4195	127,0	93,2	77,8	43,3

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

На фоні зниження реальної купівельної спроможності грошей зростає соціальна напруженість у суспільстві, різко зростає чисельність психологічних потрясінь, стресів. Саме тому гарантування достатнього рівня матеріального забезпечення суб'єктами господарювання дозволить здійснювати реалізацію творчого потенціалу, професійне зростання та забезпечення прозорості і дружніх стосунків у колективі.

У зв'язку з цим набуває все більшої актуальності необхідність диференціації заробітної плати. Аналіз варіантів забезпечення диференціації показує, що на зміну порядку, за якого розбіжності в зарплаті регламентовані численними інструкціями чи передовірені керівництву підприємств, мають прийти більш демократичні методи. Головною ознакою таких методів має бути участь в оцінюванні трудового внеску більшості трудових колективів.

Цікавий у цьому плані досвід використання стимуляційної ролі зарплати на японських підприємствах [10]. У структурі зарплати лежать три основні складники:

- основний оклад, чи базова ставка. Він приблизно однаковий для працівників з однаковим стажем роботи та освітою і зростає зі збільшенням стажу роботи в установі. Розмір його визначається витратами на відтворення робочої сили;

- надбавки, премії, бонуси, що виплачуються як щомісяця, так і кожного півріччя. Їхня величина становить 10–50 % базової ставки;

- виплати на соціальні потреби: утримання родини, оплата проїзду на роботу, квартплата, медичне обслуговування, соціальне страхування – усього близько 50 видів надбавок, що становлять близько 20 % фонду зарплати. Такий підхід дає змогу за відносно низької базисної ставки забезпечувати випереджувальне зростання продуктивності праці.

Серед нематеріальних стимулів для працівників на перше місце виходить соціальний пакет з обов'язковою медичною страховкою, участь у тренінгах, компенсація за харчування, оплата транспортних витрат та мобільного зв'язку.

З метою підвищення ефективності стимулювання праці працівників доцільним є використання

нематеріальних стимулюючих методів, дотримуючись при цьому певних правил:

- розвивати і підтримувати почуття самоповаги у працівників;
- надавати працівникам більше можливостей відчуття самостійності і контролю ситуації;
- заохочення за досягнення проміжних цілей, прояв постійної уваги з боку керівництва;
- підтримання розумної внутрішньої конкуренції та надання можливості співробітникам відчуття себе переможцями;
- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- системний аналіз успішно досягнутих цілей працівниками;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- формування прозорої системи оцінювання й оплати праці;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених завдань;
- публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва методами;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання.

З метою забезпечення результативності функціонування суб'єктів господарювання принципово важливо, щоб працівник усвідомлював, що результативність функціонування знаходиться у прямій залежності з його інтересами. Проте сформований

додатковий прибуток підприємства повинен виступати засобом винагороди персоналу. Якщо основна мета підприємства – збільшення прибутку – не досягнута, то цілі всіх співробітників загалом, і кожного співробітника зокрема, можна вважати недосягнутими. У цьому і полягає один з найважливіших принципів побудови системи стимулювання персоналу – баланс інтересів.

Одним з важливих аспектів, що впливають на ефективність роботи персоналу, є система стимулювання праці, яка існує у кожного суб'єкта господарювання. Стимулювання праці персоналу є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи працівників.

З метою розвитку трудової активності потрібна правова основа відносин керівників і виконавців, при якій працівнику надається право самостійно обирати лінію трудової поведінки в межах, чітко зафіксованих правовими нормами. Якщо в розпорядку суб'єкта управління є потрібний набір цінностей, що відповідає соціально обумовленим потребам людини, то формується стимул у працівника для одержання цих цінностей, а трудова діяльність дозволяє працівнику одержати ці цінності з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж інші види діяльності.

Таким чином, завдання управління полягає в такому впливі стимулів на потреби, мотиви суб'єкта праці, який викликав би бажану та ефективну для організації поведінку. У цьому, власне, й проявляються розбіжності між соціальною мотивацією трудової поведінки і стимулюванням праці. Якщо перша допускає наявність певного механізму входження індивідів, соціальних груп у контекст соціальної дійсності, вибору ними способу, спрямованості та активності своєї участі у трудовій діяльності під впливом різних факторів, то стимулювання

праці – спосіб управлінського впливу на трудову поведінку, соціальну мотивацію праці.

Систематизація стимулів праці може проводитися на різних засадах, але критерієм при цьому покликані слугувати потреби та інтереси. Стимули праці залежно від того, задоволенню яких потреб працівника вони сприяють, можуть бути матеріальними і нематеріальними. Матеріальні стимули вирізняються своєю інтегрованістю в товарно-грошові відносини, чого не можна сказати про нематеріальні.

Не можна не погодитися з висновками дослідження, що є свідченням зубожіння персоналу, позбавлення можливості їхнього професійного росту, нормального відпочинку. Саме тому гарантування достатнього рівня матеріального забезпечення суб'єктами господарювання дозволить здійснювати реалізацію творчого потенціалу, професійне зростання та забезпечення прозорості і дружніх стосунків у колективі. Введення системи диференціації заробітної плати дозволить оцінити трудовий внесок та буде слугувати безпосереднім стимулом для покращення результатів.

Стимулом може служити і сам процес праці, передусім рівень її змістовності, творчого характеру. На задоволення потреб у творчій самореалізації працівника розраховані творчі стимули. Безсумнівно, важливою для людини є потреба у спілкуванні, що передбачає і відповідний вид нематеріальних стимулів – соціально-психологічні.

Звернемо увагу на необхідність грамотно застосовувати ті чи інші види стимулів за різних трудових ситуацій. Для цього, по-перше, поряд зі значущістю тих чи інших видів стимулів важливо враховувати і тенденції їх використання. По-друге, важливо знати основні вимоги, яким має відповідати організація стимулювання на

виробництві: колективність, диференційованість, гласність, гнучкість та оперативність, участь персоналу у стимулюванні. По-третє, необхідно враховувати недиференційований і диференційований ефекти стимулювання.

В основі стимулювання використовується залежність трудової поведінки працівника від особистісно значущих умов трудової ситуації. Створення сприятливих умов для задоволення індивідом значущих для нього потреб дає змогу впливати на трудову поведінку в інтересах як індивіда, так і підприємства. Отже, для успішного функціонування та досягнення головних цілей підприємства керівнику слід ретельно вивчити своїх співробітників, впроваджувати інноваційні моделі стимулювання праці.

Список використаних джерел:

1. Адамчук В. В. Економіка і соціологія праці : посіб. для вузів / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Є. Сорокіна. – М. : ЮНІТІ, 2000. – 345 с.
2. Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53–58.
3. Белокрилова О. С. Економіка праці: конспект лекцій / О. С. Белокрилова, Є. В. Михалкіна. – Ростов-на-Дону : Фенікс, 2002. – 465 с.
4. Волкова Н. В. Удосконалення форм мотивації праці / Н. В. Волкова // Людина й праця. – 2005. – № 12. – С. 41 – 48.
5. Генкін Б. М. Економіка і соціологія праці : посіб. для вузів / Б. М. Генкін. – М. : НОРМА, 2001. – 213 с.
6. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу

сучасного підприємства в Україні / С. Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38.

7. Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Іванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21–23.

8. Егоршин О. П. Стимулювання праці : посіб. для вузів / О. П. Егоршин. Егоршин О. П. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 325 с.

9. Комарова М. Мотивація праці та підвищення ефективності роботи / М. Комарова // Людина й праця. – 1997. – №10. – С. 12–15.

10. Солдатов А. В. Зарубіжний досвід стимулювання праці / А. В. Солдатов // Людина й праця. – 2006. – № 4 – С. 24–32.

РОЗДІЛ 4. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

4.1. Інструменти досягнення освітніх цілей у реалізації стратегії соціально-економічного розвитку України

Н. В. Волкова, канд. держ. упр., доцент

Техніко-технологічне відставання України від розвинутих країн світу виявляється в тому, що її провідні галузі (металургійна, хімічна, аграрна галузі, нафтохімія, застаріла енергетика, важке машинобудування) на 95 % ґрунтуються на третьому та четвертому технологічних укладах, працюють з рентабельністю 3–6 % і створюють приблизно на один-два порядки нижчу інноваційну складову доданої вартості на одиницю продукції порівняно з економіками п'ятого та шостого укладів, які домінують у світі (радіоелектроніка, обчислювальна, телекомунікаційна техніка, програмне забезпечення, робототехніка, інформаційні послуги, біомедична інженерія).

Проблема розвитку освіти в контексті стратегії інноваційного економічного розвитку є комплексною і розглядається дослідниками з позицій соціально-економічної безпеки, реалізації трудового потенціалу, ефективності державного управління та загальної філософії освіти. Серед них є такі вітчизняні науковці, як: О. А. Грішнова, Б. М. Данилишин, М. З. Згуровський, А. М. Колот, а також С. М. Дмитрук, Л. М. Ємельяненко, Н. Б. Кузнецова, І. Й. Малий, Г. Ю. Мішук, В. А. Савченко, А. В. Семикина, О. А. Сливка та ін.

За оцінками експертів, деградуюча економіка України тягне за собою зменшення майже на 40 %

підготовку фахівців за інноваційною, креативною моделлю на користь низько інтелектуальної, репродуктивної освіти, що, зрештою, призводить до зниження освітнього цензу нації [1]. Це, у свою чергу, стає причиною подальшої рецесії економіки, занепаду суспільства та появи синдрому непотрібності наукомістких знань. Деградація інтелектуально містких секторів економіки, примітивізація ринку праці зменшили стимули молоді до навчання за спеціальностями, що реально знадобляться при працевлаштуванні.

Причиною зазначеного стану є непродумана економічна політика країни на початку 90-х років, що полягала у приватизації стратегічно важливих об'єктів, нові господарі яких у гонитві за зверхприбутками, орієнтувалися на дешеву робочу силу, експлуатацію матеріальної бази, сировинних ресурсів надр без модернізації виробництва та сплати екологічної ренти.

За роки незалежності спад економіки України виявився на рівні приблизно 60 % від досягнутого випуску продукції в 1991 році. Це можна порівняти з втратами в ході Другої світової війни економік Німеччини, Японії та СРСР [1].

Економіка країни стала залежною від зовнішніх запозичень. Інституціональний конфлікт між ринками заблокував розвиток національної економіки. Ринок освітніх послуг, орієнтуючись на ринок праці, опинився у складній ситуації, а тому, з одного боку, необхідно забезпечити працевлаштування випускників, а з іншого – працювати на випередження, прагнути до створення кадрового забезпечення прориву до «економіки знань», наступного технологічного укладу. Перевиробництво кадрів для невиробничої та обслуговуючої ланок економіки не відповідає наукоємній моделі нового технологічного укладу.

Економічну безпеку держави підриває падіння інтересу молоді до природничих та технічних спеціальностей, що вимагають високого рівня підготовки з фундаментальних дисциплін – фізики, математики, хімії. Свідченням цього є невиконання планового державного замовлення. Разом з тим станом на 2015 рік, провідні технічні університети країни забезпечували запити вказаних базових галузей промисловості на інженерні кадри лише на 70–75 % [1, с. 132].

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року серед основних завдань у вищій освіті визначає приведення мережі вищих навчальних закладів і системи управління вищою освітою у відповідність із потребами розвитку національної економіки та запитів ринку праці [2].

В умовах спаду національної економіки, примітивізації ринку праці, зниження якості знань випускників загальноосвітніх шкіл подібна орієнтація на ринок означатиме для вищої освіти мультиплікацію ефекту спаду. У той же час у стратегічних документах різних років ставиться завдання підвищення доступності до вищої освіти [2; 3]. Спроби організації випереджального розвитку освіти закладені в Концепції нової української школи [4].

З початку незалежності вітчизняна система освіти перебуває у стані перманентного реформування. Змінюються уряди, очільники міністерств, з ними змінюється бачення майбутнього системи освіти. За цей період було розроблено з десятків концепцій і стратегій розвитку освіти, частина проектних документів була замінена іншими проектами або знайшла часткове відображення в нормативно-правових актах. Так, проект Стратегії реформування вищої школи до 2020 р., розроблений у 2014 р. за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку, не знайшов свого нормативного

закріплення, проте окремі його ідеї реалізуються в Законі України «Про вищу освіту» від 01. 07.2014 р.

3 листопада 2014 р. існував проект Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 рр., але після появи проекту Концептуальних засад реформування середньої освіти «Нова українська школа» попередній проектний документ було вилучено із сайта Міністерства освіти і науки України.

У стратегічних документах з розвитку освіти часто акцентується на людиноцентризмі, дитиноцентризмі, студентоцентризмі. Також наголошується на необхідності залучення коштів бізнесу для забезпечення реалізації складних навчальних планів вищої школи. У проекті Стратегії реформування вищої школи до 2020 р. прямо зазначено, що «...українські університети приречені запозичувати моделі навчання американської освітньої системи, схеми фінансування країн Центральної та Східної Європи» [3, с. 74].

Одним із інструментів реалізації політики у сфері освіти є її фінансування, зокрема фінансування державного замовлення на підготовку фахівців.

Видатки на освіту як частка від ВВП в Україні є дуже високими, якщо порівнювати з розвинутими країнами. Однак слід зважати на дуже значну частку тіньової економіки (обсяг якої, за різними оцінками, може сягати 50 %), тобто реальний обсяг українського ВВП є більшим, ніж офіційно вирахований. Відповідно, реальна частка витрат на освіту може бути меншою. Іншою особливістю фінансування освіти в Україні є його розпорошеність. Держава фінансує дуже розгалужену мережу навчальних закладів. Попри високий показник видатків на освіту як частки від ВВП, видатки на одного учня/студента та заробітні плати освітян є дуже низькими, навіть порівняно з країнами Центральної і Південної Європи [5, с. 5].

Щодо фінансування державного замовлення на підготовку фахівців, то у 2016 році воно мало певні особливості. Слід зазначити, що до розміщення місць державного замовлення у 2016 році, крім органів державної влади, місцевого самоврядування, вищих навчальних закладів, були залучені споживачі освітніх послуг – абітурієнти шляхом запровадження формули «місце йде за абітурієнтом», або «гроші за студентом». Зарахування абітурієнта за новою системою ведеться за його преференціями. Місця державного замовлення віддаються тим ВНЗ, які користуються попитом у абітурієнтів. Тобто коригуванню підлягають запропоновані ВНЗ обсяги максимального державного замовлення. Винятками є випадки фіксованого державного замовлення для окремих ВНЗ, що знаходяться в підпорядкуванні інших, крім Міністерства освіти і науки України, органів.

За більшістю спеціальностей для вступу на базі повної загальної середньої освіти державне замовлення здійснювалось після надання інформації про вступ до вищих навчальних закладів осіб, які на конкурсних засадах отримали право на здобуття вищої освіти за кошти Державного бюджету України.

За окремими спеціальностями такий розподіл було здійснено, як і раніше, до вступу абітурієнтів. До таких спеціальностей відносяться спеціальності напряму 01 «Освіта» на освітні рівні бакалавра, а також спеціаліста та магістра. Відсутність «просування» за списками абітурієнтів та повернення замовникам (міністерствам) невикористаних місць державного замовлення.

Така модель дозволила відмовитися від ручного розподілу місць державного замовлення, гарантувала бюджетні місця для найкращих вступників, проте загострила конкуренцію між ВНЗ, яким було дозволено запитувати у головного розпорядника бюджетних коштів –

Міністерства освіти і науки України – бюджетні місця на рівні не більшому 125 % від попереднього року. Негативною стороною формули «гроші за студентом» та електронної системи подачі заяв абітурієнтів до вступу стало те, що вищі навчальні заклади виявилися повністю виключеними із процесу професійної орієнтації школярів.

За обсягами місць державного замовлення можна робити припущення про пріоритети розвитку економіки в найближчій перспективі.

Нами було проведено аналіз державного замовлення на підготовку бакалаврів на основі повної загальної середньої освіти зі спеціальностей (спеціалізацій), з яких його розміщення здійснюється після надання інформації про вступ до них осіб, які на конкурсних засадах отримали право на здобуття вищої освіти за кошти Державного бюджету України. Для цього були виділено п'ять груп спеціальностей за обсягом державного замовлення в розрахунку на одну спеціальність по Україні згідно з новим Переліком спеціальностей [6]. Дванадцять з дев'яносто трьох досліджуваних спеціальностей отримали державне замовлення понад одну тисячу місць (таблиця 4.1).

Таблиця 4.1

Групування спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців першого освітнього ступеня (бакалавр) на основі повної загальної середньої освіти денної форми навчання, за обсягом державного замовлення в Україні

Кількість спеціальностей	Кількість місць державного замовлення для підготовки фахівців із вищою освітою в розрахунку на одну спеціальність (спеціалізацію)
20	до 100
33	100-300
20	300-700
8	700-1000
12	понад 1000

Джерело: складено автором на основі [7].

Розподіл місць замовлення за найбільш важливими для держави спеціальностями наведено в таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Спеціальності (спеціалізації) із найбільшим обсягом державного замовлення на підготовку на основі повної загальної середньої освіти денної форми навчання освітнього ступеня бакалавр в Україні

Назва спеціальності	Кількість місць державного замовлення
Комп'ютерні науки та інформаційні технології	2988
Право	2430
Комп'ютерна інженерія	1671
Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	1533
Менеджмент	1530
Економіка	1503
Фінанси, банківська справа та страхування	1482
Будівництво та цивільна інженерія	1433
Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	1367
Інженерія програмного забезпечення	1282
Філологія. Германські мови та літератури (переклад включно)	1280
Телекомунікації та радіотехніка	1088

Джерело: складено автором на основі [7].

До двадцятки спеціальностей (спеціалізацій) із найменшою кількістю місць державного замовлення (до 200) потрапили такі (у порядку збільшення показника): філологія (фольклористика); менеджмент соціокультурної діяльності; релігієзнавство; музезнавство, пам'яткознавство; філологія (кримськотатарська мова та література); філологія (класичні мови та літератури (переклад включно)); суднобудування; цивільна безпека; гідроенергетика; авіоніка; соціальне забезпечення;

садівництво та виноградарство; технології захисту навколишнього середовища; транспортні технології (на морському та річковому транспорті); статистика; міжнародне право; біомедична інженерія; атомна енергетика; захист і карантин рослин; водні біоресурси та аквакультура.

Нами також були опрацьовані стратегічні та концептуальні документи, що визначають розвиток освіти на перспективу. Результати такого опрацювання представлені в таблиці 4.3.

Таблиця 4.3
Ієрархія стратегій суспільства та інструменти їх реалізації

Ієрархія стратегічних цілей розвитку суспільства	Головні інструменти реалізації стратегії	Керівні принципи стратегії, управлінські процедури	Нормативне, методичне забезпечення реалізації стратегії
1	2	3	4
1. Стратегія соціально-економічного розвитку	Кластери (драйвери) економіки	Активізація кластерів. Розвиток пріоритетних галузей (аграрний, оборонний сектори). Зближення векторів суспільної активності населення і дій влади	Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньостроковому (до 2020 року) і довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах
2. Стратегія розвитку трудового потенціалу	Формування якості трудових ресурсів у системі освіти	Створення критичної маси людського капіталу для інноваційних перетворень	Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року

Продовження таблиці 4.3

1	2	3	4
3. Стратегія розвитку освіти	Фінансування, державне замовлення (ДЗ) на підготовку фахівців	Збалансування ДЗ відповідно до вимог ринку праці та перспектив розвитку країни. Залишення ДЗ в галузях, які готують фахівців для послуг держави (вчителів, лікарів, кадрів силових структур). Самостійність ВНЗ у розподілі бюджетних місць між спеціальностями	Проект Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 р.
	Зовнішнє незалежне оцінювання (ЗНО)	Модернізація технології проведення ЗНО	
	Інституційна концентрація (укрупнення ВНЗ)	Підвищення конкурентоспроможності	
	Професійна орієнтація	Орієнтація на STEM-освіту (акцент на природничі та технічні науки)	Проект Концептуальних засад реформування середньої освіти «Нова українська школа»
	Стандарти вищої освіти	Перехід від освітніх стандартів до професійних	Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньостроковому (до 2020 року) і довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах Національна рамка

Продовження таблиці 4.3

1	2	3	4
			кваліфікацій
	Освітньо-наукові кластери	Підтримка фундаментальної науки прикладними дослідженнями	проект Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 рр.

Джерело: складено автором на основі [1; 2–5; 8–9].

В ієрархії цілей розвитку українського суспільства розвиток освіти має стратегічне значення. Проте для професійної освіти характерний інституціональний конфлікт, пов'язаний із залежністю її розвитку від ситуації на ринку праці. Випереджальний розвиток професійної освіти можливий лише за умови її інтеграції із науковими інституціями, бізнесом та за підтримки державної та місцевої влади, що виявлятиметься у створенні освітньо-наукових кластерів.

Список використаних джерел:

1. Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньостроковому (до 2020 року) і довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах [Електронний ресурс] / наук. кер. проекту акад. НАН України М. З. Згуровський // Міжнародна рада з науки ; Комітет із системного аналізу при Президії НАН України ; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»; Інститут прикладного системного аналізу МОН України і НАН України; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку. – К. : НТУУ «КПІ», Політехніка, 2016. – 184 с. – Режим доступу : <http://wdc.org.ua/sites/default/files/WDC-IASA-FORESIGHT-2016.pdf>.

2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс] : схвалена

Указом Президента України № 344/2013 від 25 червня 2013 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

3. Проект Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%2011_11_2014.pdf.

4. Концептуальні засади реформування середньої освіти «Нова українська школа». Проект до обговорення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua>.

5. Освіта в Україні. Ілюстрований збірник від аналітичного центру CEDOS [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/zvit-osvita-2015>.

6. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. №266.

7. Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2016 році [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06 липня 2016 р. № 408. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/408-2016-%D0%BF>.

8. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 рр. [Електронний ресурс] : проект. – Режим доступу: http://www.tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf.

9. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс] : схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80>.

4.2. Фінансові інструменти забезпечення державних гарантій у сфері зайнятості

Л. І. Борисенко, ст. викладач

Вирішення питань забезпечення повної та продуктивної зайнятості і соціального захисту населення в разі настання безробіття під впливом складного економічного стану держави та існуючого військового конфлікту є актуальним науковим завданням сучасності.

Державні гарантії у сфері зайнятості визначені у статті 5 Закону України «Про зайнятість населення»:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;
- 7) соціальний захист у разі настання безробіття;
- 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;
- 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [1].

Відповідно до вищезазначеного Закону державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної

вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [1].

Науковець А. В. Іванченко виділяє правові, адміністративні, організаційні та економічні механізми державного регулювання зайнятості, які у свою чергу складаються з відповідних методів та засобів [2].

Правові механізми державного регулювання зайнятості базуються на законодавчих та інших нормативних актах: Конституції України, Законах України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Кодексу законів про працю України тощо.

Адміністративні механізми передбачають установаження адміністративних засобів та методів впливу: обмеження праці вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; працівників віком від 16 до 18 років; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; інвалідів тощо.

Економічні механізми передбачають заходи впливу з боку держави на діяльність суб'єктів господарювання через застосування економічних засобів: компенсації суми єдиного соціального внеску роботодавцям; застосування штрафів до підприємств-правопорушників у сфері зайнятості; компенсаційні виплати для внутрішньо переміщених осіб; допомога по безробіттю.

Організаційні механізми передбачають реалізацію державних програм сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць.

Фінансові аспекти забезпечення державних гарантій у сфері зайнятості реалізуються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, бюджетних коштів та коштів Фонду соціального захисту інвалідів України.

Більш детальне спрямування коштів на заходи щодо сприяння зайнятості населення, які передбачені бюджетом Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, за останні три роки в розрізі видатків розглянемо у таблиці 4.4.

Як видно з таблиці 4.4, за досліджуваний період найбільшу складову у видатках Фонду займають витрати на виплату допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності.

Проведемо аналіз ситуації на ринку праці за 2013–2015 роки. Результати узагальнимо у таблиці 4.5.

Аналіз показників ринку праці свідчить про зменшення кількості громадян, які мали статус безробітного на 68,9 тис. осіб у 2014 році, або на 4,5 %, порівняно з 2013 роком, а у 2015 році також спостерігається скорочення на 33,3 тис. осіб або на 2,2 %.

Кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2014 року збільшилася на 24,5 тис. осіб, або на 5,1 % від рівня попереднього року. У 2015 році спостерігається зменшення зареєстрованих безробітних на 21,4 тис. осіб, або на 4,1 %.

Рівень зареєстрованого безробіття протягом 2013–2014 років залишався незмінним. У 2015 році він збільшився на 0,3 %, що обумовлюється зменшенням кількості економічно активного населення працездатного віку.

Середній розмір допомоги по безробіттю у 2014 році збільшився на 60 гривень, а у 2015 році – на 212 гривень, або на 17,2 %, порівняно з 2014 роком.

Таблиця 4.4

Структура видатків бюджету Фонду загальнообов'язкового соціального страхування
на випадок безробіття

Показники	2014 р.		2015 р.		2016 р.	
	тис. грн	питома вага %	тис. грн	питома вага %	тис. грн	питома вага %
Допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації підприємницької діяльності	6 938 040,6	81,1	6 189 447,1	91,9	6 662 027,2	93,1
Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації	546 572,5	6,4	237 774,6	3,5	228 819,2	3,2
Видача ваучерів для підвищення конкурентоспроможності громадян	54 539,8	0,7	23 545,8	0,3	14 631,2	0,2
Організація громадських та інших робіт	55 404,8	0,7	67 744,4	1	76 949,3	1,1
Компенсація єдиного соціального внеску роботодавцям	130 362,1	1,6	94 320,2	1,4	63 545,6	0,9
Інформаційні та консультаційні послуги	120 155,6	1,4	75 029,7	1,1	47 134	0,7
Профорієнтація та її забезпечення	11 247,5	0,2	5 334,5	0,1	4 258,9	0,1
Профілактика настання страхових випадків, допомога по частковому безробіттю	11 267,9	0,2	7 449,0	0,1	10 181,1	0,1
Здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»	65 7951,6	7,7	21 281,4	0,4	43 274,9	0,6
Інші витрати	44 670,3	-	14 236,2	0,2	4 664,5	-
Всього видатків	8 570 212,7	100	6 736 162,9	100	7 155 485,9	100

Джерело: розроблено автором за даними [3; 4; 5].

Таблиця 4.5

Показники ринку праці за 2013–2015 роки

Показник	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Відхилення (+,-)		Відхилення %	
				2014 р. до 2013 р.	2015 р. до 2014 р.	2014 р. до 2013 р.	2015 р. до 2014 р.
Кількість зареєстрованих безробітних, всього	1537,4	1468,5	1435,2	-68,9	-33,3	- 4,5	-2,2
- з них особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	487,3	426,2	419,3	-61,1	-6,9	-12,5	-1,6
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець періоду, тис. осіб	487,7	512,2	490,8	+24,5	-21,4	+5,1	-4,1
Рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку у % до економічно активного населення працездатного віку	2,4	2,4	2,7	-	0,3	-	+12,5
Середній розмір допомоги по безробіттю, гривень	1172	1232	1444	+60	212	5,2	17,2

Джерело: розроблено автором за даними Державної служби статистики України [6].

Варто зупинитися на основних чинниках, які впливають на розмір матеріального забезпечення на випадок безробіття – причина безробіття, страховий стаж, тривалість безробіття.

Так, право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу та заробітку мають застраховані особи, які втратили роботу з незалежних від них обставин, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передував реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Втратою роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин є припинення трудового договору відповідно до статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6) Кодексу законів про працю України, а для військовослужбовців – звільнення зі служби з поважних причин без права на пенсію [7].

Мінімальний розмір допомоги по безробіттю становить 80 % від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом. Водночас максимальний розмір допомоги не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Абзацом 9 статті 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачалось надання допомоги по безробіттю на рівні не нижче за прожитковий мінімум, установлений законом. Але Законом України «Про зайнятість населення» ця норма була виключена. На нашу думку, варто відновити скасований соціальний

стандарт і виплачувати матеріальне забезпечення безробітним у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Інші застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, і мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України мають право на допомогу по безробіттю в мінімальному розмірі. Розмір допомоги для такої категорії безробітних протягом багатьох років залишається стабільно незмінним – 544 гривні.

З метою стимулювання самозайнятості зареєстрованих безробітних з числа застрахованих осіб, яким виповнилося 18 років та які не можуть бути працевлаштовані за сприяння центру зайнятості протягом місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, за їхнім бажанням, допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено, що одним із видів соціальних послуг є професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях [8]. Професійне навчання здійснюється на договірній основі за актуальними на ринку праці професіями за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. За останні три

роки спостерігається значне скорочення витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, що обумовлюється зменшенням кількості безробітних, які проходили навчання (таблиця 4.4). Так, за направленням служби зайнятості в 2013 році професійне навчання проходили 217 тис. безробітних, у 2014 році – 202,2 тис. безробітних, а у 2015 році – 178,9 тис. зареєстрованих безробітних. Отже, з метою підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння їх самозайнятості, надання психологічної підтримки людині, яка зневірилася знайти роботу, формування її активної життєвої позиції, мотивації до праці державна служба зайнятості надалі має організувати професійне навчання, підвищення кваліфікації.

Актуальним питанням на ринку праці залишається працевлаштування громадян, які за своїм соціальним статусом є не досить конкурентоспроможні на ринку праці. Інформація про кількість зареєстрованих безробітних, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, наведена в таблиці 4.5. За досліджуваній період спостерігається зменшення чисельності безробітних з числа осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Так, у 2014 році кількість таких зареєстрованих безробітних зменшилася на 61,1 тис. осіб, або на 12,5 %. Протягом 2015 року зазначені показники також мають тенденцію до зменшення.

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

- 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:
 - має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
 - виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

- утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій [1].

З метою їх працевлаштування (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) підприємствам із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці повинні самостійно розраховувати зазначену квоту з урахуванням чисельності пільгових категорій, які працюють на його підприємстві. Для забезпечення

контролю за виконанням 5 % квоти підприємства, установи, організації мають подавати до служби зайнятості інформацію про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, до 1 лютого після закінчення звітного року.

Державою визначено механізм стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні робочих місць для таких осіб. Так, роботодавцю, який створює нові робочі місця і працевлаштовує за направленням центрів зайнятості строком не менше ніж на два роки безробітних громадян, щомісяця компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Зазначена компенсація виплачується протягом одного року у визначеному порядку з дня працевлаштування особи за рахунок коштів відповідних фондів.

З огляду на військово-політичний конфлікт на Донбасі визначені державні гарантії сприяння зайнятості для внутрішньо переміщених осіб з числа зареєстрованих безробітних.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [9, ст.1].

До заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб, які працевлаштовуються за направленням Центрив зайнятості населення, належать:

1) компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;

2) компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати в два рази;

3) компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати [1, ст. 24.1].

Загальна кількість внутрішньо переміщених осіб, які мали статус безробітного, за період з 1 березня 2014 року

по 31 серпня 2016 року становила 55907 осіб. За рахунок компенсації роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування таких безробітних, було працевлаштовано 1,2 тис. осіб, що становить лише 2,1 % від загальної чисельності таких осіб. За направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 4,7 тис. безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб. У такій ситуації тривалість виплати компенсації становить 6 календарних місяців. Варто збільшити тривалість її виплати і тим самим створити додаткові важелі щодо зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні таких осіб.

Також необхідно зупинитися на заходах, які мають стимулюючі важелі щодо створення нових робочих місць роботодавцями та суб'єктами малого підприємництва. Так, роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців створював нові робочі місця, працевлаштовував на них працівників та щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожную особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожную таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати в розмірі 50 % суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Тобто, щоб отримати цю компенсацію єдиного соціального внеску, роботодавець повинен:

- 1) протягом 12 календарних місяців створювати нові робочі місця;
- 2) працевлаштовувати на них працівників;

3) протягом 12 місяців щомісяця виплачувати заробітну плату в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу.

Однак, на нашу думку, це досить високі вимоги, що значно зменшують коло роботодавців, які можуть скористатися такими пільгами. Державним бюджетом України на 2016 рік на зазначені компенсаційні виплати визначено лише 1400 тис. грн [10].

Узагальнюючи основні економічні заходи щодо сприяння зайнятості населення, доцільно зупинитися на механізмі формування бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (таблиця 4.6) як основного фактора забезпечення соціальних стандартів у сфері зайнятості.

Таблиця 4.6

Структура доходів бюджету Фонду
загальнообов'язкового соціального страхування на
випадок безробіття

Показник	Роки		
	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Страхові внески	6 403 039,8	5 851 329,7	8 280 219,0
Інші надходження	36 381,3	30 684,2	30 414,5
Кошти Державного бюджету України	9 353,1	397,6	386,9
Всього	6 448 774,2	5 882 411,5	8 311 020,4

Джерело: розроблено автором за даними [3; 4; 5]

Аналізуючи дані таблиці 4.6, спостерігається, що найбільшу складову в надходженнях займають страхові внески платників у формі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. З метою стимулювання роботодавців щодо зростання

легальної заробітної плати уряд у 2016 році пішов на непростий крок – зменшив його розмір до 22 %. Це привело до суттєвого збільшення середньої заробітної плати в країні. Так, за січень-серпень 2016 року її середній розмір становив 4944 грн, що на 25,4 % більше ніж за аналогічний період минулого року. Для порівняння, у 2015 році середня заробітна плата за цей період зросла лише на 16,7 %. Водночас, за 2014–2015 рр. відбувається зменшення кількості застрахованих осіб, які сплачують єдиний соціальний внесок, на 866,4 тис. осіб, відповідно, фонд оплати праці, і як наслідок, скорочення надходжень від сплати єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду України та фондів соціального страхування.

За даними Державної служби зайнятості, кількість населення, яке зайняте у неформальному секторі економіки, становить 3,8 млн осіб, або 23,4 % від загальної чисельності зайнятого населення. Як вважає науковець Я. М. Кашуба, тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України знаходяться в прямій залежності від багатьох чинників, найголовнішими з яких є загальний стан ринку праці, рівень, структура доходів і витрат населення, відсутність достатньої кількості вакансій в індустріальних і технологічно розвинених компаніях для працевлаштування на штатні посади з гарантованим рівнем оплати праці та соціального захисту [11].

З метою посилення відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, нелегальну зайнятість з 1 січня 2015 року внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Так, у статті 265 КЗпП України передбачено, що юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у

вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [7].

Як підсумок, можна сказати, що питання зайнятості залишаються актуальними проблемами сучасності. На нашу думку, основними шляхами її вирішення є:

- подальше забезпечення інноваційного розвитку економіки України, надання державної підтримки розвитку та модернізації пріоритетних галузей національної економіки;
- посилення контролю з боку органів Державної фіскальної служби України та Державної інспекції України з питань праці за роботодавцями щодо додержання законодавства про працю, зайнятості населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- проведення роз'яснювальної роботи серед населення з метою усвідомлення значення офіційного працевлаштування, державних соціальних гарантій, які забезпечуються застрахованим особам у разі настання страхових випадків.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

2. Іванченко А. В. Основні складові механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні / А. В. Іванченко // Публічне управління: теорія та практика. – 2012. – № 1 (9). – С. 111–117.

3. Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2014 рік [Електронний ресурс] : Постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від 9 грудня 2013 р. № 369. – Режим доступу : www.dcz.gov.ua.

4. Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2015 рік [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2015 р. № 226. – Режим доступу : www.dcz.gov.ua.

5. Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2016 рік [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 липня 2016 р. № 414. – Режим доступу : www.dcz.gov.ua.

6. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електронний ресурс] : Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

9. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс] : Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

10. Про Державний бюджет України на 2016 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua

11. Кашуба Я. М. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України [Електронний ресурс] / Я. М. Кашуба. – Режим доступу : www.economy.nayka.com.ua.

4.3. Роль управління продуктивністю у вирішенні екологічних та соціальних проблем суспільства

С. М. Хмелевський, канд. екон. наук, доцент

Сучасне суспільство потерпає від різноманітних проблем. Більшість з них: або виникають у системі відносин «людина – природа», або виникають у системі відносин «людина – суспільство». Перші являють собою екологічні проблеми суспільства, другі – соціальні.

Оскільки екологічні та соціальні проблеми зачіпають сьогодні практично весь спектр людської діяльності, відсторонитися від них неспроможні ні держава, ні бізнес. Уряди більшості країн із року в рік формують окремі, а іноді й спільні (колективні) державні програми, спрямовані на подолання негативного впливу екологічних та соціальних проблем. Бізнес бореться з проблемами суспільства через так звану соціальну відповідальність бізнесу.

Багато вітчизняних (О. С. Будяк, Р. В. Балабан та І. П. Чернінко, Г. Т. Васькова та О. І. Грошева, В. А. Скуратівський та О. М. Палій, А. В. Шиделко, Д. М. Ядранський) та закордонних науковців (Р. А. Бурко та Т. В. Терьошина, Н. П. Попов, К. Л. Осліна, І. В. Фатіхова та М. О. Распертов, Г. Т. Фрузин) приділили у своїх працях увагу детермінації суспільних проблем, досліджували їх генезу, прогнозували наслідки

екологічних та соціальних проблем як для сучасного суспільства, так і для майбутніх поколінь.

Були й залишаються недосконалими лише шляхи вирішення суспільних проблем. Причина цього криється не стільки в небажанні політичних сил та бізнесу боротися із суспільними проблемами, витрачаючи при цьому дорожчий час та гроші, скільки в нерозумінні причинно-наслідкових зв'язків цих складних природних і суспільних явищ та процесів. Хоча сьогодні нерідко можна спостерігати, як політичні сили країни перед черговими парламентськими чи президентськими виборами явно спекулюють на начебто відомих їм шляхах вирішення екологічних та соціальних проблем суспільства.

На нашу думку, екологічні та соціальні проблеми – це складні пізнавальні завдання, вирішення яких являє собою істотний теоретичний і практичний інтерес.

З моменту виникнення людської цивілізації відбувається безперервна взаємодія людини з природним середовищем. В умовах сьогодення вплив людини на навколишнє середовище призводить до заглиблення екологічних проблем, що набули глобального характеру.

Екологічна проблема – це зміна природного середовища в результаті антропогенних дій, що веде до порушення структури й функціонування природних систем і призводить до негативних соціальних, економічних та інших наслідків [4].

Виділяють шість груп екологічних проблем (рис. 4.1).

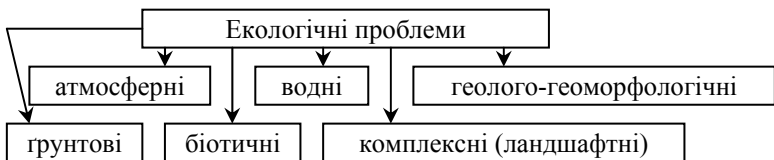


Рис. 4.1. Групи екологічних проблем

Джерело: розроблено автором за даними [2; 4]

У нашій країні, як і в багатьох інших, одна з найгостріших екологічних проблем, зумовлених посиленням техногенного впливу на природне середовище, пов'язана зі станом атмосферного повітря. Як результат маємо забруднення атмосфери: радіологічне, хімічне, механічне, теплове. В умовах загострення проблеми з браком природного газу, рекомендації уряду про заміну його вугіллям, торфом та брикетами з відходів деревообробного виробництва, безумовно, ще більше погіршать стан атмосфери.

Проблема виснаження водних ресурсів викликана зростанням споживання води промисловістю, сільським і комунальним господарствам, з одного боку, і забрудненням водних джерел (поверхневих і підземних вод, морів і океанів) – з іншого. Причому проблема з забрудненням річок особливо загострилась у деяких областях України влітку 2016 року, набувши катастрофічного характеру.

Геолого-геоморфологічні екологічні проблеми – інтенсифікація несприятливих геолого-геоморфологічних процесів, порушення рельєфу і геологічної будови – очевидно найменше лихо для України.

Погіршення стану ґрунтів – не менш важлива екологічна проблема для нашої країни. За історичний час внаслідок прискореної ерозії, дефляції, вторинного засолення, заболочування і інших негативних процесів українці втратили 10,6 млн га продуктивних земель.

Біотичні екологічні проблеми України (зменшення рослинності, деградація лісів, пасовищна дигресія, скорочення видової різноманітності тощо) є наслідком неконтрольованих вирубок лісу в Закарпатській та Івано-Франківській областях, а також незаконного видобутку бурштину-сирцю у Рівненській та Волинській областях.

До комплексних екологічних проблем України належать запусинювання, зниження біорізноманітності, порушення режиму природоохоронних територій [2; 4].

При цьому не можна не погодитись з думкою Р. А. Бурка та Т. В. Терьошиної: «... людина, яка є головним винуватцем екологічної ситуації, що склалась, стає й головною її жертвою» [2]. За деякими даними, від забруднення водних ресурсів, атмосферного повітря та ґрунтового покриву у світі гине до 40 % людей.

Соціальна проблема – прояв розриву соціальних відносин або руйнування соціальних норм функціонування внаслідок загострення існуючих суперечностей, які змінюють людські цінності, норми поведінки й ведуть до соціальних відхилень і реакцій [8].

На відміну від екологічних проблем, які практично однакові для будь-якої країни, соціальні – диференційовані залежно від індивідуальних рис різних країн. Однак у теперішній час до найбільш гострих соціальних проблем прийнято відносити такі (рис. 4.2)

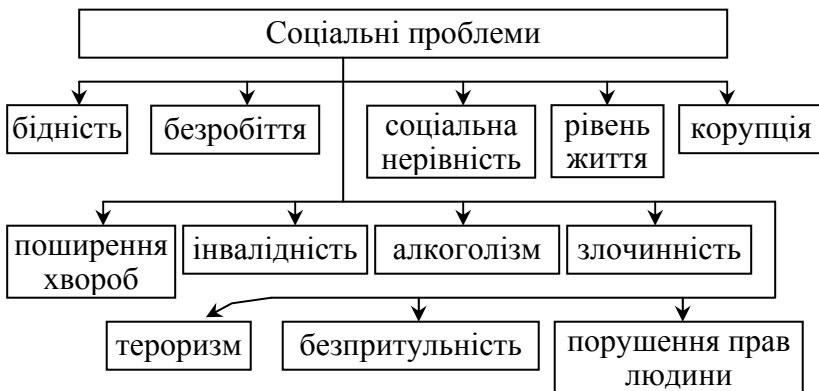


Рис. 4.2. Соціальні проблеми суспільства

Джерело: розроблено автором за даними [1; 8].

Значущість соціальних проблем часто змінюється відповідно до цілей та інтересів керівництва країни. Однак,

на нашу думку, найважливішою соціальною проблемою сьогодення для України є бідність. За межею бідності опинилось понад 30 % українців, а три чверті населення вважають себе бідними. При цьому розрив між доходами найбагатших та найбідніших верств населення сягає від 38 до 70 разів і постійно збільшується [1]. При порівнянні рівня мінімальної оплати праці в Україні з тим же показником у розвинених країнах, виявляється різниця в понад 20 разів. Дорослі працездатні люди становлять 30 % всіх бідних, а 61 % бідних сімей – сім'ї з дітьми. Вихід на пенсію сьогодні теж крок до бідності – пенсійних виплат нерідко не вистачає навіть для підтримання життя на рівні малозабезпеченості.

Охарактеризувати рівень життя населення, на наш погляд, спроможна динаміка доходів населення у порівнянні з динамікою споживчих цін (табл.4.7).

Таблиця 4.7

Динаміка доходів населення та споживчих цін в
Україні за 2010–2015 рр.

Індекси	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Споживчих цін	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	143,3
Реальних доходів населення	110,5	111,0	111,0	106,8	86,5	90,1

Джерело: розроблено автором за даними [3].

Як видно з табл. 4.7 починаючи з 2014 року спостерігається розрив «ціни-доходи». І якщо у 2014 році доходи «відставали» від цін лише на 38,4 пункту, то у 2015 році вже на 53,2. Не вдасться змінити цю негативну тенденцію, очевидно, і у 2016 році.

Дошукає й без того мізерній платоспроможності українців девальвація національної валюти, при тому, що більшість цін штучно «прив'язана» до долара США (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Динаміка середньорічної заробітної плати в Україні
за 2010–2015 рр.

Заробітна плата	2010	2011	2012	2013	2014	2015
В грн	2239	2633	3026	3265	3480	3788
Перерахована в дол. США	282,1	330,5	378,7	408,5	292,2	176,7

Джерело: розроблено автором за даними [3].

Незважаючи на те, що заробітна плата в національній валюті демонструє стійку тенденцію до зростання протягом всього досліджуваного періоду, у 2014 році середній українець міг купити на свої гроші у 1,4 разу менше порівняно з 2013 роком, а у 2015 році можливості скоротились у 1,65 разу порівняно з 2016 роком, або у 2,3 разу порівняно з 2013 роком.

Інші соціальні проблеми, на жаль, не в пріоритеті для нинішнього уряду.

У безробітті можновладці не вбачають великої проблеми, що можна побачити з таблиці 4.9.

Таблиця 4.9

Динаміка кількості населення та рівня безробіття в
Україні за 2010-2015 рр.

(кількість населення в тис.)

Рік	Всього населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття, %
2010	45 778,5	18 436,5	1784,2	8,8
2011	45 633,6	18 516,2	1731,7	8,6
2012	45 553,0	18 736,9	1656,6	8,1
2013	45 426,2	18 901,8	1576,4	7,7
2014	42 928,9	17 188,1	1847,1	9,7
2015	42 760,5	15 742,0	1654,0	9,5

Джерело: [7].

Дійсно, за даними таблиці 3 рівень безробіття коливається в межах 2 %. Але викликають подив дані двох останніх рядків таблиці. У 2015 році кількість зайнятого населення скоротилась на 1446,1 тис. осіб порівняно з 2014 роком, але при цьому кількість безробітних теж скоротилась на 193,1 тис. осіб. Куди вони поділись? Не пояснює цього навіть скорочення кількості населення на 168,4 тис. осіб у 2015 році порівняно з 2014 роком.

Якщо так рахувати, за розробленими нашим урядом методиками, то можна не побачити жодних соціальних проблем – ні соціальну нерівність, ні поширення хвороб, ні житлові проблеми пересічних українців, ні злочинність.

Ставлення уряду до проблем літніх людей (рівень життя, бідність) в Україні дуже влучно ілюструє вислів Р. В. Балабана, І. П. Черінька: «...держава ставиться до пенсіонерів як до відпрацьованих стрижнів з реактора атомної електростанції – відпрацював своє, все, ти непотрібен, треба якомога швидше тебе зарити в землю» [1].

Великою соціальною проблемою, є корупція, яку не можна подолати, але яка є перепоною у відносинах з іншими країнами. Тому боротьба з корупцією є необхідним заходом послаблення соціальної напруженості в українському суспільстві.

Перед тим як починати боротьбу з екологічними та соціальними проблемами, слід чітко усвідомити, що вони можуть бути такими:

- а) що їх реально вирішити;
- б) потенційно можливо вирішити;
- в) що їх нереально вирішити.

Якщо проблема належить до категорії а) або б), слід зосередитись на критеріях її вирішення: інформаційному; детермінаційному; ресурсному; інструментальному; мотиваційному; економічному.

Найбільш гострі дискусії виникають саме стосовно інструментарію вирішення соціальних та економічних проблем суспільства.

Чимало вітчизняних (В. Я. Гуменюк та І. А. Рощик, А. В. Калина, С. П. Калініна та Н. Д. Лук'яненко, А. О. Ласкавий, О. М. Коваленко, О. В. Хитра, Л. М. Черчик) та закордонних науковців (Й. І. Прокопенко, Д. С. Сінк, Б. Ю. Сербіновський, Е. Г. Шарян та І. І. Смирнова, В. А. Чарінцева) вбачають можливості вирішення екологічних та соціальних проблем суспільства в ефективному управлінні продуктивністю як на мікро-, так і на макрорівні.

Л. М. Черчик [9] стверджує, що тільки на основі зростання продуктивності оптимально вирішуються практично всі соціальні, економічні й екологічні проблеми будь-якої країни.

Як зазначає А. О. Ласкавий [6], продуктивність сприяє розширенню масштабів виробництва та зайнятості за рахунок зекономлених у результаті її зростання економічних ресурсів. А розширення масштабів виробництва підвищує рівень свободи менеджерів і робітників щодо вибору місць свого працевлаштування. Що ж стосується економічної свободи споживачів, то вона також розширюється зі зростанням продуктивності, оскільки в цьому разі зростає обсяг товарів і послуг у роздрібному товарообороті за їх стабільних і навіть більш низьких цін.

Якщо продуктивність зростатиме, то на одиницю ВВП витрататиметься менше ресурсів, а отже, знижуватимуться ціни на споживчі товари, що означатиме зростання реальних доходів населення. Крім того, зростання продуктивності сприятиме вивільненню дефіцитних ресурсів для виробництва нових видів товарів і послуг. У той же час, навіть за умов підвищення продуктивності праці, якщо продуктивність знижується,

тобто загальні витрати на одиницю продукції зростають, то це призводить до інфляції, до зниження рівня життя.

На думку О. М. Коваленко [5], зростання продуктивності – важливий чинник стабільності цін та їх зниження, а отже, підвищення рівня життя населення. Важливим джерелом реального соціально-економічного зростання, більш високого рівня життя є органічна складова продуктивності – продуктивність праці.

Зростання продуктивності праці, як і зростання продуктивності, є основою прискорення темпів зростання реальної заробітної плати і покращання рівня життя населення.

Реальний дохід на відпрацьовану людино-годину може збільшитись тільки тією мірою, якою збільшився реальний виробіток. Чим більше виробляється продукції на кожную відпрацьовану людино-годину, тим більше реального доходу може бути розподілено на ту ж відпрацьовану людино-годину [11].

Незаперечним підтвердженням того факту, що динаміка життєвого рівня населення і ступінь вирішення інших соціальних проблем перебуває в прямій функціональній залежності від динаміки продуктивності праці і продуктивності, є сучасний розвиток української економіки.

Світова практика свідчить, що підвищення продуктивності праці і продуктивності повинно обов'язково супроводжуватися зростанням заробітної плати. Тільки в цьому разі не відбувається стагнації національного виробництва.

Оскільки реальне багатство нації, складовою якого є засоби її існування, збільшується тільки за рахунок зростання продуктивності, то потенційно це сприяє справедливому забезпеченню утриманців – хронічних хворих, непрацездатних, пристарілих.

Таким чином, ефективно управляючи продуктивністю, уряд країни та його бізнес-середовище спроможні розкрутити спіраль «пастки» спадної продуктивності зовсім в інший бік (рис. 4.3).

Зростання продуктивності створює доволі реальні передумови для підвищення рівня життя населення, скорочення кількості безробітних, для ефективної протидії хронічним хворобам, належного пенсійного забезпечення.

Провідна роль у цьому процесі повинна належати уряду країни, який, на жаль, нерідко невмотивований й дуже часто не має на вирішення екологічних та соціальних проблем грошей. Шкоди завдає й бізнес, який у гонитві за прибутком часто забуває про соціальну відповідальність бізнесу.



Рис. 4.3. Модель зростаючої продуктивності

Джерело: розроблено автором за даними [6; 11].

Екологічні проблеми суспільства також не можуть бути вирішені, якщо не відбувається зростання

продуктивності. Так, багато науковців [5; 6; 9; 11] стверджують, що зменшення рівня забруднення довкілля досягається за рахунок оптимізації економічних параметрів виробів і технологій, тобто підвищення їх якості. А будь-яке підвищення якості продукції означає зростання продуктивності. Зростання продуктивності – це збільшення товарів і послуг за зменшення обсягу використання природних ресурсів, що означає підвищення рівня екологічності довкілля.

Безумовно, екологічні проблеми, які в теперішній час не набули глобального, катастрофічного характеру й локалізовані територіально, можуть бути вирішені за допомогою ефективного управління продуктивністю. Однак, на нашу думку, управління продуктивністю і на мікро-, і на макрорівні не є спроможним вирішувати екологічні проблеми, які несуть загрозу декільком країнам одночасно або ж усій людській спільноті одразу.

Більш дієвими інструментами у боротьбі з екологічними проблемами є:

1) екологічне планування, тобто розроблення стратегії та детальних програм з охорони навколишнього середовища й раціонального використання природних ресурсів;

2) управління екологічною діяльністю – організаційний вплив на реалізацію екологічних програм;

3) екологічний моніторинг – спостереження за станом навколишнього середовища, врахування наявності, якості та витрачання природних ресурсів;

4) екологічний контроль – діяльність зі встановлення відповідності чи не відповідності стану навколишнього середовища визначеним критеріям.

Можна зазначити, що чимало з переліченого сьогодні вже реалізовано в економічно розвинених країнах тією чи іншою мірою. Однак позитивного впливу на екологію

вдається досягнути лише у разі поєднанні зусиль урядів більшості країн. Ефективне ж управління продуктивністю урядами та бізнесовими колами країн, які братимуть участь у спільному вирішенні глобальних екологічних проблем, дасть їм більше ресурсів для такої діяльності.

Список використаних джерел:

1. Балабан Р. В. Соціальні проблеми сучасної України та практичні рекомендації щодо їх вирішення [Електронний ресурс] / Р. В. Балабан, І. П. Черінько. – Режим доступу : <http://www.hetman.tv/nomera/2009/2009-4-5-28/soz.html>.

2. Бурко Р. А. Экологические проблемы современного общества и их пути решения / Р. А. Бурко, Т. В. Терёшина // Молодой ученый. – 2013. – № 11. – С. 237–238.

3. Демографічна та соціальна статистика / Доходи та умови життя [Електронний ресурс] // Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/virdg.htm>.

4. Екологічна проблема. Тлумачний словник термінів у галузі довкілля та стійкого розвитку суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : elearn.univector.net/file.php/147/ekolog/slovn.pdf.

5. Коваленко О. М. Менеджмент продуктивності / О. М. Коваленко. – К. : НУХТ, 2012. – 133 с.

6. Ласкавий А. О. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. / А. О. Ласкавий. – К. : КНЕУ, 2004. – 288 с.

7. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс] // Фінансовий портал «Мінфін». – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php>.

8. Соціальна проблема. Тлумачний словник термінів у галузі довкілля та стійкого розвитку суспільства

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : elearn.univector.net/file.php/147/ekolog/slovn.pdf.

9. Черчик Л. М. Менеджмент продуктивності / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2014. – 114 с.

10. Productivity Management: Planning, Evaluation, Control and Improvement / by D. Scott Sink / 1st Edition. – New York: John Wiley & Sons, 1985. – 518 p.

11. Prokopenko Joseph. Productivity Management: A Practical Handbook. – Geneva: International Labour Office, 1987. – 291 p.

4.4. Стратегічні напрями нівелювання регіональних диспропорцій людського розвитку

Ж. В. Дерій, д-р екон. наук, професор

Складність та масштабність трансформаційних процесів в економіці України, суперечливий зміст регіоналізації національного простору, поширення глобалізації, які значно посилили диференціацію соціально-економічного розвитку її регіонів, потребують розробки нових підходів до вироблення стратегії просторового розвитку як бази економічного зростання. Формування та розроблення стратегії соціально-економічного розвитку країни та її регіональних систем тісно пов'язана з територіальною організацією, реформуванням та реструктуризацією економічної діяльності в регіонах, з обґрунтуванням конкретних заходів регулювання та управління їх розвитком з метою створення сприятливого життєдіяльного середовища.

Регіональна парадигма людського розвитку в Україні все більш стає стратегічним напрямком державного та

регіонального управління. Маючи певні здобутки у цій сфері, стан людського розвитку в Україні дуже незадовільний. Вдосконалення просторового розвитку на основі впровадження основних положень державної регіональної політики людського розвитку забезпечить оптимізацію територіальної організації регіональних господарських систем, підвищення ефективності суспільного виробництва, підвищення якості життя населення територіальних громад, прискорить процеси входження країни до світового співтовариства.

Дослідженню питань концептуального, інституціонального, науково-методичного забезпечення людського розвитку присвячено наукові праці В. Антонюк, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Лич, Г. Назарової, Л. Шаульської та інших учених. Питання регіональної нерівності у розвитку, в тому числі й людського, розглядають Т. Заяць, Т. Пепа, І. Вахович, Л. Ковальська та ін.

Незважаючи на наявні публікації з дослідження питань розвитку людського потенціалу в регіональному вимірі, на сьогодні актуалізуються питання вирівнювання регіональних диспропорцій людського розвитку. Також недостатньо дослідженим залишається взаємозв'язок між показниками розвитку людського потенціалу і показниками, що характеризують ступінь економічного зростання окремих територій.

Людський регіональний розвиток – це парадигма сучасного розвитку, що означає не тільки зростання або падіння доходів населення та зростання економічного добробуту. Тому виникає необхідність створити таке середовище, в якому люди можуть повністю реалізувати свій потенціал і вести продуктивне, творче життя у відповідно до своїх потреб та інтересів у межах свого перебування – регіону. Люди є реальним багатством націй. Розширюючи вибір, люди зможуть вести життя, яке вони

цінують. Тобто, розвиток є набагато більше, ніж економічне зростання, яке є всього лише засобом – проте дуже важливим – це розширення вибору для людей.

Диференціація соціально-економічного розвитку регіонів України, як і багатьох інших країн, історично обумовлена об'єктивними відмінностями в початкових передумовах господарської діяльності – географічному розташуванні регіонів, їх природно-кліматичних умовах, забезпеченості найважливішими видами природних ресурсів (включаючи сировинні, паливно-енергетичні, земельні, водні, лісові), щільності й характері локалізації населення та трудових ресурсів.

Сьогодні міжрегіональні відмінності є відображенням диференційованості між економічною та соціальною складовими (Рис. 4.4).

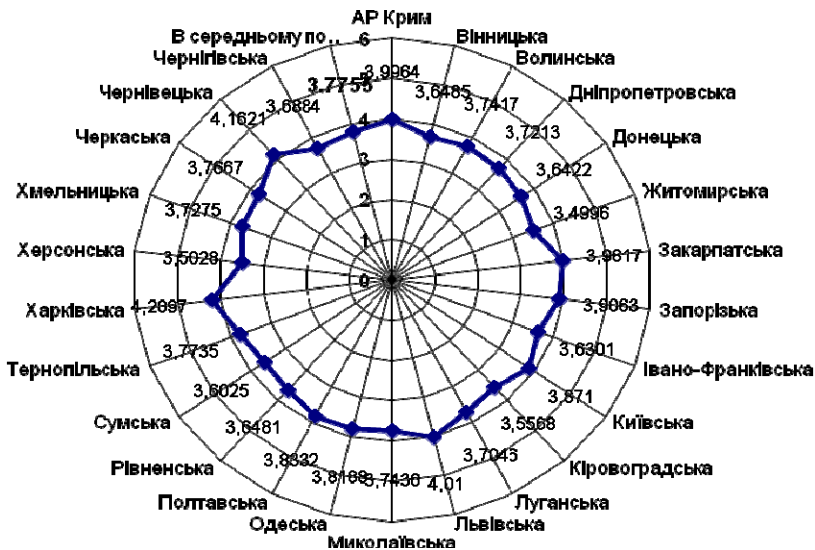


Рис. 4.4. Індекс людського розвитку у регіональному розрізі, 2013 р.

Джерело: складено за даними [2].

Проблема міжрегіонального вирівнювання в Україні стоїть надзвичайно гостро. Регіони України різняться за своїми географічними, історичними, економічними, екологічними, соціальними та іншими характеристиками, тому здійснювати державне регулювання регіонального розвитку в таких умовах надзвичайно складно. Адже за різними ознаками або сферами господарського комплексу можна утворити різні кластери регіонів, кожен з яких потребуватиме особливих механізмів, оптимальних тільки для умов певного кластера. Таке різноманіття породжує загальну слабкість державного впливу на процес формування регіональної політики. У свою чергу, це зумовило нинішню концепцію підсилення ролі регіонів, їх автономності у прийнятті внутрішніх рішень, але й підвищення рівня відповідальності за стан та динаміку усіх процесів регіональних диспропорцій у соціально-економічному розвитку і проблем формування людського капіталу регіонів, ефективними також є заходи непрямого регулювання, спрямовані на поліпшення інвестиційного клімату, розвиток інфраструктури, створення нових робочих місць, спрощення умов реєстрації та звітності суб'єктів господарювання.

Водночас, в Україні з кожним роком посилюються диспропорції соціально-економічного розвитку регіонів, що актуалізує таке важливе завдання регіональної політики, як соціальне вирівнювання регіонального ландшафту на основі створення передумов для рівномірного соціального зростання всіх без винятку регіонів; забезпечення єдиних мінімальних стандартів і рівного соціального захисту, гарантування прав громадян незалежно від економічних можливостей регіону.

Крім того, в Україні розроблено та імплементовано інструментарій регіонального вирівнювання, який зокрема визначає:

– механізм проведення оцінювання і порівняльного аналізу економічного стану та якості життя населення регіонів, районів, міст з метою прийняття відповідних управлінських рішень на державному, регіональному та місцевому рівні, спрямованих на вирішення проблеми міжрегіональної та внутрішньорегіональної диференціації соціально-економічного розвитку регіонів, районів, міст та запобігання поглибленню диференціації;

– засади створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання з урахуванням досвіду міжнародних рейтингових агентств, результати роботи яких використовуються інвесторами на міжнародних фінансових ринках.

З початку 1990-х рр., в умовах реалізації в Україні ринкових реформ і відмови від директивних методів управління, процеси територіального поділу праці супроводжувалися загальною системною трансформацією економіки регіонів, що призвело до зміни всієї системи міжрегіональних економічних зв'язків і відносин. При цьому значна лібералізація вітчизняної економіки та внутрішній ринок, що формується, зумовили різке зростання ролі ринкових стимулів у системі імпульсів територіального розвитку.

У нових умовах, що склалися в той період, у міру наростання кризових тенденцій і явищ розпочалося посилення неоднорідності регіонального ландшафту країни, поглиблення диференціації регіонів за рівнем соціально-економічного розвитку.

Виходячи з вищевказаного та у контексті децентралізації владних повноважень основні завдання держави та суспільства лежать у площині комплексного зниження та подолання спектра соціально зумовлених форм нерівності в розвитку регіонів, при цьому основний

тягар вирішення соціально значущих проблем переноситься на територіальні громади.

Завдання залежать від конфігурації та змісту їх факторів-генераторів, базуючись на врахуванні основоположних принципів сталого розвитку, згідно з якими сталість забезпечується поєднанням справедливої взаємодії соціуму та економіки, життєздатної взаємодії економіки та довкілля, обопільно прийнятної взаємодії соціуму та довкілля [1].

Нова європейська стратегія розвитку на наступні 10 років – “Європа 2020: Стратегія розумного і інклюзивного зростання” базується на аналізі якості життя населення ЄС. Згідно зі Стратегією визначено три напрями зростання:

- розумне зростання (розвиток економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях);

- стійке зростання (функціонування економіки, що передбачає раціональне використання ресурсів «зеленої» економіки);

- інклюзивне зростання (соціальна інклюзія, підвищення рівня зайнятості населення, досягнення соціального та територіального узгодження) [3].

Названі напрями зростання повинні бути покладені в основу під час розроблення регіональної політики соціально-економічного розвитку з орієнтацією на людський розвиток. Для оптимізації зв'язків між економічним зростанням у конкретному регіоні та людським розвитком варто акцентувати увагу на таких напрямках:

- нарощування інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей та потенційних можливостей людини;

- справедливий розподіл доходів і багатства, який дозволяє здійснити перерозподіл доходів на користь більш вразливих верств населення регіону;

– збалансування соціальних витрат з метою зміцнення економічної бази соціальної сфери;

– рівне розширення можливостей для людей різних груп здійснити свій політичний, економічний та соціальний вибір.

Основні напрями та показники, за якими можна буде оцінити успішність державної політики конвергенції капіталізації людського потенціалу, наведені у табл. 4.10.

Таблиця 4.10

Напрями та показники оцінювання ступеня конвергенції регіонів завдяки капіталізації людського потенціалу

Напря́м	Показники
1. Характеристика рівня життя населення регіонів	Середньомісячна реальна заробітна плата; рівень безробіття; грошові доходи домашніх господарств
2. Характеристика рівня економічного розвитку регіонів	Валова додана вартість на душу населення; регіональний валовий продукт на душу населення; доходи місцевих бюджетів; дефіцит місцевих бюджетів; обсяг інвестицій в основний капітал; обсяг прямих іноземних інвестицій; зовнішньоторговельний оборот тощо
3. Характеристика рівня науково-технічного розвитку регіонів	Кількість випускників ВНЗ; загальний обсяг бюджетного фінансування НДДКР на рік, створення бізнес-інкубаторів та науково-виробничих кластерів
4. Характеристика рівня охорони навколишнього середовища регіонів	Обсяг викидів шкідливих речовин в атмосферу стаціонарними джерелами забруднення; витрати підприємств, організацій, установ на утилізацію і знешкодження відходів

Джерело: складено автором.

Одні відмінності, зокрема, природно-ресурсні особливості та географічне розташування мають природний характер і в часовому аспекті є первинними відносно процесів територіального економічного розвитку. Інші відмінності, перш за все в характері розселення, з самого початку розвитку суспільства були пов'язані з особливостями просторової локалізації спочатку природних, а потім економічних умов життєдіяльності людей.

Разом з тим у міру розвитку суспільного виробництва та торговельно-економічних зв'язків, зростання кількості й населеності міст значно за масштаби та динаміку територіальної економічної диференціації почали впливати агломераційні фактори, пов'язані з ефектом концентрації виробництва й господарської діяльності в цілому, а також відмінності у транспортно-географічних умовах.

Стимулювання розвитку регіонів законодавчо визначається як комплекс правових, організаційних, наукових, фінансових та інших заходів, спрямованих на досягнення сталого розвитку регіонів на основі поєднання економічних, соціальних та екологічних інтересів на загальнодержавному та регіональному рівнях, максимально ефективного використання потенціалу регіонів в інтересах їх жителів та держави загалом.

Об'єктами регіональної державної політики мають бути регіони, які з певних причин не в змозі за допомогою своїх власних ресурсів забезпечити сталий розвиток, тобто так звані депресивні регіони. Такими вважаються регіон чи його частина (район, місто обласного значення або кілька районів, міст обласного значення), рівень розвитку яких за показниками, визначеними законодавством, є найнижчим серед територій відповідного типу.

Втім, аналіз досліджень у галузі регіоналістики доводить, що державна підтримка регіонального розвитку

має бути спрямована не лише на депресивні регіони, оскільки вони є лише типом ширшого поняття – проблемний регіон.

Відповідно до прийнятої в регіональній науці термінології, проблемними регіонами вважають такі території, які в соціально-економічних умовах, що склалися, не в змозі самостійно вирішити найбільш гострі проблеми свого розвитку (у тому числі реалізувати наявний економічний потенціал) і тому вимагають активної державної підтримки.

Світовий розвиток та його специфіка історично зумовили диференціацію країн в аспекті людського розвитку, крім того, існують відмінності у людському розвитку в межах однієї країни, що пов'язано з історичними, географічними, економічними факторами, станом господарства. Різний економічний, демографічний, історичний розвиток регіонів спричинив надмірну соціальну диференціацію регіонів України. При цьому диференціація за індексом людського розвитку істотно відрізняється від такої за економічними показниками. Це свідчить про те, що результати економічного розвитку в економічно розвинених регіонах не спрямовуються на гуманітарні цілі та не втілюються в розвитку людського потенціалу регіону. Регіональні коливання обсягів заробітної плати та умов праці викликані значними галузевими відмінностями, що створює складні проблеми у забезпеченні єдиних національних стандартів рівня життя населення країни.

Людський капітал є складовою національного капіталу та національного багатства кожної країни і тому рівень конкурентоспроможності регіону формується не тільки якісним складом факторів виробництва, а їх ефективним поєднанням. При цьому соціально-економічний розвиток регіону – основний показник рівня

конкурентоспроможності суб'єктів України, що визначається ефективністю використання потенціалу ринкових механізмів саморегулювання і виведенням регіонів на траєкторію стійкого економічного зростання.

Дослідження територіальної диференціації людського розвитку та якості життя населення є важливою складовою комплексної методики інтегрального оцінювання соціально-економічного стану регіонів України. Підвищення якості життя є одночасно і критерієм, і необхідною умовою людського розвитку, який розглядається як основна мета суспільного прогресу, а економічне зростання при цьому – як потенційно важливий його інструмент. Водночас досягнення в людському розвитку здійснюють величезний внесок в економічне зростання. Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу і розширення для людини спектра вибору.

Диспропорції у розвитку регіонів, соціальна нерівність та кризова демографічна ситуація, яка проявляється у депопуляції населення, призвели до руйнування громадянської єдності, тому пріоритетом модернізації економіки має стати відновлення людського потенціалу та на його базі нарощення людського капіталу з метою зростання конкурентоспроможності економіки.

Конкурентоспроможність регіону як потенційної можливості брати участь у конкуренції з іншими регіонами на основі володіння достатнім рівнем людського потенціалу, що формують цей потенціал, коли інтегральним елементом конкурентоспроможності є поняття конкуренції і конкурентної позиції регіону. Конкурентна позиція чітко виявляється в господарській, соціальній і політичній поведінці регіону, а отже, часто ця позиція видається за сильну або слабку конкурентоспроможність певного регіону. Тому одне з гострих

питань, які хвилюють сьогодні науковців, – як зробити людський капітал регіону фактором стійкого економічного зростання? Інакше кажучи, йдеться про капіталізацію людського потенціалу. Люди стають факторами формування конкурентної переваги регіону, у тому числі у разі виникнення нових викликів, нових ідей, технологій та ін. Людські ресурси позиціонуються як капітал тільки тоді, коли отримані знання, навички, вміння втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство, вирівнювати соціальний ландшафт. Розвиток людського капіталу в Україні значно відстає від інших країн, це проявляється у низькій якості життя; недостатності фінансування людського розвитку; недостатньому фінансуванні і капіталізації людського потенціалу країни. Така тенденція обумовлюється логікою суспільного розвитку. Коли традиційні джерела та ресурси вичерпуються, економічне зростання можна забезпечити за рахунок інновативності та креативності розвитку.

Соціальна складова сучасного розвитку має також капітальну природу – освіта, здоров'я, виховання, – тому соціальна складова прямо впливає на зростання продуктивності праці й отримувані доходи працівником. Оцінити регіональні особливості розвитку людського потенціалу можна за такими показниками, як: індекс розвитку людського потенціалу (очікувана тривалість життя, середня тривалість навчання, середньодушовий рівень ВВП); індекс людського розвитку (середня тривалість життя, ВВП на душу населення, рівень охоплення навчанням, рівень грамотності).

Сьогодні людський капітал може стати джерелом стійкого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності регіонів за умов капіталізації людського потенціалу. Нарощування людського капіталу – це процес, який має складну, багаторівневу та

багатопланову систему, в якій всі елементи взаємопов'язані між собою й обумовлюють становлення та розвиток кожної його складової.

Капіталізація може йти шляхом створення нових ділових зв'язків господарюючих суб'єктів на основі використання комунікативних якостей робочої сили, перетворення особистого іміджу ключових осіб в імідж регіону, використання творчих здатностей людей для генерації нових бізнес-ідей і диверсифікованості бізнесу, особливо в ситуаціях загострення конкуренції.

Зростання доходів населення призводить до зміни структури витрат домашніх господарств. Крім того, зростає продуктивність праці, що у свою чергу сприяє зростанню ефективності суспільного виробництва та обсягів випуску регіонального продукту. Враховуючи актуальність цієї теми вважається за доцільне поглиблене вивчення питань людського капіталу та його ролі у нарощуванні конкурентоспроможності регіональної економіки.

На сьогодні в нашій державі спостерігається ситуація надання освітніх послуг за різними стандартами якості освіти залежно від місця проживання. Доступ міського населення до закладів вищої освіти є набагато більшим, ніж у сільських жителів, що створює значні регіональні розбіжності в рівнях освіченості населення і, тим самим, іде врозрід із нормами Конституції України.

Інвестиції у систему охорони здоров'я також визначаються як інвестиції в розвиток та збереження людського капіталу, адже вони приводять до позитивних результатів і виражаються у збереженні працездатності за рахунок зменшення захворюваності та збільшення продуктивного періоду життя. Інвестиції в здоров'я, проведення профілактичних заходів, підвищення якості та доступності медичної допомоги забезпечують нормальний рух робочої сили на виробництві, погіршення ж здоров'я

призводить до захворюваності, інвалідності, зниження працездатності.

В умовах економіки знань виграє той, хто ефективно використовує наявні навички і перетворює їх у доходи. Саме тому зростає увага до науки, яка перетворюється в продуктивну силу, базис розвитку НТП і зростання на його основі ефективності виробництва. Інвестиції у високотехнологічні галузі забезпечують накопичення потенціалу висококваліфікованих працівників, підвищення їх продуктивності, зниження матеріало- й енергоємності, поліпшення якості продукції. Витрати на наукові дослідження та вищу освіту розглядаються як інвестиції у знання – вирішальний чинник розвитку людського капіталу, економічного прогресу, активізації професійної творчості, поліпшенні життєвих стандартів.

Людський розвиток в Україні сьогодні значно різниться за окремими регіонами, територіями. Оцінити рівень розвитку будь-якого регіону можна за допомогою системи показників та критеріїв, які є підґрунтям для обґрунтування напрямів та цілей політики сталого розвитку, регулювання соціально-економічних та екологічних процесів макросистеми. Головним завданням у напрямі сталого розвитку суспільства є вирівнювання та пом'якшення просторових диспропорцій в якості, рівні та умов життя населення по всій території країни.

Передумови для забезпечення людського розвитку пов'язані переважно із соціально-економічним станом місцевості. Людське життя проходить у конкретному населеному пункті, і стан життєзабезпечення, культури, демократичність і дієвість місцевої влади, природно-рекреаційні й економічні можливості у цьому населеному пункті визначальною мірою впливають на збереження й розвиток людського потенціалу. Саме на цьому рівні соціально-економічна політика найшвидше і найдієвіше

впливає на реальне життя населення, тут відбувається її практична реалізація.

Будь-який регіон має притаманні йому особливості розташування, наявність та використання природних ресурсів, специфіку соціально-економічного розвитку, проблеми та цілі екологічної політики. Стратегія людського розвитку України на засадах сталості повинна розроблятися з врахуванням всіх цих відмінностей, специфіки та регіональних особливостей. Розроблені сучасні методики оцінювання розвитку регіональних соціально-економічних систем головним чином акцентують увагу на дослідженні економічного розвитку, меншою мірою – якості життя населення, тому матриця зв'язків елементів сталого розвитку регіону враховує всі його складові. Охарактеризувати конкретний регіон з позиції людського розвитку можна за допомогою таких показників, як: чисельність населення у регіоні, статеві-віковий склад, середній вік населення, стаж працюючих, кон'юнктура ринку праці тощо.

Разом з тим накопичення і розвиток місцевого людського капіталу (за рахунок людського розвитку) та зростання віддачі від нього визначає розвиток самої території, можливості її економічного зростання і досягнення добробуту населення. Тому наукове обґрунтування пріоритетів людського розвитку на рівні окремих територій має дуже важливе практичне значення.

Сьогодні в Україні діє Методика вимірювання регіонального людського розвитку [2], згідно з якою можна побачити позицію регіону в рейтингу людського розвитку. У методиці не завжди відображається реальна ситуація щодо людського становлення та розвитку в Україні. На людський розвиток, безперечно, впливає економічний стан у регіоні взагалі, тому постає питання щодо удосконалення методики оцінювання людського розвитку в регіональному вимірі.

Аналіз даних свідчать про те, що Україна є державою з яскраво вираженими регіональними асиметріями за економічним потенціалом територій, загрозливою є диференціація населення на рівнем доступності матеріальних та духовних благ, неоднорідною є екологічна ситуація за регіонами держави.

Така асиметричність розвитку породжує тенденції, що є потенційним джерелом економічної, соціальної та політичної нестабільності у країні, стимулює соціальне розшарування та маргіналізацію суспільства. Тому нерівномірність розвитку регіонів, у тому числі людського розвитку, поляризація, асиметрія та територіальна диференціація, потребують розробки заходів щодо усунення розбіжностей завдяки створенню тотожних рівнів якості життя населення.

Політика подолання соціальної нерівності повинна вибудовуватись на принципах територіальної справедливості, гармонізації соціуму і природного середовища, економічного зростання, сталого розвитку, удосконалення системи управління територіями, розвитку інфраструктурного забезпечення та іншими заходами соціального вирівнювання регіонального ландшафту.

Регіональні особливості людського розвитку, пов'язані з дією вищеназваних факторів, лежать в основі формування якості життя на рівні територій. Якість життя можна визначити як головну мету соціально-економічного розвитку та найважливіший критерій ефективності управління економічними процесами та соціальною сферою.

Висока якість життя окремої особи на певній території визначається:

– наявністю високого життєвого потенціалу (здоров'я, відчуття самоефективності, бажання активної свідомої діяльності, високий рівень освіти);

- наявним матеріальним благополуччям, що виражається у ВВП на особу, індексі споживчих цін, споживчому кошику, видатками домогосподарств, рівнем бідності;

- сформованою системою особистісно значущих орієнтацій, цінностей, інтересів, цілей та поведінки, задоволеністю життям;

- задоволеністю базових фізіологічних та психологічних потреб;

- наявним балансом між людиною та екосистемою;

- пріоритетністю другорядних потреб – особистісного росту, творчої діяльності та наявністю умов для їх реалізації;

- свідомою життєдіяльністю з певними досягненнями та переважанням позитивних емоцій та відчуттів.

Водночас, якість життя суспільства взагалі можна констатувати тоді, коли виконуються умови:

- у наявності високий життєвий потенціал на території проживання, абсолютна більшість громадян асоціює себе з суспільством, відчуває себе у безпеці (економічній, екологічній, продовольчій, соціальній і т. ін.), життєдіяльність відповідає критеріям високої якості життя окремої людини;

- задоволено базові потреби всіх членів територіальної громади на рівні не нижче мінімальних соціальних стандартів;

- здійснюється політична, суспільна, підприємницька, наукова, культурна діяльність за високого рівня розвитку інституцій суспільства.

При цьому для вияву регіональних особливостей людського розвитку в Україні важливе значення мають такі види порівнянь показників людського регіонального розвитку, як порівняння із соціальними граничними межами, мінімальними соціальними стандартами,

гарантіями, порівняння з аналогічними показниками найбільш благополучних регіонів, порівняння у динаміці з аналогічними показниками минулих періодів, порівняння з прогностичними даними, стратегічними плановими завданнями та аналіз імовірності їх досягнення.

Подолання соціальної нерівності регіонів України вимагає змін на державному рівні у вигляді прийняття відповідних законопроектів, постанов та цільових програм. Наявність значних регіональних розбіжностей у доступі населення до базових соціальних послуг вимагає розроблення єдиних державних стандартів їх надання.

Тому Державній стратегії регіонального розвитку до 2020 року завдання регіональної політики України уточнені з урахуванням сучасних тенденцій і проблем у соціально-економічному розвитку держави й регіонів. Одним із найбільш пріоритетних напрямів цієї стратегії є забезпечення розвитку людських ресурсів. Поліпшення якості людських ресурсів сприяє динамічному розвитку країни та її регіонів. Реалізація політики їх розвитку здійснюватиметься з урахуванням регіональних особливостей демографічної ситуації, рівня зайнятості населення та його життя, що сприятиме створенню нових робочих місць, насамперед у сфері розвитку інновацій, перекваліфікації вивільнених працівників, поліпшенню соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, забезпеченню самозайнятості населення, розвитку фермерства, селянських господарств, підтримці малого і середнього бізнесу. Виконання цього завдання здійснюватиметься за такими пріоритетними напрямами:

- забезпечення високих стандартів навчання, доступного для працівників протягом усього періоду їх виробничої діяльності, поліпшення якості освіти;
- активізація співпраці у сфері освіти і науки –

передбачається збільшення наукового потенціалу, активізація зовнішніх контактів навчальних закладів та дослідних установ;

– забезпечення повної зайнятості працездатного населення.

Реалізація цієї стратегії, на нашу думку, дозволить дещо зменшити диференціацію населення України за рівнем економічного розвитку та якістю освітніх послуг та значно підвищить трудовий потенціал населення. Що більше таких цільових програм буде розроблено, тим швидше зникнуть розбіжності соціально-економічного характеру в регіонах нашої країни.

Розвиток регіонів багато в чому залежить від дотацій, трансфертів, субвенцій у межах регіональної політики центру. Але в умовах економічної кризи фінансування здійснюється нерівномірно і не завжди раціонально. Тоді має бути вирішено важливе завдання регіональної політики – встановлення нерівномірності. Держава може надати рівні права, але їх ефективне використання – це завдання кожного регіону. Створити сприятливі умови в усіх областях неможливо, але доцільно їх вирівнювання. Існує три основні принципи вирівнювання соціально-економічного розвитку регіонів:

1) відсталі регіони повинні досягти рівня розвитку високорозвинених регіонів;

2) принципи компенсування, тобто відмінності, які не можна подолати, повинні бути вилучені;

3) комплексне вирівнювання соціально-економічних рівнів розвитку регіонів (поліпшення якості життя людини).

Отже, на цьому етапі розвитку суспільства важливим має бути реалізація зазначених принципів та вирішення проблеми збереження регіонального людського потенціалу, його системної трансформації та капіталізації.

Для вирішення такого важливого завдання регіональної політики, як соціальне вирівнювання регіонального ландшафту на основі створення передумов для рівномірного соціального зростання всіх без винятку регіонів; забезпечення єдиних мінімальних стандартів і рівного соціального захисту, гарантування прав громадян незалежно від економічних можливостей регіону, пропонуємо концептуальні засади соціально-економічного наближення регіонів і вирівнювання регіональних диспропорцій та асиметрій у людському розвитку, який включає: проведення комплексного узагальненого оцінювання перспектив людського розвитку регіону та визначення напрямів їх реалізації, проведення SWOT-аналізу людського регіонального розвитку, визначення проблемного кола питань соціально-економічного розвитку регіону, формування перспектив регіонального людського розвитку в контексті нової регіональної політики та визначення їх оптимальних напрямів.

На основі теорії регіонального менеджменту виділені такі функції механізму реалізації стратегії усунення регіональних диспропорцій людського розвитку: планування, регулювання, координація дій учасників, організація та контроль. Для забезпечення виконання функцій обрані обмежуючі, заборонні, стимулюючі методи та лобіювання інтересів. Для кожної функції на основі вибору найбільш доцільних методів пропонуємо організаційні та економічні інструменти і важелі механізму реалізації стратегії відтворення та нарощування людського потенціалу у регіоні.

Для реалізації стратегії обрані такі програмні напрями: трансформації, посилення, забезпечення росту, сталого розвитку регіональної економічної системи, усунення диспропорцій у розвитку. Програмними визначено процеси підтримки капіталізації людського

потенціалу, стабілізації соціально-економічної ситуації, створення сприятливого середовища для реалізації можливостей, накопичення людського потенціалу та його трансформації у людський капітал, законодавчі обмеження тощо.

Інноваційний розвиток країни, регіону, галузі або окремого господарюючого суб'єкта значною мірою обумовлюється характеристиками працівників, які формують економічні інтереси та здійснюють економічну діяльність. Саме людина у структурі ресурсів для здійснення інноваційної діяльності посідає провідну позицію, оскільки тільки людина продукує інновації та забезпечує їх впровадження у виробництво. Тому саме тепер виникла нагальна потреба формування інноваційно спроможного людського потенціалу та його ефективного використання з метою динамічного інноваційного розвитку України та її регіонів.

У цьому контексті можна стверджувати, що існує зв'язок між нарощуванням людського потенціалу шляхом капіталізації та сталим розвитком регіональних економічних систем, а реалізація запропонованих підходів, методів, інструментів капіталізації людського потенціалу на регіональному рівні дозволить створити передумови для його нарощування та трансформації у людський капітал.

Перехід до постіндустріальної фази розвитку суспільного виробництва, становлення інноваційної економіки потребують оновлення теоретико-методичної бази розвитку регіону, в тому числі з позиції концепції людського капіталу як пріоритетного чинника розвитку.

Уточнення і модифікація базових понять концепції дозволять систематизувати й оцінити вплив людського капіталу на регіональні відтворювальні процеси, програми, структурні зміни в економіці регіону, показники ефективності виробництва і соціальної сфери.

В економічній ситуації, для якої характерно зменшення витрат на інвестування в людський капітал, пріоритетним фактором є інноваційні відносини мезо- (регіональні органи управління та сфери соціальної інфраструктури) та мікрорівня (організації, підприємства, суб'єкти людського капіталу), в основі яких лежить регіональна детермінанта соціально-економічного розвитку з урахуванням людського капіталу. Таким чином, виникають умови підвищення людського потенціалу регіону на основі системи взаємодії економічних інтересів працівників, менеджменту підприємств та органів регіональної влади, що дозволяє розширити методи регіонального (державного) управління процесом капіталізації людського потенціалу.

Прискорення національного розвитку та забезпечення сталого економічного зростання у країні можливе лише на основі формування потужного науково-технічного потенціалу, який базується на капіталізації людського потенціалу.

Таким чином, запропонована модель управління процесом капіталізації людського потенціалу та стратегія вирівнювання соціального ландшафту мають безпосередній вплив на інноваційний розвиток суспільства. У процесі капіталізації людського потенціалу стратегічно будуть задіяні три компоненти людського розвитку: ресурсний, соціально-економічний, інституційний. Крім того, стратегічні кроки з метою наближення соціального рівня регіонів передбачають взаємодію секторів – влади (в особі інституцій), підприємницького сектору (в особі бізнесу), громадянського суспільства (в особі інституцій).

За таких орієнтирів вважаємо, що на владу покладаються функції виконання реформ, служіння суспільству, дотримання принципів ефективної роботи.

Сектор підприємництва та бізнесу виконує функції, так як: підтримка регіону, розвиток бізнес-середовища та суспільства, сплата податків та фінансування соціальних програм, праця та конкуренція. Інститути громадянського суспільства виконують свої особливі функції, зокрема: контроль над владою, сумлінна праця, дотримання принципів гідності, свободи, поваги до чесної праці.

Таким чином, поряд з фінансуванням розвитку людського потенціалу важливо мати комплекс організаційних заходів, нормативно-правових актів та політичних рішень, реалізація яких покладається на органи влади, бізнес та громадянське співтовариство, які несуть відповідальність за соціально-економічний стан суспільства, що дозволить знівелювати регіональні диспропорції у людському розвитку. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що упровадження зазначених заходів дозволить підвищити якість людського потенціалу та подолати регіональні диспропорції в Україні.

Список використаних джерел:

1. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2012. – 404 с.
2. Методика вимірювання регіонального людського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua>.
3. Право Европейского Союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eulaw.ru>.

4.5. Ініціатива «Економічний пояс Великого Шовкового Шляху» та активізація китайсько-українського економічного співробітництва

С. В. Захарін, д-р екон. наук, професор
Тяньцзиньського університету іноземних мов (КНР),
Інін Лі, PhD, професор
Тяньцзиньського університету іноземних мов (КНР),
Ван Веньцян, PhD, доцент
Тяньцзиньського університету іноземних мов (КНР)

З 2011 р. між КНР та Україною встановлено відносини стратегічного партнерства. Вказане створює додаткові можливості для активізації китайсько-українського співробітництва в економічній сфері, зокрема щодо розширення інвестиційної взаємодії. На жаль, через певні об'єктивні та суб'єктивні чинники обсяги інвестиційного співробітництва (приплив українських інвестицій до КНР, приплив китайських інвестицій в Україну, реалізація спільних інвестиційних проектів тощо) знижуються.

Китайська влада оголосила про ініціативу створення «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху». Вказана ініціатива являє собою особливу форму поглибленого співробітництва Китаю, держав Центральної Азії та Європи. Вона спрямована, зокрема, на гармонізацію торговельних, митних, транспортних, логістичних та інших процедур. Одним із інструментів реалізації ініціативи стане проектування та виконання інвестиційних проектів, спрямованих на розбудову відповідної сучасної інфраструктури. Йдеться, зокрема, про будівництво нових об'єктів, що будуть орієнтовані на надання комерційних послуг найвищої якості. Україна поки що не є повноцінним учасником цього проекту через певні об'єктивні та суб'єктивні причини.

Отже, виникає необхідність у виробленні науково обґрунтованих рекомендацій, спрямованих на обґрунтування перспективних форм китайсько-українського інвестиційного співробітництва, у тому числі в контексті реалізації ініціативи «Економічний пояс Великого Шовкового Шляху».

Над проблемами українсько-китайського співробітництва в інвестиційній сфері плідно працюють вітчизняні науковці Р. Молдавчук, І. Одотюк, А. Гончарук, С. Кошовий, Є. Ярошенко, а також іноземні науковці М. Качмарські, Л. Зуокуї та ін. Водночас у економічній літературі не представлено оцінок щодо можливостей та перспектив участі України у реалізації інфраструктурних інвестиційних проектів.

Мета дослідження – надати науково обґрунтовані узагальнення та рекомендації з проблем розширення китайсько-українського співробітництва в інвестиційній сфері, у тому числі в контексті можливості приєднання України до проекту «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху».

Між Китайською Народною Республікою (КНР) та Україною встановлено відносини стратегічного партнерства [1]. Нині договірно-правова база двосторонніх відносин, за повідомленням Міністерства закордонних справ України, налічує 300 документів, у тому числі 178 документів основного списку (угоди і договори) і 122 документи додаткового списку (протоколи міжурядових комісій, підкомісій, контракти про підготовку військовослужбовців та ін.) [3]. Зокрема, у 1992 р. між Урядом України й Урядом Китайської Народної Республіки укладено Угоду про торговельно-економічне співробітництво, відповідно до якої між сторонами встановлено режим найбільшого сприяння щодо стягнення митних зборів на експортні та імпорتنі товари обох країн, податків та інших внутрішніх зборів.

Вказане створює привабливе політичне та правове підґрунтя для активізації економічного співробітництва між КНР та Україною. Проте обсяги економічного (зокрема, інвестиційного) співробітництва між підприємствами обох країн не можна вважати задовільними. Протягом 2014–2015 рр. між Україною та КНР зафіксовано зниження обсягів динаміки зовнішньої торгівлі товарами та послугами. За повідомленням Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, у 2015 р. загальний товарообіг між КНР та Україною становив 6,339 млрд дол. США (зниження порівняно з попереднім роком на 22,5 %), експорт – 2,439 млрд дол. США (зниження – на 10,3 %), імпорт – 3,898 млрд дол. США (зниження – 28,6 %) [4]. У 2014 р. обсяг китайських інвестицій в економіці України знизився на 1,6 млн дол. США, у 2015 р. – ще на 3,7 млн дол. США [5]. Іншими словами, китайські інвестори «згортають» в Україні економічну активність. Станом на початок 2016 р. загальний обсяг нагромаджених в Україні китайських інвестицій становив 20,2 млн дол. [5], що аж ніяк не можна вважати значною сумою. Найбільш помітно станом на початок 2016 р. обсяг китайських інвестицій знизився у галузях промисловості, торгівлі, будівництві, сфері туризму. Дещо зросли інвестиції у сільському господарстві, а також у сфері транспорту.

Зниження обсягів нагромаджених в Україні китайських інвестицій пояснюється певними об'єктивними та суб'єктивними причинами, ключовими серед яких є загальна політична нестабільність в Україні, наявність конфлікту на Сході України та неконтрольованих владою територій, низький рівень захисту іноземних інвестицій, загальна економічна криза та ін.

7 вересня 2013 р. Голова КНР Сі Цзіньпін, виступаючи у Казахстані, оголосив про ініціативу

створення «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху» як нової форми поглибленого співробітництва Китаю, держав Центральної Азії та Європи. Ініціатива передбачає реалізацію відповідних заходів, одним із інструментів реалізації проекту стане проектування та виконання великих інфраструктурних інвестиційних проектів [6]. У листопаді 2014 р. китайська влада оголосила про створення інвестиційного фонду в розмірі 40 млрд дол. США, що можуть бути використані на реалізацію інвестиційних проектів з розвитку наземної та морської інфраструктури [2; 7].

Представляючи концепцію китайської ініціативи, Сі Цзіньпін зосередив увагу на таких ключових завданнях, що вирішуватимуться: посилення координації держав-учасниць у політичній сфері; активізація розбудови єдиної інфраструктурної мережі; гармонізація торговельних режимів, уніфікація торговельних процедур; зростання валютного обігу, зокрема за рахунок розширення використання національних валют держав-учасниць; посилення ролі «економічної дипломатії», зростання туристичних потоків, розширення культурної взаємодії [2]. На нашу думку, Китай де-факто виступив ініціатором створення нової глобальної економічної платформи, спрямованої на подальшу інтеграцію держав до єдиного економічного простору. КНР як один із глобальних лідерів має ресурси для організації та виконання відповідних широкомасштабних проектів.

Протягом останніх років Китай продемонстрував вражаючі результати у залученні інвестицій. У 2014 р. обсяг залучених до КНР прямих іноземних інвестицій перевищили рівень 2005 р. у 8 разів. Станом на 2015 р., обсяг «нефінансових» прямих іноземних інвестицій досяг 56 млрд дол. США. При цьому обсяг китайських інвестицій, вкладених в об'єкти інших країн, оцінюються у 20 млрд дол. США [6].

Результатом цієї інтеграції має стати, зокрема, повне зняття бар'єрів, що заважають вільному руху економічних факторів (товарів, послуг, капіталів, робочої сили, валюти тощо).

Вказане, у свою чергу, має призвести до зростання обсягів торгово-економічного співробітництва. Наприклад, за даними Міністерства торгівлі КНР, річний товарообіг Китаю з країнами Центральної та Східної Європи виріс з 43,9 млрд дол. США у 2010 р. до 60,2 млрд дол. США у 2014 р. [6]. За наявними прогнозами, у 2020 р. цей обсяг має зрости до 120 млрд дол. США [6].

Уряди різних країн, науковці, аналітики можуть по-різному ставитися до ініціативи «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху», але вона сформульована, і вже 17 держав світу заявили про свій намір взяти в ній участь. Про своє бажання долучитися до ініціативи публічно заявили Уряди Казахстану, Комбоджи, Лаосу, Шрі-Ланки, Мальдів, Польщі, Литви, Російської Федерації, Ізраїлю, Австрії, Греції, Таджикистану, Афганістану, Туреччини, Індонезії, Єгипту, Угорщини [2]. Потенційно, на думку китайських економістів, ініціатива передбачає участь понад 60 держав [7]. До речі, у вересні 2016 р. у Китаї перебував Президент Білорусі Олександр Лукашенко, і згідно з повідомленнями засобів масової інформації центральною темою білорусько-китайських перемовин стали можливості та перспективи участі Білорусі в ініціативі «Економічний пояс Великого Шовкового Шляху».

Україна поки що не сформулювала чіткої позиції щодо участі в ініціативі. Вочевидь, це пояснюється наявністю значних внутрішніх проблем, у тому числі у сфері фінансування дефіциту державного бюджету та погашення державного боргу.

Незважаючи на млявість китайсько-українського економічного та співробітництва, КНР та Україна мають

значні взаємні інтереси в економічній сфері. В Україні відкрито представництва або філії китайських фірм Huawei, ZTE, Xinwei. У Китаї працюють представництва українських підприємств – ГК «Укрспецекспорт», ВАТ «Мотор-Січ», ВАТ «ФЕД», «Креатив Груп», «Корум Груп».

Між НАК «Нафтогаз України» і Банком розвитку Китаю підписано Кредиту угоду, якою передбачено реалізацію спільних проектів у сфері енергетики. Загальна сума угоди – 3,6 млрд дол. США. Серед проектів, зокрема, передбачено: модернізація певних українських ТЕЦ, будівництво установки газифікації вугілля на Одеському припортовому заводі, оновлення обладнання на об'єктах ВАТ «Укргазвидобування» та ін.

Між Міністерством аграрної політики та продовольства України та Експортно-імпортним банком КНР підписано Меморандум про взаєморозуміння, яким передбачено ініціювання низки проектів у галузі сільського господарства на суму 3 млрд дол. США.

Між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства та Китайською державною компанією CITIC Construction Co., Ltd. підписано Меморандуму про взаєморозуміння, яким передбачено співробітництво у сфері будівництва житла в Україні. Пілотний проект передбачає будівництво «доступного» житла з можливістю іпотечного кредитування у місті Києві. Загальна вартість проекту – 1 млрд дол. США.

Китайські інвестори зацікавлені у реалізації проекту «Повітряний експрес», який передбачає будівництво залізничної колії з Києва до міжнародного аеропорту «Бориспіль». Вартість вказаного проекту, разом із будівництвом інших інфраструктурних об'єктів, оцінюється у 372 млн дол. США, які як кредит готові надати китайські партнери.

Китайські бізнесмени також зацікавлені у збільшенні обсягів закупівель високотехнологічної продукції та високих технологій. Сформульовані пропозиції щодо участі китайських установ у спільній реалізації проектів у сфері розроблення та впровадження нанотехнологій. Також між китайськими та українськими підприємствами укладено контракти щодо співробітництва у військово-технічній сфері.

Вказані проекти, які сформульовані та оцінені економічно, дають підстави для стриманого оптимізму щодо можливої активізації китайсько-українського економічного співробітництва.

Крім того, існує значний потенціал розширення співробітництва у сфері випуску високотехнологічної продукції в аерокосмічній сфері, енергомашинобудуванні, автомобілебудуванні, проектування та виробництва літальних апаратів.

Без сумніву, ці та інші перспективні проекти можуть бути реалізовані лише в умовах наявності взаємної довіри, стабілізації загальної економічної ситуації в Україні, за наявності відомих інституційних підстав для подальшого розширення торгівельно-економічного та інвестиційного співробітництва між двома країнами.

Приєднання України до ініціативи «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху» дозволить «розблокувати» інвестиційні проекти за участю азійських інвесторів, у першу чергу з КНР, отримати доступ до дешевих кредитних ресурсів для розбудови інфраструктурних об'єктів у сфері транспорту, логістики, митного обслуговування тощо, вжити подальших заходів для гармонізації торговельних, транспортних, митних та логістичних процедур.

Приєднання України до ініціативи «Економічний пояс Великого Шовкового Шляху» дозволить здійснити

модернізацію транзитно-логістичної інфраструктури, у тому числі за рахунок іноземних інвестицій та залучених кредитних ресурсів на вигідних умовах. Найбільш привабливими проектами є оновлення портової інфраструктури, закупівля інноваційного залізничного устаткування, розбудова транспортних переходів на кордонах з європейськими державами. Це особливо актуально в контексті втрачання вітчизняною економікою свого транзитного потенціалу, що ми спостерігаємо нині.

Ключовим завданням для економічного блоку Уряду є продовження радикальних економічних реформ, запровадження гнучких механізмів регулювання економічної активності, проведення виваженої структурно-інвестиційної політики, створення сприятливого ділового клімату для іноземних інвесторів.

Врешті-решт, загальновизнано, що Україна має вигідне економіко-географічне становище, але це становище має приносити відчутні позитивні результати у вигляді припливу інвестицій та збільшення доходу.

Таким чином, на нашу думку, приєднання України до ініціативи «Економічного поясу Великого Шовкового Шляху» є економічно обґрунтованим.

Обговорення економічних перспектив участі України у вказаній ініціативі слід провести під егідою Комісії зі співробітництва між Урядом України та Урядом КНР (зокрема, за участю фахівців Підкомісії з питань торговельно-економічного співробітництва). За наслідками цього обговорення, яке має пройти із залученням провідних експертів, слід підготувати проекти відповідних нормативних документів. Остаточні рішення мають бути ухвалені на політичному рівні.

У межах активізації двостороннього інвестиційного співробітництва слід передбачити інструменти моніторингу інвестиційної взаємодії підприємств КНР та

України, у тому числі з можливістю оперативного вирішення проблем китайських інвесторів в Україні.

Доцільне започаткування Саміту (конференції) високого рівня з перспектив економічного та гуманітарного співробітництва між Україною та КНР, що може проводитись щорічно або один раз на два роки.

Список використаних джерел:

1. Відносини з країнами Азійсько-Тихоокеанського регіону [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/bilateral-cooperation/asia-and-oceania>.

2. Гончарук А. Шовковий шлях: від концепції до практичних кроків (формат взаємодії 16+1) / А. Гончарук, С. Кошовий // Стратегічна панорама. – 2016. – № 1. – С. 26–35.

3. Договірно-правова база між Україною та Китаєм [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://china.mfa.gov.ua/ua/ukraine-cn/legal-acts>.

4. Зовнішньоекономічна діяльність [Електронний ресурс] // Держстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

5. Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності [Електронний ресурс] // Держстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

6. Поворозник В. Проект «Один пояс – один шлях»: можливості для України / В. Поворозник, В. Перебийніс. – К. : МЦПД, 2015. – 31 с.

7. Kaszmarski M. The New Silk Road: a versatile instrument in China's policy / M. Kaszmarski. – OSW Centre for Eastern Studies, 2015. – Number 161. – 89 p.

8. Zuokui L. Central and Eastern Europe in Building the Silk Road Economic Belt / L. Zuokui. – Working Paper Series on European Studies Institute of European Studies Chinese

4.6. Генезис та актуальність дослідження поняття «екологічні потреби» як елементу екології людини

І. В. Губа, аспірант

Численними дослідженнями встановлений взаємозв'язок між станом здоров'я населення та рівнем хімічних шкідливих речовин у повітрі. У забруднених регіонах спостерігається зростання алергічних, злоякісних та інших захворювань. Доведений також взаємозв'язок високих концентрацій у водах та ґрунтах таких хімічних елементів, як фтор, свинець, миш'як, ртуть, азот зі зростанням захворюваності населення на пневмонію, онкологічні захворювання, ішемічну хворобу серця.

Високі темпи урбанізації збільшили водоспоживання. У результаті відбулось спустошення підземних вод. Знищення лісних смуг і верхових боліт призвели до знищення малих рік. Відповідно скоротилась водоносність і великих рік. Неприятливий стан водних ресурсів негативно впливає на здоров'я населення. Тривале споживання води підвищеної мінералізації збільшує рівень захворюваності органів кровотворення, шлунково-кишкового тракту (гастрит, язва) у 4–5 разів.

Все це підвищує значення навколишнього середовища як основи життєдіяльності людини та безпосередньо значення екологічних потреб, екології людини, екологічної поведінки тощо.

Екологічні потреби особистості проявляються у необхідності мінімізації забруднення навколишнього середовища, сприянні безвідходності виробництва та

використанні тих природних ресурсів, які можуть відтворюватись.

Термін «екологія» (від грецького *oikos* – будинок, житло) як «позначення загальної науки про ставлення організмів до навколишнього середовища» набув поширення ще в другій половині ХХ століття. Але тільки в наш час він набув широкої популярності. У 1921 р. Р. Прак і Е. Бюргесс вводять у науковий обіг поняття «екологія людини». У літературі зустрічається твердження про необхідність розроблення таких напрямів екології, як медична, технологічна, історична тощо. І це не випадково: у сучасних умовах різкого посилення впливу людини на природне середовище, негативних наслідків цього впливу на саму людину екологія набула особливого значення.

Екологія людини досліджує зв'язки між особистістю і змінами, що відбуваються в навколишньому середовищі, логіку розвитку відносин між людиною і природою.

Екологія людини вивчає прямі та зворотні зв'язки, які існують між розвитком навколишнього середовища і особистістю. До предмета її дослідження входить аналіз логіки формування навколишнього середовища як неодмінної умови нормальної життєдіяльності людей. Особливе місце в предметі дослідження екології людини посідає екологічна поведінка.

Під екологічною поведінкою розуміється не просто неусвідомлена реакція людей на ті чи інші зміни, що відбуваються в навколишньому середовищі, і певна система поглядів на можливість або неможливість того чи іншого способу використання природи.

Екологічна політика включає систему заходів, що мають на меті раціоналізацію процесу природо-користування, економічну оцінку природних ресурсів, правові аспекти проблеми, екологічне виховання населення, формування у людей певних норм екологічної

поведінки. Вона є органічною частиною соціально-економічної політики суспільства.

Залежність людства від факторів навколишнього середовища повинна бути розглянута двояко: через суперечність між суспільством і природою та через суперечність між людиною і навколишнім середовищем. Перше з них полягає у нездатності природи забезпечити потреби суспільства необхідним йому обсягом ресурсів, друге – у невідповідності між якістю штучно створеної середовища й адаптаційними здібностями населення.

У міру суспільного прогресу діяло то одне, то інше із зазначених суперечностей, що визначало існуючі принципи екологічної політики, екологічну поведінку населення, мети (часто неусвідомлені) його екологічного виховання. Особливістю сучасної епохи є одночасне загострення розглянутих суперечностей, що зачіпає інтереси розвитку всіх без винятку соціально-економічних інститутів суспільства. Водночас не підлягає сумніву, що ступінь задоволення потреб населення досягла такого рівня, коли якість навколишнього середовища перетворилася в один з показників якості його життя і саме в такому сенсі оцінюється значною масою членів суспільства.

Нині, крім соціально-економічних, все більший вплив починають мати суперечності соціально-екологічного характеру, що, наприклад, знаходить вираз у збільшенні частки осіб, які страждають від «хвороб століття» (серцево-судинні хвороби, злоякісні новоутворення тощо), при практичному зникненні багатьох екзогенних захворювань. Це особливо актуально в умовах сучасної демографічної ситуації, яка характеризується старінням населення, зниженням рівня народжуваності, підвищенням смертності, однією з причин яких є, на думку багатьох фахівців, зниження якісних характеристик навколишнього середовища.

Однак спроба обмеження предмета дослідження екології людини лише аналізом взаємозв'язків у системі «якість навколишнього середовища – здоров'я людини» буде неправильною. Навколишнє середовище являє собою сукупність систем штучного і природного походження. Якість і напрям його розвитку знаходяться в безпосередній залежності від цілей цієї соціально-економічної системи, дії її основного економічного закону, норм екологічної поведінки населення.

З погляду наукових завдань екології людини аналіз сутності проблеми навколишнього середовища може бути в кінцевому підсумку зведений до вивчення взаємозв'язку і взаємозалежності процесів розвитку навколишнього середовища й особистості.

Навколишнє середовище – це система, що піддається постійним впливам з боку суспільства відповідно до зростаючих, якісно нових вимог, які до неї висуваються. У свою чергу, задоволення потреб, наприклад, знаходить вираз не тільки в бажанні членів суспільства отримувати більшу кількість матеріальних благ, а й у висуванні їм певних вимог до стану навколишнього середовища.

Незадоволеність якістю середовища проживання не завжди проявляється через зміну здоров'я індивіда. У зв'язку з цим ті вимоги, які висуваються до середовища своєї життєдіяльності, будучи лише споживачем матеріальних і духовних благ, не можуть служити єдиними критеріями для визначення оптимальних умов існування людини. Виникає й об'єктивна суперечність між матеріальним інтересом виробника і його соціально-біологічною потребою в навколишньому середовищі певного рівня розвитку.

Мета екології людини зводиться в кінцевому підсумку до пов'язування цих іноді взаємосуперечливих потреб, що дозволяє конкретизувати параметри

навколишнього середовища, яка забезпечує умови для досягнення оптимальних темпів розвитку продуктивних сил. Рішення цього завдання особливо актуальне, якщо врахувати, що від якості основної продуктивної сили суспільства багато в чому залежить саме суспільне відтворення. Так, негативно позначаючись на трудових ресурсах, наприклад, забруднення стримує виробничий процес, знижуючи здатність людини до праці, що у свою чергу стримує реалізацію багатьох (якщо не всіх) соціально-економічних програм.

Однак неправильно було б зводити предмет дослідження екології людини лише до пошуків оптимальних умов життєдіяльності населення. Ми живемо в постійно змінюваному світі. Звідси виникає ще одна проблема, практично не досліджена нині. Це проблема пристосування людини до нових умов життя. Особливе місце тут посідає питання щодо вдосконалення системи професійної підготовки як засобу підвищення адаптаційних здібностей населення до умов праці. Досвід показує, що працівники, які отримали хорошу професійну підготовку до початку трудової діяльності, меншою мірою схильні до несприятливих впливів з боку виробничого середовища. Очевидно, тут певну роль відіграє попередня психологічна і, можливо, часткова біологічна адаптація людини до нових умов праці.

Існує і тісний взаємозв'язок між мірою задоволення потреб населення, його якісними характеристиками і розвитком економічних потреб у суспільстві. Завдання щодо вдосконалення економічної політики включає поряд з урахуванням соціально-економічних і екологічних інтересів працівника. Прогноз розвитку суспільства на перспективу повинен враховувати характер і напрями розвитку навколишнього середовища, яке великою мірою здійснюється стихійно.

Нині для розробок у галузі екології людини характерний перший етап розвитку. Має місце узагальнення маси фактичного матеріалу, накопиченого в результаті роботи, як правило, по вузькій програмі. Таким чином, можна говорити лише про наближення моменту створення єдиної науки про природу і людину. Важливість такого переходу очевидна. Тільки подолавши етап констатації наукового факту, можна вийти на визначення цілей наукового напрямку, здатного не просто скласти до купи розрізнені дослідження проблеми навколишнього середовища, але і намітити необхідні дієві заходи, спрямовані на ослаблення викликаних нею суперечностей.

У процесі державного регулювання при стабілізації екологічної ситуації та покращення якості навколишнього середовища пріоритети задоволення особистих потреб мають зміщуватись у напрямку екологізації потреб, проявляти потреби майбутніх поколінь тощо. Екологізація потреб має усунути деформовану систему цінностей і орієнтувати їх на врахування самовідновлювальної здатності природи. Темпи, структура і культура споживання мають формуватись відповідно до екологічних обмежень. Елементами збалансованого споживання є: надання переваги якісним товарам з тривалим терміном використання; повторне використання та утилізація товарів; впровадження міри і достатності споживання, скорочення марнотратства і престижного споживання.

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

В авторській редакції

Відповідальний за випуск – Лук'яненко В.В.

Підписано до друку 30.12.2016 р.
Формат 60x 84/16. Друк офсетний. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Обл.-вид. арк. 12,06.
Ум. друк. арк. 15,00. Тираж 300 прим.
Зам. № 485

Віддруковано з оригінал-макету замовника

Видавець - ФОП Лук'яненко В.В. ТПК «Орхідея»

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК № 3020 від 02.11.2007 р.*

Друк - ФОП Черниш Ю.В.

16600, Чернігівська обл., м. Ніжин, вул. Небесної сотні, 13 а.
Тел.: (04631) 5-15-05,
E-mail: holdingvv@gmail.com