

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Заснований 2011 р.

Видається 2 рази на рік

№ 2(4)/2012

Київ 2012

Засновник та видавець
Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Свідоцтво про реєстрацію КВ № 17714-6564Р від 07.04.2011
Зареєстровано в Міністерстві юстиції України

Адреса редакційної колегії
03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Тел. 456-56-10

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 29.11.12 № 5

Видання присвячується теоретико-методологічним і прикладним аспектам дослідження соціально-трудових відносин. Широко висвітлюються проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин; основні питання, нові виклики і тенденції розвитку соціальної політики України; компенсаційна політика в системі соціально-трудових відносин на макрорівні; проблеми, індикатори та механізм регулювання процесів соціалізації ринку праці в Україні; діалектика розвитку гнучких форм зайнятості; дослідження стану і визначення напрямів забезпечення процесів інтелектуалізації трудового потенціалу. Розвиваються сучасні підходи до управління персоналом, управління знаннями на макро- та мікрорівнях, напрями трансформації функцій служби персоналу та ін.

Дане видання є некомерційним і призначене для широкого кола фахівців.

Голова редакційної колегії А. М. Колот — проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, д-р екон. наук, проф.

Заступник голови редакційної колегії В. М. Петюх — заступник завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук, проф.

Відповідальні редактори Т. Г. Кицак — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук; *А. В. Василик* — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук.

Усі права застережені
У разі використання матеріалів видання посилання на науковий збірник обов'язкове

Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Коректор *Л. Гримальська*
Верстка *М. Матвійчук*

Підп. до друку 21.01.13. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 9,98.
Обл.-вид. арк. 18,11. Наклад 100 пр. Зам. 12-4594.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

А. М. Колот, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, проректор з науково-педагогічної роботи, директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **О. І. Щербаков**, д-р екон. наук, проф., заст. завідувача кафедри праці і соціальної політики Російської академії державної служби при Президенті Російської Федерації; **В. М. Бобков**, д-р екон. наук, проф., генеральний директор «Всеросійського центру рівня життя»; **Р. П. Колоцова**, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки праці і персоналу, Московський державний університет імені М. В. Ломоносова; **Т. А. Костишина**, д-р екон. наук, проф., завідувачка кафедри управління персоналом та економіки праці Полтавського університету економіки та торгівлі; **У. Я. Садова**, д-р екон. наук, ст. наук. співробітник, завідувач відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, Інститут регіональних досліджень НАН України; **Г. В. Назарова**, д-р екон. наук, проф., Харківський національний економічний університет; **Л. В. Шаульська**, д-р екон. наук, проф., Донецький національний університет; **О. А. Грішнова**, д-р екон. наук, проф., КНУ імені Тараса Шевченка; **С. С. Здіслав**, д-р екон. наук, проф., Вища школа менеджерів, м. Легниця (Польща); **М. Жуковські**, д-р екон. наук, проф., проректор з досліджень та міжнародних відносин Економічного університету м. Познань (Польща); **С. Войчех**, д-р філос. наук, Вища школа менеджерського підприємництва, м. Брешов (Словаччина); **І. Ф. Гнибіденко**, д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **І. Л. Петрова**, д-р екон. наук, проф., Університет економіки і права «КРОК»; **О. Ф. Новікова**, д-р екон. наук, проф., Інститут економіки промисловості; **Е. М. Лібанова**, д-р екон. наук, проф., академік НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи; **М. Д. Романюк**, д-р екон. наук, проф., Прикарпатський університет ім. В. Стефаника; **Н. С. Власенко**, заступник голови Держкомстату України; **Л. С. Лісогор**, д-р екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України; **Л. М. Черенько**, канд. екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України; **В. А. Савченко**, д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **Л. П. Червінська**, д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **В. М. Данюк**, канд. екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **В. М. Петюх**, канд. екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **С. О. Цимбалюк**, канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **Л. В. Щетініна**, канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **О. О. Герасименко**, канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»; **О. А. Даниленко**, канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана».

ЗМІСТ

Яцунь О.М. Університет в освітній парадигмі економічного суспільства . . .	6
Новіков В.М. Соціально-економічні проблеми інфраструктури й альтернативні шляхи їх вирішення	11
Грішнова О.А., Надточій К.М. Розробка інвестиційних проектів у форматі соціальної відповідальності бізнесу	15
Савченко В.А. Професійні стандарти: сутність, значення, перспективи створення і використання	23
Гайнічеру М.І., Дронь Є.В. Дослідження ефективності інвестицій у трудовий процес	32
Степанова А.А. Визначення ролі ризику в прийнятті управлінських рішень	46
Дейч М.Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудових відносин	52
Червінська Л.П. Розвиток персоналу в контексті інноваційних змін	60
Калина А.В. Методичний підхід щодо формування та реалізації стратегії розвитку людського фактору на виробництві	67
Кожан Т.О. Моделювання компетенцій з управління персоналом як основи розробки професійного та освітнього стандартів	72
Рак Н.Є. Методичні підходи до формування звіту про інтелектуальний капітал банку	81
Капченко Р.Л. Вплив компетентності фахівця на здатність до самоадаптації	89
Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Проблемы трансформации форм и мотивов занятости в Российской Федерации	94
Махсма М.Б. Ринкова трансформація інституту аграрної зайнятості	98
Льницька О.І. Вдосконалення управління інноваційними командами у віртуальних організаціях	107
Зоря Т.М. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції . . .	113
Твердушка Т.Б. Активізації інноваційної праці у контексті конкурентних змін на промисловому підприємстві	118
Шкода Т.Н. Участь працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності	122
Гузар У.Є. Просторово-інформаційні акценти трансформації трудової діяльності в умовах формування знаннємісткої економіки	128
Прудь П. В. Недержавні пенсійні фонди у соціальному захисті	135
Колядич О.І., Погорєлов С.Б. До питання формальних і неформальних інституцій сфери соціально-трудових відносин	140
Фіненко О.Ю. Професійна підготовка кадрів для інноваційних промислових підприємств України	146
Льєнко А.В. Методика міжгалузевого регулювання заробітної плати робітників	150

Герасименко О. О. Управління працею в умовах становлення нової економіки: підходи та механізми	154
Смалійчук А.В. Еміграція студентської молоді та її вплив на людський капітал України	160
Ружицький А.В. Сутність механізму підвищення економічної безпеки підприємства	164
Сичова К.В. Теоретичні підходи до тлумачення понять «стратегія» і «модель» у сфері пенсійного забезпечення	169
Безтелесна Л. Міжнародне порівняння результативності функціонування систем охорони здоров'я та уроки для України	176
Самолук Н.М. Сільський туризм як перспективний напрям самозайнятості сільського населення	180
Юрчик Г.М. Проблеми та напрями удосконалення соціального захисту зайнятих в Україні	186

УНІВЕРСИТЕТ В ОСВІТНІЙ ПАРАДИГМІ ЕКОНОМІЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

Стаття присвячена соціальним передумовам і наслідкам трансформації ролі університетів у процесі становлення нової освітньої парадигми. Виявлено епістемічні та аксіологічні параметри співвідношення традиційного та сучасного підходу до функціонування університету. Визначено перспективи інноваційного розвитку вищої освіти в умовах глобального інфосоціуму.

Статья посвящена социальным предпосылкам и последствиям трансформации роли университетов в условиях появления новой образовательной парадигмы. Обнаружены эпистемические и аксиологические параметры соотношения традиционного и современного подхода к функционированию университета. Определены перспективы инновационного развития высшего образования в условиях глобального инфосоциума.

The paper is devoted to the social preconditions and consequences of transforming of the role of universities in terms of a new educational paradigm. Epistemic and axiological options value of traditional and modern approach to the functioning of the university are revealed. The prospects of innovative development of higher education in a global information society are identified.

Ключові слова. Вища освіта, університет, наука, інновація, освітня парадигма, економічне суспільство, знання, цінності.

Ключевые слова. Высшее образование, университет, наука, инновация, образовательная парадигма, экономическое общество, знания, ценности.

Keywords. Higher education, university, science, innovation, education paradigm, economic society, knowledge, values.

Вступ. Філософсько-теоретичні, суспільствознавчі та соціоекономічні дослідження останніх десятиліть зосереджені на проблемі кризи освіти, серед способів виходу з якої — послідовні та цілеспрямовані спроби впровадження нових освітніх концепцій. Їх основною особливістю є підтримка досі неінституціалізованих або частково інституціоналізованих освітніх форм, таких як інформармальна, неперервна, дистанційна освіта тощо. Подібні процеси є як свідченням трансформації європейської освітньої парадигми, сформованої й усталеної протягом XVIII—XIX століть, так і показником формування нового становища вищої освіти, передусім — нового осмислення місця університету в системі цінностей і вартостей глобалізованого світу. Відповідно, актуалізується питання про нові соціальні умови існування університету як традиційного освітнього центру, його впливу на соціальні процеси глобального інфосоціуму та новий тип його наукової та економічної діяльності.

Аналіз наукових праць, присвячених розв'язанню проблеми. Дослідженню ролі університету в умовах глобалізованого та індивідуалізованого суспільства присвячені праці З. Баумана, М. Глостанової, Д. Іванкіної, С. Степанової; парадигмальні виміри проблеми освіти виявляє В. Буданов; порівняння сучасних освітніх закладів із класичною гумбольдтівською моделлю університету здійснена на основі фундаментального дослідження Г. Шнедельбаха; роль університету як фактору інноваційного розвитку досліджена Т. Калиновською, С. Косолаповою, А. Прошкіним, Л. Нічуговською, О. Фомкіним і В. Куценком.

Постановка завдання. Стаття спрямована на виявлення соціальних передумов трансформації ролі вищих навчальних закладів у сучасному суспільстві. Цілями

дослідження є аналітика епістемічних і соціальних трансформацій вищої освіти, виявлення нової ролі навчальних осередків, зокрема, наукового та освітнього смислів університету з точки зору його впливу на інноваційні процеси економічного суспільства.

Результати дослідження. Масштабні трансформації світового освітнього простору відбуваються в умовах парадигмальних змін у науці, глобальних перебудов в економіці та реструктурування суспільства. Освітні концепції, які виходять на авансцену соціальних, філософських і педагогічних розвідок сьогодення, виражаються у появі когнітивних і гуманістичних технологій у навчанні, впровадженні інформаційних і дистанційних освітніх моделей тощо. Проте найвиразнішою відмінністю сучасного освітнього середовища є впровадження інституційних факторів, які роблять систему освіти відкритою, виводячи її за межі університетського середовища й інтегруючи її у сферу повсякденного життя людини.

Нові соціальні виміри функціонування університету увиразнюються при компаративному аналізі його класичних і сучасних форм. Становлення класичної моделі університету відбувалося внаслідок концептуалізації сформованих Просвітництвом ідеалів знання, культу науки та прогресу. Соціальне значення класичного університету полягало у легітимації провідних наукових парадигм, формуванні керівних принципів або основоположних цінностей суспільства. Фактично університетам як освітнім осередкам належала ключова роль у зародженні, ретрансляції та підтримці аксіологічних орієнтирів, адже саме вони були тими осередками, де «створювалися цінності, необхідні для соціальної інтеграції, й де навчалися самі наставники, покликані поширювати їх і перетворювати у соціальні навички» [1, с. 162].

При цьому когнітивні настанови, які реалізувалися в межах університету, пов'язувалися із «філософським універсалізмом» (М. Глостанова), який передбачав, з одного боку, акумуляцію знань у межах освітнього середовища, а, з іншого, збереження і ретрансляцію певної універсальної, загальнонаукової картини світу. Таким чином, в університеті передавалися знання, які визначалися як «універсальні». Їх інтерпретація сьогодні не пов'язується винятково з інституціоналізованою, формальною освітою: постановка питання про неперервну освіту передбачає можливість бути «у ситуації між змінами знань, водночас перебувати у двох знанневих реальностях: тій, що існує, і тій, яка приходить на зміну й виявляється новою, іншою. Такі знання за необхідності виявляються знаннями теоретичного, узагальненого характеру, оскільки вони дозволяють відображати не стільки предметну реальність, виражену в ідеально-знанневій формі (як сталу), скільки сам рух знання, розриви між його станами» [2, с. 34].

Втрату універсалізму можна вважати основною передумовою освітньої кризи, яка констатувалася впродовж другої половини XX століття й привела до зародження нових освітніх парадигм. Останні можна розглядати у двох основних вимірах: епістемічному і соціальному. Перший визначає наукову діяльність в освітньому середовищі: пануюча протягом майже двох століть гумбольдтівська освітня модель передбачає «академічну свободу та єдність дослідження і викладання [9, с. 2]. Наука при цьому виступає фундаментом освітньої діяльності, тому й парадигмальна невизначеність і плюралізм у науці суттєво впливає на становище освіти.

Сьогодні освіта як епістемічний проект виходить із когнітивного на соціальний рівень: універсалізм, закладений в ідею університету виявляється парадоксально вузьким, оскільки він включений у дисциплінарні межі, які не задовольняються вимогам інформаційного суспільства. В умовах останнього народжується дисонанс між вузькою спеціалізацією і неможливістю повного опанування цієї спеціалізації при динамічному накопиченні знань та інформації, властивих сучасній епосі.

Не менш проблемною є і неспівмірність між «метатрадиціоналізованим» університетським консерватизмом і способами наукового структурування знання, з одного боку, й запитами сучасних економічних вимог, які спрямовані на інноваційність, відтак — подолання традиції, з іншого. У цьому сенсі дисциплінарність виступає зразком негнучкості й невідповідності освітніх парадигм науковим. У зв'язку із чим М. Тлостанова стверджує: «ризоматичні, міждисциплінарні зв'язки і взагалі процес міждисциплінаризації знання впливають на те поняття про знання, на ті дисциплінарні поділи, які були успадковані від кантівсько-гумбольдтіанського університету. Вони нескінченно застаріли, як, наприклад, самий жорсткий поділ на гуманітарні, соціальні й природничі науки» [8, с. 182—183].

Соціальний вимір трансформації освітніх парадигм пов'язаний із тим, що «в умовах зниження культурної універсальності, яка більше не викликає ентузіазму і відданості, й з урахуванням того, що в суспільстві вкорінився культурний плюралізм, що отримав достатню інституціональну підтримку, монопольна або навіть привілейована роль університетів в створенні й відборі цінностей сходиться сьогодні нанівець» [1, с. 163—164]. Наслідком втрати університетами привілейованого становища в проголошенні аксіологічних орієнтирів і формуванні концептуальних світоглядних архітектонік є те, що вони перестають розглядатися як основне освітнє середовище. Універсальні знання вузької дисциплінарної орієнтації не задовольняють вимогам сучасного суспільства: по суті, сьогодні людині такі знання не потрібні, їй ніде їх застосувати.

Концепції інформальної освіти та освіти впродовж усього життя фактично є спробами виходу із кризи, яка породжена втратою університетами права визначати критерії професійного статусу і компетентності. Останні змінюють свій статус в умовах інформаційного суспільства, де знання стають доступними, а разом із тим «претензія академічної спільноти на те, щоб бути єдиним і природним притулком усіх тих, хто відданий вищому знанню, стає усе більше порожнім звуком у вухах будь-якої людини, за винятком того, хто її проголошує» [1]. Це породжує амбівалентну ситуацію, в якій вища освіта починає розглядатися як «інституція, яка знаходиться на межі між знаннями, законсервованими у бібліотеках і конспектах та комп'ютерах викладачів, і знаннями, що функціонують у сфері виробництва» [4, с. 21]. З одного боку, останні осмислюються та структуруються в межах вищої освіти, з іншого боку, швидке застарівання знань приводить і до критики форми функціонування освіти у суспільстві, ґрунтованої на тому, що технології поза її межами розвиваються із такою швидкістю, що забезпечити фахову компетентність спеціаліста стає неможливим — поки студент отримує знання, воно втрачає власну актуальність.

Таким чином, темпоральний вимір університетської освіти постає як своєрідна проекція у минуле. Це демонструє, зокрема, описане С. Клепко завдання вищої освіти, яка, «з одного боку, має підтримувати у живому стані вже вироблене за історію людства і кодифіковане знання у текстах, з іншого боку, вона зобов'язана «сканувати» інформацію, що функціонує у відповідних доменах зовнішнього середовища, до яких вона постачає своїх випускників» [4, с. 21]. Як бачимо, у межах освітнього процесу найчастіше відбувається структурування уже наявного знання, тоді як виробництво такого знання відбувається поза межами вищого навчального закладу.

З одного боку, таке завдання не можна не вважати необхідним — воно відіграє важливу роль у поступі науки. З іншого боку, процес навчання за таких умов має значний недолік: на думку З. Баумана, «короткотермінова професійна підготовка, пройдена на робочому місці під керівництвом роботодавців, орієнтована безпосередньо на конкретні види діяльності, а також гнучкі ресурси й швидко поновлювані

набори матеріалів для самопідготовки, які пропонуються на ринку без посередництва університетів, стають привабливішими (і, визнаємо, більш достойними переваги), ніж повноцінна університетська освіта, яка нездатна сьогодні навіть обіцяти, не говорячи про те, щоб гарантувати кар'єру на все життя» [1, с. 165]. Таким чином, професійна підготовка починає відбуватися поза межами університетів.

Із вищезазначеного випливає: доти, доки «законодавцем» наукових цінностей і концентром професійних компетенцій був університет, освіта темпорально виражала проекцію в майбутнє: епістемічні сенси, пізнавальні цінності та світоглядні пріоритети зароджувалися в наукових та освітніх середовищах й далі адаптувалися до практичної діяльності людини в інших сферах. Сьогодні співвідношення «перевертається»: знання народжуються в економічних практиках й теоретизуються в університетах. Звідси й нездатність вищої освіти «встигати» за постійними і безперервними надбаннями технічної революції: власне, «встигати» — це завжди йти позаду, а тому в умовах темпів динаміки технічного розвитку «встигати» взагалі неможливо. Можливо або приймати участь у творенні технічної революції, або не приймати.

У теоретичному вимірі це пов'язано з тим, що «все, що зробили університети в останні дев'яност років, мало сенс або при орієнтації на *вічність*, або в межах доктрини *прогресу*; модерніті позбавила від першої, тоді як постмодерніті знецінила другу» [1, с. 167]. Кінець університетського впливу на соціум, таким чином, пов'язаний із світоглядною кризою — відсутній філософський фундамент, на якому раніше будувалися не тільки аксіологічні виміри теорії освіти, але й практична діяльність університетів. Дискурсивний плюралізм, який існує у сучасному світі, існує в умовах відсутності «монополії на сенс» (А. Турен). І причиною такого дискурсивного плюралізму є зміна співвідношення наукового та освітнього середовища, з одного боку, та економічного, з іншого.

Відтак вища освіта, позбувшись аксіологічних та епістемічних авторитетів, опиняється перед необхідністю пошуку нових форм для інтеграції з середовищем сучасного економічного суспільства. Така інтеграція відбувається за рахунок двох напрямків. Перший — це включення самої освіти в систему економічних відносин. Як зазначають О. Фомкіна та Л. Нічуговська, «на Заході вже давно розглядають освіту як галузь економіки. У США вона займає 5 місце серед інших галузей економіки; наприкінці ХХ ст. освітня галузь принесла прибуток у \$265 млрд і забезпечила роботою 4 млн людей. Уже ці факти свідчать, що завдяки своїй позабюджетній діяльності система навчальних закладів (державних і приватних) ефективно вплетена в систему економічних відносин. Саме цей аспект, на нашу думку, повинен стати об'єктом ґрунтовного дослідження української економіки освіти» [7, с. 17].

Другим напрямком інтеграції освіти та економіки є трансфер знань і технологій, який спрямований від наукових та освітніх установ до виробничих практик. Саме тому на базі таких установ активно створюються різноманітні центри, які сприяють цим процесам — технопарки, інкубатори інноваційних ідей тощо. Прикладом ефективного виконання подібних практик є університети США, в яких уже понад двадцять років існують «офіси з комерціалізації» — спеціальні центри, які займаються комерціалізацією відкриттів, здійснених у наукових частинах університету із ефективною системою розподілу коштів, отриманих від комерціалізації.

При такому підході роль університету можна визначити як роль центру взаємодії освіти, науки та економіки. Така взаємодія описується за допомогою «трикутника знань» — фактору інноваційного розвитку, який демонструє триєдність освіти, досліджень і розробок та інновації. Таким чином, «статус сьогоднішнього

університету в суспільстві і державі визначає нову функцію університету — функцію інтегратора знань. Університет стає провідним учасником й організаційним посередником інтеграції освітніх і наукових структур із виробництвом, культурними установами, владними структурами. Ціллю цієї інтеграції є рішення міждисциплінарних завдань освіти і науки, а також інноваційна діяльність із їх впровадження» [3].

Безумовно, наслідком недооцінки перспектив подібної ролі університетів в освітній діяльності є недостатньо розвинений сектор інноваційної економіки: поява інноваційних технологій, їх продуктивна адаптація і міжгалузева інтеграція у сферах виробництва передбачає одночасно синхронне проведення теоретичних розробок. «Перехід на інноваційний шлях економічного розвитку передбачає масштабні інвестиції в людський капітал, оскільки розвиток людини є основною метою та необхідною умовою прогресу сучасного суспільства. І тут важливу роль відіграє освіта, яка є стратегічним ресурсом країни, важливим показником людського розвитку», — заявляє В. Куценко [5, с. 102]. Тому переосмислення парадигмального розуміння соціальної ролі сучасного університету здатне не тільки знайти йому нове місце в умовах освітньої кризи, але й трансформувати суспільство в цілому, активізувавши його інноваційний потенціал.

Висновки. Таким чином, університети в умовах рахунок економічного світу — «економічного світу» (О. Неклеса) — поступово віднаходять нову соціальну нішу для власного існування. Зрозуміло, що в епоху глобальних трансформацій та знецінення традиційної ролі вищої освіти, втрати нею провідного становища в освітніх системах, перетворення університету з навчально-наукового на інноваційний центр є відповіддю на два основні цивілізаційні виклики, що зумовили освітню кризу. Перший — це «криза успадкованих інститутів і філософій» (З. Бауман), яка фактично зробила нежиттєздатною класичну для гумбольдтівського університету контамінацію науки та освіти й зрештою привела до втрати університетами пріоритетної ролі в наданні універсальних знань і творенні соціально значимих цінностей. Другий — це виклик економічної глобалізації, яка не приймає встановлений університетським способом структурвання та теоретизації знань, отриманих із зовнішнього середовища, які конструюють освітній процес як «проекцію в минуле».

Відповіддю на ці виклики є формування нових освітніх структур, які в результаті повинні настільки відрізнятись від традиційних на сьогодні університетів, що перетворюються за своєю суттю на новий тип установи — на інноваційний центр, котрий формує наукові цінності не на основі їх традиційності чи їх співвідношення із усталеною картиною світу, а на основі можливості їх застосування в різноманітних практиках. Соціальна роль університету в такому випадку визначається не збереженням і ретрансляцією знань, які самі по собі не здатні забезпечити достатній рівень підготовки до життя, а вимогою їх практичного втілення.

Відтак, перетворюючись на «капіталовкладення» та на спосіб формування інтелектуального капіталу, вища освіта повинна ставити більш комплексне завдання, яке можна визначити як «підготовка до життя». Відповідь на питання про те, яким чином повинне виконуватися це завдання в умовах нової ролі університету в сучасному соціумі, є перспективою подальших досліджень проблеми соціальних вимірів вищої освіти.

Література

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. — М.: Логос, 2005. — 390 с.

2. Иванкина Л.И. Знание как ресурс социокультурных трансформаций института образования в современном мире / Л. И. Иванкина, С. Н. Степанова // *Философия образования*. — 2011. — № 1 (34). — С. 31—39.

3. Калиновская Т.Г. Треугольник знаний как фактор инновационного развития [Электронный ресурс] / Т. Г. Калиновская, С. А. Косолапова, А. В. Прошкин. — Режим доступа : http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=6359.

4. Клепо С. Інтеграція і поліморфізм знання у вищій освіті / С. Клепо. — *Філософія освіти*. — 2005. — № 2 (2). — С. 20—34.

5. Куценко В.І. Співпраця освіти та науки у розбудові інноваційної економіки / В. І. Куценко // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. — № 2. — 2010. — С. 100—107. — С. 102.

6. Ле Гофф Ж. Рождение Европы. — СПб.: Александрия, 2008. — 398 с.

7. Нічужовська Л. І., Фомкіна О. Г. Економіка освіти в контексті глобалізації / Нічужовська Л.І // *Постметодика*. — № 72. — 2007. — С. 15—19.

8. Тлостанова М. В. Судьба университета в эпоху глобализации / М. В. Тлостанова // *Знание. Понимание. Умение*. — 2005. — № 3. — С. 180—185.

9. Шнедельбах Г. Университет Гумбольдта [Электронный ресурс] / Г. Шнедельбах. — Режим доступа: <http://www.ruthenia.ru/logos/number/35/04.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2012 р.

УДК 330.342.146

Новіков В.М.,

д-р екон. наук, проф., зав. відділом
ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ Й АЛЬТЕРНАТИВНІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Розглянуто проблеми ресурсного забезпечення розвитку соціальної інфраструктури. Визначена роль таких альтернативних інституціональних форм, як соціальний діалог, державно-приватне партнерство в інвестиційній підтримці соціально важливих галузей.

Рассмотрены проблемы ресурсного обеспечения развития социальной инфраструктуры. Определена роль таких альтернативных институциональных форм, как социальный диалог, государственно-частное партнерство в инвестиционной поддержке социально важных отраслей.

Are examined the problems of the resource guarantee of development of social infrastructure. Defined the role of alternative institutional forms, such as social dialogue, public-private partnership in the investment support of socially important sectors.

Ключові слова. Соціальна інфраструктура, багатоканальне фінансування, соціальний діалог, державно-приватне партнерство.

Ключевые слова. Социальная инфраструктура, многоканальное финансирование, социальный диалог, государственно-частное партнерство.

Keywords. Social infrastructure, multi-channel funding, social dialogue, public-private partnership.

Вступ. Соціальна інфраструктура безпосередньо пов'язана з процесом модернізації економіки та її ефективним функціонуванням в умовах глобалізованого ринку. Потенційні можливості стратегічного курсу на модернізацію і залучення до неї галузей соціальної інфраструктури ще далеко не вичерпані. Колишні методи, за допомогою яких відбувався розвиток соціальної інфраструктури, зараз недостатні. Маються на увазі джерела бюджетного фінансування соціально важливих галузей.

Результати дослідження. Сучасна модернізація потребує інституціонального і технологічного оновлення. Якщо макроекономічна стабілізація як головна умова модернізації безпосередньо не пов'язана з організаційними заходами по удоско-

наленню управління галузями соціальної інфраструктури, то технологічна модернізація пов'язана зі значними інвестиціями в її галузі.

Технологічний розвиток означає ліквідацію відставання у рівні матеріально-технічної бази, що передбачає оновлення технологій, обладнання організаційних структур і потребує значних інвестицій.

Оцінка мінімального рівня бюджетної забезпеченості соціальної інфраструктури становить більше 50 % від існуючих обсягів її фінансування. Вона враховує, крім захищених статей (заробітної плати з нарахуваннями та деякі інші), витрати на господарчі потреби та інвестиції, в тому числі на реновацію основних фондів, а також кошти, які необхідні на реформування галузей соціальної інфраструктури. Результати розрахунків нового підвищеного тренду витрат наведені у наступному графіку. При цьому використані дані Мінфіну України та рекомендації Світового банку.

Графічні дані (рис. 1) показують, що витрати на розвиток інфраструктурних галузей мають дорівнювати 19—20 % ВВП замість 11—12 %.

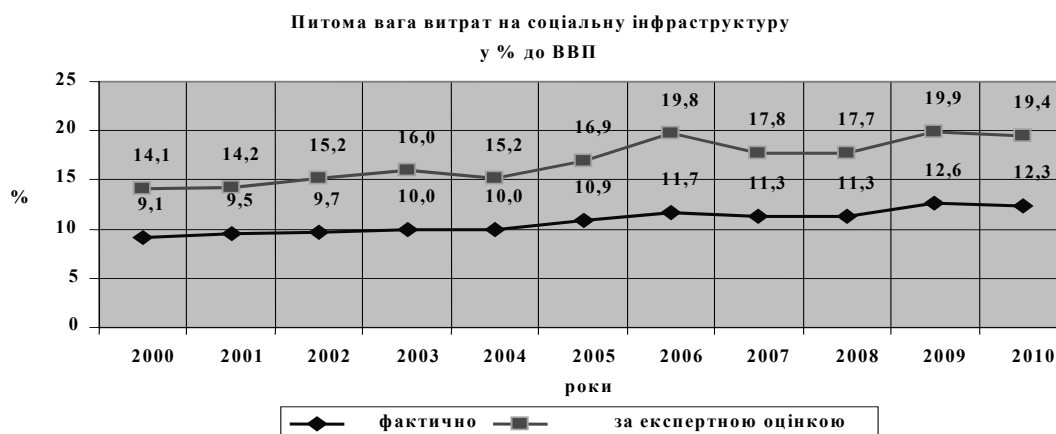


Рис. 1. Частка витрат на соціальну інфраструктуру у ВВП

Ретроспективний аналіз витрат бюджету на розвиток соціальної інфраструктури не дає підстав сподіватися, що у перспективі державна фінансова підтримка соціальних галузей поліпшиться. У цих умовах соціальна відповідальність бізнесу стає все більш затребуваною як система інвестиційних джерел розвитку соціальної інфраструктури і забезпечення доступності населення до соціально важливих послуг. Тому поведінка сучасного бізнесу має переборювати існуючу серед його представників односторонню орієнтацію на досягнення прибутку. Йдеться і про те, що частина надприбутків, яку підприємці отримують внаслідок сприятливої кон'юнктури, має використовуватися на соціальні цілі. Сучасна міжнародна практика керується етичним і морально-правовим підходом до економічної діяльності. Такі авторитетні установи, як Організація Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва і розвитку, все більшу увагу зосереджують на інвестуванні банків і корпорацій у розвиток соціальної інфраструктури: медицину, освіту, дозвілля, екологію, безпеку праці.

Механізми взаємодії підприємств із суспільним навколишнім середовищем багатогранні як за мотивацією, так і за розповсюдженістю. Для розвитку й активізації корпоративної благодійності уряди різних країн вдаються до заходів державного регулювання поведінки соціально відповідального бізнесу. У світі склалися дві моделі регулювання, які висувують перед бізнесом обов'язкові вимоги. У Європі до підприємств і банків застосовується державна примусова форма тиску, за якою зобов'язують останні дотримуватися встановлених правових норм соціальної відповідальності.

У Великій Британії, Голландії, Німеччині, Швеції державою встановлені правила соціальної звітності підприємств, які визначають її зміст і періодичність. На європейському просторі діють два варіанти регулювання соціальної поведінки: обов'язковий і рекомендований. Проте в кожному з них використовуються правові норми, які підприємства зобов'язані виконувати.

У США на відміну від європейського підходу діють більш ліберальні («відкриті», за термінологією багатьох учених) підходи до регулювання корпоративної соціальної діяльності. Між тим, як і в Європі, уряд США визначає мінімальні соціальні стандарти для бізнесу.

З метою мотивації соціально орієнтованої політики прийнято ряд документів: кодекси корпоративного управління, природоохоронні закони на федеральному і місцевому рівнях. Одним із фундаментальних є Закон (Акт) комунального інвестування, який зобов'язує компанії й банківські установи здійснювати інвестиційну активність на території їх комерційної діяльності.

В Україні несприятлива ситуація з інвестуванням у соціальну інфраструктуру, виключати роздрібну торгівлю, яка зорієнтована на швидкий обіг капіталу, поставила перед економічною наукою складні методологічні та прикладні завдання. Необхідність розвитку механізму багатоканального фінансування являє собою один із напрямів досліджень, де перетинається багато проблем: соціального діалогу, державно-приватного партнерства, інституціонального удосконалення функціонування соціальної інфраструктури та питання, пов'язані з бюджетуванням.

Соціальний діалог, у межах якого відбувається переговорний процес із різних соціально-економічних питань, є тією інституціональною структурою, де можливо визначити фінансову кон'юнктуру, що корелює з поточним рівнем ділової активності в інтересах розвитку соціальної інфраструктури. Проте недосконалість соціального діалогу як організаційної форми проведення переговорів і узгодження інтересів інвесторів і державних органів не забезпечує об'єднання їх функцій по залученню фінансових ресурсів у розвиток соціальної інфраструктури. Причина цього полягає в неоднаковому рівні розвитку соціального діалогу. На регіональному рівні соціального діалогу не повною мірою представлено роботодавців, працюючих на місцевих територіях. Це стосується, наприклад, малого підприємництва.

Наприклад, дія Закону України «Про організацію роботодавців» не поширюється на громадські об'єднання підприємців і роботодавців різного статусу, що створені й функціонують відповідно до інших законів України. Законом не визначено порядок участі галузевих і регіональних об'єднань роботодавців у роботі вищих аналогічних організацій.

Неврегульованість соціально-трудова відносин між сторонами переговорного процесу, а також між роботодавцями у сфері малого бізнесу свідчить про обмежені можливості впливу механізму соціального діалогу на розвиток соціальної інфраструктури.

Масштаби багатоканального фінансування значною мірою залежать від поширеності соціального діалогу на територіальному рівні. Інтереси закладів соціальної інфраструктури, особливо ті, які функціонують на основі бюджетного механізму фінансування, найбільшою мірою співпадають з інтересами місцевих органів влади. Реальна ефективність соціального діалогу знаходить прояв у тому, що на регіональному рівні можливо максимально врахувати специфіку інвестиційних проблем галузей соціальної інфраструктури і поєднати галузеві інтереси з соціально-економічною ситуацією в регіонах. Проте недостатньо використовується потенціал соціального діалогу щодо формування місцевих бюджетів, об'єднання на договірних засадах об'єктів комунальної власності, спільного фінансування.

Очевидно, що існуючій в Україні рівнопаритетній моделі тристороннього соціального діалогу необхідно надати вектор регіонально-галузевої спрямованості. Через механізм розповсюдження галузевих стандартів на місцевий рівень, закріплених регіонально-галузевими угодами, суб'єктами яких є всі сторони соціального діалогу (роботодавці, місцеві органи влади, установи соціальної інфраструктури), сприятиме соціально-економічній обґрунтованості багатоканального фінансування і розвитку публічно-державного партнерства.

Проблеми реалізації інфраструктурних проектів через механізм приватно-державного партнерства полягають у наступному: розриві в часі між реалізацією проекту та можливістю бюджету профінансувати його реалізацію; невідображенні конкретного інвестиційного проекту, відсутні прозорі механізми відстеження його реалізації; відсутності механізмів забезпечення продовження реалізації розпочатих проектів у наступні роки.

Для поліпшення інвестиційного клімату розвитку мережі об'єктів соціальної інфраструктури передбачається удосконалений організаційний механізм прийняття і реалізації проектів державно-приватного партнерства (рис. 2).

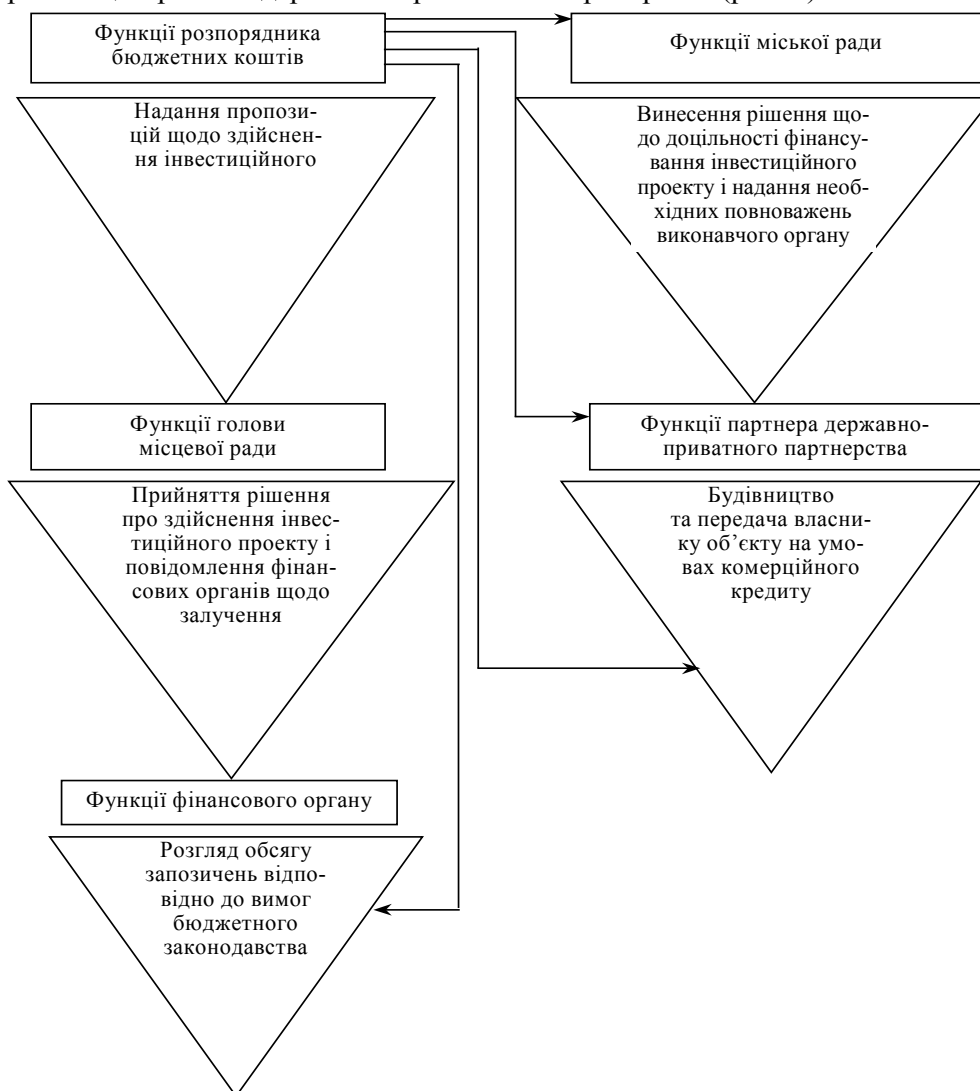


Рис. 2. Організаційний механізм реалізації державно-приватного партнерства

Висновки. Для розвитку державно-приватного партнерства необхідно:

по-перше, законодавчо визначити статус зобов'язань органів самоврядування, які мають виникати в рамках договорів про державно-приватне партнерство, і відповідно низький рівень зацікавленості та захисту приватного партнера;

по-друге, запровадити практику прийняття умовних зобов'язань органами самоврядування, тобто зобов'язань, які стають дійсними при настанні певної умови, наприклад, передачі у власність готового об'єкту;

по-третє, забезпечити гарантії стосовно повернення коштів у майбутні бюджетні періоди за переданий об'єкт;

по-четверте, впровадити механізми спрямування коштів, які зекономлені від впровадження проекту, для розрахунків з інвесторами;

по-п'яте, забезпечити у позасудовому порядку стягнення заборгованості органів самоврядування за рахунок коштів бюджету розвитку;

по-шосте, уніфікувати норми, в результаті яких виникають конфлікти та можливість двоякого розуміння окремих юридичних положень.

У зв'язку із проблемами, які виникають у діючому законодавстві, необхідно внести пропозиції до Бюджетного кодексу з метою створення законодавчих підвалин для забезпечення ефективності та прозорості функціонування механізмів публічно-приватного партнерства.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2012 р.

УДК 005.95

Грішнова О.А.,
д-р екон. наук, професор,
Надточій К.М.,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

РОЗРОБКА ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ У ФОРМАТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Досліджено питання визначення ролі соціальних інвестицій у загальній інвестиційній політиці вітчизняних підприємств, формування інвестиційної політики й оцінки інвестиційної діяльності компанії у форматі соціальної відповідальності, визначено пріоритетні напрями активізації соціального інвестування в Україні.

Исследованы вопросы определения роли социальных инвестиций в общей инвестиционной политике отечественных предприятий, формирования инвестиционной политики и оценки инвестиционной деятельности компаний в формате социальной ответственности, определены приоритетные направления активизации социального инвестирования в Украине.

The question of determining the role of social investments in local company's overall investment policy are studied, also questions of forming investment policy and evaluation of company's investment activity in sense of corporate social responsibility are studied, priority directions of social investments' activization in Ukraine are determined.

Ключові слова. Соціальні інвестиції, інвестиційна політика, корпоративна соціальна відповідальність, активізація соціального інвестування.

Ключевые слова. Социальные инвестиции, инвестиционная политика, корпоративная социальная ответственность, активизация социального инвестирования.

Key words. Social investments, investment policy, corporate social responsibility, an activization of social investments.

Вступ. Домінантною моделлю розвитку як світу в цілому, так і кожного окремого підприємства у ХХІ ст. є концепція сталого розвитку. Вона передбачає встановлення рівноваги між інтересами сучасного суспільства та потребами майбутніх

поколінь. У цьому аспекті визначальним фактором є відповідальність кожного економічного суб'єкта за наслідки та результати своїх дій. На рівні підприємств та організацій мова йде про корпоративну соціальну відповідальність (КСВ).

Компанії реалізують цілі своєї діяльності шляхом здійснення інвестиційних проектів, і найбільш далекоглядні з них розробляють бізнес-проекти у форматі соціальної відповідальності. Керівники сучасних компаній під впливом як внутрішніх переконань, так і вимог зовнішнього середовища дедалі більше розуміють важливість і нагальну необхідність зберігати й удосконалювати світ, у якому вони діють.

Прогресивні стратегії розвитку підприємств у сучасному світі тісно пов'язані із поняттями соціальних інвестицій та інновацій, націлені на збагачення людського капіталу, розвиток місцевих громад, підтримання культурних цінностей і збереження довкілля. Сьогодні підготовка інвестиційних проектів передбачає не тільки оцінку ефективності грошових вкладень і визначення терміну окупності, а й визначення ролі компанії у розвитку країни чи регіону, міри її впливу на стейкхолдерів і можливості покращення навколишнього світу. Проте ці ідеї ще не досить поширені серед українських підприємств.

Постановка завдання. Практичні аспекти діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) висвітлені у нефінансових звітах провідних компаній України [7, 8, 12], але важливість розробки інвестиційних проектів у форматі КСВ є недостатньо висвітленою, їх взаємозв'язок та ефективність такого роду проектів потребують значно більшої уваги.

Активні наукові дослідження питань соціальної відповідальності розпочалися в Україні порівняно недавно ([5, 6, 13] та ін.), але проблеми визначення ролі соціальних інвестицій у загальній інвестиційній політиці, формування інвестиційної політики та оцінки інвестиційної діяльності компаній у форматі соціальної відповідальності потребують подальших розробок науковців. Тому *метою* цієї роботи є визначення сутності, значення і напрямів соціально відповідальної інвестиційної діяльності вітчизняних підприємств і обґрунтування пріоритетних напрямів активізації соціального інвестування в Україні.

Результати дослідження. Реалізація основних цілей діяльності підприємства вимагає складання планів і проектів, у яких відображаються особливості їх досягнення. Інвестиційний проект можна визначити як сукупність цілеспрямованих, послідовно орієнтованих у часі, одноразових, комплексних заходів або дій, що мають на меті досягнення певних соціально-економічних результатів в умовах обмежених ресурсів і заданості термінів їх початку і завершення.

При розробці інвестиційного проекту мають враховуватися такі чинники:

- відповідність окремого проекту інвестиційній стратегії підприємства та загальній стратегії діяльності. Відповідно, компанії, стратегічно орієнтовані на соціально відповідальне ведення бізнесу, враховують це при виборі інвестиційних проектів;
- комплексність процесу інвестування (системний підхід). З позицій КСВ це означає врахування соціального ефекту нарівні з економічним;
- наявність фінансових ресурсів, кваліфікованого персоналу та задані часові межі реалізації проекту;
- невизначеність ринкового середовища та наявність ризиків діяльності;
- врахування альтернативних напрямів вкладання коштів;
- врахування сучасних вимог до бізнесової діяльності, втім числі йдеться про суспільний попит на відповідальне ведення бізнесу.

Ці чинники й характеристики найбільше впливають на ефективність інвестиційного проекту. Проекти з низьким рівнем ризикованості є більш надійними, проте

рівень прибутковості таких проектів є значно нижчим, ніж венчурних. Наявність низки альтернативних рентабельніших напрямів вкладання коштів сприятиме відмові від поточного проекту. Проте сучасні глобальні тенденції розвитку бізнесу відіграють домінуючу роль при розробці та виборі проекту для інвестування.

Роль соціальних інвестицій значно зросла у XXI столітті, що викликано низкою зрушень як з погляду попиту на них (виникає нове покоління підприємців і з'являються нові можливості для них), так і з точки зору збільшення переваг від їх реалізації (заохочення для інвесторів, активна реакція суспільства на такі заходи та ін.).

Варто виділити такі найбільш поширені форми соціальних інвестицій:

- соціально відповідальні інвестиції (SRI) — це вкладення грошових коштів, що враховує не тільки їх прибутковість, а й корисність чи шкідливість їх наслідків для всього суспільства. Інвестиційні рішення приймаються на основі даних корпоративних нефінансових звітів, оцінки соціальних та економічних показників компаній, рейтингів KCB та індексів сталого розвитку (DowJonesSustainabilityIndex, FTSE4GOOD) [11], які складають рейтингові агенції. Рейтинги та індекси сталого розвитку враховуються тому, що інвестори більше цінують компанії, які меншою мірою знаходяться під впливом соціальних, екологічних або етичних ризиків. Сучасні тенденції у сфері соціально відповідальних інвестицій полягають у переході від практики відмови від негативних у соціальному плані об'єктів (виробництво тютюну, алкоголю, зброї) до позитивного відбору, за якого інвестори підтримують підприємства, що виготовляють або використовують соціально важливі, корисні, екологічно безпечні ресурси чи технології;

- інвестиції, що здійснюють значний вплив на суспільство (SII — Social Impact Investment) — вкладення інвестиційних ресурсів в об'єкти соціальної інфраструктури, що приносить у результаті значний суспільний ефект. Прикладом може слугувати будівництво шкіл і лікарень, проте необхідність і нагальність створення таких об'єктів визначається потребами та бажанням місцевої громади та/або рішеннями політичних сил. У цьому випадку важливе значення має партнерство державних органів влади, громадських організацій та соціально відповідальних підприємств, які займаються доброчинністю. Прикладом такої співпраці можуть слугувати Фінансові інститути із громадського розвитку (CDFIs — Community Development Finance Institutions), розвиток «венчурної філантропії» та створення венчурних фондів для громадських організацій (the Adventure Capital Fund, FutureBuilders) [4];

- соціальні бізнес-інвестиції (SEI — Social Enterprise Investment) — вкладення грошових коштів у суспільні (соціальні) підприємства, метою діяльності яких є досягнення певних соціальних та економічних цілей через ринкові операції. Наприклад, створення кооперативів чи спілок у сфері житлового господарства, нерухомості, сільського господарства, фінансової підтримки тощо.

Слід зазначити, що останнім часом відбувається розмивання меж між цими формами і досить часто один інвестиційний проект містить комбінацію кількох видів соціальних інвестицій.

Соціальне інвестування дає низку переваг для компанії, зокрема, це: інтеграція цілей основної діяльності та завдань соціальних програм, стратегічний підхід до розробки програми інвестицій, врахування інтересів стейкхолдерів задля досягнення власних цілей компанії, довгостроковий характер результатів такого інвестування. Проте ідеї та заходи з удосконалення соціального інвестування потребують подальшої розробки.

На рівні підприємства соціальні інвестиції можна визначити як матеріальні, нематеріальні (технологічні, управлінські та інші види ресурсів), а також фінансо-

ві кошти, що спрямовуються за рішенням керівництва на реалізацію стратегії соціальної відповідальності, соціальних програм і суспільно значущих соціально інвестиційних проєктів. При розробці інвестиційної стратегії підприємства найбільш успішні компанії дотримуються принципів соціальної відповідальності бізнесу. Паралельно із фінансово-економічним аналізом проєктів оцінюється їх екологічний та соціальний вплив, що досить часто носить вирішальний характер при порівнянні кількох альтернативних проєктів.

Інвестиційна діяльність підприємства дає енергію його розвитку. Вона охоплює дуже широку сферу діяльності. Так, основні види інвестицій можна поділити на такі групи:

- інвестиції, що безпосередньо впливають на організацію і опосередковано корисні для суспільства (інвестиції у розвиток виробництва з відповідним створенням або вдосконаленням робочих місць, підвищенням якості продукції, інвестиції у розвиток досконалої ділової практики тощо);
- інвестиції, що ідентифікують сучасне підприємство як таке, що дотримується принципів соціальної відповідальності та прямо впливає на покращення життя суспільства (інвестиції у підвищення якості трудового життя персоналу, екологічні інвестиції, інвестиції у розвиток регіону або громади, у вирішення соціальних завдань та ін.).

Соціальне інвестування є вищою формою як корпоративної соціальної відповідальності, так і інвестиційної діяльності компанії. Реалізація підприємством соціальних інвестицій свідчить як про високий рівень його економічного розвитку, так і про прогресивність менеджменту, високу організаційну культуру, надійні перспективи. Таким чином, компанія може отримати значні довгострокові переваги, залучитися підтримкою влади і суспільства, значно покращити свій діловий імідж. Зростання лояльності споживачів, підвищення конкурентоспроможності, поліпшення репутації підприємства гарантують зростання рентабельності та прибутковості діяльності.

Оцінка практики українських та іноземних компаній у сфері соціального інвестування показує, що дуже незначна частка українських підприємств провадить інвестиційну діяльність дотримуючись принципів соціальної відповідальності бізнесу. Потужна соціальні фонди підприємств, успадковані з радянських часів, переважно знищені, приватизовані й перепрофільовані, або вже не відповідають сучасним стандартам. На українському ринку діють представництва багатьох транснаціональних корпорацій, у яких розроблена та функціонує програма КСВ. Проте їх філії досить рідко успішно пристосовують загальну стратегію до особливостей внутрішнього становища країни.

Найпоказовішими у практиці застосування соціальної відповідальності в нашій країні є вітчизняні компанії. Здебільшого це підприємства із сфери важкої промисловості. До топ-5 рейтингу найбільш соціально відповідальних компаній 2011 р. (за даними [10]) входить лише одна компанія, яка займається наданням послуг. Обсяги інвестицій в реалізацію соціальних програм лідерів рейтингу соціально відповідальних компаній в Україні наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**ОБСЯГИ ІНВЕСТИЦІЙ В РЕАЛІЗАЦІЮ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ ЛІДЕРІВ РЕЙТИНГУ
СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ КОМПАНІЙ В УКРАЇНІ**

Місце	Назва компанії	Сфера діяльності	Обсяг інвестицій в реалізацію соціальних програм	Публікація соціальних звітів
1	Група «Метінвест»	виробництво залізорудної сировини та сталі	1,46 млрд грн у 2010 р., близько 400 млн грн — у I півріччі 2011 р.	з 2008 року

Місце	Назва компанії	Сфера діяльності	Обсяг інвестицій в реалізацію соціальних програм	Публікація соціальних звітів
2	ДПЕК	енергетика (видобуток і збагачення вугілля, генерація та постачання електроенергії)	58 млн грн — у 2010 р., близько 2,56 млрд грн за 2007—2012 рр.	з 2007 року
3	Фінансово-промислова група «СКМ»	багатогалузева група (гірничий, металургійний, енергетичний, машинобудівний, фінансовий, телекомунікаційний, медіа та інші сектори економіки)	більше 5 млрд грн у 2011 р.	з 2007 року
4	ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»	гірничо-металургійна галузь	більше 1,8 млрд грн у період 2010—2011 рр.	з 2010 року
5	ПрАТ «Київстар»	мобільний зв'язок та телекомунікації	більше 48 млн грн у 2010 р.	з 2008 року

Джерело: складено авторами на основі [3, 7, 8, 12]

Підприємства, які включені до табл. 1, здійснюють інвестиції у форматі соціальної відповідальності за такими напрямками:

- підвищення якості продукції і послуг;
- підтримання та розвиток корпоративної культури компанії;
- розвиток персоналу (освітні програми, соціальна захищеність, розширення соціального пакету і т.д.);
- охорона праці та промислова безпека;
- охорона навколишнього середовища (екологічний контроль, утилізація відходів виробництва, впровадження електронного документообігу та ін.);
- енергозбереження та енергоефективність;
- соціальні інвестиції, зокрема:
 - розвиток соціальної інфраструктури;
 - охорона здоров'я;
 - освіта;
 - культура та спорт [3, 7, 8, 12].

Зокрема, соціальні інвестиції реалізуються у таких формах (рис. 1).

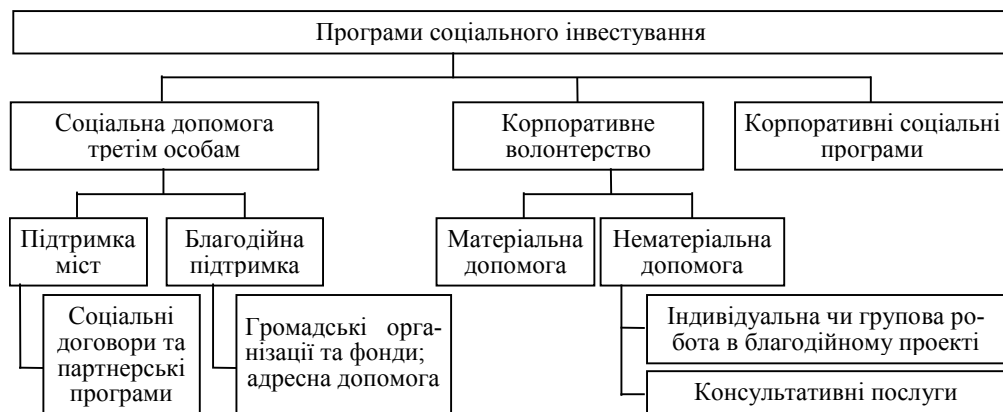


Рис. 1. Структура соціальних інвестицій

Для прикладу можна розглянути напрями інвестицій у форматі КСВ у ФПГ «СКМ». Найбільшу частину в їх структурі становлять інвестиції в охорону навколишнього середовища, що свідчить про увагу підприємства до екологічних стандартів і бажання наблизитися до світових норм. Близько 27 млн грн було інвестовано у 2011 р. у розвиток персоналу (що є більшим на 2,6 млн грн порівняно із 2009 р.): у навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку; ці програми розраховані як на менеджерів компанії, так і на фахівців і робітників, що задіяні безпосередньо у виробництві. Напрями та обсяги інвестиційної діяльності в форматі КСВ ФПГ «СКМ» у 2009—2011 рр наведено у табл. 2.

Таблиця 2

НАПРЯМИ ТА ОБСЯГИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ФОРМАТІ КСВ ФПГ «СКМ» [3]

Напрями вкладання інвестицій	Обсяг інвестицій, млн дол.		
	2009	2010	2011
в охорону навколишнього середовища	196,0	310,6	522,8
в охорону праці та промислову безпеку, усього	62,9	101,3	171,2
• у розрахунку на одного працівника, тис. дол./люд.	0,46	0,87	1,52
в навчання працівників, усього	6,3	8,5	13,0
• у розрахунку на одного працівника, тис. дол./люд.	0,05	0,07	0,12
в розвиток місцевих громад (СІ)	5,0	6,8	11,9

Значний обсяг грошових коштів направляється на розвиток місцевих громад, тобто підтримання культурних заходів і закладів (проведення концертів, ярмарок, спортивних змагань), розвиток інфраструктури (будівництво доріг, прокладення мереж телефонного зв'язку та інтернету та ін.), охорону здоров'я, освіти, допомогу дитячим будинкам та інше.

Цікаво проаналізувати, як зростають обсяги соціальних інвестицій у розвинутих країнах. Наприклад, обсяг соціальних інвестицій у США у 2011 р. зріс у 5,2 разу порівняно із 1996 р. (від 0,6 до 3,1 трлн дол.). Якщо у 1996 році частка соціальних інвестицій у загальному обсязі інвестованих коштів становила 9,1 %, то через 15 років цей показник зріс до 12,1 %. Рейтинг найкращих компаній світу у сфері соціальної відповідальності у 2011 р. за версією журналу Fortune має такий вигляд (табл. 3) [9].

Таблиця 3

**РЕЙТИНГ НАЙКРАЩИХ КОМПАНІЙ СВІТУ
У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У 2011 Р. [9]**

Місце	Назва компанії	Країна походження	Сфера діяльності
1	Statoil	Норвегія	видобуток, переробка нафти і газу
2	Ferrovial	Іспанія	транспортна інфраструктура
3	Walt Disney	США	сфера розваг
4	Edison	США	енергетика
5	ENI	Італія	видобуток, переробка нафти і газу

Ці та інші світові підприємства, реалізуючи інвестиційні проекти як всередині своєї країни, так і за її межами, звертають найбільшу увагу на вирішення таких питань [2]:

- 1) боротьба з бідністю, створення нових робочих місць і гідна оплата праці;

2) захист кліматичних умов (інвестиції у вирощування троянд у Кенії має позитивний екологічний і кліматичний вплив: використання енергії є значно меншим, ніж у теплицях Голландії);

3) інвестиції в освіту та охорону здоров'я (безоплатне харчування, медичне страхування для працівників та їхніх сімей, оплата навчання дітей працівників, навчальні програми для самих працівників і просто підтримка місцевих навчальних закладів);

4) розвиток соціальної інфраструктури (забезпечення електроенергією і телефонним зв'язком жителів прилеглих територій (електрифікація), будівництво доріг, портів та ін.);

5) підвищення інвестиційної привабливості та покращення інвестиційного клімату регіону для інших компаній;

6) підтримка та розвиток підприємств малого та середнього бізнесу (навчання приватних підприємців світовому досвіду ведення бізнесу, розповсюдження ідеї соціальної відповідальності).

Основні проблеми, з якими зіштовхуються іноземні компанії при розробці інвестиційних проектів у форматі соціальної відповідальності:

- відмінності у культурних нормах;
- суперечність цілей і бажань окремих соціальних груп;
- вибір частки фінансування, що спрямовується на різні соціальні програми.

Досвід компаній-лідерів у сфері КСВ може стати хорошим прикладом для аналізу помилок і переваг різних інвестиційних стратегій, однак кожне підприємство має розробити власну концепцію корпоративного соціального інвестування. Для ефективного розвитку вітчизняних підприємств та організацій необхідно застосувати прогресивні інноваційні методи, що мають докорінно змінити звичну практику ведення бізнесу, ґрунтуючи її на основі соціальної відповідальності й творчого підходу до вирішення нагальних потреб. Наше дослідження дало змогу виділити інноваційні стратегії інвестиційного розвитку підприємства, що ґрунтуються на соціальній відповідальності бізнесу:

О стратегія нарощування, спрямована на забезпечення поступового нарощування випуску нової високотехнологічної, екологічної, конкурентоспроможної продукції на основі принципів стійкого розвитку;

О стратегія перенесення — передбачає творче використання найкращого світового досвіду соціального інвестування та виробничо-технологічного розвитку в форматі КСВ;

О стратегія запозичень — розвиток компанії на основі використання відомих здобутків у сфері КСВ, техніки, технологій.

Для розвитку КСВ в Україні корисні всі названі стратегії, однак ступінь досконалості бізнесової діяльності зростає при переході від стратегії запозичень до стратегії перенесення, а від неї — до стратегії нарощення. Використання інноваційного підходу до розробки стратегії інвестування дозволяє створити унікальний інтелектуальний продукт, уникнути багатьох ризиків господарської діяльності та творчо підходити до прийняття управлінських рішень.

Висновки. Інвестиції у реалізацію соціальних програм є невід'ємною складовою загальної інвестиційної стратегії сучасних підприємств, що має бути направлена на підтримання сталого розвитку країни та світу загалом.

Однак залишаються досить складними питання визначення кількісної та якісної залежності між соціальними інвестиціями та показниками ефективності діяльності підприємства. Очевидно, що здійснення інвестицій на соціальні заходи можливе лише за рахунок використання прибутку компанії, однак частка цих вкладень визначається індивідуально у кожному окремому випадку.

Розробка інвестиційного проекту передовсім залежить від цілей, які визначає для себе компанія і вони можуть бути такими у цьому контексті:

— вибір (розробка) інвестиційного проекту, що повністю відповідає принципам КСВ означає вищий ступінь соціально відповідальної інвестиційної діяльності;

— вибір (розробка) проекту, що спрямований на розвиток компанії, але водночас задовольняє найзагальніші соціальні цілі означає високий ступінь соціально відповідальної інвестиційної діяльності;

— вибір (розробка) інвестиційного проекту, метою якого є зростання рентабельності діяльності компанії, але з суворим дотриманням діючих законів, норм і правил означає базовий ступінь соціально відповідальної інвестиційної діяльності.

Врахування соціальних питань і вирішення екологічних проблем у процесі реалізації проекту вимагає професійного менеджменту та значних фінансових капіталовкладень, проте ефект, отриманий у результаті цих заходів, є значно більшим — загальне покращення життя населення, підвищення соціальних стандартів, зростання культурного та освітнього рівня, формування унікального людського капіталу, формування культури споживання та культури ведення бізнесу, захист культурного спадку та творчого потенціалу регіону, країни, забезпечення екологічної надійності та ін.

Врахування принципів КСВ дозволяє не тільки отримати додатковий прибуток, сформувати прихильність до компанії та значно підвищити конкурентні переваги, а також значно знизити ризики діяльності та створити сприятливе середовище для подальшого розвитку підприємства та суспільства.

Література

1. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_en.pdf
2. Act responsibly — why CSR pays off (practical examples of companies at work) [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jpdownloads/DEG_Act_responsibly_en.pdf
3. SCM Sustainability Summary Report 2011 «Investing Today — Transforming Tomorrow» [Електронний ресурс] — http://www.sustainability.scm.com.ua/media/documents/sustainability-summary-report-2011_1.pdf
4. The social investment seminar series website [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.open.ac.uk/oubs/socialinvestmentseminars/p2.shtml>
5. Баюра Д. Соціальне інвестування як вищий рівень корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2011_24/Zb24_27.pdf
6. Костюк О., Мозговий Я. Соціально-відповідальне інвестування: основні тренди в американській та європейській практиці [Електронний ресурс] — Режим доступу: dspace.uabs.edu.ua
7. Отчет о корпоративной социальной ответственности ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог» [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.arcelormittal.com.ua/images/pdf/ArcelorMittal_CSR_Report_2010.pdf
8. Отчет об устойчивом развитии «СКМ» за 2009-2010 гг. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.scm.com.ua/m/documents/SCM_SR_09_10_Ru.pdf
9. Рейтинг компаний у сфері соціальної відповідальності бізнесу у 2011 році за версією журналу «Fortune» [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2011/best_worst/best4.html
10. Рейтинг социально ответственных компаний Украины в 2012 г. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://companies.kontrakty.ua/rankings/207-gvardiya-rejting-socialno-otvetstvennykh-kompanijj-ukrainy-2012.html>
11. Світовий індекс стійкості Dow Jones [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.sustainability-index.com/dow-jones-sustainability-indexes/index.jsp>

12. Социальный отчет группы «Метинвест» 2009-2010 гг. [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/content/105/Metinvest_CSR_Report_2009-2010.pdf

13. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2012 р.

УДК 006.44:005.96

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ

Стаття присвячена методологічним і методичним аспектам розробки професійних стандартів. Обґрунтовано особливості розробки професійного стандарту фахівців з управління персоналу та економіки праці.

Статья посвящена методологическим и методическим аспектам разработки профессиональных стандартов. Обоснованы особенности разработки профессионального стандарта специалистов по управлению персоналом и экономики труда.

This article is devoted to methodological and methodical aspects of professional standards. The peculiarities of professional standards for personnel management and labor economics specialists development are justified.

Ключові слова. Професійний стандарт, методологія, методика, компетентнісний підхід, фахівець, менеджмент, персонал, економіка праці, модуль, елемент.

Ключевые слова. Профессиональный стандарт, методология, методика, компетентностный подход, специалист, менеджмент, персонал, экономика труда, модуль, элемент.

Keywords. Professional standards, methodology, methods, competence approach, specialist, management, personnel, labor economics, module, element.

Вступ. Становлення економіки знань, подальша інтелектуалізація праці, інформатизація виробництва та сфери послуг, посилення їхньої інноваційності підвищують вимоги до якості людських ресурсів, рівня конкурентоспроможності персоналу організацій, у тому числі й до випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці». За таких умов важливого значення набуває проблема щодо з'ясування сутності та значення професійних стандартів (ПС), їх розробка і використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом розкриттю сутності та значенню професійних стандартів, обґрунтуванню конкретних рекомендацій стосовно їх розробці присвячені роботи Л. І. Короткової, Л. Б. Лук'янової, Г. І. Лук'янченко, Т. М. Десятова, М. І. Пальчук, Н. П. Паршиної та ін. Між тим, багато суттєвих питань щодо розробки професійних стандартів, особливо фахівців з вищою освітою, залишаються ще досі нерозв'язаними.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування сутності та значення професійних стандартів, обґрунтування методологічних і методичних підходів щодо розробки професійного стандарту фахівців з управління персоналу та економіки

праці й напрями його використання у сферах ринку праці та ринку освітніх послуг.

Результати дослідження. Сучасним організаціям потрібні такі менеджери з персоналу, які володіють уміннями розробляти стратегію і політику управління персоналом, здатні планувати, організовувати й реалізовувати процеси добору персоналу, адаптації нових працівників, оцінювання і професійного навчання працівників, формування та підготовки резерву керівників, мотивації персоналу тощо.

Це вимагає від менеджерів з персоналу ґрунтовних знань, умінь і практичних навичок з основ економіки, організації виробництва, управління, соціально-трудових відносин, соціології, психології, педагогіки та трудового законодавства. Вони повинні мати повну або базову вищу освіту відповідного напрямку підготовки (магістр або бакалавр).

Підготовка фахівців з вищою освітою має здійснюватися відповідно до вимог стандартів вищої освіти. Законом України «Про вищу освіту» визначено, що систему стандартів вищої освіти складають державний стандарт вищої освіти, галузеві стандарти вищої освіти та стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів [1]. До недавнього часу галузеві стандарти вищої освіти містили такі складові:

- освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників вищих навчальних закладів;
- освітньо-професійні програми підготовки студентів;
- засоби діагностики якості вищої освіти.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника вищого навчального закладу відображає цілі вищої освіти та професійної підготовки, визначає місце фахівця в структурі галузей економіки держави і вимоги до його компетентності, інших соціально важливих якостей, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності й умінь для їх реалізації.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» суттєво підвищив роль роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої освіти, передбачив введення такого поняття, як «професійний стандарт». У зв'язку з цим були внесені зміни до ст. 13 Закону України «Про вищу освіту». За новою редакцією зазначеної статті професійний стандарт визначає компетентність випускника вищого навчального закладу, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності, знання, уміння та навички, необхідних для їх реалізації.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначено, що професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до знань, умінь і навичок випускників вищих навчальних закладів, які визначаються роботодавцями і слугують основою для формування кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками [2, 11].

Таким чином, на практиці виникла нагальна потреба у розробці професійного стандарту менеджера з персоналу на основі компетентнісного і модульного підходів. Оскільки до цього часу в Україні відсутній досвід щодо розробки подібних нормативних документів, тому, на нашу думку, необхідно з'ясувати методологічні проблеми та методичні підходи стосовно розробки вказаного стандарту.

Методика створення професійного стандарту менеджерів з персоналу на основі компетентнісного та модульного підходів має визначати загальні правила розроблення професійних стандартів нового покоління. До особливостей розробки методики професійного стандарту слід віднести те, що ця професія є загальною для всіх видів економічної діяльності.

Характерною ознакою методики є те, що побудова професійного стандарту ґрунтується на компетентнісному і модульному підходах, які передбачають роз-

робку профілів професійної компетентностей на групу посад у відповідній сфері професійної діяльності та містить їх можливі назви, а також те, що професійна діяльність розподіляється на структурні елементи (модулі, трудові процеси, функції), по кожному з яких встановлюються відповідні вимоги до знань, комплексних і деталізованих умінь.

У методиці має бути реалізований метод аналізу трудових процесів за допомогою опису їх структури затребуваних професій і кваліфікаційних рівнів; компетентнісний підхід до визначення змісту загальних і професійних компетенцій для кваліфікаційних рівнів, узгоджених з Національною рамкою кваліфікації (НРК) та галузевими рамками кваліфікацій (ГРК); метод моделювання професійного стандарту, структура і зміст якого максимально придатні для побудови навчального плану і програм професійної підготовки у вищих навчальних закладах магістра за спеціальністю 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці».

З метою спрощення переведення вимог професійного стандарту в освітній та ідентифікації укрупнених блоків кваліфікаційних вимог до кожного з чотирьох кваліфікаційних рівнів під час структурування змісту професійного стандарту слід використати компетентнісний і модульний підходи та ввести поняття «модуль трудової діяльності» (МТД) як автономну структуру трудових функцій і компетенцій фахівця з вищою освітою відповідного кваліфікаційного рівня.

Складовою МТД професійного стандарту, що являє собою самостійний блок виду робіт й необхідних для їх виконання трудових процесів, функцій і компетенцій, визначено модуль компетентності (МК). Одиницею професійного стандарту є елемент модуля компетентності (ЕМК) — завершена одиниця професійного стандарту, що містить розгорнуту характеристику конкретної трудової функції, процесу та перелік необхідних для її виконання компетенцій, предметів і засобів праці (рис. 1).

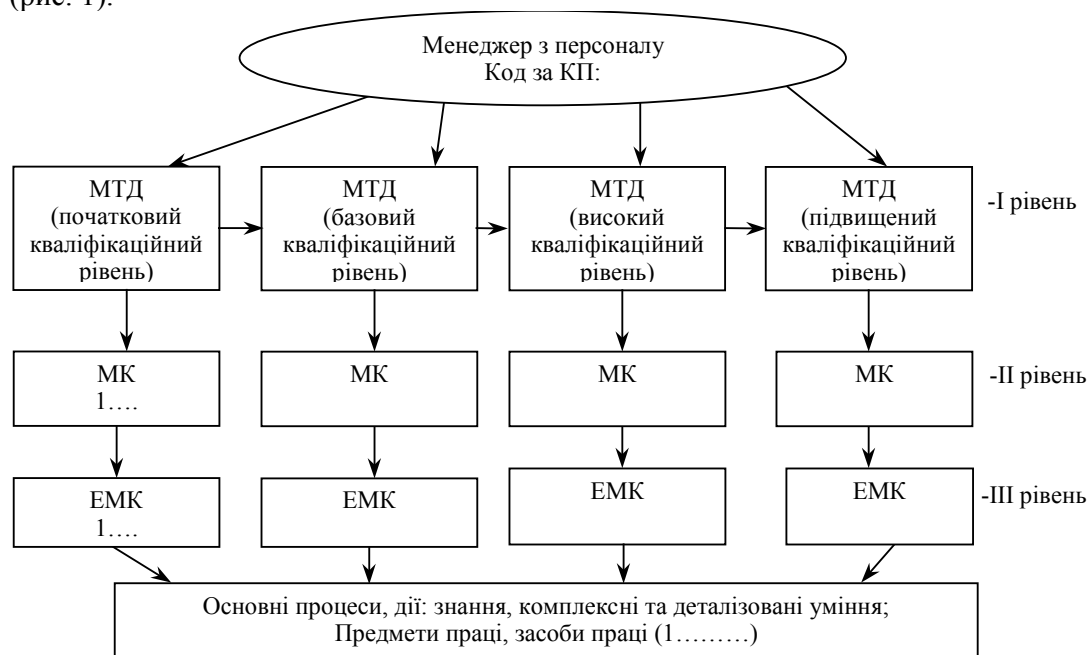


Рис. 1. Ієрархія модулів професійного стандарту менеджера з персоналу

Методику розроблено за алгоритмом, який здійснює опис кожного етапу для використання підприємствами, громадськими організаціями, галузевими професійними організаціями роботодавців і найманих працівників, державними органа-

ми управління у сфері економіки, соціальної політики та освіти, вищими навчальними закладами та іншими юридичними і фізичними особами під час проектування професійних й освітніх стандартів різного галузевого спрямування; вирішення питань підвищення кваліфікації менеджерів з персоналу, забезпечення безперервної професійної освіти з метою забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

При розробці методики професійного стандарту менеджера з персоналу доцільно враховувати накопичений позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід у цій сфері, зокрема: колективна монографія Л. І. Короткової, Л. Б. Лук'янової, Г. І. Лук'янченко та ін. «Професійні стандарти: теорія і практика розроблення» [3]; Десятов Т. М., Пальчук М. І., Паршина Н. П. «Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: методичний посібник» / За ред. Ничкало Н. Г. [4]; Методика разработки профессиональных стандартов. Национальное агентство развития квалификаций. Российский союз промышленников и предпринимателей [5]; Методика розроблення професійних стандартів швейного профілю (на прикладі професії «Кравець») на основі компетентнісного підходу [6]; Мельник С. В., Матросов В. Д., Сташкін Т. О., Косухіна Т. В. «Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом» [7].

Професійний стандарт менеджера з персоналу призначений для:

1. проведення оцінки кваліфікації і сертифікації менеджерів з персоналу, а також випускників навчальних закладів вищої освіти;
2. формування державних освітніх стандартів і програм усіх рівнів вищої освіти, у тому числі навчання персоналу в закладах післядипломної освіти, а також для розробки навчально-методичних матеріалів до цих програм;
3. вирішення широкого кола проблем у сфері управління персоналом (розробки стандартів підприємства, систем мотивації і стимулювання персоналу, посадових інструкцій; атестації та сертифікації персоналу тощо);
4. проведення процедур стандартизації й уніфікації в рамках видів економічної діяльності (встановлення і підтримка єдиних вимог до змісту і якості професійної діяльності, узгодження найменувань посад тощо) [4].

У сфері праці використання професійного стандарту менеджера з персоналу сприятиме:

- формуванню і підтримці високого професійного рівня менеджера з персоналу, відповідно до потреб сучасного інноваційного виробництва;
- підвищенню ефективності праці і конкурентоспроможності менеджерів з персоналу на ринку праці;
- визначенню і формуванню потреб у менеджерах з персоналу та їхньої підготовки у вищих навчальних закладах;
- обґрунтованому підбору кадрів менеджерів з персоналу;
- проведенню атестації та сертифікації кваліфікацій менеджерів з персоналу;
- розвитку професійної мобільності менеджерів з персоналу.

У сфері вищої освіти професійний стандарт менеджера з персоналу використовуватиметься при:

- розробці освітнього стандарту менеджера з персоналу;
- розробці навчальних планів і програм професійної підготовки менеджерів з персоналу у вищих навчальних закладах;
- визначенні методів оцінки, сертифікації і акредитації всіх видів професійного навчання менеджерів з персоналу відповідно потребам економіки знань.

Професійний стандарт менеджера з персоналу дозволить:

- об'єднанням роботодавцям, найманих працівників і державним органам управління;

— підвищувати продуктивність праці та ефективність виробництва та послуг, посилювати підприємствам свою конкурентоспроможність на вітчизняному і світовому ринках;

— знижувати витрати на підбір кадрів, ефективно здійснювати кадрове діловодство і проводити професійне навчання працівників на виробництві, забезпечувати мотивацію персоналу, сприяти вирішенню конфліктних ситуацій у сфері соціально-трудових відносин;

— ефективно оновлювати знання, уміння і практичні навички менеджерів з персоналу, підвищувати рівень їхньої кваліфікації;

— найманим працівникам та їх об'єднанням:

— визначати уміння і знання, необхідні для менеджерів персоналу;

— більш адекватно оцінювати потреби роботодавців щодо професійної підготовки менеджерів з персоналу у вищих навчальних закладах;

— здійснювати планування трудової кар'єри і професійно-кваліфікаційного просування працівників служби персоналу в організаціях;

— підвищувати мобільність менеджерів з персоналу в організаціях.

Методика створення професійного стандарту має визначати загальні правила розробки змісту і структури професійного стандарту менеджера з персоналу, заснованого на компетентнісному та модульному підходах, відповідно до алгоритму, що передбачає послідовне виконання дослідних робіт у рамках семи етапів (рис. 2).

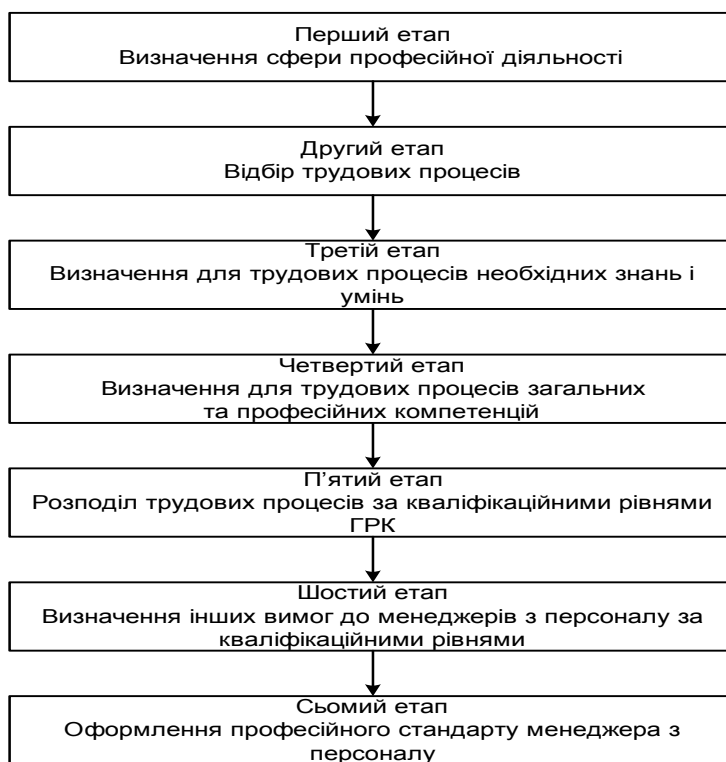


Рис. 2. Алгоритм формування змісту професійного стандарту менеджера з персоналу

В основу розроблення професійного стандарту менеджера з персоналу слід покласти метод функціонального аналізу при розподілі рекомендованих об'єднаннями роботодавців трудових процесів з метою обґрунтованої побудови рівнів кваліфікацій професії та співставленні їх з НРК; формування нормативних вимог за

видами компетенцій; утворення елементів модулів компетентності з визначенням конкретного результату трудової діяльності; сертифікації одиниць ПС та визнання їх на ринку праці і ринку освітніх послуг; реалізації концепції безперервного професійного навчання менеджерів з персоналу.

На першому етапі розробки змісту ПС для визначення сфери професійної діяльності менеджера з персоналу використовуються кодові позначення Національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 [8].

Наприклад, посада «Менеджер (управитель) з персоналу» належить до розділу 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», підрозділу 14 «Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів», класу 147 «Менеджери (управителі) у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найом та послуг юридичним особам», підкласу 1477 «Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу», групи 1477.1 «Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу».

При розробці ПС менеджера з персоналу пропонується виділити 5 таких МТД:

- підбір і найм персоналу;
- кадрове діловодство, облік особового складу;
- розвиток персоналу, управління знаннями і талантами;
- організація праці та заробітної плати;
- соціально-трудові відносини і соціальна відповідальність.

Модель професійного стандарту має містити у собі сім розділів, а саме:

I. Загальні положення.

II. Паспорт професійного стандарту.

III. Опис модулів трудової діяльності початкового, базового, високого та підвищеного кваліфікаційних рівнів.

IV. Види дипломів, свідоцтв та сертифікатів, які видаються на основі професійного стандарту.

V. Розробники професійного стандарту.

VI. Лист узгодження.

VII. Експертиза і реєстрація професійного стандарту.

Загальні положення містять основні відомості щодо змісту ПС менеджера з персоналу, напрями, за якими він може бути використаний.

Паспорт професійного стандарту менеджера з персоналу має складатися з п'яти підрозділів, у яких відображено таку інформацію:

- у першому підрозділі наводиться загальний опис професії;
- у другому та третьому підрозділах вказується розділ, підрозділ, клас, підклас та групу до якої належать посади працівників служб персоналу відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010;
- у четвертому описується сфера професійної діяльності менеджера з персоналу, до якої належать його модулі трудової діяльності;
- у п'ятому підрозділі вказуються кваліфікаційні рівні професії та їх зв'язок з чинними нормативними документами.

Зв'язок МТД з НРК і ГРК має здійснюватися на підставі описів вимог до знань, комплексних і деталізованих умінь кожного рівня кваліфікації. Наприклад, МТД «Розвиток персоналу, управління знаннями і талантами» віднесено до сьомого, восьмого та дев'ятого рівнів НРК, тому що саме ці рівні передбачають: оволодіння студентами, слухачами, аспірантами і докторантами спеціалізованими концептуальними знаннями, що набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень науки і техніки, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи. Кри-

тичне осмислення проблем у навчанні та/або професійної діяльності та на межі предметних галузей.

Відповідно до чого, менеджер з персоналу початкового рівня кваліфікації має брати на себе управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах, відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

Порівнюючи МТД професійного стандарту з рівнями кваліфікацій ГРК, розробники мають запропонувати посади, що рекомендуються на кожному рівні ГРК і надати їх узгодження з рівнями НРК.

У розробленій моделі професійного стандарту на основі компетентнісного підходу (на прикладі менеджера з персоналу) модулі трудової діяльності слід розподіляти відповідно до НРК і ГРК, а саме: НРК — за шостим — дев'ятим; ГРК — за шостим — дев'ятим рівнями, що відповідає місцю вищої освіти в системі професійних кваліфікацій.

Опис модулів трудової діяльності менеджера з персоналу складається з таких підрозділів: картка модуля трудової діяльності, загальний перелік МК та ЕМК професійного стандарту; перелік загальних компетенцій; перелік професійних компетенцій; опис МК і ЕМК початкового, базового, високого та підвищеного рівнів кваліфікації.

Картка МТД повинна бути призначена для опису трудових процесів, що існують у рамках визначеної сфери діяльності менеджера з персоналу, складається з семи граф і розробляється для кожного кваліфікаційного рівня (табл. 1).

Таблиця 1

КАРТКА МОДУЛЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

1.	Загальний опис трудових процесів	
2.	Можливі місця роботи	
3.	Умови та організація праці	
4.	Вимоги до рівня професійних, ділових та особистісних, мотиваційних комунікативних якостей працівника	
5.	Необхідність документів, які підтверджують рівень кваліфікації	
6.	Вимоги до практичного досвіду роботи, безперервного професійного навчання	
7.	Умови допуску до роботи	

У четвертому розділі ПС надається інформація про види документів, які підтверджують набуті компетентності менеджера з персоналу.

Відповідно до запропонованої системи, кожний працівник служби персоналу (у вищому навчальному закладі, на виробництві тощо) має можливість у зручний для нього час розпочати, продовжити і закінчити процес навчання та одержати відповідний документ про освіту, зокрема: за оволодіння окремими МК- та ЕМ-сертифікат; за повний комплекс МК на кожному з кваліфікаційних рівнів (початковому, базовому, високому або підвищеному) — відповідне свідоцтво; за перший і другий МТД на початковому рівні кваліфікації — диплом початкового рівня (бакалавр); за повний комплекс МТД на базовому рівні кваліфікації — диплом базового рівня (магістр); на високому рівні кваліфікації — диплом високого рівня (доктора філософії); на підвищеному рівні кваліфікації — диплом підвищеного рівня (доктора наук). Очікується, що гнучка структура ПС менеджера з персоналу ство-

рить можливість одержання на його базі після проходження навчання необхідних документів про освіту різних типів (дипломи, свідоцтва, сертифікати).

У розділі V «Розробники професійного стандарту» наведено інформацію про розробників ПС (назва організації, прізвище керівника), а також перелік організацій, які беруть участь у розробленні ПС.

У розділі VI наведено лист узгодження професійного стандарту з відповідними організаціями та органами виконавчої влади.

Експертиза професійного стандарту менеджера з персоналу здійснюється за такими показниками:

- відповідність змісту та структури професійного стандарту європейським підходам і специфіці обраної професійної діяльності;
- репрезентативність (за кількісними та якісними параметрами) вибірок залучених до розроблення організацій і професіоналів;
- коректність віднесення ПС до визначеного розділу, підрозділу, класу, підкласу та груп професій;
- повнота опису модулів трудової діяльності професії менеджера з персоналу, МК та ЕМК;
- адекватність спроектованих нових кваліфікаційних рівнів менеджера з персоналу рівням НРК і ГРК;
- відповідність змісту модулів компетентності та їх елементів потребам роботодавців і найманих працівників;
- достатність загальних і професійних компетенцій для формування особистісних якостей сучасного працівника служби персоналу;
- придатність професійного стандарту для розроблення навчальних планів і програм вищих навчальних закладів на основі компетентнісного та модульного підходу;
- можливість використання професійного стандарту для реалізації ідей особистісного розвитку та навчання впродовж життя;
- можливість використання професійного стандарту як сполучної ланки між сферою праці та сферою вищої освіти;
- гнучкість структури та змісту модулів компетентності та їх елементів для своєчасного внесення коректив, доповнень і змін відповідно до потреб ринку праці;
- можливість здійснення на основі ПС сертифікації набутих компетенцій фахівців за підсумками освоєних (одного або кількох) елементів чи модулів компетентності.

Між тим, при розробці професійного стандарту виникли певні труднощі методологічного порядку, пов'язаних з побудовою та структурою ДК 003:2010. Так, чинний Класифікатор професій фактично не містить професію менеджера з персоналу, а містить найменування 44 посад працівників служб персоналу вітчизняних організацій, зокрема, посади менеджера (управителя) з персоналу, професіонала з розвитку персоналу тощо. До цього списку можна ще додати 6 посад працівників вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів.

Крім того, є ще ряд посад працівників служби персоналу в органах державного управління. Наприклад, посади: начальника відділу кадрової роботи апарату облдержадміністрації, заступника начальника управління — начальника відділу кадрової роботи, головного спеціаліста відділу кадрової роботи центрального органу виконавчої влади та ін. Розробляти такі трудові нормативні документи, як професійні стандарти за такою кількістю посад з економічної точки зору недоцільно. Тому необхідно визначитися з назвою професії у сфері діяльності працівників служб персоналу.

На нашу думку, такою назвою професії може бути назва спеціальності, за якою вітчизняні вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців для служб пер-

соналу організацій України. Це — спеціальність «Управління персоналом та економіка праці» за напрямом «Економіка та підприємництво». На основі професійного стандарту «Управління персоналом та економіка праці» потім повинні розроблятися профілі професійної компетентності посад працівників служб персоналу організацій. Вони мають використовуватися для визначення вимог конкретної організації до рівня професійної компетентності особи, яка буде чи вже займає посаду працівника служби персоналу.

Досвід такої роботи вже накопичений у ряді зарубіжних країн, а також у державній службі України. Наказом Національного агентства України з питань державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» затверджені Методичні рекомендації з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті [8].

Висновки. Підвищення якості підготовки студентів з спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» передбачає зміщення акцентів з самого процесу підготовки та термінів викладання з окремих навчальних предметів на результати навчання, формування у майбутніх випускників навчальних закладів тих компетенцій, що будуть необхідні їм для ефективної діяльності на своєму робочому місці. В зв'язку з цим стандарти вищої освіти мають розроблятися на основі професійних стандартів.

Однак розробка професійних стандартів поки здійснюється переважно у сфері професійно-технічної освіти. В Україні відсутній достатній досвід розробки подібних нормативних документів у сфері вищої освіти, тому необхідно ґрунтовніше з'ясувати методологічні проблеми та методичні підходи стосовно розробки професійних стандартів у цій сфері, зокрема, ПС з професії «Управління персоналом та економіка праці».

Література

1. Закон України «Про вищу освіту»: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>. Дата звернення 23.09.2012.
2. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» // Урядовий кур'єр. — 2012. Ї №151. Ї С. 9Ї11.
3. Професійні стандарти: теорія і практика розроблення / авт. кол. Л. І. Короткова, Л. Б. Лук'янова, Г. І. Лук'яненко та ін. — К.: Педагогічна думка, 2011. — 220 с.
4. *Десятов Т. М., Пальчук М. І., Паришина Н. П.* Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: методичний посібник / За ред. Ничкало Н. Г. — К.: Видавництво «Арт Економі», 2011. — 234 с.
5. Методика разработки профессиональных стандартов. Национальное агентство развития квалификаций. Российский союз промышленников и предпринимателей. — М., 2008.
6. *Короткова Л. І.* Методика розроблення професійних стандартів швейного профілю (на прикладі професії «Кравець») на основі компетентнісного підходу / Л. І. Короткова; за ред. В. О. Радкевич. — К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН, 2009. — 50 с.
7. *Мельник С. В., Матросов В. Д., Сташкін Т. О., Косухіна Т. В.* Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом. — Луганськ: ДУ НДІ соціально-трудових відносин, 2012. — 55 с.
8. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті» від 20 липня 2012 р. №148 // портал [Електронний ресурс]. Режим доступу: — <http://nads.gov.ua/sub/kyev/ua/publication/content/38897.htm?s398224032=c46cc640b2cdc869dde737875657faa>. Дата звернення 27.09.2012.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2012 р.

Гайнічеру М.І.,
канд. техн. наук, заступник голови,
Чернівецька обласна державна адміністрація
Дронь Є.В.,
ст. викладач,
кафедра економіки підприємства ЧТЕІ КНТЕУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ТРУДОВИЙ РЕСУРС

Модифіковано виробничу функцію з метою визначення віддачі від фінансових витрат, які спрямовані на розвиток трудових ресурсів. Здійснено аналіз ефективності соціальних інвестицій. Проведено порівняння рівня віддачі соціальних видатків і показників віддачі матеріальних та інших видатків.

Модифицирована производственная функция для определения отдачи финансовых затрат, направленных на развитие трудовых ресурсов. Произведен анализ эффективности социальных инвестиций. Осуществлено сравнение уровня отдачи социальных затрат с показателями отдачи материальных и прочих затрат.

The production function is modified to determine the impact of the financial costs, aimed at human resources development. The analysis of efficiency of social investments is carried out. Comparison of the return level of social charges and the return indexes of material and other charges is conducted.

Ключові слова. Соціальні інвестиції, ефективність інвестицій в трудовий ресурс, виробнича функція.

Ключевые слова. Социальные инвестиции, эффективность инвестиций в трудовой ресурс, производственная функция.

Keywords. Social investments, efficiency of investments in a labour resource, productive function.

Вступ. Несприятливі чинники, в тому числі і наслідки дії світової фінансової кризи, неоднозначно впливають на становлення, розвиток і функціонування більшості вітчизняних підприємств. У даних умовах особливої значущості набуває дослідження розвитку трудового ресурсу та визначення ефективності інвестицій у фактори виробництва.

Значний внесок у розвиток теоретичного обґрунтування, розробки методологічних основ досліджень наслідків впливу кризи на функціонування соціально-економічної системи України та її регіонів зробили вчені: Геєць В.М., Долішній М.І., Жаліло Я.А., Євдокименко В.К., Колеснік В.І., Школа І.М. та ін. Однак виникає необхідність максимального залучення усього відомого арсеналу даних, статистичних методів та економіко-математичних моделей для комплексного дослідження ефективності затрат виробництва.

Результати дослідження. При дослідженні економічних процесів дуже часто використовуються математичні моделі у вигляді функціональних чи статистичних залежностей. Наприклад, очевидно, що між випуском підприємства чи галузі та затратами, здійсненими у процесі виробництва, існує функціональний зв'язок. Функцію, що виражає залежність між затратами виробництва та випуском його продукції прийнято називати виробничою функцією.

За виробничою функцією можна здійснювати прогноз рівня виробництва при затратах його факторів у тих чи інших розмірах. Порівнюючи виробничі функції двох різних процесів або у різні періоди часу, можна говорити про більш чи менш ефективний процес, здійснювати аналіз структурних зрушень.

Дослідження виробничої функції, у якій відображено залежність випуску продукції від факторів, серед яких фігурує обсяг витраченого робочого часу, пов'язане найбільше з економічним поняттям продуктивності праці. Якщо нас цікавить віддача від фінансових витрат, які спрямовані на розвиток трудових ресурсів, то виробничу функцію потрібно дещо модифікувати.

Для побудови модифікацій виробничий функції для галузей Чернівецької області скористаємося загальними методами їх побудови в неокласичній економічній школі.

Найчастіше розглядають мультиплікативну виробничу функцію, яка задається формулою:

$$y = A (x_1)^a \cdot (x_2)^b \cdot \dots, \quad (1)$$

де y — обсяг виробництва, $x_1, x_2, \dots$ — фактори виробництва, $A, a, b, \dots$ — сталі додатні числа. Іноді розглядають лінійну виробничу функцію:

$$y = A + a x_1 + b x_2 + \dots, \quad (2)$$

яка має простий економічний зміст: виробництво пропорційно збільшується зі збільшенням будь-якого ресурсу.

Шукатимемо виробничі функції для видів економічної діяльності у вигляді (1) і (2), де параметри $A, a, b, \dots$ для кожного виду економічної діяльності є невідомими. Потрібно за спостережуваними даними для кожного виду діяльності знайти їх наближені значення так, щоб побудована виробнича функція найточніше відображала реальну залежність.

У рамках дослідження скористаємося даними щоквартального державного статистичного спостереження за формою №1-підприємство «Звіт про основні показники діяльності підприємства за ___ квартал 200_ року». Вказана модифікація полягає в тому, що за обсяг продукції у моделях (1) чи (2) береться показник форми «Обсяг реалізованої продукції робіт, послуг (без ПДВ і акцизу)», а за виробничі фактори — показники «Операційні витрати з реалізованої продукції, робіт, послуг». Усі дані форми заповнюються у тис. грн з одним десятковим знаком.

Для досягнення поставленої в роботі мети можна зменшити вдвічі кількість складових операційних витрат, визначених статистичною формою, згрупувавши їх так:

— перша група «виробничих факторів» — матеріальні витрати, куди ввійшли показники форми «Матеріальні витрати (за вирахуванням вартості зворотніх відходів)» та «Амортизація»;

— друга група — соціальні витрати, що включають «Витрати на оплату праці» (у т.ч. на навчальні відпустки, у зв'язку з реорганізацією та скороченням штатів, доплати в разі тимчасової втрати працездатності) та «Відрахування на соціальні заходи»;

— третя група — інші витрати, куди ввійшли «Вартість товарів та послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки на даному підприємстві» та «Інші операційні витрати».

Отже, наші математичні моделі типу (1) і (2) включатимуть три незалежні змінні (екзогенні переметри) :

$$Y = d \cdot Ka \cdot Lb \cdot Xc, \quad (1')$$

$$Y = Ak + bL + cX + d, \quad (2')$$

де Y — обсяг реалізованої за квартал продукції (робіт, послуг), K, L, X — матеріальні, соціальні та інші витрати з реалізованої продукції (робіт, послуг), a, b, c, d — невідомі додатні числа.

Методом найменший квадратів простіше шукати параметри лінійної функції (2'). Метод полягає у пошуку таких їх значень, що мінімізують суму квадратів відхилень спостережуваних значень обсягу реалізованої за квартал продукції Y_i від змодельованих значень (значень на прямій) $\tilde{Y}_i$ [1, с. 45]. Вказані відхилення дорівнюють:

$$Y_i - \tilde{Y}_i = Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d,$$

де Y_i — обсяг реалізованої за квартал продукції (робіт, послуг), K_i, L_i, X_i — матеріальні, соціальні та інші витрати з реалізованої продукції (робіт, послуг) в i -му спостереженні. Сума квадратів відхилень має досягати мінімального значення:

$$\sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d)^2 \rightarrow \min. \quad (3)$$

Мінімум вираз (3) досягає за необхідних умов, коли перші похідні дорівнюють нулеві, тобто:

$$\begin{aligned} \frac{\partial}{\partial a} \sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d)^2 &= -2 \sum_i K_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d) = 0, \\ \frac{\partial}{\partial b} \sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d)^2 &= -2 \sum_i L_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d) = 0, \\ \frac{\partial}{\partial c} \sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d)^2 &= -2 \sum_i X_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d) = 0, \\ \frac{\partial}{\partial d} \sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d)^2 &= -2 \sum_i (Y_i - aK_i - bL_i - cX_i - d) = 0. \end{aligned}$$

Ці рівняння утворюють систему чотирьох лінійних алгебраїчних рівнянь з чотирьма невідомими a, b, c, d . Розв'язавши її одним з методів, наприклад, методом Гаусса, одержуємо лінійну виробничу функції.

Отриману модель потрібно перевірити на адекватність. Для цього використовується коефіцієнт детермінації. Він вказує на ту частину дисперсії (розсіювання від середнього значення), яка спричиняється регресією. Іншими словами, у відсотках він вказує, на скільки відсотків побудована модель пояснює зміну результативної ознаки.

Дещо складніше побудувати виробничу функцію у вигляді мультиплікативної моделі (1'). Для цього потрібно спочатку звести її до лінійної моделі [2, с. 142]. Логарифмуючи рівняння (1'), одержимо:

$$\begin{aligned} \ln Y &= \ln (d \cdot K^a \cdot L^b \cdot X^c), \\ \ln Y &= \ln d + a \cdot \ln K + b \cdot \ln L + c \cdot \ln X. \end{aligned}$$

Якщо ввести позначення

$$y = \ln Y, \quad e = \ln d, \quad k = \ln K, \quad l = \ln L, \quad x = \ln X$$

то для нових змінних y, k, l, x будемо мати лінійну модель, яку будемо подібно до (2'). Після побудови моделі для y, k, l, x повертаємось до старих величин Y, K, L, X .

Щоб побудувати модифіковані виробничі функції для видів економічної діяльності економіки Буковини під час впливу світової фінансово-економічної кризи, найдоречніше розглянути дані за шість кварталів — чотири в 2009 році та перші два квартали 2010 року. Природньо, такий же за тривалістю період розглядати до кризи — чотири квартали 2007 року та перші два квартали 2008 року.

Оскільки протяжність обох періодів невелика (складає півтори року) і кожний з них окремо не охоплює якісь події, які б могли вплинути на виробничі технології,

організацію виробництва чи ресурсний потенціал регіону, то необтяжливим є припущення, що параметри виробничих функцій для кожної галузі впродовж докризового та кризового періодів були незмінними, і для їх визначення з однаковою вагою можна брати дані кожного кварталу періоду.

Усю економіку Чернівецької області відповідно до Класифікатора видів економічної діяльності (2005 року) та вимог заповнення форми №1-підприємництво (затвердженої наказом Держкомстату України 20.07.2006 р. №347) розіб'ємо на 44 основних види економічної діяльності (на рівні окремих секцій, підсекцій і розділів КВЕД).

Під державне статистичне спостереження за формою №1-підприємництво (квартальна) продовж останніх років потрапляють більше 600 суб'єктів господарювання Чернівецької області різних форм власності, підпорядкування та організаційно-правових форм господарювання. З урахуванням багатoproфільності окремих підприємств (на підприємстві може функціонувати кілька технологічних циклів різних видів економічної діяльності, і за кожним видом підприємство подає окремі дані) до виборки для побудови виробничих функцій за усіма видами економічної діяльності потрапила така кількість спостережень (табл. 1).

Таблиця 1

КІЛЬКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ, ЯКІ ПОТРАПИЛИ ПІД СПОСТЕРЕЖЕННЯ В КВАРТАЛАХ ДОКРИЗОВОГО ПЕРІОДУ ТА В ПЕРІОД КРИЗИ

Період	Квартали докризового періоду						Квартали кризового періоду					
	I кв. 2007 р.	II кв. 2007 р.	III кв. 2007 р.	IV кв. 2007 р.	I кв. 2008 р.	II кв. 2008 р.	I кв. 2009 р.	II кв. 2009 р.	III кв. 2009 р.	IV кв. 2009 р.	I кв. 2010 р.	II кв. 2010 р.
Кількість підприємств	856	841	836	851	927	941	816	821	828	848	843	878

Тобто, загалом для дослідження була у наявності така інформація про обсяги реалізації та операційних витрат за всіма видами економічної діяльності: за квартали 2007—08 років 5252 набори даних, за квартали 2009—10 років — 5034 набори. Після відкидання наборів з нульовим показником обсягу реалізації продукції (робіт, послуг), які деформують опис реальних виробничо-технологічних процесів, для докризового періоду залишилося 4941 набір даних, для кризового — 4778 наборів.

Після побудови наближень модифікованих мультиплікативної та лінійної виробничих функцій для кожного з 44 основних видів економічної діяльності у докризовий і кризовий періоди було здійснено перевірка їх на адекватність. Для цього у кожному випадку був проаналізований коефіцієнт детермінації, який є співвідношенням варіації, що пояснюється моделлю, до загальної варіації ендогенної величини. Цей коефіцієнт завжди має значення у діапазоні від нуля до одиниці. Чим більше його значення, тим побудована модель є адекватнішою. Для підтвердження висновку про адекватність моделі був застосований критерій Фішера із 95 % достовірності.

Результати знаходження коефіцієнтів мультиплікативної та лінійної виробничих функцій і розрахунку відповідних коефіцієнтів детермінації подано у табл. 2.

РЕЗУЛЬТАТИ ПОБУДОВИ ВИРОБНИЧИХ ФУНКЦІЙ У РОЗРІЗІ ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ У ДОКРИЗОВИЙ І КРИЗОВИЙ ПЕРІОДИ

Таблиця 2

Вид економічної діяльності	Період	Вибір-ка	Коефіцієнти лінійної моделі					Коефі-цієнт дерер-мінації	Коефіцієнти мультиплікативної моделі					Коефі-цієнт дерер-мінації
			a	b	c	d			a	b	c	d		
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	докризовий	13	0,95	1,16	0,00	-7,09		>0,93	0,69	0,22	0,02	3,20		>0,8
	кризовий	4	0,69	1,65	0,50	3,59		1	0,38	0,49	0,06	3,74		1
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	докризовий	78	1,14	0,99	0,94	7,20		>0,98	0,44	0,30	0,10	7,91		>0,52
	кризовий	70	1,08	1,01	0,94	-38,95		>0,99	0,47	0,48	0,09	2,18		>0,91
Рибальство, рибицтво	докризовий	7	модель неадекватна						модель неадекватна					
	кризовий	11	0,33	1,21	1,25	71,65		>0,84	0,25	0,46	0,19	5,80		>0,73
Добування паливно-енергетичних копалин	докризовий	0												
	кризовий	0												
Добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	докризовий	31	1,09	1,75	0,87	-131,51		>0,96	0,65	0,18	0,06	5,93		>0,79
	кризовий	47	0,63	1,29	1,16	-11,96		>0,99	0,73	0,23	0,01	2,66		>0,95
Виробництво харчових продуктів, напоїв	докризовий	212	1,11	1,26	0,00	127,81		>0,91	1,45	0,00	0,00	0,14		≥0,43
	кризовий	174	0,98	2,13	0,00	144,30		>0,94	0,90	0,13	0,00	1,45		>0,93
Текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	докризовий	78	1,53	0,87	1,34	-172,94		>0,95	0,66	0,33	0,00	3,42		>0,32
	кризовий	61	1,11	1,18	0,87	13,82		>0,98	0,51	0,48	0,03	2,88		>0,85
Виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	докризовий	16	1,34	1,00	0,55	-60,38		>0,99	0,20	0,44	0,37	4,13		>0,48
	кризовий	19	1,32	1,23	1,92	-134,66		>0,99	1,23	0,00	0,09	3,16		>0,86
Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	докризовий	225	0,89	0,98	0,41	58,39		>0,88	0,50	0,29	0,09	5,00		>0,63
	кризовий	244	1,01	1,13	0,43	4,70		>0,92	0,56	0,31	0,12	3,04		>0,82

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Виробництво паперової маси, паперу, картону та виробів з них	докризовий	10	1,16	0,48	0,85	-4,05	>0,99	0,93	0,05	0,02	1,53	>0,98
	кризовий	18	0,34	4,17	0,39	-40,40	>0,99	0,46	0,60	0,04	1,45	>0,70
Видавнич та поліграфічна діяльність, тиражування записаних носіїв інформації	докризовий	148	1,04	0,83	0,84	-6,45	>0,95	0,64	0,14	0,10	4,60	>0,70
	кризовий	100	1,13	0,44	0,46	23,16	>0,91	0,53	0,31	0,05	4,33	>0,66
Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів	докризовий	0										
	кризовий	0										
Хімічне виробництво	докризовий	24	1,33	0,63	1,45	-61,39	>0,98	0,67	0,38	0,06	1,23	>0,96
	кризовий	32	1,04	0,94	1,11	-43,59	>0,98	0,35	0,47	0,10	5,30	>0,84
Виробництво гумових та пластмасових виробів	докризовий	67	0,92	0,81	0,00	214,43	>0,91	0,80	0,00	0,27	8,13	>0,81
	кризовий	84	1,15	1,78	0,00	-30,46	>0,92	0,70	0,28	0,00	2,42	>0,67
Виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	докризовий	102	1,00	1,18	1,22	-53,45	>0,97	0,54	0,36	0,10	2,90	>0,67
	кризовий	159	0,92	1,37	0,52	-109,22	>0,94	0,46	0,37	0,04	5,19	>0,37
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	докризовий	66	0,80	4,58	1,78	-958,36	>0,99	0,82	0,17	0,03	1,82	>0,91
	кризовий	114	1,07	4,82	0,00	-451,78	>0,96	0,87	0,23	0,00	1,07	>0,50
Виробництво машин та устаткування	докризовий	56	2,17	0,00	9,59	-494,19	>0,96	0,12	0,80	0,15	1,89	>0,46
	кризовий	40	0,89	3,57	0,00	-290,22	>0,96	0,86	0,27	0,01	0,79	>0,79
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	докризовий	79	1,22	1,11	0,71	-163,24	>0,91	0,60	0,41	0,00	2,17	>0,31
	кризовий	64	1,07	1,48	0,40	-28,99	>0,92	0,30	0,52	0,06	7,07	>0,62
Виробництво транспортних засобів та устаткування	докризовий	8	0,46	0,73	1,27	-3,20	>0,96	0,25	0,91	0,12	0,41	>0,94
	кризовий	6	0,70	1,73	0,00	-86,60	>0,94	0,76	1,93	0,00	0,00	>0,88

Продовження табл. 2

Вид економічної діяльності	Період	Вибір-ка	Коефіцієнти лінійної моделі				Коефі-цієнт дерер-мінації	Коефіцієнти мультиплікативної моделі				Коефі-цієнт дерер-мінації
			a	b	c	d		a	b	c	d	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Інші галузі промисловості	докризовий	97	1,26	0,92	0,21	-31,31	>0,98	0,92	0,06	0,02	1,88	>0,96
	кризовий	136	1,05	1,31	0,05	-3,47	>0,97	0,90	0,16	0,00	1,33	>0,89
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	докризовий	69	0,99	0,28	1,21	2402,08	>0,69	0,52	0,00	0,38	12,77	>0,22
	кризовий	119	0,66	2,15	0,81	-568,86	>0,98	0,00	1,03	0,06	1,92	>0,35
Будівництво	докризовий	292	0,68	2,04	0,87	40,45	>0,96	0,76	0,14	0,08	2,74	>0,83
	кризовий	310	0,62	3,44	1,58	-404,50	>0,98	0,56	0,19	0,09	6,81	>0,24
Торгівля автомобілями та мотоциклами, їх технічне обслуговування та ремонт	докризовий	151	0,90	0,97	1,05	-37,94	>0,99	0,14	0,03	0,63	10,92	>0,43
	кризовий	101	0,21	2,15	0,94	171,03	>0,98	0,03	0,36	0,59	4,43	>0,94
Оптова торгівля і посередництво в оптовій торгівлі	докризовий	865	1,41	1,02	1,05	-120,21	>0,99	0,06	0,00	0,86	2,87	>0,57
	кризовий	580	0,31	1,72	1,03	136,36	>0,97	0,00	0,20	0,73	3,90	>0,76
Роздрібна торгівля; ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку	докризовий	476	1,05	1,45	1,00	-20,07	>0,99	0,09	0,08	0,74	3,66	>0,62
	кризовий	397	0,00	1,77	0,98	18,86	>0,99	0,02	0,24	0,69	3,17	>0,59
Діяльність готелів та ресторанів	докризовий	245	1,08	0,11	0,69	64,87	>0,76	0,29	0,25	0,29	6,98	>0,67
	кризовий	240	0,32	1,59	0,56	51,40	>0,67	0,22	0,30	0,22	9,89	>0,20
Діяльність наземного транспорту	докризовий	232	0,94	0,51	0,91	42,23	>0,92	0,33	0,10	0,28	14,15	>0,17
	кризовий	207	0,95	0,79	0,22	59,78	>0,89	0,20	0,42	0,20	8,50	>0,52
Діяльність водного транспорту	докризовий	0										
	кризовий	0										

Діяльність авіаційного транспорту	докризовий	7	модель неадекватна					модель неадекватна				
	кризовий	6	модель неадекватна					модель неадекватна				
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	докризовий	76	1,20	0,76	0,93	4,33	>0,99	0,16	0,25	0,39	10,15	>0,19
	кризовий	61	1,02	1,03	0,88	-20,36	>0,99	0,18	0,46	0,21	9,65	>0,48
Діяльність пошти та зв'язку	докризовий	17	1,59	0,58	1,59	-13,50	>0,98	0,03	0,54	0,43	3,15	>0,84
	кризовий	32	1,14	1,57	1,09	-60,15	>0,97	0,85	0,27	0,25	0,82	>0,48
Фінансова діяльність	докризовий	55	0,00	5,89	3,65	-132,52	>0,62	0,15	0,16	0,64	6,66	>0,23
	кризовий	42	3,48	6,84	0,47	-144,12	>0,76	0,04	0,77	0,38	2,29	>0,72
Операції з нерухомим майном	докризовий	412	0,33	1,59	1,02	47,80	>0,36	0,20	0,13	0,07	42,73	>0,03
	кризовий	500	0,07	1,41	1,17	111,94	>0,83	0,19	0,23	0,14	31,94	>0,13
Оренда машин та устаткування; прокат побутових виробів і предметів особистого вжитку	докризовий	80	2,90	0,00	1,43	-17,38	>0,75	0,15	0,30	0,13	14,34	>0,15
	кризовий	61	1,75	0,00	0,37	36,56	>0,67	0,44	0,33	0,00	6,75	>0,18
Діяльність у сфері інформатизації	докризовий	63	1,22	0,43	0,92	28,66	>0,91	0,48	0,03	0,26	10,36	>0,40
	кризовий	65	0,74	1,17	1,02	2,75	>0,90	0,30	0,22	0,19	11,89	>0,35
Дослідження і розробки	докризовий	23	0,00	0,88	2,11	58,13	>0,94	0,48	0,37	0,00	7,26	>0,63
	кризовий	21	0,00	1,47	1,75	-148,64	>0,94	0,04	1,06	0,12	0,50	>0,49
Діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, інжинірингу; надання послуг підприємцям	докризовий	301	0,98	1,10	1,25	-5,87	>0,96	0,09	0,22	0,28	19,70	>0,03
	кризовий	346	0,47	1,15	0,96	10,56	>0,80	0,00	0,56	0,17	7,15	>0,25
Державне управління	докризовий	8	1,04	0,95	0,48	161,11	>0,98	0,13	0,34	0,10	33,09	>0,98
	кризовий	0										

Закінчення табл. 2

Вид економічної діяльності	Період	Вибір-ка	Коефіцієнти лінійної моделі				Коефі-цієнт дерер-мінації	Коефіцієнти мультиплікативної моделі				Коефі-цієнт дерер-мінації
			a	b	c	d		a	b	c	d	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Освіта	докризовий	26	0,65	1,14	0,76	26,68	>0,88	0,42	0,10	0,25	12,45	>0,86
	кризовий	46	0,83	1,22	1,56	-25,43	>0,94	0,08	0,68	0,22	2,91	>0,65
Охорона здоров'я та на-дання соціальної допо-моги	докризовий	33	1,17	0,67	0,98	5,77	>0,97	0,35	0,50	0,27	1,90	>0,89
	кризовий	49	0,69	1,48	1,10	-8,08	>0,90	0,16	0,59	0,20	4,40	>0,62
Санітарні послуги, при-бирання сміття та зни-щення відходів	докризовий	58	1,03	0,90	1,01	-57,69	>0,92	0,61	0,18	0,11	4,78	>0,65
	кризовий	82	1,09	0,83	0,18	-3,01	>0,99	0,11	0,82	0,08	1,98	>0,60
Діяльність громадських організацій	докризовий	0										
	кризовий	0										
Діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	докризовий	39	0,45	1,41	1,44	0,54	>0,92	0,00	0,55	0,58	2,64	>0,75
	кризовий	43	1,12	1,15	1,02	13,62	>0,97	0,24	0,00	0,20	125,70	>0,45
Надання індивідуаль-них послуг	докризовий	96	1,10	1,09	1,39	9,08	>0,82	0,05	0,64	0,15	6,44	>0,44
	кризовий	87	1,34	0,67	0,93	6,07	>0,93	0,15	0,44	0,33	5,50	>0,69

Як показано у табл. 2, в обстеження не потрапили суб'єкти господарювання з такими видами економічної діяльності, як «Добування паливно-енергетичних копалин», «Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів», «Діяльність водного транспорту» (через нерозвиненість даних галузей в області) та «Діяльність громадських організацій», «Державне управління» у 2009—10 роках. Для деяких галузей через невелику кількість даних не можна було побудувати адекватну модель. Не пройшли тест на адекватність за критерієм Фішера виробничі функції для «Рибальства, рибництва» у докризовий період і для «Діяльності авіаційного транспорту». На межі адекватності за критерієм Фішера були мультиплікативні моделі у докризовий період для «Виробництва харчових продуктів, напоїв» і «Діяльності у сферах права, бухгалтерського обліку, інжинірингу; надання послуг підприємцям» (про це свідчить і малий коефіцієнт детермінації), що пов'язано з великим розсіюванням спостережуваних даних.

Мала вибірка (до 30 наборів даних) не дозволяє з упевненістю сказати, що побудовані виробничі функції відображають усю галузь області у таких видах економічної діяльності, як «Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги», «Рибальство, рибництво» у кризовий період, «Виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів», «Виробництво паперової маси, паперу, картону та виробів з них», «Виробництво транспортних засобів та устаткування», «Дослідження і розробки», «Державне управління» в докризовий період. Хоча все ж окремі висновки можна робити і для цих сфер господарювання.

Після перерахування усіх обмежень на можливості аналізу модифікованих виробничих функцій для галузей Чернівецької області, загалом можна стверджувати, що статистичні дані дозволили побудувати досить вірогідні наближення взаємозв'язків між факторами.

Досліджуючи модифіковані лінійні виробничі функції, здійснимо аналіз коефіцієнту b . У лінійних виробничих функцій типу (2') він визначає граничну ефективність (граничний продукт) трудового ресурсу. У нашому модифікованому випадку він вказує на скільки тис. грн у середньому збільшиться квартальний обсяг реалізації продукції (робіт, послуг) підприємства галузі, якщо витрати на оплату праці та інші відрахування на соціальні заходи збільшити на 1 тис. грн.

У докризовий період найбільша віддача від соціальних витрат була у фінансовій сфері області та у підприємств з металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів. Збільшення на 1 тис. грн соціальних видатків призводило до зростання відповідно на 5,89 тис. грн та на 4,58 тис. грн обсягів реалізації товарів і послуг.

У кризовий період віддача у цих сферах від соціальних витрат зросла відповідно до 6,84 тис. грн і до 4,82 тис. грн. Крім того, у 2009—10 роках відчутно зросла ця віддача у підприємствах з виробництва паперової маси, паперу, картону та виробів з них (до 4,17 тис. грн); з виробництва машин та устаткування (до 3,57 тис. грн) та у будівельних підприємствах (до 3,44 тис. грн).

Саме на суб'єктах господарювання у вищезазначених сферах найдоцільніше збільшувати «соціальні інвестиції», адже вони не тільки збільшують обсяги виручки від реалізації, але й підвищують рентабельність виробництва, створюють позитивний психологічний клімат у колективах, підвищуватимуть мотивацію працівників до якісної та продуктивної праці.

Зовсім інша ситуація була на підприємствах з виробництва паперової маси, паперу, картону та виробів з них у 2007 — першій половині 2008 року. Збільшення соціальних витрат на 1 тис. грн у той час призводило до збільшення обсягів реалізації продукції тільки на 480 грн. Ще гірша ситуація на той час була у готелів і ресторанів (110 грн віддачі), на підприємствах з виробництва та розподілення елект-

роенергії, газу та води (280 грн), у сфері інформатизації (430 грн). Також відчутно негативний ефект від зростання витрат на оплату праці та соціальні заходи спостерігався у діяльності наземного транспорту (втрати у середньому становили 490 грн на кожну додаткову тисячу витрат), пошти та зв'язку (втрати — 420 грн), у хімічній галузі (370 грн), в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (330 грн).

Фінансова криза своєрідно вплинула на зміну вказаного показника. У всіх згаданих сферах господарської діяльності він зріс, у більшості отримав значення, більші за одиницю, що вказує на позитивний ефект соціальних витрат. Низького значення віддача соціальних витрат досягла тільки у видавничій і поліграфічній діяльності, тиражуванні записаних носіїв інформації (коефіцієнт — 0,44) та у підприємств з надання індивідуальних послуг (0,67).

Як було вже зазначено, аналізуючи рівень коефіцієнта b у лінійних виробничих функцій можна визначати своєрідну «рентабельність соціальних витрат». Порівнюючи значення множника з числом одиниця, можна стверджувати з високим рівнем вірогідності, що у докризовий період у середньому у суб'єктів господарювання Чернівецької області у 16 видах діяльності ця «рентабельність» була позитивна, тобто додаткові видатки на заробітну плату та відрахування на соціальні заходи поверталися більшою сумою приросту виручки від реалізації товарів (робіт чи послуг). У 22 основних видах економічної діяльності соціальні видатки були у середньому для суб'єктів господарювання збиткові.

У 2009— першій половині 2010 року «рентабельними» соціальні видатки були уже у 32 галузях, «нерентабельними» — тільки у 6 галузях.

Зауважимо, що поняття «рентабельності соціальних видатків» абсолютно на корельюється із загальною рентабельністю підприємства чи галузі, оскільки до уваги не беруться інші видатки.

Загалом ситуація з ефективністю додаткових соціальних вкладень у 2009—10 роках у порівнянні з 2007—08 роками покращилася у 31 виді економічної діяльності, для яких були побудовані адекватні лінійні виробничі функції, і погіршилася у 6 видах. Найбільше позитивне зрушення відбулося, як вище описано, у підприємств Буковини з виробництва паперової маси, паперу, картону та виробів з них (коефіцієнт віддачі зріс на 3,69), а також з виробництва машин та устаткування (коефіцієнт збільшився на 3,57), з виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (на 1,87) і в готелів і ресторанів (на 1,48).

Коефіцієнт b у лінійних виробничих функцій відчутно зменшився тільки у підприємств з добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних (на 0,48), з надання індивідуальних послуг (на 0,41) та у видавничій і поліграфічній діяльності, тиражуванні записаних носіїв інформації (на 0,38). Причому, у першому випадку в обох періодах віддача залишалася позитивна (коефіцієнт більше одиниці), у другому випадку — з позитивної стала негативна, у третьому — була негативна (коефіцієнт менше одиниці) і ще погіршилася. Також негативний показник у докризовому періоді ще дещо погіршився у 2009—10 роках у сфері санітарних послуг, прибирання сміття та знищення відходів (з показника 0,9 до 0,83).

Покращення ефективності віддачі соціальних витрат у 2009—10 роках відносно 2007—08 років можна пояснити кількома причинами. Фінансова криза змусила роботодавців переглянути видаткові статті, в тому числі щодо політики у сфері оплати праці. Підвищення ефективності цих видатків реалізувалося по-різному:

— скороченням окремої частини персоналу з перерозподілом обов'язків між тією частиною штату, що залишилася, і зі збереженням їй заробітної плати на докризовому рівні (такий спосіб найчастіше використовувався у фінансовій сфері та сферах надання інших послуг);

— переведенням окремих працівників на неповний робочий день — найпоширеніший метод у галузях реального сектору;

— відмова від преміювання та доплат — використовується, зокрема, у таких сферах, як освіта, державне управління, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги.

У будь-якому випадку політика економії коштів з одного боку зменшила доходи найманих працівників, з іншого призвела до ефективнішого використання трудових ресурсів і видатків на їх залучення. Саме ці зміни підтверджують дослідження модифікованих виробничих функцій для більшості галузей економіки Чернівецької області.

Звичайно, констатоване підвищення ефективності соціальних видатків разом з вищим рівнем безробіття (який суттєво призупинив плинність кадрів через звільнення працівників за власним бажанням) вплинули позитивно на зростання продуктивності праці. Проте, останнім часом відчутно зросла у державі соціальна напруга (в тому числі примножена зростанням цін на комунальні послуги, продукти та товари першої необхідності), для Чернівецької області став знову характерним відтік робочої сили за кордон.

Якщо можна однозначно констатувати підвищення рівня «рентабельності» соціальних послуг у кризовому періоді порівняно з докризовим, то цього абсолютно не можна сказати стосовно інших витрат. Аналізуючи побудовані моделі, бачимо, що у більшості видів економічної діяльності коефіцієнти моделі для матеріальних та інших (коефіцієнти a і c) зменшилися. Звичайно, це не означає, що під час фінансової кризи підприємства не приділяють увагу економії коштів і зменшенні і цих статей видатків. Це означає, що фінансова криза має у Чернівецькій області не тільки ознаки проявів основної своєї складової — кредитно-фінансової, але й через виведення з реальної економіки дешевих кредитних (а, як наслідок, й обігових коштів), зменшилася ефективність операційної діяльності суб'єктів господарювання. Отже, Чернівецьку область, як і всю країну, не оминула фінансово-економічна складова кризи.

Окрему увагу у нашому аналізі потрібно приділити нульовому значенню коефіцієнта b у трьох лінійних моделях виробничих функцій: для докризового періоду у підприємствах з виробництва машин та устаткування та для обох періодів у сфері оренди машин та устаткування; прокату побутових виробів і предметів особистого вжитку. Нульове значення множника (при формальному розрахунку він міг набувати навіть від'ємних значень) означає, що результат (обсяг реалізованих товарів і послуг) у цих видах економічної діяльності не залежав від кадрово-соціальної політики роботодавців, а визначався іншими факторами.

Цікавим також є порівняння рівня віддачі соціальних видатків з коефіцієнтами віддачі матеріальних видатків та інших видатків. У докризовий період соціальні видатки мали більшу ефективність, ніж матеріальні видатки та ніж інші видатки, у 16 видах економічної діяльності (частіше в одних і тих самих). У кризовий період таких галузей уже 30.

Крім цього, з аналізу модифікованих виробничих функцій можна зробити певні висновки про рентабельність видів економічної діяльності. Оскільки кожний з множників у лінійній моделі при показнику окремої категорії витрат вказує на скільки грошових одиниць збільшиться обсяг реалізації, якщо дані витрати збільшити на одну грошову одиницю, то загальну рентабельність суб'єктів господарювання виду діяльності можна з вірогідністю визначити порівнюючи суму цих коефіцієнтів з числом 3. У докризовий період у 17 видах з тих, для яких побудована лінійна виробнича функція, ця сума більше трьох; тобто загальна віддача є позитивною і види економічної діяльності можна вважати рентабельними. У період

кризи кількість таких видів діяльності збільшилася до 19, причому 5 з них з нерентабельних стали рентабельними (виробництво харчових продуктів, напоїв; виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів; виробництво паперової маси, паперу, картону та виробів з них; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; торгівля автомобілями та мотоциклами, їх технічне обслуговування та ремонт), 3 — навпаки, мали прибуткову операційну діяльність у 2007—08 роках і стали збитковими у кризовий період (виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції; виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування; роздрібна торгівля, ремонт побутових виробів і предметів особистого вжитку).

Вище зверталася увага, що лінійні виробничі функції описують економіко-технологічні процеси, що характеризуються сталим значенням граничної ефективності кожного ресурсу, незалежно від масштабів виробництва. Тобто, результат виробничого процесу прямо пропорційний (лінійно) до кожного із затрачених ресурсів. Крім того, виробничі процеси, що описуються лінійними функціями, мають сталу еластичність випуску, яка завжди дорівнює одиниці. Це означає, що у таких процесах при зміні усіх виробничих факторів на 1 % обсяг продукції також зростає на 1 %, причому ця закономірність зберігається для довільних показників затрачених ресурсів.

Еластичність випуску є сумою еластичностей кожного ресурсу. І якщо у лінійних виробничих функцій ця сума є сталою (дорівнює одиниці), то у мультиплікативних виробничих функціях еластичність кожного ресурсу є величиною сталою. Якщо розглянути модель (1'), то саме величини a , b і c визначають еластичності виробництва відповідно за матеріальними, соціальними та іншими витратами. Наприклад, у модифікованій мультиплікативній виробничій функції степінь b визначає, на скільки відсотків збільшиться обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), якщо видатки на заробітну плату та за іншими соціальними напрямками збільшити від поточного значення на 1 %.

Порівнюючи значення коефіцієнтів детермінації побудованих математичних моделей, ми визначили, що більший рівень адекватності для галузей економіки Чернівецької області як у докризовий, так і в кризовий періоди мають лінійні виробничі функції. Більш-менш вірогідні модифіковані мультиплікативні виробничі функції з 44 основних видів економічної діяльності краю були побудовані для докризового періоду у 37 випадках, для кризового періоду — у 38 випадках. Проте мультиплікативна модель пояснює зв'язок між параметрами на високому рівні (коефіцієнт детермінації більше 0,8) у двох періодах тільки відповідно для 12 та 11 видів економічної діяльності, на достатньому рівні (коефіцієнт детермінації від 0,67 до 0,8) — відповідно для 5 і 7 видів, на посередньому рівні (від 0,5 до 0,66) — також відповідно для 5 і 7 видів. До цих категорій потрапили разом 33 види економічної діяльності, в основному, реального сектору та частини соціальних послуг. За математичними моделями саме для цих галузей будемо робити подальші висновки.

У 83 % цих галузей коефіцієнт еластичності соціальних витрат (степінь b) збільшився. Еластичності матеріальних витрат та інших витрат зросли тільки відповідно у 32 % і 29 % видів діяльності. Це підтверджує висновки, зроблені за аналізом лінійних виробничих функцій: віддача від витрат, спрямованих в оплату праці чи соціальні заходи, у кризовий період у порівнянні з докризовим зросла; від матеріальних витрат, амортизаційних відрахувань, коштів, направлених на придбання товарів для перепродажу, та інших витрат — навпаки, зменшилась.

Найбільше зростання еластичності соціальних витрат відбулося в таких галузях: «Виробництво транспортних засобів та устаткування» (на 1,02), «Досліджен-

ня і розробки» (на 0,69), «Санітарні послуги, прибирання сміття та знищення відходів» (на 0,63), «Фінансова діяльність» (на 0,61), «Освіта» (на 0,58) та «Виробництво паперової маси, паперу, картону та виробів з них» (на 0,55). Причому у підприємствах з виробництва транспортних засобів та устаткування та в установах сфери досліджень і розробок еластичність соціальних видатків у 2009—першій половині 2010 року досягла значень, більших за одиницю — відповідно 1,93 і 1,06. Це визначає зростаючу віддачу від розширення масштабу виробництва у цих сферах за рахунок соціальних видатків. Можна рекомендувати підприємствам й установам цих видів збільшити інвестування у людські ресурси — це позитивно позначиться на фінансових результатах діяльності.

Також великою еластичністю соціальних видатків у кризовий період стала у фінансових установах, освітніх закладах (у дослідженні не брали участь державні заклади освіти) та на підприємствах з виробництва паперової маси, паперу, картону та виробів з них. При збільшенні цих видатків на 1 % загальний обсяг реалізації послуг і товарів зростає у них відповідно на 0,77 %, 0,68 % і 0,6 %. У докризовий період найеластичнішими соціальні видатки були так само на підприємствах з виробництва транспортних засобів та устаткування (коефіцієнт еластичності — 0,91), а також з виробництва машин та устаткування (0,8) та з надання індивідуальних послуг (0,64). Проте, за два роки дві останні із згаданих галузей зменшили рівень еластичності реалізації товарів і послуг за соціальними видатками.

Висновки. Підсумовуючи дані, описані у двох останніх абзацах, і поєднуючи їх з попередніми висновками, можна відмітити наступне. Проведення антикризових заходів на підприємствах Чернівецької області дозволило запобігти негативному впливові фінансової кризи на ефективність їх основної діяльності. Проте, ці заходи, як правило, зводилися до жорсткішої кадрової політики та урізанням соціальних виплат. Найбільш ефективно ці заходи компенсували прояви кризи у таких видах діяльності, як «Виробництво харчових продуктів, напоїв», «Виробництво машин та устаткування», «Торгівля автомобілями та мотоциклами, їх технічне обслуговування та ремонт», «Діяльність готелів та ресторанів». У трьох видах навіть ці непопулярні заходи не дозволили утримати прибутковість.

Звичайно, ефективність таких дій в економіці краю може мати тільки тимчасовий характер. Надалі збереження рентабельності без подальших внутрішніх зусиль може бути пов'язане тільки з позитивними змінами в ринковій кон'юктурі, доступі до дешевих кредитів.

Найефективніші заходи пов'язані зі структурними змінами, інноваціями в технологіях і формах організації бізнесу. Проте, вони залежать від непересічності підприємницького таланту, законодавчого та ресурсного стимулювання державою.

Література

1. Лук'яненко І.Г. Економетрика: Підручник / І.Г. Лук'яненко, Л.І. Краснікова. — К.: Товариство «Знання», КОО, 1998. — 494 с. — С. 45.
2. Вітлінський В. В. Моделювання економіки: [навч. посібник]. / В.В. Вітлінський. — К.: КНЕУ, 2003. — 408 с.
3. Скрипниченко М.І. Модель розширеної виробничої функції для економіки України // Скрипниченко М.І. // Бизнесинформ. — № 2(2). — 2009. — С. 137—141.
4. Моделі ендogenous зростання економіки України / [В.М. Геєць, М.І. Скрипниченко, С.С. Шумська та ін.]; за ред. д-ра екон. наук М.І. Скрипниченко. — К.: Ін-т екон. та прогноз., 2007. — 576 с. (НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування»).
5. Долішній М.І. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М.І. Долішній, П.Ю. Беленкий, В.Я. Бідак та ін. — Львів, 2001. — 719 с.

6. Ляшенко І.М. Основи математичного моделювання економічних, екологічних та соціальних процесів: [навч. посібник] / І.М. Ляшенко, М.В. Коробова, А.М. Столяр. — Тернопіль: Навчальна книга — Богдан, 2006. — 304 с.

7. www.oblstat.cv.ukrtel.net/ — Офіційний сайт Головного управління статистики у Чернівецькій області.

Стаття надійшла до редакції 17.08.2012 р.

УДК 658.011.3(045)

Степанова А.А.,

канд. екон. наук, ас.,
кафедра менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ РИЗИКУ В ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

«Главное различие между бедными и богатыми заключается в том, что бедные избегают финансового риска, а богатые вместо ухода от риска, учатся управлять им»

Роберт Кийосаки

У статті розглянуто вплив ризику на прийняття управлінських рішень суб'єктами господарювання в умовах невизначеності та конкурентної боротьби.

В статье рассмотрено влияние риска на принятие управленческих решений предприятия в условиях неопределенности и конкурентной борьбы.

Considered in the article the impact on risk management decision-making businesses under uncertainty and competition.

Ключові слова. Ризик, ризик-менеджмент, ризикозахищеність, методи управління ризиком

Ключевые слова. Риск, риск-менеджмент, рискозащищенность, методы управления риском.

Keywords. A risk, risk-management, system of risk-saving enterprise, methods of risk management.

Вступ. В економічній літературі та практиці термін «ризик» вживають досить часто і залежно від контексту в це поняття вкладається різний зміст, оскільки визначення ризику багатогранне. У найширшому розумінні ризиком називають невизначеність щодо здійснення тієї чи іншої події в майбутньому. У сучасній банківській практиці процес управління ризиками розглядається як ключовий напрям менеджменту. Велика увага приділяється вивченню ризикових сфер і основних видів ризиків, пошуку ефективних методів їх оцінювання, контролю та моніторингу, а також створенню відповідних систем управління [7].

Результати дослідження. Ризик вимірюється ймовірністю того, що очікувана подія не відбудеться і не призведе до небажаних наслідків. Оскільки повністю уникнути ризиків неможливо, ними можна і потрібно свідомо керувати, пам'ятаючи про те, що всі види ризиків взаємопов'язані і їхній рівень постійно змінюється під впливом динамічного оточення.

Безсумнівно, що ризик є імовірнісна категорія, яку рекомендується розглядати як ймовірність виникнення визначеного рівня втрат, що обґрунтовано великою кількістю наукових праць зарубіжних і вітчизняних дослідників [2].

При всебічній оцінці ризику варто було б встановлювати для кожного абсолютного чи відносного значення величини можливих втрат відповідну ймовірність виникнення такої величини. Побудова кривої ймовірностей (чи таблиці) покликана бути вихідною стадією оцінки ризику. Але застосування для підприємництва найчастіше є надзвичайно складною задачею. Тому практично приходится обмежуватися спрощеними доходами, оцінюючи ризик по одному чи кількох показниках, що є узагальненими характеристиками, які підтверджують найважливіші судження про прийнятність ризику.

Розглядаючи одні з головних показників оцінки ризику варто, на початку, виділити зони ризику по величині втрат (рис. 1).

Відповідно до рис. 1, безризиковою є зона, де втрати відсутні, тобто має місце переважання прибутку. Зона допустимого ризику не позбавляє суб'єкта підприємницької діяльності отримувати прибуток, який є вищим за наявні втрати, що надає сенсу відповідному виду економічної діяльності, яку проводить суб'єкт господарювання. Межа зони допустимого ризику відповідає рівню втрат, рівному розрахунковому прибутку від підприємницької діяльності.

Область критичного ризику характеризується можливістю втрат, що перевищують величину очікуваного прибутку, до величини розрахункового доходу.

Отже, зона критичного ризику характеризується небезпекою втрат, що свідомо перевищують очікуваний прибуток і можуть призвести до втрати всіх активів, які були вкладені у справу.

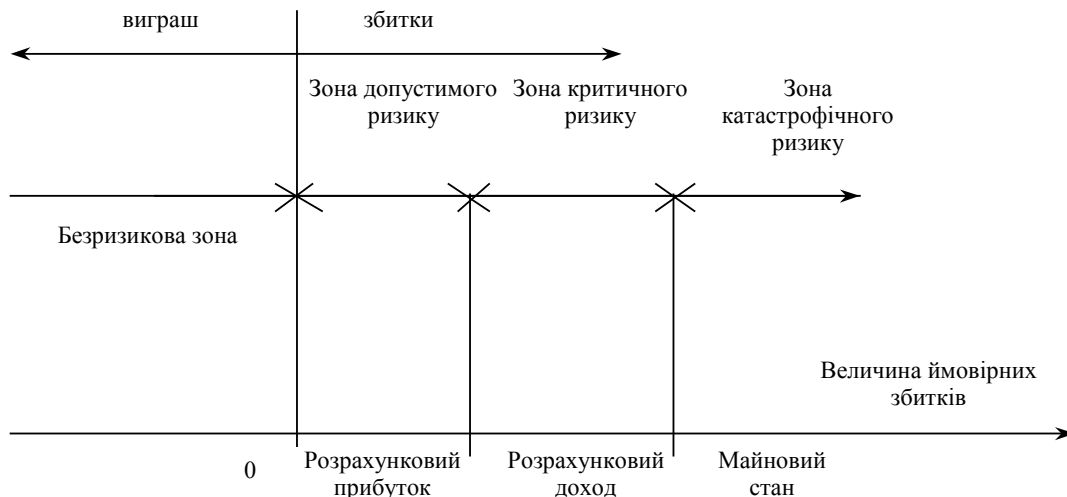


Рис. 1. Схема зон ризику

Окрім критичного, доцільно розглянути ще одну зону ризику — катастрофічну. Зона катастрофічного ризику є областю втрат, що по своїй величині перевершують критичний рівень і своєму максимумі можуть досягати величини, рівній майновому стану підприємства. Катастрофічний ризик здатний призвести до краху, банкрутства, закриттю і розпродажу майна господарюючого суб'єкта.

Наявні математичні підходи трохи абсолютизують компоненти економічної поведінки людини. У сучасних українських умовах застосування ймовірнісного підходу до прогнозування економічної поведінки суб'єктів, що господарюють, ускладнене через наявність факторів, що не піддаються математичному моделюванню. Існує класифікація типів особистості залежно від того, як люди відносяться до грошей. У ній в основу закладені символічні фактори, що пов'язані з гріш-

ми: безпека, сила, воля, любов; виділяють також і статеві відмінності. Так, чоловіки дають грошам велику цінність, а жінки більше переживають із приводу відсутності грошей і заздять забезпеченим людям. З віком підсилюється здатність планувати бюджет, збільшуються нагромадження. Дослідження показали, що жінки в більшій мірі, чим чоловіки, а молоді в більшій мірі, чим літні, витрачають гроші для самозаспокоєння. Залишається маловивченим питання відношення до грошей залежно від якостей особистості. Хоча уже відомо, що екстраверти відносяться до грошей більш безтурботно, чим інтроверти. Крім того, люди з низькою самооцінкою чи невпевненістю в собі або занадто ощадливі, або зовсім неощадливі, а зайняті накопиченням менше задоволені життям, чим ті, у кого превалюють соціальні цінності. Для дослідження переваг і відносин застосовуються два підходи — синтетичний і аналітичний. У синтетичному підході інтегральна кількісна оцінка відношення ґрунтується на оцінці товару по різних характеристиках. В аналітичному підході використовується протилежний логічний ланцюжок. Спочатку класифікується перевага різних товарів з відомими сукупностями властивостей. Потім за допомогою статистичних методів виводяться суб'єктивні оцінки окремих характеристик.

За ступенем готовності клієнтів йти на ризик (з відповідною класифікацією банківських продуктів) виділяють клієнтів:

- консервативних;
- тих, прагнуть не ризикувати;
- готових йти на ризик;
- схильних до спекуляцій;
- особливо схильних до спекуляцій.

Крім того, серед клієнтів-вкладників можна виділити обережних, відкритих, суверенних.

Для обережних головним є безпека розміщення засобів. Для таких клієнтів важливу роль грають традиційні форми нагромадження. Вони не люблять вдаватися в деталі окремих банківських продуктів. Клієнти такого типу воліють одержувати чіткі однозначні пропозиції, спрямовані на рішення проблеми, що їх цікавить.

Відкриті клієнти-вкладники вважають, що поглиблене вивчення питання розміщення засобів, як правило, себе виправдує. Такі вкладники мають досвід роботи з цінними паперами. Не володіючи глибокими спеціальними знаннями, вони цікавляться оптимальними рішеннями, наданими компетентними консультантами, цінують чіткі й однозначні рекомендації гарного розміщення засобів, що пропонуються з ініціативи консультантів.

Суверенний вкладник самостійно вивчає продукти, запропоновані ринком капіталу, стежить за його розвитком, жадає від банку широкого вибору банківських продуктів.

Соціально-психологічного аспекту взаємин стосується також питання ділової етики стосовно клієнтів. Наприклад, А.Вагнер виділяє три етичних аспекти діяльності кредитних інститутів: по-перше, боротьба за довіру клієнтів і його збереження; по-друге, організація умов для високо морального поведіння і лояльності службовців і, по-третє, створення і збереження високого авторитету в суспільстві.

Ризик — це ситуаційна характеристика діяльності будь-якого суб'єкта, що господарює, що відображає невизначеність її результату і можливі несприятливі наслідки у випадку неуспіху.

Загалом, можна узагальнити всю сукупність факторів ризику для господарюючих суб'єктів, незалежно від форм власності та видів діяльності (табл. 1).

Зовнішні ризики виявляються в економічних проблемах країни. Аналізуючи табл. 1, можна зробити висновок, що зниження зовнішніх ризиків тісно пов'язано зі змінами на макрорівні, що полягають у застосуванні мір економіко-правового характеру регулювання економіки.

Внутрішні ризики є об'єктами аналізу і управління для керівництва суб'єкта господарювання, що вирішують завдання підвищення ефективності його функціонування.

Таблиця 1

СУКУПНІСТЬ ФАКТОРІВ РИЗИКУ

Зовнішні фактори ризику	Внутрішні фактори ризику
1. ПОЛІТИЧНІ: — зміна законодавства; — заборона на здійснення певних видів діяльності; — заборона на здійснення операцій на міжнародних ринках; — заборона на економічні відносини з окремими країнами чи їх представниками; — встановлення державних монополій; — обмеження діяльності та втрата незалежності. 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ: — інфляція; — дефляція; — платіжна криза; — зміна правил валютного регулювання; — зміна податкового законодавства; — зміна соціально-демографічної ситуації в країні або соціально-демографічна криза. 3. РЕГІОНАЛЬНО-ГАЛУЗЕВІ: — галузеві кризи; — екологічні кризи в регіоні; — погіршення фінансового стану підприємств в регіоні; — посилення конкуренції серед суб'єктів фінансового ринку; — нерозвиненість інфраструктури в регіоні.	1. ФІНАНСОВІ: — втрата ліквідності; — неплатоспроможність; — банкрутство; — зниження дохідності операцій; — втрата фінансової незалежності; — погіршення фінансового стану клієнтів чи партнерів; — підвищення вартості ресурсів. 2. ОРГАНІЗАЦІЙНІ: — недостатнє кадрове забезпечення; — низький рівень професіоналізму; — недосконалість систем прийняття управлінських рішень; — неадекватна організаційна структура; — недостатній рівень контролю. 3. ФУНКЦІОНАЛЬНІ: — операційна діяльність; — технологічні збої; — інноваційна діяльність; — недосконалі системи безпеки; — недостатність інформації та її недостовірність; — юридичні помилки; — невідповідність обраної стратегії розвитку викликам ринку та його змінам; — відсутність диверсифікації клієнтської бази.

Формування системи управління ризиком (ризик-менеджмент) на підприємстві необхідно здійснювати в чітко визначеній послідовності. Схема механізму формування та інтеграції ризик-менеджменту в систему управління підприємством має такий вигляд (рис. 2).

Ризикозахищеність підприємства проводиться в трьох напрямках: фінансової діяльності, інвестиційної діяльності та операційної діяльності. Щодо ризикозахищеності фінансової діяльності, то варто зауважити, що йдеться про фінансову стійкість підприємства, яка визначається на основі великої групи фінансово-економічних показників і передбачає рентабельність і самофінансування діяльності, фінансову незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Інвестиційна діяльність підприємства має найбільший ступінь ризиковості, адже саме завдяки прогнозованим та обґрунтованим рішенням апарату управління забезпечується отримання доходу від даних операцій. Ризик-менеджмент інвестиційної діяльності спрямований на підвищення привабливості інвестицій у націле-

ний на зниження втрат від ризикових операцій або взагалі їх уникнення. Ризико-захищеність операційної діяльності підприємства пов'язана з основною діяльністю підприємства, ключовими елементами якої є реалізація товарів, робіт (послуг) в проведенні маркетингової стратегії підприємства.



Рис. 2. Механізм формування ризик-менеджменту на підприємстві

Успішна діяльність господарюючого суб'єкта в цілому великою мірою залежить від обраної стратегії управління ризиками. Мета процесу управління ризиками полягає в їх обмеженні або мінімізації, адже повністю уникнути ризиків неможливо. Управління ризиками, спрямоване на забезпечення отримання відповідної винагороди з прийняття ризиків (табл. 2).

***Таблиця 2

СТРАТЕГІЧНІ КОНЦЕПЦІЇ МІНІМІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

Характеристика ризику	Концепція	Ціль концепції
Фінансові (цінові та нецінові) ризики	Управління ризиком	Оптимізувати співвідношення « <i>ризик/дохідність</i> » для двох можливих варіантів: 1. максимізувати дохідність для заданого рівня ризику; 2. мінімізувати ризик для забезпечення заданого рівня дохідності.
Ризики щодо яких існує кореляція між їх рівнем і ціною винагороди		
Функціональні ризики (юридичний ризик, ризик репутації, стратегічний ризик, операційно-технологічний ризик)	Мінімізація ризику або його уникнення	Знизити ризик до певного граничного рівня, намагаючись при цьому понести щонайменші втрати.
Ризики щодо яких не існує кореляція між їх рівнем та ціною винагороди		

Проте ідентифікація та аналіз ризику на якісному рівні є необхідною, проте ще недостатньою процедурою.

Кількісне оцінювання рівня ризику — це важливий етап процесу управління, який має включати оцінювання реального (фактичного) ризику, а також встановлення меж допустимого ризику для окремих операцій, організаційних підрозділів і фінансової установи в цілому. Водночас, необхідно оцінити й ризики освоєння нових ринків, продуктів і напрямів діяльності. Методи оцінки ризику формалізують процес вимірювання та розрахунків, мають визначати три основні компоненти ризику:

- розмір (величина) — сума можливих втрат;
- ймовірність настання негативної події;
- тривалість періоду впливу ризику.

Ймовірність настання певної події визначається за допомогою об'єктивних і суб'єктивних методів. Об'єктивні методи визначення ймовірності ґрунтуються на обчисленні частоти, з якою в минулому сталася ця подія. Це методи теорії ймовірностей, економічного аналізу, статистики, теорії ігор та інші математичні методи. Суб'єктивні методи спираються на використання оцінок і критеріїв, сформованих на підставі припущень, власних міркувань і досвіду менеджера, оцінок експертів, суджень консультантів, порад консалтингових фірм та ін. Суб'єктивні методи застосовують тоді, коли ризики не піддаються кількісному вимірюванню — квантифікації.

Для оцінки величини цінових фінансових ризиків господарюючого суб'єкта, в основному, використовують три групи показників:

- статистичні величини (стандартне відхилення, варіація, дисперсія, коефіцієнт β);
- непрямі показники ризиковості діяльності, обчислені зазвичай у формі фінансових коефіцієнтів за даними публічної звітності;
- аналітичні показники (індикатори), призначені для оцінки виду ризику (валютного, відсоткового, кредитного, інвестиційного, незбалансованої ліквідності та ін.) в процесі внутрішнього аналізу діяльності господарюючого суб'єкта.

Оцінка величин нецінових фінансових ризиків є завжди суб'єктивною, заснованою на методах експертних оцінок і методах аналітичного прогнозування розвитку ситуацій (SWOT-аналіз, матриця ефективності сегментів ринку, PEST-аналіз [6]).

Таким чином, ризик у діяльності суб'єктів господарювання є невід'ємною і важливою складовою, від якої залежить успіх вирішення нагальної проблеми чи понесення певних втрат. Визначені функції ризику наглядно демонструють роль ризику в економічних процесах. Саме застосування різноманітних прийомів і методів управління ризиками дасть змогу проводити свою діяльність з найнижчими втратами. Запровадження системи ризик-менеджменту сприяє ефективній діяльності та перспективним шляхам розвитку підприємства.

Поглиблене вивчення досвіду зарубіжних країн управління в кризових ситуаціях дасть змогу вчасно та максимально виражено реагувати вітчизняним підприємствам на зміни в різних секторах економіки. Розробці вирішення цієї проблеми будуть присвячені подальші публікації.

Література

1. *Акофф Р.Л.* Идентифицированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Акофф Р. Л., Магидсон Д., Эддисон Г.Д. ; [пер. с англ. Ф.П. Тарасенко]. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. — XLIII, 265 с.

2. Альгин А. П. Грани экономического риска / Альгин А.П. — М. : Знание, 1991. — 328 с.
3. Антикризисное управление : учебн. пособ. — В 2-х т. — Т. 2: Экономические основы / отв. ред. Г.К. Таль. — М. : Изд-во «Инфра-М», 2004. — 432 с.
4. Баззел Р.Д. Информация и риск в менеджменте. — М.: Изд-во «Финстатинформ», 1994. — 287 с.
5. Бартон Т. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься / Т. Бартон, У. Шенкир, П. Уокер. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. — 208 с.
6. Вітлінський В.В. Концептуальні засади ризикології у фінансовій діяльності / В.В. Вітлінський // Фінанси України. — 2003. — № 3. — С. 3—9.
7. Дука А.П., Мисака Г.В. Застосування концепції інтегрованого ризик-менеджменту у дослідженні ризиків інвестиційної діяльності // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. — Вип. 3 (70). — К., 2007.
8. Клейнер Г.Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г.Б. Клейнер, В.О. Гамбовцев, Р.М. Качалов. — М. : Изд-во «Экономика», 1997. — 296 с.
9. Міждисциплінарний словник з менеджменту: навч. посіб. / [Черваньов Д. М., Жилінська О. І., Петровський М. В., Анісімова Л. А., Балан В. Г., Білорус Т. В., Герасименко О. О., Горбась І. М., Ільїна Г. В., Дука А. П., Ковальська К. В., Корнілова І. М., Кузнецова Н. Г., Кухта П. В., Названова Л. М., Нетребя І. О., Овчаренко Т. С., Приймак В. М., Святненко В. Ю., Ситницький М. В., Фірсова С. Г., Шаповалова Л. А.].
10. Риск-менеджмент: Учебник / В.Н. Вяткин, И.В. Вяткин, В.А. Гамза, и др.; Под ред. И. Юргенса. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003. — 512 с.
11. Рогов М.А. Риск-менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 120 с.
12. Скібіцький О. М. Антикризовий менеджмент : [навч. посібник] / Скібіцький О. М. — К. : Центр навчальної літератури, 2009. — 568 с.
13. Уткин Э.А. Антикризисное управление / Э.А. Уткин. — М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Изд-во ЭКМОС, 1997. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2012 р.

УДК 330.131.5+331.104

Дейч М.Є.,

канд. наук. держ. управління, доцент, докторант,
Інститут економіки промисловості НАН України

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті висвітлено проблему соціальної відповідальності бізнесу у трудовій сфері щодо оплати і умов праці, професійного розвитку працівників. Особливу увагу приділено дослідженню нормативно-правового забезпечення корпоративної соціальної відповідальності. Зазначено про необхідність подальшого розвитку соціальної відповідальності та обґрунтовуються її основні напрями реалізації на підприємстві.

В статье освещается проблема социальной ответственности бизнеса в трудовой сфере относительно оплаты и условий труда, профессионального развития работников. Особое внимание уделяется исследованию нормативно-правового обеспечения корпоративной социальной ответственности. В заключении говорится о необходимости дальнейшего развития социальной ответственности и обосновываются её основные направления реализации на предприятии.

The article highlights the problem of corporate social responsibility in labour sphere concerning salary and conditions of work, professional development of employees. Special attention is devoted to normative and legal securing of corporate social responsibility. In conclusion the article says that it is very important to development social responsibility further. It's main directions of realization at the enterprises are revealed.

Ключові слова. Соціальна відповідальність, соціально-трудові відносини, соціально-трудова сфера, оплата праці, умови праці, управління бізнесом, конкурентоспроможність.

Ключевые слова. Социальная ответственность, социально-трудовые отношения, социально-трудовая сфера, оплата труда, условия труда, управление бизнесом, конкурентоспособность.

Key words. Social responsibility, social and labour relations, social and labour sphere, salary, conditions of work, management of business, competitiveness.

Вступ. Сучасні процеси розвитку соціально орієнтованої економіки України та євроінтеграції вимагають пошуку нових підходів до ведення бізнесу. Методи прийняття управлінських рішень у сучасних умовах діяльності бізнесу характеризується суттєвими змінами в соціальній та економічній сферах. Набуває поширення діяльність підприємств, спрямована на розвиток соціальної сфери, поліпшення якості життя населення, захист навколишнього середовища, участь у подоланні соціальних проблем місцевого співтовариства. Це свідчить про зростання значущості соціальної відповідальності в діяльності вітчизняного бізнесу.

У той же час більшість підприємств України недостатньо приділяють увагу вирішенню внутрішніх соціальних проблем, у тому числі у сфері оплати праці, розвитку персоналу, поліпшення умов праці та інших аспектів соціально-трудових відносин. Це свідчить про недостатньо високий рівень відповідальності бізнесу передусім перед своїми працівниками.

В Україні проблеми соціальної відповідальності бізнесу досліджуються усе більшим колом науковців, у тому числі О. Грішнвою, А. Колотом, О. Бондирською, А. Костіною, М. Соприкіною, В. Шаповал та іншими дослідниками. Проте далеко не всі аспекти соціальної відповідальності досліджені достатньою мірою, поки що недостатньо глибоким є розуміння сутності даного явища всіма суб'єктами економічної діяльності. Досить часто під соціальною відповідальністю розуміється зовнішня доброчинна діяльність підприємства (спонсорство, акції благодійності, участь у певних соціальних програмах тощо). Перелічене свідчить про необхідність глибшого дослідження сутності і форм соціальної відповідальності бізнесу та рівня її розвитку в Україні.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження рівня соціальної відповідальності бізнесу у соціально-трудовій сфері, передусім у сфері оплати праці, умов трудової діяльності та професійного зростання персоналу.

Результати дослідження. Розуміння необхідності соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) відбувалося в складних умовах розвитку економіки і суспільства, наростання конфліктності інтересів бізнесу, найманих працівників, населення, органів влади та пошуку шляхів їх попередження і розв'язання.

Соціальна відповідальність бізнесу, як суспільне явище, сформувалося в західних країнах в останній чверті ХХ сто. На сьогодні СВБ — це суттєва і невід'ємна складова бізнес-процесу, підтримувана не лише компаніями в різних регіонах планети, а й міжнародними організаціями (Глобальний договір ООН, Міжнародна організація праці, UNICEF, UNIDO, Рада Європи, Європейська організація якості, Міжнародна організація стандартизації) та урядами різних країн (Данія, Норвегія, Словаччина, Німеччина, Македонія, Франція, Великобританія).

У Європейському Союзі була створена «Зелена книга з корпоративної соціальної відповідальності» (2001 р.), де визначено, що корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це «концепція, згідно з якою компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою комерційну діяльність і взаємодію із заінтересованими сторонами на добровільній основі». Для запровадження соціальної відповідальності розроблено Міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво із соціальної відповідальності». Важливу роль у забезпеченні розвитку соціальної відповідальності має Глобальний договір ООН, основою якого є 10 принципів у сферах прав людини,

трудова відносина, навколишнього середовища та протидії корупції, що становлять своєрідний кодекс етичної корпоративної поведінки і дотримання яких у своїй діяльності є обов'язковим для учасників [1]. За 10 років існування до ініціативи приєдналися понад 8000 компаній та інших організацій з більше ніж 130 країн.

Світове ділове співтовариство вже не одне десятиліття розглядає корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) як концепцію гармонійного, сталого розвитку бізнесу. Лідери цього процесу — глобальні компанії утворили в кінці 90-х років свого роду клуб, Global Reporting Initiative (GRI). У нього зараховують тих, хто дотримується стандарти GRI, демонструючи ефективність: економічну, соціальну і екологічну, — так званий триєдиний підхід. Головним у розвитку корпоративної соціальної відповідальності є створення ситуації, при якій компанія знаходиться в гармонії як із очікуваннями своїх співробітників, так і з очікуваннями зовнішніх контрагентів [2].

Розуміння необхідності соціальної відповідальності в Україні почало формуватися на початку ХХІ ст. Цьому сприяли як наукові доробки вітчизняних фахівців, так і засоби масової інформації. Так, у 2007 р. було реалізовано проект по корпоративній соціальній відповідальності бізнесу журналом «Експерт України» спільно з Фондом «Євразія» та іншими зарубіжними партнерами [2]. Україна приєдналась до міжнародних ініціатив. Українська місцева мережа Глобального договору існує з 2006 року та об'єднує понад 160 учасників — від великих міжнародних та українських компаній до середніх і малих підприємств, а також неурядових організацій, академічних установ, бізнес-асоціацій тощо [1]. Отже, соціальна відповідальність набирає розповсюдження і в Україні, чому сприяють зусилля міжнародних організацій, розвиток нормативної бази та активна інтеграція українського бізнесу в світову економіку.

У наукових публікаціях зустрічаються різноманітні визначення соціальної відповідальності бізнесу. Найвлучніше її зміст викладено в міжнародному стандарті ISO 26000: «соціальна відповідальність (social responsibility) — це відповідальність організації за вплив її рішення та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка узгоджується зі стійким розвитком і процвітанням суспільства; враховує очікування всіх зацікавлених сторін, відповідає законодавству певної країни, узгоджується з міжнародними нормами поведінки та впроваджена в усій організації» [4]. Хочеться в даному визначенні акцентувати увагу на те, що організація має врахувати очікування всіх зацікавлених сторін, що безпосередньо пов'язано із предметом нашого дослідження.

На підставі глибокого теоретичного аналізу формування та реалізації концепцій соціальної відповідальності бізнесу з розкриттям її моделей, представлених О.А. Грішнвою та А.М. Колотом у монографії «Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку», автори обґрунтовують розгорнуте комплексне визначення корпоративної соціальної відповідальності як систему економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які реалізуються на основі постійної взаємодії з зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації, набуття конкурентних переваг і стратегічної стійкості бізнес-структури [3, с. 55].

Бізнес має значне коло зацікавлених сторін (стейкхолдерів), з якими формуються відносини соціальної відповідальності. Серед них пріоритетне місце посідають працівники підприємства — носії його людського капіталу, який безпосередньо приймає участь у діяльності підприємства, його розвитку, підвищенні ефективності, досягненні тих стратегічних завдань, які визначає бізнес. Соціальна відповідальність бізнесу відносно найманих працівників має ре-

алізуватися через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків (сімейних, передусім пов'язаних з вихованням дітей; громадянських, релігійних). Отже, внутрішня соціальна відповідальність бізнесу реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу.

Слід відзначити, що в Україні далеко не всі бізнес-організації повноцінно реалізують принципи соціальної відповідальності відносно власного персоналу. Про це свідчить поширеність низької оплати праці, заборгованість із її виплати, недостатня активність у забезпеченні професійного зростання та поліпшенні умов праці. У табл. 1 наведено дані щодо рівня заробітної плати та стану її виплати за видами економічної діяльності.

Дані таблиці свідчать, що у таких сферах економічної діяльності, як сільське господарство, риболовство і рибництво, діяльність готелів і ресторанів у 2009 р. більше 20 % працівників отримували заробітну плату, яка розміром є меншою прожиткового мінімуму. Значна частка таких працівників і в будівництві (12,8 %).

Таблиця 1

**РОЗПОДІЛ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА РОЗМІРАМИ НАРАХОВАНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА СТАНОМ ЇЇ ВИПЛАТИ [5, 6]**

Види економічної діяльності	Частка працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, і яким встановлено ЗП у таких межах, %				Частка штатних працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено ЗП, %		Сума боргу в середньому на 1 штатного працівника, грн	
	2009		2010		на 01.01.2010	на 01.01.2011	2009	2010
	до 744 грн.*	від 744,01 до 1500 грн.	до 922,0 грн.	від 922,01 до 1750,0 грн.				
Усього	8,2	37,3	7,2	29,2	3,2	1,7	2476	3493
Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги	23,5	51,2	20,5	44,9	2,2	0,7	1690	2657
Лісове господарство та пов'язані із ним послуги	6,5	50,6	6	23,4	6,8	0,5	834	2071
Рибальство, рибництво	26,5	50,7	19,7	48,3	10,3	3,6	1982	2366
Промисловість	5,9	27	4,6	19,8	6,2	3,2	2479	3472
Будівництво	12,8	39,5	13,5	30,3	12,2	9,2	3438	3305
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	19,2	51,5	12,8	52,3	0,8	0,5	3365	5992
Діяльність готелів і ресторанів	20,3	52,9	16,9	52,0	3	1	1950	3541
Діяльність транспорту та зв'язку	4,4	22,5	4,8	19,1	4,1	2,1	2222	2307

Види економічної діяльності	Частка працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, і яким встановлено ЗП у таких межах, %				Частка штатних працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено ЗП, %		Сума боргу в середньому на 1 штатного працівника, грн	
	2009		2010		на 01.01.2010	на 01.01.2011	2009	2010
	до 744 грн.*	від 744,01 до 1500 грн.	до 922,0 грн.	від 922,01 до 1750,0 грн.				
Фінансова діяльність	4,8	17,5	3,9	12,8	0,1	0,1	2699	7584
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	7,7	38,8	7,4	33,2	4,2	2,8	3150	4848
з них дослідження і розробки	3,3	22,3	2,8	15,5	4,1	3,9	5217	8875
Державне управління	2,7	17,8	3	14,2	0,4	0	779	10015
Освіта	6,2	43,8	6,4	32,1	0,4	0,1	542	3604
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,4	55,7	6,5	36,0	0,7	0,2	948	1958
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	10,2	41,6	10,5	31,9	2,9	1,3	2120	3053
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	9,5	40	9,6	29,5	0,8	0,2	1359	2721

* Прожитковий мінімум на кінець відповідного року

Низькою є заробітна плата і до 1500 грн, яка складала у 2009 р. майже два прожиткових мінімуми. Прожитковий мінімум в Україні більшість фахівців вважають межею бідності, оскільки він дозволяє забезпечити лише найнеобхідніші потреби. Тому заробітна плата у 1500 грн гарантує його працівнику лише малозабезпеченість, а то й бідність при наявності утриманців. У цілому в економіці України у 2009 р. 37 % працівників отримували заробітну плату у межах 744—1500 грн, однак у системі охорони здоров'я таких було майже 56 %, в освіті — 44 %, у будівництві — 40 %.

У 2010 р. ситуація в окремих сферах суттєво не змінилася. У сільському господарстві до 1500 грн (трохи більше 1,5 ПМ) отримували заробітну плату 65 % штатних працівників, у сфері діяльності ресторанів і готелів таких було 69 %, у будівництві — 44 %.

На багатьох підприємствах має місце заборгованість з оплати праці. Найбільше від цього страждають працівники будівництва, рибальства. Однак навіть у промисловості частка таких складала 6,2 % у 2009 р. і 3,2 % у 2010 р. Сума боргу на одного працівника зростала і перевищувала середньомісячну плату. Як відзначають фахівці із соціально-трудових відносин, специфіка України полягає в тому, що навіть зайняті, нерідко з високим рівнем освіти, не гарантовані від бідності.

Важливою сферою соціальної відповідальності бізнесу є поліпшення умов праці. На вітчизняних підприємствах поширеними є несприятливі та небезпечні умови праці, що обумовлено застарілою матеріально-технічною базою виробництва, економією коштів на охороні праці. Статистичні дані свідчать, що кількість працівників, які знаходяться в несприятливих умовах праці, дещо скоротилась, однак їх частка в загальній кількості працівників зросла (рис. 1).

Дані табл. 2 вказують на те, що найбільше несприятливі умови праці поширені у промисловості, де діють потужні компанії. 35 % штатних працівників промисловості щоденно стикаються з несприятливими умовами праці і їх частка не скорочується.

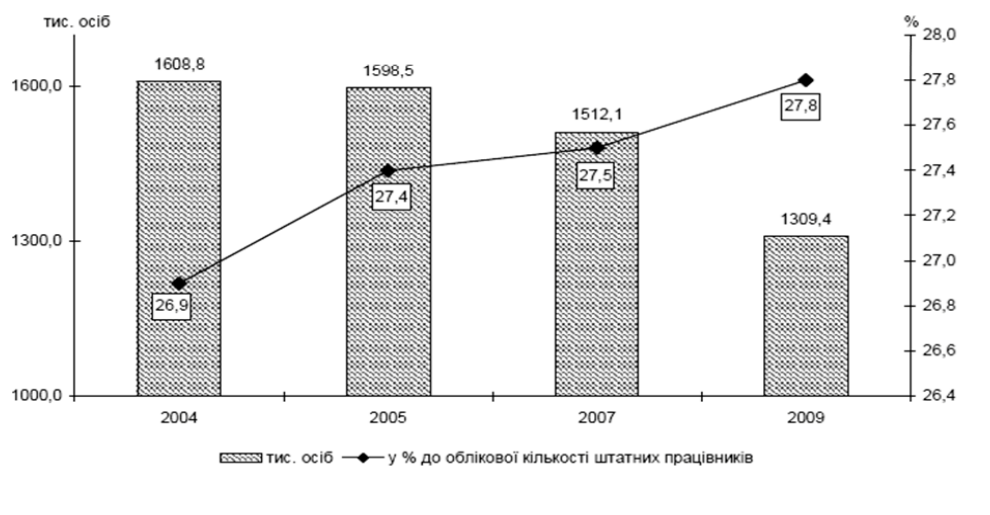


Рис. 1. Динаміка чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам праці [5]

Таблиця 2

**ЧАСТКА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ, ШО НЕ ВІДПОВІДАЮТЬ
САНІТАРНО-ГІГІЄНІЧНИМ НОРМАМ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ [5, 7]**

Види економічної діяльності	Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам		2009 до 2007 у %
	2007	2009	
Усього	27,5	27,8	101,1
Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги	8,2	8,3	101,2
Промисловість	34,9	35	100,3
Добувна промисловість	69	70,3	101,9
Переробна промисловість	28,4	27,8	97,9
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	30,7	30,5	99,3
Будівництво	19	19,9	104,7
Діяльність транспорту та зв'язку	20,1	20,8	103,5

Спостерігається зростання питомої ваги працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у всіх сферах економічної діяльності, пов'язаних із матеріальним виробництвом. Це засвідчує той факт, що бізнес недостатньо прикладає зусиль щодо поліпшення умов праці.

Ще однією важливою сферою соціальної відповідальності бізнесу є забезпечення професійного зростання працівників, що реалізується шляхом підвищення кваліфікації. Як свідчать дані табл. 3, рівень охоплення працівників програмами підвищення кваліфікації дуже невеликий. Лише в промисловості та в діяльності транспорту більше 10 % штатних працівників підвищують кваліфікацію, у галузях сільського господарства, торгівлі та різних видів обслуговування населення всього 2—3 % працівників мають змогу підвищити кваліфікацію.

Таблиця 3

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВЕД [5, 6]

Види економічної діяльності	Підвищували кваліфікацію, у % від чисельності штатних працівників		2010 до 2009 у %
	2009	2010	
Усього	8,9	8,6	96,6
Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги	2,4	1	41,7
Лісове господарство та пов'язані із ним послуги	3	3,8	126,7
Рибальство, рибництво	3,3	1,4	42,4
Промисловість	12,3	13,5	109,8
Будівництво	4	4	100,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	1,2	1,2	100,0
Діяльність готелів і ресторанів	1	1,3	130,0
Діяльність транспорту та зв'язку	11,8	11,2	94,9
Фінансова діяльність	7,7	9,5	123,4
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	3,5	3,7	105,7
з них дослідження і розробки	6,5	7,4	113,8
Державне управління	8,1	9,7	119,8
Освіта	9	9,4	104,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9	8,9	98,9
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2,5	2,6	104,0
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	3	3,1	103,3

Неможливість професійного зростання негативно позначається на якості робочої сили, продуктивності праці та відношенні працівників до підприємства — роботодавця. В умовах, коли світ вступає в епоху економіки знань, провідні компа-

нії світу запроваджують безперервну систему навчання. В Україні поки що не багато підприємств таку модель розвитку персоналу.

Висновки. Соціальна відповідальність бізнесу — це відносно нове для України явище, яке знаходиться лише на початку свого розвитку. Підприємствам необхідно розвивати як зовнішню соціальну відповідальність, так і внутрішню.

На сучасному етапі концепція соціальної відповідальності є ефективним інструментом управління бізнесом у контексті сучасних вимог зовнішнього та внутрішнього середовища. Соціальна відповідальність відносно персоналу є важливою, складною та багатоплановою діяльністю. Вона охоплює такі напрямки роботи:

- участь у системі соціального партнерства на місцевому, регіональному, галузевому і національному рівнях;
- підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням сучасних вимог і нового обладнання;
- дотримання колективного договору і законодавства у сфері соціально-трудових угод;
- забезпечення безпечних умов праці і високого рівня соціально-побутових умов на виробництві;
- сприяння всебічному професійному та культурному розвитку працівників;
- забезпечення професійної мобільності працівників, у тому числі і вирішенню проблем дострокового виходу на пенсію;
- піклування про здоров'я персоналу, сприяння оздоровленню працівників підприємства та членів їх сімей.

Грамотна політика у сфері корпоративної соціальної відповідальності підвищує ефективність бізнесу і значно збільшує акціонерну вартість компанії. Якщо компанія створює гідні умови праці, інвестує в навчання і розвиток співробітників, по відношенню до неї формується репутація хорошого роботодавця. Це дозволяє залучати та утримувати кращі кадри, що впливає на успішність бізнесу та підвищує конкурентоспроможність.

Реалізація соціальної відповідальності компаній у довгостроковому періоді приводить до стабілізації кадрового ядра підприємств, поліпшення морального клімату, формування корпоративної культури, підвищення рівня лояльності працівників до підприємства, вона сприяє створенню ефективної системи мотивації персоналу. У кінцевому підсумку це забезпечує зміцнення її ділової репутації, зростання конкурентоспроможності та капіталізації, підвищення інвестиційної привабливості.

Література

1. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://pfi.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=215:news05032012&catid=62:2009-12-02-09-24-49&Itemid=94
2. Корпоративная социальная ответственность бизнеса. Экспертная оценка и практика в Украине. — К.: Оранта, 2007. — 138 с.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.
4. Бандирська О.В. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / О.В. Бандирська // Актуальні проблеми економіки. — №10. — 2009. — С. 61—62.
5. Праця України у 2009 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 341 с.

6. Праця України у 2010 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2011. — 325 с.
7. Праця України у 2007 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2008. — 335 с.
8. Голованенко М. Застосування теорії кооперативних ігор для розвитку соціальної відповідальності / М. Голованенко // Україна: аспекти праці: наук.-екон. та сусп.-політ. журнал. — 2012. — №2. — С. 47—50.
9. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія / В.М. Шаповал. — Д.: Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2011. — 357 с.

Стаття надійшла до редакції 21.09.2012 р.

УДК 377.1

Червінська Л.П.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Проаналізовано особливості розвитку персоналу в сучасних умовах інноваційних змін. Виявлено недоліки професійної підготовки та розвитку персоналу. Запропоновано підходи щодо поліпшення використання персоналу при реалізації інновацій.

Проанализировано особенности развития персонала в условиях инновационных изменений. Выявлено недостатки профессиональной подготовки и развития персонала. Предложено подходы к улучшению использования персонала при реализации инноваций.

Abstract of the peculiarities of development of personnel in terms of innovative change. Detected shortcomings of the training and development of personnel. Approaches to improve the use of staff in the implementation of innovations.

Ключові слова. Розвиток персоналу, інновації, зміни, професійна підготовка, знання, навички, компетенції.

Ключевые слова. Развитие персонала, инновации, изменения, профессиональная подготовка, знания, навыки, компетенция.

Keywords. Staff development, innovative changes, training, knowledge, skills, competence.

Вступ. Важливою проблемою сьогодення є неефективність системи професійної освіти і навчання, яка недостатньо відповідає реальним і перспективним потребам у кадрах. Утім, розвиток персоналу, підвищення рівня його кваліфікації, опанування нових професій і спеціальностей, засвоєння нових знань, умінь, навичок і компетенцій забезпечує можливість одержувати додаткові перспективи для підвищення професійної кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з організації освічена висококваліфікована особа швидше може працевлаштуватися, легше може організувати власну справу і таким чином забезпечити робочі місця іншим громадянам. На підприємствах і в організаціях варто сприяти розвитку найманих працівників. Адже здатність колективу підприємства навчатись і розвиватись швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

Це особливо важливо на сучасному етапі розвитку економіки, в умовах необхідності інноваційних змін, прискорення науково-технічного оновлення підприємств та організацій. За таких умов саме професійний розвиток персоналу виступає одним із найважливіших чинників підвищення ефективності діяльності і конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, розвитку інноваційного процесу на виробництві. Останнє обумовлює необхідність швидких змін і вимог до професійного розвитку персоналу.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження особливостей розвитку персоналу в умовах інноваційних змін, що дозволило б прискорити впровадження нових підходів у діяльності підприємств та організацій, поліпшити результативність використання трудових ресурсів і забезпечити ефективність їх діяльності.

Результати дослідження. Розвиток персоналу має важливе як економічне, так і соціальне значення. Це особливо справедливо, коли прискорення науково-технічних змін обумовлює необхідність змін і вимог до професійних знань, умінь, навиків. Навчання персоналу, його розвиток дозволяє вирішувати важливі стратегічні завдання як в інтересах організації — підвищення ефективності виробництва і якості продукції, так і в інтересах людини, — підвищується рівень життя, створюються можливості для реалізації своїх здібностей, зростає конкурентоспроможність працівника. Наприклад, знання випускників на початку XX століття знецінювались через 30 років, у кінці століття — через 10, сучасні спеціалісти повинні перенавчатись через кожні 3—5 років. За прогнозами американських дослідників, в найближчі роки середній рівень освіти виросте до 13,5 року, більше половини створених робочих місць вимагають середньо спеціальної освіти, а більше третини — вищої [5, с. 42—45]. Безумовно, що домогтися цього можна лише на основі ефективної організації професійного розвитку, яка має стати однією з основних функцій управління персоналом.

Як свідчать дослідження, останнім часом особливого значення набуває розвиток персоналу безпосередньо на виробництві. Останнє зумовлено, перш за все, невідповідністю обсягів і напрямів підготовки робітників професійно-технічних навчальних закладів потребам роботодавців, а також тим, що впровадження інноваційних підходів у виробничу практику потребує від працівників постійного оновлення знань, умінь, навичок, набуття нових компетенцій. Окрім того, рівень підготовки працівників у професійно-технічних училищах і навчальних закладах не відповідає сучасним вимогам виробництва як за кількістю професій так і за якістю навчання. Якщо у професійно-технічних училищах навчання здійснюється за 500 професіями, то на виробництві їх використовується понад 5 тисяч [4, с. 27]. Формування нових форм організації праці зумовлює виникнення нових професій, великої кількості спеціальностей, які вимагають інноваційної професійної підготовки.

Підготовка персоналу як у вищих навчальних закладах, так і в професійно-технічних училищах здійснюється, як правило, при використанні застарілих технічних засобів, тому в умовах виробництва таким працівникам доводиться перенавчатися, оволодівати навиками управління новою технікою і технологіями. В даному випадку варто було б нагадати досвід підготовки кадрів у навчальних закладах Республіки Білорусь. Так, з метою забезпечення необхідної практичної підготовки інженерних кадрів тут ведеться постійний пошук нових організаційних форм поєднання в єдине ціле аудиторних занять, навчальних і виробничих практик. Навчальний процес наближено до виробництва через створення філіалів кафедр на підприємствах. Особливу роль у формуванні у випускників новаторського пошуку відіграє інноваційна спрямованість діяльності філіалів від проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень до впровадження їх резуль-

татів у навчальний процес і виробництво. Зокрема, у 2002 році у межах програми співробітництва Білоруського державного аграрного технічного університету з Мінським тракторним заводом при означеному навчальному закладі було створено кафедру «Трактори і автомобілі». Філіал кафедри зорієнтований на роботу із студентами агро-механічного факультету і факультету технічного сервісу, а також із слухачами Інституту підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів аграрного профілю. У даний час філіал перетворено в кафедру, яка має навчальні лабораторії, оснащені сучасною технікою. Органами державного управління Білорусії також було прийнято рішення у визначеному порядку щорічно: вирішувати питання безкоштовної передачі вітчизняним підприємствам сільськогосподарського машинобудування Білоруському державному аграрному технічному університету для використання в навчальному процесі зразків нової техніки, яка успішно пройшла державне залікове випробування; здійснювати забезпечення на постійній основі передачу вказаними підприємствами означеному навчальному закладу окремих вузлів і агрегатів сучасної сільськогосподарської техніки для оснащення лабораторної бази кафедр оглядовим знаряддям.

Аналізуючи вітчизняний досвід розвитку персоналу, варто відмітити, що в Україні є недостатньою середня періодичність підвищення кваліфікації працівників. Вона є вдвічі нижчою за нормативну, а в сільському господарстві, оптовій і роздрібній торгівлі у 10 разів. Тоді як, наприклад, у Японії періодичність підвищення кваліфікації до 1 року, а в країнах Європейського Союзу 3—5 років.

Можливості отримання конкурентних переваг у сфері праці мають більш освічені. Більш освічена людина, як правило, мобільніша, здатна до перенавчання, до опанування новими сферами трудової діяльності, отже, вона має більші можливості для отримання більш високого заробітку, а отже, завдяки освіті працівник виявляється більш конкурентним на ринку праці, більш соціально захищеним. Дослідження проблематики освітнього рівня трудового потенціалу України свідчить про те, що він є недостатньо високим і не відповідає сучасним вимогам інноваційної економіки. При цьому експерти дають низьку оцінку кадровій складовій інноваційної діяльності, звертають увагу на низькі рівні підготовленості кадрів, їхньої зацікавленості в інноваційному розвитку підприємства та інноваційного менеджменту. Це особливо стосується управлінських, інженерно-технічних кадрів і висококваліфікованих робітників [1, с. 43]. Останнє свідчить про те, що сьогодні інноваційна діяльність у країні є недостатньо забезпечена кадрами інноваційного типу.

Суб'єктами інноваційної праці є працівники, які здатні створювати нові знання і активно їх використовувати, адже результатом такої праці є нові ідеї, образи, що визначаються, перш за все, творчими здібностями до певного виду діяльності, активністю людини, умовами реалізації цих здібностей у суспільстві. Сучасний рівень інформаційного, комунікаційного та програмного забезпечення, а також виробничих та управлінських технологій, пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підприємств підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. У свою чергу, працівники повинні бути спроможними та схильними до інновацій.

Низький професійний і кваліфікаційний рівень працівників є однією з головних причин низької конкурентоспроможності підприємства, що впливає на рівень його прибутковості і, своєю чергою, обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації, розвитку персоналу.

Дослідження свідчать, що недосконалість існуючих систем і заходів розвитку персоналу та механізмів мотивації працівників зумовлена такими чинниками:

— недостатнім врахуванням глобалізаційних процесів, постійно зростаючими вимогами до працівників на ринку праці;

- складністю розвитку персоналу в сучасних фінансових умовах діяльності підприємств, врахування особистісних аспектів розвитку та мотивації працівників;
- суб'єктивністю при вивченні та формуванні мотиваційних механізмів розвитку персоналу;
- недостатнім врахуванням психологічних аспектів при розвитку та мотивації персоналу, формування і впровадження дієвих механізмів працівників з метою розвитку персоналу;
- недостатнім забезпеченням комплексності реалізації різних методів менеджменту (системного і комплексного підходу до розвитку персоналу, моделювання майбутніх виробничих ситуацій у навчальних програмах, інтерпретацією результатів анкетування та мотивації різних категорій персоналу, експериментуванням, науково обґрунтованих нововведень у розвитку та управлінні персоналом);
- відсутністю тісного зв'язку розвитку персоналу з корпоративною та інноваційною культурою підприємства.

Також варто відмітити, що згідно «Концепції розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010—2020 рр.)» було наголошено, що стримуючими факторами розв'язання наявних проблем і формування єдиної концептуально узгодженої й науково-обґрунтованої державної політики щодо модернізації системи професійної освіти й навчання впродовж життя є недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійної освіти, неврахування ними кардинальних змін, що відбуваються в економіці та суспільному житті країни, фінансування за залишковим принципом [3].

Однією з причин незацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації часто буває їх низька зайнятість (інколи два-три дні на тиждень), що не сприяє набуттю нових знань, стійких навичок, компетенцій. Практичний досвід свідчить, що персонал вітчизняних підприємств не готовий до використання різного роду інновацій та здебільшого являється стримувальним чинником цього процесу. Останнє пов'язано з неготовністю і побоюванням змінювати звичний спосіб життя, небажанням прикладати зусилля на додаткове навчання без істотних матеріальних заохочень тощо.

До негативних чинників, що не сприяють підвищенню конкурентоспроможності українських працівників, слід віднести також значно менші терміни навчання, ніж у країнах розвинутої економіки. Так, в Україні на одного працюючого припадає тривалість навчання у півтора разу менша, ніж, скажімо, у США чи Японії, де цей показник становить 14—15 років.

За роки економічної кризи відбулося помітне згортання підготовки та перепідготовки кадрів на промислових підприємствах, що негативно вплинуло на можливості підвищення конкурентоспроможності персоналу. Причинами недостатньої уваги до розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких часто не вистачає у підприємства, небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи останніми, побоювання втратити витрачені кошти.

Узагальнення результатів вивчення європейського досвіду професійної підготовки виробничого персоналу дає можливість сформулювати наступні суперечності: при наявності глобалізаційних і інтеграційних процесів у загальноєвропейській системі підготовки кадрів у вітчизняній системі професійної освіти і навчання відсутні відповідні орієнтири в контексті входження до єдиного освітнього простору; існує об'єктивна необхідність використання в Україні європейського досвіду професійної підготовки виробничого персоналу, але разом з тим не визначені провідні тенденції і пріоритетні характеристики його сучасного стану; зазначається, з одного боку, наявність різних моделей професійної підготовки виробничого персоналу сфери послуг у країнах Європейського Союзу, з іншого — відсутність її наукового осмислення та

аналізу; відсутнє теоретичне обґрунтування впливу ринку праці на підготовку виробничого персоналу за наявності гострої необхідності в ньому висококваліфікованої робочої сили, яка враховує загальні тенденції та довгострокові перспективи розвитку держави; збільшується роль трудового потенціалу в економічному розвитку держав і при цьому відсутнє науково-педагогічне осмислення цього важливого явища.

Враховуючи той факт, що саме від персоналу визначальною мірою залежить творчість і новаторство, підприємству, організації необхідно намагатися задовольняти потреби та очікування своїх працівників у визнанні й отриманні задоволення від роботи, а також у їхньому розвитку. При цьому накопичення знань має бути першим етапом інноваційних змін, потім здійснюється активізація інноваційної діяльності і творчої активності персоналу, менеджерів різного рівня управління як носіїв цих інноваційних знань. Для забезпечення процесу активізації має бути вільний доступ персоналу до інформації про бажані інноваційні зміни, система винагородження за творчу участь в інноваційній діяльності і готовність організації до ризику в процесі реалізації інноваційних проєктів. Таким чином, розвиток персоналу має здійснюватися через систему управління компетенціями ми організації з реалізацією практики їх отримання, стимулювання і розвитку в сучасному і майбутньому. Організації необхідно набуті ті компетенції, які необхідні для реалізації її стратегії в умовах інноваційних змін.

В умовах інноваційних змін на підприємствах і в організаціях можуть використовуватись різні методи розвитку персоналу, які спрямовані на збалансоване залучення в процес проведення інновацій підготовлених до нього керівників і спеціалістів, розподіл ролей, повноважень і відповідальності в процесі впровадження інновацій. Так, для впровадження нових проєктів можуть створюватися робочі проєктні групи як певного підрозділу (функціональний принцип), так і при залученні спеціалістів і керівників різних підрозділів (матричний принцип), залежно від обсягу реалізації проєкту. При цьому використовуються формати розвитку персоналу, які умовно можна поділити на два блоки. Перший з них зорієнтований на керівників і включає: стратегічні сесії з керівниками проєктів (проєктних груп); сесії з експертами, часто зовнішніми, якщо це передбачено по впровадженню проєкту; конференції для обміну думками по проєкту; індивідуальні зустрічі з керівниками по питаннях впровадження проєкту. Другий блок зорієнтований на спеціалістів і включає: проведення мотиваційних семінарів по впровадженню інновацій з використанням спеціально розроблених кейсів; конференції з ключовими спеціалістами; проведення семінарів з каскадуванням інновацій на рівень виконавців; індивідуальні консультації у формі наставництва; модульні програми підтримки інновацій.

Унаслідок проведення такої системної роботи по впровадженню проєкту кожен залучений до неї співробітник глибше усвідомлює важливість того, що відбувається, розуміє необхідність інноваційних змін, своєї ролі і відповідальності в команді, яка реалізує зміни, отже нововведення будуть вмонтовані в реальні виробничі процеси.

При необхідності залучення в процес впровадження змін усього функціонального персоналу, корпоративна система підготовки і розвитку персоналу, в свою чергу, повинна забезпечувати його підтримку за рахунок реалізації модульних програм, вмонтованих у комплексну систему розвитку персоналу.

Оскільки навчання повинно носити випереджувальний характер, то масовий перехід на нові технології і методи роботи, орієнтований на необхідність мати підготовлений персонал до їх реалізації, має бути підтриманий відповідним модульним навчанням. На цій стадії впровадження змін модульні програми розвитку персоналу мають бути повністю погоджені з вимогами інновацій і включати як

мотиваційні, так і професійні елементи з використанням навчальних кейсів, імітаційних вправ, ділових ігор.

Модульні програми розвитку персоналу повинні враховувати категорію і спеціалізацію персоналу з тим, щоб вони могли забезпечувати супроводження впроваджувальних проектів і професійну підтримку персоналу.

З метою підтримання процесів розвитку персоналу при впровадженні інновацій в комплексну систему підготовки варто включати: елементи виконання індивідуальних проектних завдань, які забезпечують розвиток інноваційної компетенції персоналу та його стимулювання на генерування нових ідей, ініціативних підходів; індивідуальні плани розвитку з метою розвитку компетенцій, які підтримуються компанією; проведення корпоративних конференцій і семінарів для підтримки і розвитку корпоративних цінностей; проведення ділових ігор, сесій як для менеджерських команд, так і для ключових спеціалістів з метою генерації інновацій, підготовки до прийняття управлінських рішень [2]. При цьому залежно від рівня взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності можуть використовуватись різні методологічні підходи (табл. 1).

Таблиця 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Рівень взаємодії	Інноваційна ділова гра	Екзаменаційне тестування	Професійний розвиток
Загальний (на рівні організації)	Моделювання ситуації інноваційних змін в організації, моделювання групових ситуаційних змін з основних проблем організації, організація групового (командного) змагання, формування комплексного бачення проблем організації	Аналіз стресових ситуацій в організації, у командах, результатів роботи організації і команди	Створення власних навчальних програм з дослідження системи знань, умінь і навичок, розробка політики відносно розвитку і інтенсифікації капіталізації знань, наявності системи управління знаннями (генерація, формалізація, збереження, дифузія знань), створення корпоративних знань, координація і контроль знань, наявності спроектованих і ефективних бізнес-процесів по створенню колективної творчості, створення стимулів для сприйняття інновацій
Груповий (на рівні команди)	Формування команд, закріплення ефективних методів командної взаємодії, навчання в команді з використанням технологій та інструментів менеджменту, корекція поведінки в команді з допомогою експертів, командна робота згідно завдання ділової гри з використанням методів мозкового штурму, синектики, технології «Future Search», командна робота над проектом, стратегія розвитку організації з отриманням нових і закріпленням ефективних способів поведінки з участю експертів консультантів, виступаючих у ролі фасилітаторів	Розкриття іміджу, внутрішньо командна екологічна перевірка, аналіз поведінки в стресовій ситуації, аналіз рівня командного проектування, саморефлексія команди	Примноження знань у процесі командної роботи, вивчення інструментів менеджменту і засобів спільної командної роботи, групове програмування на кінцевий результат, система пошуку знань і навігація по знаннях, однорідний доступ до інформації, трансфер знань (ініціювання, рух і інтеграція), створення інтерактивного навчального середовища з активним обміном знань і використанням усіх можливостей для отримання нових

Рівень взаємодії	Інноваційна ділова гра	Екзаменаційне тестування	Професійний розвиток
Індивідуальний (на рівні особистості)	Залучення до творчості, розширення індивідуального діапазону поведінки, створення нових соціальних ролей, індивідуальне навчання, комунікативна взаємодія, освоєння в межах професійного розвитку технологій та інструментів менеджменту, індивідуальна психо- і соціальна корекція поведінки, підвищення внутрішньої мотивації і досягнення успішних результатів у діяльності	Використання освоєних технологій і інструментів професійної діяльності, усвідомлення змін у собі та оточуючих, само рефлексія мотиваційної сфери особистості і професійної компетентності	Передача досвіду для створення нових ідей (інновацій), індивідуальне навчання, оцінка рівня оволодіння знаннями, умінням, навиками, формування у суб'єкта інновацій навиків управління знаннями, потреба в інноваціях (нові мотивації діяльності), оволодіння новим технологічним інструментом, що базується на досвіді промислових проєктів, збереження і підтримка формальних і неформальних знань

Як свідчить практичний досвід роботи підприємств і організацій, ефективними методами впливу на розвиток та інноваційну активність персоналу є: делегування повноважень, упровадження формальних критеріїв оцінки роботи і стимулюючої оплати праці та преміювання, розповсюдження системи особистої зацікавленості за якість роботи, заохочення до професійного росту, раціоналізаторство, новаторство і творчість, колегіальність і обговорення при підготовці рішень і, врешті-решт, особистісний приклад інноваційної активності керівника.

У країнах з розвинутою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію державних органів влади з підприємствами. Це, зокрема, стосується початкової професійної підготовки молоді, в даному випадку держава, перш за все, стимулює активність підприємства за допомогою прямого фінансування внутрішньо фірмових систем навчання. Наприклад, за наймання та навчання молоді 16—18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємства. У Німеччині, Франції, Італії, Швеції використовується так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років, фінансування якої здійснюється державою. При цьому забезпечується поєднання процесу теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю за умов часткової зайнятості та відповідності зайнятості учня здобутій на даний момент кваліфікації. Необхідною умовою такої форми навчання є наявність спеціальної програми, що забезпечує координацію підготовки у різних системах. Активний контроль підприємств за навчальним процесом зумовлює постійне коригування програм теоретичного навчання. У західноєвропейських країнах одним із джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств. Так, у Франції кожне підприємство з чисельністю зайнятих понад 10 осіб зобов'язане відраховувати на цілі підготовки та підвищення кваліфікації працівників не менше 1 % фонду заробітної плати. Згідно програмних заходів США кошти, що спрямовуються на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від оподаткування (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто гарантування відповідності підготовки встановленим стандартам). Необхідність постійної перепідготовки персоналу висунула практично в усіх країнах з ринковою економікою вимогу створення системи спеціальних підрозділів фірм, таких як навчальні центри та курси, відділи кадрової політики тощо.

Характерною особливістю сучасних систем стимулювання на Заході є поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Зокрема,

більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір ставиться в залежність від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва. При цьому розумова праця, як правило, оплачується вище, ніж фізична. Згідно соціологічних даних заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині — на 20 %; Італії і Данії — на 22 %; Люксембурзі — на 44 %; Франції і Бельгії — на 61 %.

Висновки. Основними напрямками організації професійного розвитку персоналу в умовах переходу до інноваційної моделі економічного розвитку можуть бути: стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечувати конкурентні переваги для підприємств і організацій; формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві; застосування прогресивних форм організації навчання; створення умов для кар'єрного росту працівників; заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів і загострення конфліктів; забезпечення стабільного кадрового складу, а також його адекватного оновлення; проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу; впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу.

Література

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна : аспекти праці. — 2007. — №5. — С. 42—47.
2. [Електрон.ресурс]: — Режим доступу: <http://www.intservis.ru>
3. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010—2020 рр.) [Електрон. ресурс]: — Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009>
4. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та зацікавленості роботодавців // Україна: аспекти праці — 2010. — №2. — С. 26 — 34.
5. Чухно А. Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства // Економічний часопис ХХІ. — 2002. — №1. — С. 42—45.

Стаття надійшла до редакції 11.08.2012 р.

УДК 005.32.331.101.3

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ НА ВИРОБНИЦТВІ

У статті розглянуто проблеми формування системи матеріального стимулювання та проблеми, які виникають у процесі створення методичних підходів щодо ефективного використання людського фактору на підприємстві.

В статье рассматриваются проблемы формирования системы материального стимулирования и проблемы, возникающие в процессе создания методических подходов к эффективному использованию человеческого фактора на предприятии.

This article deals with the formation of incentive systems and the problems arising in the process of creating technical approaches for the effective use of the human factor in the enterprise.

Ключові слова. Людський фактор, мотивація, матеріальне стимулювання, оцінка ефективності.

Ключевые слова. Человеческий фактор, мотивация, материальное стимулирование, оценка эффективности.

Keywords. Human factor, motivation, financial incentives, efficiency evaluation.

Вступ. Сучасна економіка країни знаходиться у поступовому розвитку під впливом трансформаційних процесів, які відбуваються в Україні.

Кожний етап розвитку економіки передбачає свої особливості формування системи матеріального стимулювання живої праці. У зв'язку з цим постає актуальна для сьогодення проблема: підвищення рівня матеріального стимулювання, та проблема, що впливає з неї — формування такої системи стимулювання праці, яка б сприяла розвитку людського потенціалу, розвитку економіки і країни вцілому. Саме це є одним з основних складових елементів управління виробництвом, управління розвитком економіки окремих регіонів і галузей. Оскільки людський фактор відіграє головну роль у цьому процесі, то від того, як побудована система стимулювання, наскільки вона відповідає вимогам часу і сприяє розвитку людського потенціалу, зацікавленості працівників у результатах своєї праці, значною мірою залежить економічне зростання держави, її авторитет у міжнародній спільноті.

Також актуальним є питання прогнозування тенденцій розвитку системи матеріального стимулювання і визначення певного впливу такого розвитку на стратегію і тактику поведінки людського фактору щодо результатів праці.

Дослідженню цих питань присвячені роботи як вітчизняних, так і зарубіжних учених, серед яких І.К. Бондар, Д.П. Богиня, А.М. Колот, І.Л. Петрова, В.П. Карлін, С.О. Цимбалюк, М.В. Семикіна, Н.Д. Лук'янченко та ін.

Постановка завдання. Однак таким аспектам як напрями вдосконалення механізму матеріального стимулювання і його впливу на стратегію і тактику розвитку економіки під кутом зору людського фактору та створення нових інструментів впливу на розвиток людського потенціалу не було приділено достатньо уваги. Невизначеною залишається проблема гнучкості матеріального стимулювання, змінності його напрямку і прийняття рішень щодо даного процесу, який дозволяє обґрунтувати стратегію в залежності від економічної ситуації, що складається, від цілей і специфічних особливостей підприємства (організації), сфери діяльності (комерційної, виробничої, фінансової тощо).

Саме наявність зазначених вище проблем у такій перспективній і актуальній сфері стала поштовхом для написання статті.

Результати дослідження. На сьогоднішній день система матеріального стимулювання носить часом архаїчний характер. Те, що зараз цьому питанню не приділяють необхідної уваги, пов'язано з тим, що, з одного боку управлінці не вірять в інструментарій управління матеріальним стимулюванням, а з іншого, — велике завантаження поточною роботою не сприяє пошуку нових шляхів вдосконалення і видозміни матеріального стимулювання. Більшість управлінців з питань управління персоналом «ідуть по накатаній площині». Аналіз існуючих систем матеріального стимулювання у

різних галузях економіки свідчить про те, що на місцях діють однотипні, схожі між собою системи, частково скореговані під умови того чи іншого суб'єкта ринкових відносин. Дуже рідко можна зустріти якісь особливі, не схожі на інші, діючі системи. Це свідчить, що цьому питанню приділяється мало уваги, і людський фактор не розглядається як рушійна сила економічного розвитку.

Слід зазначити, що відсутність певної зацікавленості у цьому питанні відчувається і з боку держави. Саме держава повинна сприяти розвитку матеріального стимулювання, ставлячи за мету досягнення зростання добробуту населення і вихід на міжнародні життєві стандарти.

Формування системи матеріального стимулювання в сучасних умовах є теоретико-методичною проблемою, для розв'язання якої необхідно обґрунтувати застосування методичних підходів, що базуються не тільки на досвіді вітчизняних минулих поколінь і зарубіжному досвіді, а й на використанні своїх розробок на основі глибокого аналізу індексних, кількісних і якісних показників, базових засадах мультиплікаційної теорії, різних методів математичної статистики, враховуючи ключові принципи даного процесу, до яких можна віднести цілеспрямованість, наукову обґрунтованість, креативність, ресурсозабезпеченість, відповідність попиту часу, синергійність, результативність, комплексність, системність, синтез статичних і динамічних оцінок тощо. Саме поєднання усіх або частково всього вказаного дасть синергійний ефект, який забезпечить інтерес до нових підходів щодо стимулювання живої праці. Це дозволить розробити таку систему матеріального стимулювання, яка дозволить враховувати з одного боку особливості роботи організації, а з іншого — буде сприяти формуванню людського фактору, людській гідності, сприятиме виникненню у працівників потреби у гідній праці і відповідній винагороді. Для досягнення такої мети можна запропонувати алгоритм прийняття рішення щодо формування та реалізації стратегії системи матеріального стимулювання (рис. 1).

Поле досліджень різновидів підходів до стимулювання праці є досить широким, тому в кожному конкретному випадку слід керуватись внутрішніми особливостями як соціально-психологічними, так і економічними. Кожна організація має відмінності, які бажано враховувати, і які роблять систему стимулювання зовсім несхожою на інші. Саме неповторність системи стимулювання сприятиме активізації людського фактору. Залежно від цілей підприємства та його ресурсного потенціалу складові системи стимулювання можуть комбінуватися по-різному, визначаючи напрямок розвитку підприємства. При цьому у межах кожного підрозділу здійснюється певна послідовність дій: перша — оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємства; друга — відбір та обґрунтування критеріїв формування людського фактора, вибір пріоритетності обраних чинників шляхом ранжирування на основі застосування методу аналізу ієрархій, оцінювання очікуваних результатів від впровадження запропонованої системи стимулювання, яка активізує людський фактор за їх значущістю шляхом визначення ефективності запропонованої системи стимулювання. Схематично структурно-логічна схема такого підходу до оцінки ефективності системи формування людського фактору під впливом зміни системи матеріального стимулювання можна представити таким чином (рис. 2).

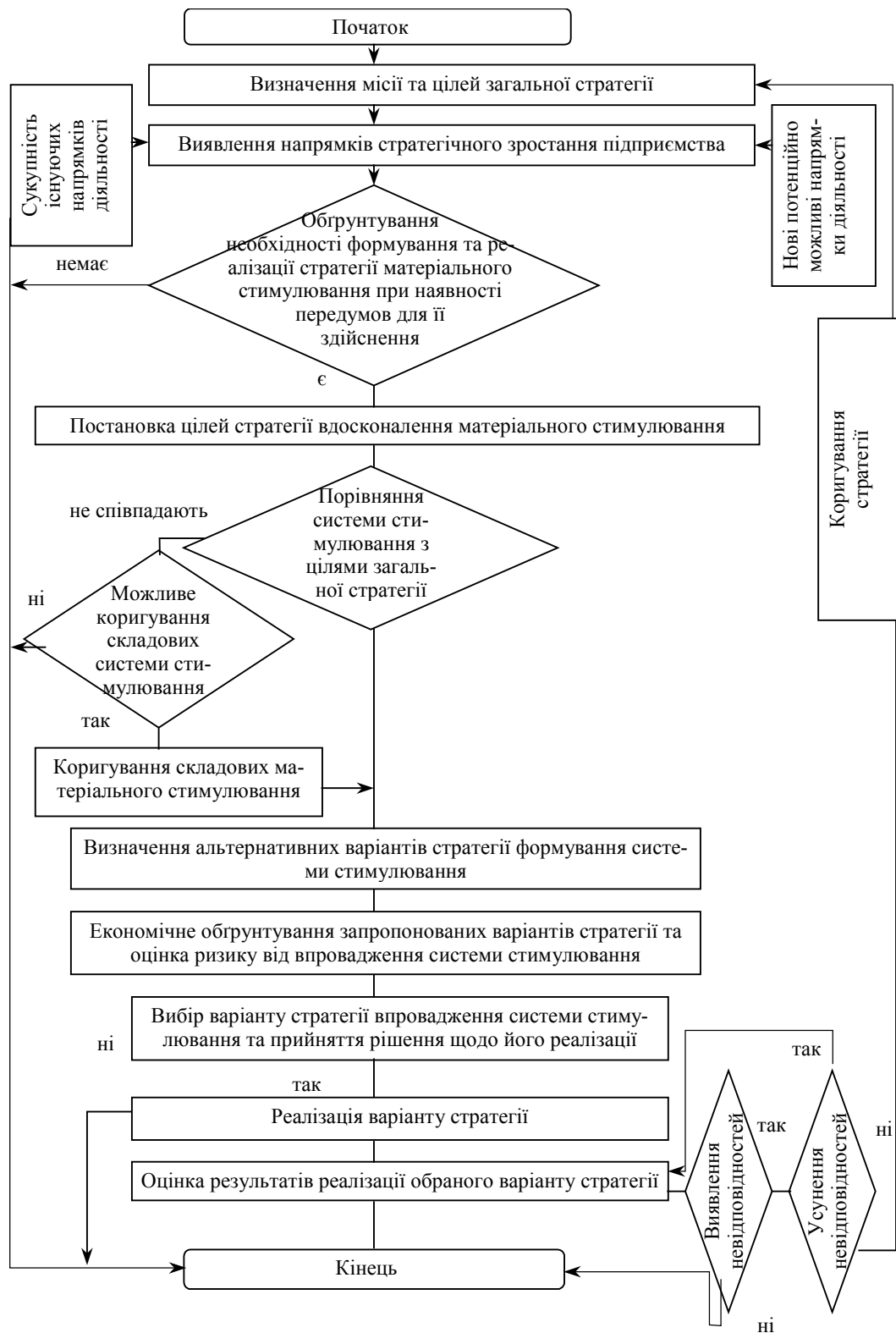


Рис. 1. Алгоритм прийняття рішення щодо формування та реалізації стратегії системи матеріального стимулювання

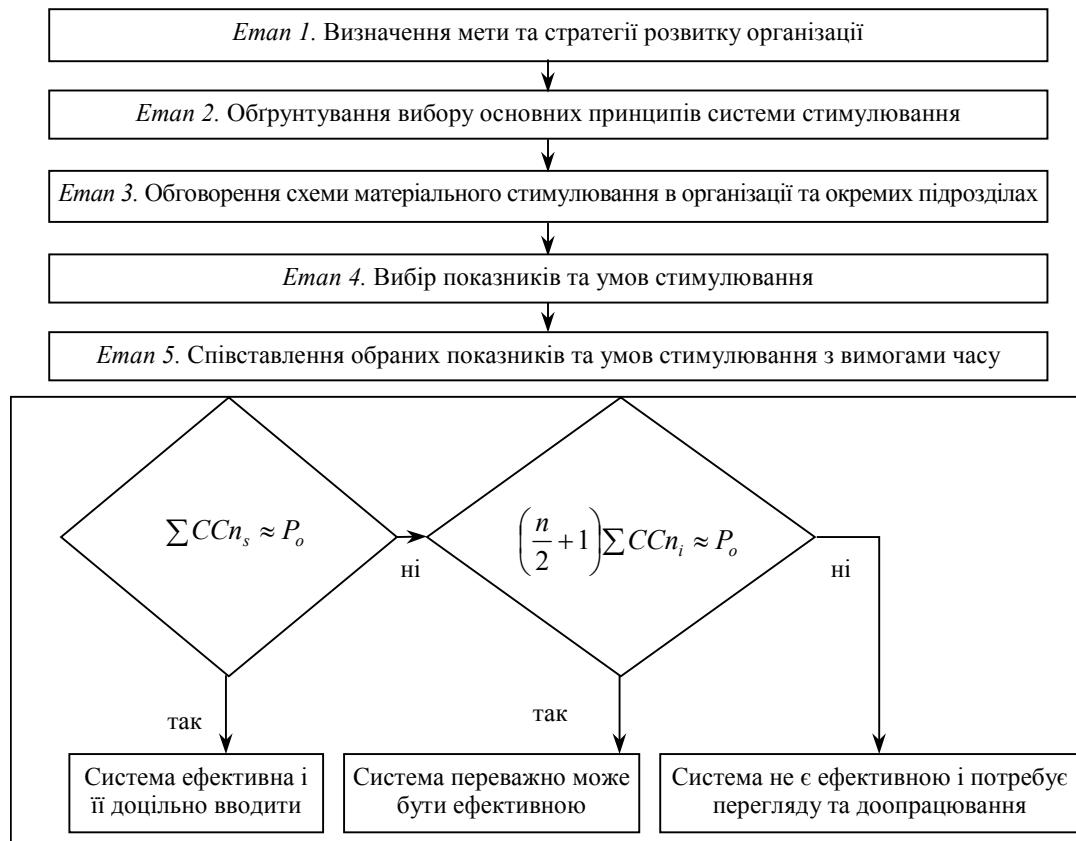


Рис. 2. Структурно-логічна схема методичного підходу до оцінки ефективності системи матеріального стимулювання

де $\sum CCn_i$ — запроєктована система стимулювання по i підрозділу організації;

$\approx$ — відповідність вимогам часу, що ставляться перед підрозділами;

P_o — мета, яку намічено досягти системою стимулювання вцілому по підприємству;

n — кількість певних показників, пов'язаних із прийняттям рішення щодо реалізації стратегії розвитку організації (підприємства) вцілому.

Висновки. Як видно зі структурно-логічної схеми запропонованого методичного підходу, який є продовженням і уточненням алгоритму прийняття рішення щодо формування та реалізації обраної стратегії розвитку людського фактору на основі досягнення ефективної системи матеріального стимулювання, він є результатом ефективної реалізації встановлюваної системи стимулювання. Базуючись на такій позиції щодо формування людського фактору, під впливом оцінки ефективності системи стимулювання можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах трансформаційної економіки важливо регулярно відслідковувати дієвість системи матеріального стимулювання і при необхідності її змінювати, розраховуючи її ефективність.

Що ж до оцінки ефективності, то це серйозне і методологічно мало розроблене питання для сучасних умов, тому воно потребує окремого дослідження. Існує багато підходів, однак на сьогоднішній день цим питанням майже не займаються. Ті ж розробки, що є, — потребують їх адаптування до певних галузей діяльності, враховуючи специфічні елементи соціально-трудових відносин, які складаються у тій чи тій організації.

Таким чином, процес формування та реалізація стратегії розвитку людського фактору в сучасних умовах потребує серйозного і нетипового розв'язання. Саме

врахування при формуванні специфічних особливостей людського потенціалу організації дасть змогу створити таку систему матеріального стимулювання, яка дозволить урізноманітнити її форми та види, створить умови для гідної та привабливої праці. А це стане основною складовою розвитку організації та її конкурентоздатності на ринку.

Стаття надійшла до редакції 03.08.2012 р.

УДК 331

Кожан Т.О.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВИ РОЗРОБКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСВІТЬОГО СТАНДАРТІВ

У контексті Національної рамки кваліфікацій розглядаються поняттєво-термінологічний апарат застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом, дескриптори та поведінкові індикатори компетенцій, фактори формування компетенцій, класифікація компетенцій, алгоритм розробки моделі компетенцій менеджера з персоналу, матриця компетенцій.

В контексте Национальной рамки квалификаций рассматриваются понятийно-терминологический аппарат применения компетентного подхода в управлении персоналом, дескрипторы и поведенческие индикаторы компетенций, классификация компетенций, алгоритм разработки модели компетенций менеджера, из персонала, методика оценивания уровня развития компетенций у специалистов.

In the context of the National Qualifications Framework are considered conceptual and terminological apparatus of kompetentnisnogo approach to personnel management, descriptors and behavioral indicators of competence, the classification of competencies, a competency model algorithm development manager of personnel, methods of estimation of the level of competence of specialists.

Ключові слова. Компетенція, Національна рамка кваліфікацій, інтегративна компетентність, дескриптори, поведінкові індикатори, стандарти поведінки, фактори формування компетенцій, класифікація компетенцій, модель компетенцій, матриця компетенцій, алгоритм розробки моделі.

Ключевые слова. Компетенция, Национальная рамка квалификаций, интегративная компетентность, дескрипторы, поведенческие индикаторы, стандарты поведения, факторы формирования компетенций, классификация компетенций, модель компетенций, матрица компетенций, алгоритм разработки модели.

Keywords. Competence, National scope of qualifications, integrative competence, descriptors, indicators, standards of behavior, classification of competences, model of competences, algorithm of development of model.

Вступ. Процеси глобалізації та євроінтеграції зумовлюють появу нових орієнтирів професійного визнання, загальноєвропейську і навіть світову тенденцію руху «від поняття кваліфікації до поняття компетенції». Ця тенденція полягає в тому, що посилення пізнавальних та інформаційних засад у сучасному виробництві не «покривається» традиційним поняттям професійної кваліфікації.

Відчувається недостатність триади «знання—уміння—навички» (ЗУН) для опису інтегративного результату навчання.

Якщо традиційна «кваліфікація» фахівця має на увазі функціональну відповідність між вимогами робочого місця і цілями освіти, а підготовка зводиться до засвоєння стандартного набору знань, умінь, навичок, то «компетенція» спрямована на розвиток у людини можливості орієнтуватись у різних робочих ситуаціях, мати уявлення про наслідки своєї діяльності і нести за них відповідальність. Тому поняття компетенції є більш адекватним, а виникнення компетентнісного підходу в освіті та у професійній діяльності стає закономірним та об'єктивним явищем.

1. Процес інтеграції в єдиний європейський освітній простір зобов'язує Україну прийняти Європейські стандарти результатів навчання у компетентнісному форматі. Загострюється також питання про взаємовизнання дипломів і наукових ступенів, що неможливо без переходу до компетентнісної моделі здобуття освіти.

2. В умовах глобалізації економіки конкурентні переваги на світовому ринку праці можуть мати тільки фахівці з високорозвиненими компетенціями.

3. Застосування компетентнісного підходу забезпечує налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг і ринку праці, описання з єдиних позицій вимог до кваліфікації випускників навчальних закладів і працівників при розробці професійних і освітніх стандартів.

4. Професійна мова сучасного HR-менеджера заснована на компетенціях, які забезпечують інтегративність процесів управління персоналом.

Таким чином, враховуючи вищенаведені аргументи, альтернативи компетентнісному підходу в управлінні персоналом у сучасних умовах не існує.

Формування моделей діяльності фахівця первісно відображалось ще у працях радянських учених, методистів-дослідників (Н.Ф. Тализіна, Н.Г. Печенюка, Л.Б. Хихловського, В.П. Єлютіна), які писали про необхідність розробки методів моделювання професійної діяльності, що дозволить виявити предметну та функціональну сторони праці, а на їх основі визначити систему вимог до професійного портрету посадовця [2].

Компетентнісна модель фахівця та інформаційна технологія її проектування розглядається у працях К.Е. Аббакумова, А.М. Коточигова, О.Ю. Маркова, які зазначали, що необхідна інноваційна методологічна перебудова оцінювання засвоєних знань, набутих умінь, здібностей і компетенцій. Подібної думки дотримуються і багато західних дослідників: результати навчання і компетенції дуже важливі для розробки нових підходів до оцінювання та забезпечення професіоналізму фахівців [3].

Сутнісна характеристика компетентнісної моделі відображена в роботі колектива авторів (під редакцією Я.І. Кузьміна): на відміну від кваліфікаційної моделі компетентнісна модель фахівця, орієнтованого на сферу професійної діяльності, менш жорстко прив'язана до конкретного об'єкту та предмету праці. Це забезпечує мобільність випускників у мінливих умовах ринку праці [5].

Постановка завдання. Мета дослідження — розкрити компетентнісні засади побудови моделі діяльності фахівця з управління персоналом як основи розробки професійного та освітнього стандартів.

Результати дослідження. Формування компетентнісної моделі діяльності менеджера з персоналу повинно передбачати:

- визначення поняттєво-термінологічного апарату;
- розробку факторів формування компетенцій;
- визначення класифікації компетенцій;
- розробку алгоритму побудови моделі;
- формування у викладачів зміни поглядів на структуру, форму та зміст оціночних засобів встановлення рівня оволодіння компетенціями;
- зміну не тільки змісту робочих програм, а, головне — зміну технології, методів навчання, які дозволять здійснювати моніторинг формування компетенцій;

- забезпечення формування кожної компетенції відповідним набором дисциплін;
- визначення рівнів сформованості компетенцій з дескрипторами;
- побудову матриці компетенцій як додатку до універсальної моделі компетенцій фахівця з управління персоналом для діагностики та моніторингу формування компетенцій.

Якщо узагальнити існуючі тенденції у розумінні професійних компетенцій, можна виділити два основних напрями тлумачення поняття «компетенція»:

- здатність діяти відповідно стандарту виконання роботи;
- характеристики особистості, які дозволяють їй добиватися успішних результатів у роботі.

Перший підхід умовно називають «функціональним» або «процесним», оскільки він заснований на описанні завдань, способів їх виконання та очікуваних результатів, а другий — «особистісним», спрямованим на вивчення якостей і характеристик людини, що впливають на ефективність її діяльності.

У контексті прийнятої Кабінетом Міністрів України постанови від 23 листопада 2011 р. №1344 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» пропонується визначення понять: «компетенція», «компетентність», показники («реквізити») компетенцій, «професіоналізм».

Компетенція, як один з результатів навчання поряд з іншими (знання, уміння, навички, ставлення і судження, цінності тощо), є особистісною поведінковою характеристикою, яка виражає здатність людини ефективно виконувати професійну діяльність. У данному випадку не використовується юридичне тлумачення поняття компетенцій як наданих повноважень (службових, посадових).

Рівень компетентності фахівця визначається рівнем сформованості компетенцій.

Компетентність на рівні оволодіння високорозвиненими компетенціями є характеристикою професіоналізму людини. Тому поняття компетентності є більш широким, ніж поняття професіоналізму, яке відображає тільки найвищий рівень сформованості компетенцій.

Оскільки компетентність фахівця визначається досвідом успішної діяльності, яка практично відсутня у випускника, компетентність бакалавра і магістра має перевірятись на базі тих компетенцій, які будуть включені в новітні стандарти освіти.

Кожна компетенція має певні «реквізити», за допомогою яких вона може бути виявлена та оцінена за ступенем її розвитку у фахівця:

- **назва** самої компетенції, тобто здатності ефективно виконувати певну професійну дію;
- **дескриптори компетенції** — параметри опису компетенції відповідно до вимог Дублінських дескрипторів у термінах: «знати і розуміти», «вміти», «володіти»;
- **поведінкові індикатори (стандарти поведінки)** як описи найефективніших способів, методів, прийомів, процедур, технологій виконання професійних дій та очікуваних результатів;
- **ранг або ступінь значущості компетенції** для посади менеджера з персоналу;
- **діаграма рівня розвитку компетенції** у кандидата на посаду менеджера з персоналу.

Структуру компетенції можна представити як ДНК організаційної ефективності. Інформація, яку вміщує ДНК, передається до усіх процесів, пов'язаних з управлінням персоналом (профвідбір за компетенціями, розвиток і навчання персоналу на основі компетенцій, стимулювання оволодіння компетенціями). Саме компетентнісна основа забезпечує інтегративність системи управління персоналом.

Яким чином визначення переліку компетенцій фахівця з управління персоналом повинно бути узгоджено з Національною рамкою кваліфікацій України (НРК)?

На кожному кваліфікаційному рівні результатами навчання є засвоєння знань, умінь, навиків та оволодіння компетенціями, які виступають факторами формування інтегративної компетентності як здатності розв'язувати задачі і проблеми в певній професійній діяльності.

У контексті НРК рівень сформованості інтегративної компетентності фахівця з управління персоналом пропонується визначати середнім рівнем оволодіння компетенціями з наук і дисциплін за освітньою програмою підготовки бакалавра або магістра.

Відповідно кваліфікаційним рівням бакалавра і магістра у НРК інтегративна компетентність представляє по суті сукупність компетенцій фахівця у даній професії. Тому при розробці переліку загальних і професійних компетенцій менеджера з персоналу необхідно враховувати, що вони повинні забезпечувати формування його інтегративної компетентності на відповідному кваліфікаційному рівні.

Кожна компетенція формується на основі складових трудового потенціалу особистості (мотивів, ціннісних орієнтирів, переконань, здібностей, темпераменту та характеру, психічних властивостей, освітньо-кваліфікаційного рівня, знань, умінь, досвіду, професійно важливих якостей) і факторів зовнішнього середовища.

Набуті компетенції своєю чергою стають інноваційною компонентою трудового потенціалу та капіталу людини, а для організації-інноваційною складовою нематеріальних активів.

Розглянемо фактори формування компетенцій, які доцільно поділити на дві групи:

1) фактори зовнішнього середовища:

- глобалізація економіки та освіти;
- євроінтеграційний процес;
- нормативно-правове, кадрове, фінансове, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення;
- ринкова кон'юнктура;
- державна система професійної орієнтації;
- інноваційні технології в освіті та професійній діяльності;
- соціальне та виробниче середовище;
- стратегія та корпоративна культура організації;
- професіоналізм менеджерів з персоналу;
- організаційні форми праці та управління;
- зміст і характер праці;
- умови праці;
- корпоративне навчання та розвиток персоналу (тренінги, портфоліо, коучинг);
- мотиваційні програми та система винагород за оволодіння компетенціями;
- виховання в сім'ї;

2) особистісні фактори:

- мотиви;
- цінності, орієнтири;
- здібності (загальні, спеціальні);
- темперамент і характер (моральні, інтелектуальні, емоційні якості);
- фізичні, психофізіологічні та психічні властивості;
- освітньо-кваліфікаційний рівень;
- обсяг знань;
- професійні навички, вміння;
- досвід у певній сфері діяльності;
- професійно важливі якості;
- задоволеність роботою та усвідомлення своєї ролі.

Детальніше зупинимось на групі особистісних факторів (рис. 1).

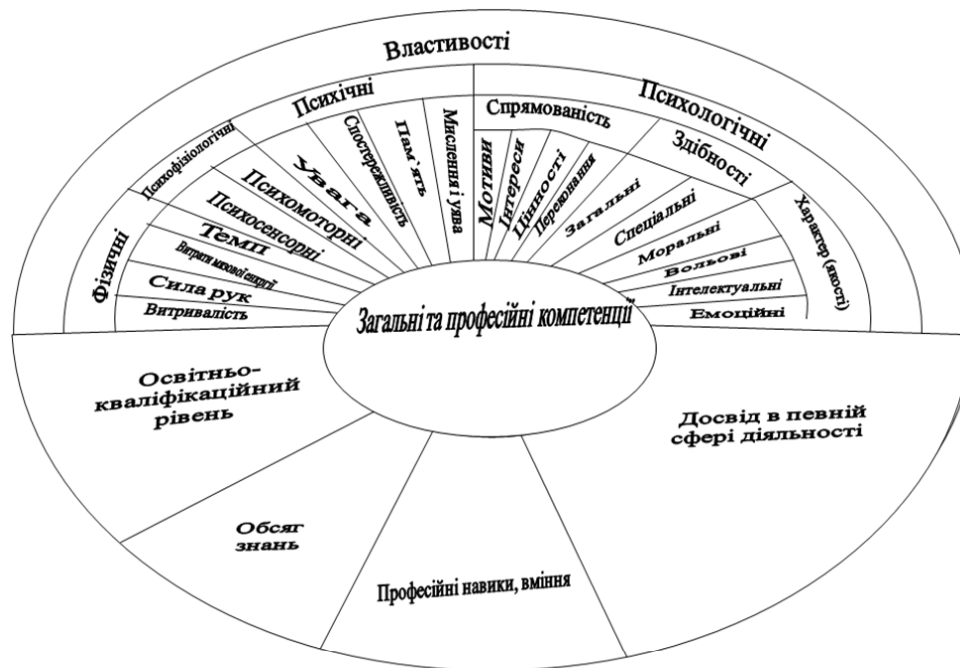


Рис. 1. Схема структури трудового потенціалу або особистісних факторів формування загальних і професійних компетенцій фахівців

Особистісні фактори є базовими у формуванні компетенцій. Та частина людського потенціалу, яку студент набуває під час навчання у вищому навчальному закладі, відноситься до знань, умінь, навичок. Ефективність застосування знань, умінь, навичок забезпечує друга частина людського потенціалу, до якої відносяться властивості та якості людини (фізичні, психофізіологічні, психічні, мотивація, цінності, здібності, характер, темперамент).

Сукупний вплив усіх складових людського потенціалу на формування компетенцій можна розглядати як синергійний ефект, сила якого зумовлена факторами зовнішнього середовища. Цей ефект полягає у формуванні здатності людини оволодіти ефективними способами виконання професійних дій і досягненні очікуваних результатів.

Кожна компетенція описується відповідно до вимог Дублінських дескрипторів у термінах:

- знати та розуміти;
- уміти (аналізувати, оцінювати тощо);
- володіти (демонструвати здатності/способи, методи ефективно застосовувати знання і вміння для досягнення цілі).

Іншими словами, «володіти» означає *демонструвати оволодіння професійною компетенцією через поведінкові індикатори*:

- оволодіння ефективними способами, методами, прийомами, процедурами, технологіями виконання професійних дій;
- досягнення очікуваних результатів.

Самі знання, вміння, навички не розглядаються як структура компетенції, бо вони є:

- по-перше, *результатами навчання*;
- по-друге, *особистісними факторами формування компетенції*;
- по-третє, *параметрами опису компетенції* відповідно до вимог Дублінських дескрипторів.

Таким чином, результатами навчання є:

- засвоєння знань, умінь, навичок;
- оволодіння компетенціями (сформований випускниками рівень інтегративної професійної компетентності).

Розробка моделі фахівця з управління персоналом передбачає визначення класифікації компетенцій, які пропонується поділяти на наступні види:

- загальні (загальнокультурні, соціально-особистісні), які забезпечують успішність будь-якої професійної діяльності;
- професійні (загальнопрофесійні та функціональні), зумовлені змістом процесів і функцій на посадах фахівців з управління персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Класифікація компетенцій фахівців з управління персоналом

Ця класифікація компетенцій розроблялась на основі узагальнення досвіду побудови:

- Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) для навчання впродовж життя;
- національних рамок країн-учасниць Болонського і Копенгагенського процесів;
- Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (Дублінські дескриптори) та прийняття Кабінетом Міністрів України постанови від 23 листопада 2011 р. №1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».

При визначенні загальних компетенцій треба керуватись, у першу чергу, тим, що головною функцією вищого навчального закладу є виховання, тобто формування громадянина, відповідальної особистості, що передбачає розробку загальнокультурних компетенцій.

По-друге, соціально-особистісні компетенції повинні бути універсальними, надпрофесійними та відповідати запитам ринку праці в сучасних умовах.

Запропоновані загальні та професійні види компетенцій є основою *універсальної моделі компетенцій менеджера з персоналу*, яка представляє собою набір компетенцій і поведінкових індикаторів.

За цією моделлю випускники та фахівці будуть оцінюватись на відповідність певному набору компетенцій.

За результатами дослідження запропоновано наступний алгоритм розробки універсальної моделі компетенцій менеджера з персоналу:

1. Визначення експертів для створення команди розробників моделі.
2. Розробка критеріїв ефективного виконання робіт (стандартів поведінки) на посаді менеджера з персоналу.
3. За визначеними критеріями відбір найкращих, середніх і найгірших фахівців, діяльність яких буде досліджуватись.
4. Обґрунтування методів збору інформації щодо змісту виконуваних дій на посаді менеджера з персоналу.
5. Опис способів виконання та результатів діяльності досліджуваних фахівців.
6. Визначення переліку компетенцій, необхідних для ефективної роботи з управління персоналом.
7. Складання списку поведінкових індикаторів для кожної компетенції.
8. Розробка матриці компетенцій для оцінювання рівнів сформованості компетенцій фахівців з управління персоналом.

Для визначення рівня сформованості компетенцій і дослідження динаміки оволодіння компетенціями розроблено *матрицю компетенцій* у вигляді таблиці, яка містить:

- набір компетенцій;
- їх рівні;
- дескриптори (текстовий опис рівнів сформованості компетенцій у термінах відповідно вимогам Дублінських дескрипторів):

- знати і розуміти;
- вміти;
- володіти (табл. 1).

Визначаються три рівні сформованості компетенцій:

- допороговий (якщо рівень хоча б одного із дескрипторів поступається «пороговому» рівню);
- пороговий (бакалаврський рівень оволодіння компетенціями);
- підвищений /просунутий (магістерський рівень оволодіння компетенціями, коли рівень хоча б одного з дескрипторів перевищує «пороговий» рівень).

Таблиця 1

МАТРИЦЯ КОМПЕТЕНЦІЙ

Перелік компетенцій	Рівні сформованості компетенцій та відповідні дескриптори		
	Допороговий	Пороговий	Підвищений (просунутий)
1	2	3	4
I. Загальні. 1.1. Загальнокультурні: • здатність до критичного осмислення власних вчинків, думок, дій щодо їх відповідності моральним цінностям та нормам поведінки у суспільстві; • здатність брати на себе соціальні та етичні зобов'язання; • інтелектуальні; • інноваторські;	Знати і розуміти		

Перелік компетенцій	Рівні сформованості компетенцій та відповідні дескриптори		
	Допороговий	Пороговий	Підвищений (просунутий)
1	2	3	4
• здатність до автономності та відповідальності; • здатність управляти емоціями; • здатність до навчання та розвитку; • інструментальні; • тощо. • здатність підтримувати та поліпшувати фізичний і духовний стан. 1.2. Соціально-особистісні: • комунікативні;	Демонструє знання, але не завжди розуміє їх сутність, нездатний пояснити теоретичні положення на прикладах або прокоментувати їх	Демонструє знання і розуміння в сфері навчання, які включають певні аспекти, пов'язані з найбільш передовими досягненнями. Здатний навести аргументи щодо розуміння знань	Демонструє знання і розуміння, які складають основу для прояву оригінальності в ідеях, зокрема, в рамках дослідницької роботи
	Вміти		
	Демонструє нездатність застосовувати знання і розуміння у розв'язанні професійних завдань (кейсів), пов'язаних з навчанням. Не вміє формувати висновки та обґрунтовувати свої рішення в процесі навчання	Здатний застосовувати знання і розуміння у спосіб, який свідчить про професійний підхід до трудової діяльності. Вміє сформулювати та обґрунтувати висновки, вирішити проблему у рамках сфери навчання	Демонструє здатність застосовувати свої знання та вміння, вирішити проблему у нових та незнайомих сферах у рамках більш широких (міждисциплінарних) проектів, пов'язаних з навчанням
	Володіти		
	Не володіє здатністю узагальнити зібрану інформацію та інтерпретувати її для формулювання суджень. Не володіє способами, методами, технологіями виконання професійних завдань, які забезпечують мінімально прийнятний рівень їх виконання та досягнення очікуваних результатів	Володіє здатністю здійснювати збір та інтерпретацію значущих даних для формулювання суджень, виконувати професійні завдання на мінімально прийнятному рівні ефективності. Володіє способами та методами виконання професійних завдань на рівні встановлених для даної сфери професійної діяльності стандартів поведінки щодо здатності досягати очікуваних результатів	Володіє здатністю інтегрувати знання, справлятися зі складними завданнями та формулювати судження на основі неповної чи обмеженої інформації. Володіє способами та методами ефективного виконання завдань, здатністю досягати очікуваних результатів на рівні, встановленому за встановлені стандарти поведінки у даній сфері професійної діяльності

Матриця компетенцій є додатком до універсальної моделі компетенцій фахівця з управління персоналом. Вона стане критерієм для вимірювання якості підготовки випускника та професіоналізму фахівця.

Висновки. Моделювання компетенцій менеджера з персоналу забезпечить:
— введення європейських стандартів у практику управління персоналом;
— інтегративність системи управління персоналом на компетентнісній основі;
— налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг і ринку праці, описання з єдиних позицій вимог до кваліфікації випускників навчальних закладів і до кандидатів на відповідні посади;
— розробку професійних стандартів на компетентнісній основі;
— застосування в освіті новітнього стандарту для підготовки випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», людський капітал яких забезпечить зміни в суспільстві та перехід від сировинної економіки до економіки знань.

Універсальна модель компетенцій менеджера з персоналу як складова частина новітнього професійного та освітнього стандарту, з одного боку, повинна відповідати потребам ринку праці, а з іншого, — працювати на майбутнє, бути динамічною, гнучкою.

Література

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова КМ України від 23.11.2011 р. №1341.
2. *Байденко В.И.* Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
3. Болонский процесс: середина пути/Под науч. ред. В.И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. — 379 с.
4. *Гидрович С.Р., Егорова И.И., Курочкина А.Ю.* Компетентностный подход к формированию основных образовательных программ третьего поколения. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 107 с.
5. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: перспективы развития: Монография / Под. ред. Я.И. Кузьмина. — М.: Логос, 2004. — 328 с.
6. *Кожан Т.О.* Професійна орієнтація: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2009. — 214 с.
7. *Кожан Т.О.* Компетентнісні засади моделювання діяльності менеджера з персоналу. — Зб. наук. праць: Формування ринкової економіки. — Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. — Т.1. — К.: КНЕУ, 2012. — 660 с.
8. *Марусев С.А.* Компетенции специалиста: модели и методы исследования: проблемная лекция / Рос. гос. аграр. заоч. ун-т. — М., 2005. — 32 с.
9. *Минько М.* Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера. — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 205 с.
10. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе / Пер. с англ. — М.: НІРРО, 2005. — 384 с.
11. *Татур Ю.Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 3.
12. *Сара Холлифорд, Стив Уиддет.* Руководство по компетенциям / Пер. с англ. — М.: НІРРО, 2003. — 224 с.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЗВІТУ ПРО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ БАНКУ

Обґрунтовано важливість формування нефінансової звітності банками, зокрема звіту про інтелектуальний капітал, в умовах становлення економіки знань. Розглянуто основні засади формування звіту про інтелектуальний капітал. Розроблено методичні підходи до формування звіту про інтелектуальний капітал банку.

Обоснована важность формирования нефинансовой отчетности банками, в частности отчета об интеллектуальном капитале, в условиях становления экономики знаний. Рассмотрены основные принципы формирования отчета об интеллектуальном капитале. Разработаны методические подходы к формированию отчета об интеллектуальном капитале банка.

We proved the importance of the formation of non-financial reporting by banks, including the report on intellectual capital, in terms of becoming a knowledge economy. The basic principles of generating reports on intellectual capital. Methodical approaches to reporting on intellectual capital.

Ключові слова. Економіка знань, інтелектуальний капітал, нефінансова звітність, звіт про інтелектуальний капітал, управління знаннями, конкурентні переваги.

Ключевые слова. Экономика знаний, интеллектуальный капитал, нефинансовая отчетность, отчет об интеллектуальном капитале, управление знаниями, конкурентные преимущества.

Key words. Knowledge economy, intellectual capital, non-financial statements, intellectual capital report, knowledge management, competitive advantage.

Вступ. Особливого значення в умовах економіки знань набуває інформація, що характеризує інтелектуальний капітал банківської діяльності. Дедалі більше інвесторів та інших зацікавлених осіб звертають увагу на розкриття інформації про стратегію компанії, її організаційну структуру, ключових осіб, застосування інформаційних технологій, розвиток людського капіталу, розвиток філійної мережі, соціальну відповідальність та ін. Адже саме ці чинники, поряд із фінансовим капіталом, впливають на збільшення ринкової вартості та конкурентоспроможності фінансової установи.

На основі фінансової звітності важко оцінити вплив інтелектуальних ресурсів на кінцевий результат діяльності фінансово-кредитної організації. Окрім того, ефективність діяльності та конкурентоспроможність — перспективні категорії, які визначаються на основі теперішніх вкладень у майбутній бажаний результат. Інформація про інтелектуальний капітал є актуальною для інвесторів та інших зацікавлених осіб, для яких важливо оцінити фінансову компанію найбільш точно.

У сучасних умовах розвитку значно посилилась увага компаній до підготовки нефінансової (соціальної) звітності. Згідно із дослідженням KPMG (International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting, 2010) станом на 2010 рік уже близько 80 % найбільших 250 компаній світу публікують нефінансові звіти, а ще 4 % інтегрують інформацію про соціально-відповідальний бізнес (СВБ) у свою щорічну звітність. Щодо підготовки нефінансової звітності у аспекті СВБ у вітчизняному банківському секторі, то за даними Єдиного національного глобального договору (UN Global Compact), членами Глобального договору ООН у 2011 році було лише три фінансово-кредитні установи [1].

Деякі провідні компанії та інститути у сфері інформаційних технологій — Oracle, науково-дослідних розробок — ETRI (інформаційно-телекомунікаційний науково-дослідний інститут), Austrian Academy of Sciences (Австрійська академія наук), Austrian Research Centers (Австрійські дослідні центри), телекомунікаційних технологій — Maxon, регулювання банківської діяльності — Oesterreichische National Bank Eurosystem (Австрійський національний банк), окрім фінансового звіту, готують звіт про інтелектуальний капітал [3—6].

Проте як зарубіжні, так і вітчизняні банківські установи підготовку звіту про інтелектуальний капітал не практикують, хоча така форма звітності є ефективним інструментом в управлінні знаннями та підвищенні ринкової вартості компанії.

Постановка завдання. Метою статті є розробка методичних підходів до формування звіту про інтелектуальний капітал банку. Для досягнення мети поставлено наступні завдання: вивчити основні засади підготовки звіту про інтелектуальний капітал; визначити основні конкурентні переваги у створенні нефінансової звітності; сформулювати методичні рекомендації до створення звіту про інтелектуальний капітал банку.

Результати дослідження. Цінність інтелектуальних ресурсів полягає в тих знаннях, яке воно продукує, які використовуються для вдосконалення інноваційної спроможності компанії. Оскільки знання неможливо оцінити, тому важливою є інформація про ресурси, які створюють ці знання. До таких ресурсів належать *працівники*, важливими характеристиками яких є професійні навички, ключові компетенції, досвід, освітньо-кваліфікаційний рівень, обов'язковість і готовність до змін; *клієнти і партнери*, а саме взаємовідносини з клієнтами і поставачальниками, їх рівень задоволення та лояльне ставлення, розуміння потреб клієнтів та їх задоволення через реалізацію нових продуктів і послуг та підвищення рівня обслуговування; *існуюча інфраструктура*, завдяки якій забезпечується процес обміну знаннями та створення інновацій; *технології*, які є базисними активами знань, адже вони забезпечують підтримку інших трьох ресурсів знань, тут фокус сконцентровано на системах інформаційних технологій (програмне та технологічне забезпечення), таких як Інтранет, інтенсивність і новітність інформаційних технологій, компетентність працівників у використанні інформаційних технологій.

Формування звіту про інтелектуальний капітал забезпечує низку переваг, до яких варто віднести [1, с. 8 — 9; 2, с. 5]:

- є засобом розкриття інформації для зовнішніх і внутрішніх користувачів про систему функціонування та управління інтелектуальним капіталом у довгостроковій перспективі;
- є ефективним інструментом в управлінні персоналом;
- підвищує довіру до компанії з боку зацікавлених осіб;
- підвищує інформаційну прозорість компанії;
- підвищує готовність компанії до роботи на інших ринках;
- зміцнює ділові відносини та сприяє розширенню ринків;
- є засобом для залучення інвестицій.

Форми представлення інформації у звіті про інтелектуальний капітал включають статистичну інформацію, внутрішні ключові фігури та цілі ефекту. Статистична інформація вказує на наявні ресурси компанії. Внутрішні ключові фігури вказують, чи дії менеджменту спрямовані на досягнення запланованих результатів і виконання корпоративної стратегії. Цілі ефекту пов'язані з оцінкою ринку, вони не можуть бути пов'язані виключно з управлінням, адже залежать від реакції інших (клієнтів чи працівників) (табл. 1).

**ПРИКЛАД ОСНОВНИХ ФОРМ ІНФОРМАЦІЇ, ЯКУ ВАРТО ЗАЗНАЧАТИ
У ЗВІТІ ПРО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ**

№ пор.	Форма Категорія	Фактичний стан <i>Статистична інформація</i>	Планові заходи <i>Внутрішні ключові фігури</i>	Очікувані результати <i>Цілі ефекту</i>
1	Людські ресурси	Вікова структура Освітньо-кваліфікаційний рівень Витрати на навчання	Складання індивідуального плану розвитку працівника Кількість днів на навчання одного працівника Витрати на навчання в розрізі одного працівника	Задоволення працівника Плинність персоналу Зростання вартості (прибутку) в розрізі одного працівника
2	Клієнти	Ділова активність компанії на ринку Витрати на маркетинг та рекламу	Кількість клієнтів на одного працівника Відношення маркетингових витрат до ринкової вартості Відношення адміністративних витрат до ринкової вартості	Задоволення клієнтів Кількість повторних покупок Кількість клієнтів із довгостроковими відносинами
3	Технології	Загальні інвестиції у інформаційні технології Кількість внутрішніх (зовнішніх) користувачів ІТ	Кількість комп'ютерів у розрізі одного працівника Витрати на ІТ у розрізі одного працівника	Ефективне використання ІТ
4	Бізнес-процеси	Витрати на процес Розподіл людських ресурсів у бізнес-процесі Інвестиції у дослідження та розвиток та інфраструктури	Час виконання Час розробки продукту-послуги Управління витратами для нових організаційних одиниць	Кількість помилок Час очікування Якість Репутація банку

Джерело. [2, с. 17].

Як і будь-яка форма звітності, звіт про інтелектуальний капітал має певну структуру. Дослідивши звіти про інтелектуальний капітал багатьох компаній, хочемо зауважити, що всі вони починаються із звернення ключових осіб, у якому зазначаються основні здобутки в управлінні інтелектуальним капіталом за звітний період та обумовлюються подальші перспективи розвитку.

Також висвітлюється інформація про компанію та види послуг, які вона надає, розкривається значимість ресурсів знань у досягненні цілей, обґрунтовуються основні проблеми в управлінні інтелектуальним капіталом і шляхи їх розв'язання. Окремо аналізуються складові інтелектуального капіталу за звітний період і перспективи розвитку на наступний рік.

На основі опрацьованих звітів ми вважаємо, що звіт про інтелектуальний капітал банку повинен включати розділи, зазначені на рис. 1.

До важливих показників, які характеризують людський капітал і які варто висвітлювати у звіті про інтелектуальний капітал, ми відносимо інформацію про чисельність персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень, стабільність і плинність персоналу, вікову структуру працівників, набуття та розвиток компетенції, використання компетенції, мотиваційні складові роботи з персоналом, динаміку кар'єрного росту, рівень задоволення роботою працівників, ставлення персоналу до роботи (табл. 2).

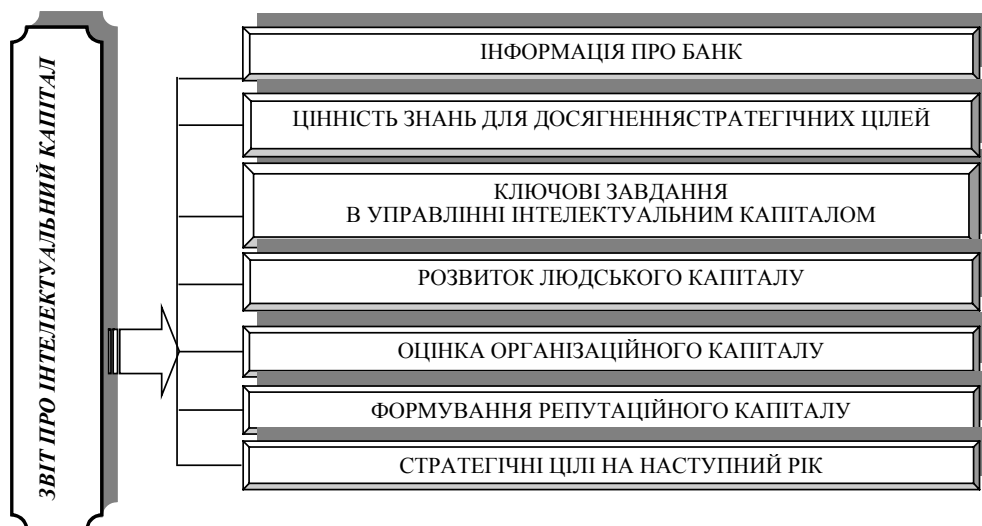


Рис. 1. Структура звіту про інтелектуальний капітал банку

Джерело. Власна розробка автора

Таблиця 2

**ПОКАЗНИКИ, ЯКІ ВАРТО ЗАЗНАЧАТИ ДЛЯ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БАНКУ У ЗВІТІ ПРО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ**

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
1	<i>Загальна інформація про персонал</i>	Загальна чисельність основного* персоналу	чол.
		Кількість чоловіків	чол.
		Кількість жінок	чол.
		Плинність персоналу	%
2	<i>Стабільність персоналу**</i>	Кількість працівників, які працюють понад 15 років	чол.
		Кількість працівників, які працюють менше ніж 3 роки	чол.
3	<i>Вікова структура працівників</i>	Відношення працівників кожної вікової групи до загальної чисельності персоналу	%
4	<i>Гендерна рівність</i>	Співвідношення чоловіків і жінок	%
		Співвідношення чоловіків і жінок кожної вікової групи до загальної чисельності персоналу	%
		Співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах	%
5	<i>Освітньо-кваліфікаційний рівень працівників</i>	Частка працівників із науковим ступенем	%
		Частка працівників, які мають вищу освіту	%
		Частка працівників, які мають середню освіту	%
6	<i>Набуття нових знань</i>	Кількість днів на навчання одного працівника	днів
		Вартість навчання одного працівника	грн
		Частка працівників, що навчались	%
		Частка працівників, що закінчили навчальні програми	%
		Частка працівників, що навчались за допомогою електронних курсів	%

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
7	Ефективність роботи персоналу	Кількість працівників, задіяних в інноваційних проектах	чол.
		Відношення працівників задіяних в інноваційних проектах, до загальної кількості працівників	%
		Кількість працівників, що запропонували ідеї для створення інновацій	чол.
		Кількість працівників, що взяли участь у ухваленні важливих управлінських рішень	чол.
		Кількість працівників, що наповнювали базу знань корисною інформацією	чол.
		Кількість залучених коштів клієнтів в розрахунку одного працівника	тис. грн
		Сума прибутку в розрахунку на одного працівника	тис. грн
		Величина власного капіталу у розрахунку на одного працівника	тис. грн
8	Мотиваційна складова	Середньорічна заробітна плата у розрахунку на одного працівника	тис. грн
		Преміальний фонд у розрахунку одного працівника	тис. грн
9	Динаміка кар'єрного росту	Кількість працівників, що підвищили свій кваліфікаційний рівень	чол.
		Частка чоловіків і жінок у загальній кількості працівників, що підвищили свій службовий статус	%
10	Опитування працівників	Задоволення роботою	%
		Ставлення до роботи	%

Примітки:

*під основним персоналом ми розуміємо працівників, які безпосередньо впливають на процес створення, просування та реалізації банківських продуктів і послуг;

**розподіл тривалості роботи працівників залежить від кількості років існування банківської установи.

Джерело. Власна розробка автора.

Організаційний капітал банку є важливим інструментом у забезпеченні результативної взаємодії людського капіталу та репутаційного капіталу. Він включає як «фізичну» інфраструктуру, таку як приміщення, інформаційні системи та технології, бази даних, так і «м'які» ресурси, такі як організаційне управління, інноваційні процеси. Організаційний капітал характеризує, наскільки ефективно використовується існуюча інфраструктура для створення цінності для клієнта, що в кінцевому підсумку впливає на діяльність банківської установи. У табл. 3 зазначено показники, які варто зазначати для характеристики організаційного капіталу.

Таблиця 3

**ПОКАЗНИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ У ЗВІТІ
ПРО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ**

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
1	Технології	Фінансування нового програмного забезпечення	тис. грн
		Кількість здійснених трансакцій з допомогою платіжних карток	шт.
		Кількість проведених операцій з допомогою інтернет-банкінгу	шт.

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
		Кількість проведених операцій з допомогою мобільного телефону	шт.
2	<i>Інновації</i>	Кількість інноваційних рішень	шт.
		Дохід від упровадження інноваційних продуктів і послуг	тис. грн
		Фінансування інноваційної діяльності	тис. грн
		Час, який затрачається від генерації ідеї до її втілення	місяць
3	<i>Управління якістю послуг</i>	Кількість сертифікатів і стандартів якості послуг	шт.
4	<i>Ефективні процеси</i>	Частка безпомилкових операцій у загальній кількості операцій	%
		Частка помилок, пов'язаних із збоями в роботі інформаційних систем	%
		Частка помилок, пов'язаних із роботою працівників	%
5	<i>Управлінська структура та процеси</i>	Відношення кількості працівників одному менеджеру	%
		Менеджери з продуктів і послуг	чол.
		Менеджери з процесу	чол.
6	<i>Регіональна мережа та альтернативні канали продажу</i>	Кількість філій	шт.
		Кількість відділень	шт.
		Кількість банкоматів	шт.
		Кількість залів самообслуговування	шт.
7	<i>Внутрішні комунікації працівників</i>	Середньоденне відвідування корпоративного порталу	шт.
		Середньоденне відвідування бази знань	шт.
8	<i>Організація навчання персоналу</i>	Кількість електронних навчальних модулів	шт.
		Кількість нових навчальних курсів	шт.
		Кількість навчальних аудиторій	шт.
		Кількість тренерів із числа працівників банківської установи	шт.
		Кількість тренерів із зовнішніх компаній	шт.

Джерело. Власна розробка автора.

Інформація про репутаційний капітал є результируючою, адже засвідчує про ефективність взаємодії людського та організаційного капіталів. Для характеристики цього виду капіталу у звіті про інтелектуальний капітал важливо зазначати показники, що розкривають інформацію про ринкову позицію, імідж банківської установи (відзнаки та нагороди, бренд, участь у професійних організаціях та установах, соціальна відповідальність, інформаційна прозорість), взаємовідносини з клієнтами, комунікаційні канали взаємодії із клієнтами (табл. 4).

Таблиця 4

**ПОКАЗНИКИ, ЯКІ ВАРТО ЗАЗНАЧАТИ ДЛЯ ХАРАКТЕРИСТИКИ
РЕПУТАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ У ЗВІТІ ПРО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ**

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
1	<i>Ринкова позиція</i>	Частка банку на ринку депозитів	%
		Частка банку на ринку кредитів	%

Закінчення табл. 4

№ п/п	Категорія	Індикатори	Одиниці виміру
2	<i>Відзнаки та нагороди</i>	Кількість отриманих відзнак та нагород	шт.
3	<i>Бренд</i>	Оцінена вартість бренду	тис. грн
4	<i>Комплекс маркетингу</i>	Відношення витрат на маркетинг і рекламу до ринкової вартості	%
		Відношення витрат на маркетинг і рекламу до кількості клієнтів	%
		Відношення витрат на маркетинг і рекламу до загальних витрат	%
5	<i>Участь у професійних організаціях та установах</i>	Загальна кількість міжнародних установ та організацій	шт.
		Загальна кількість вітчизняних установ та організацій	шт.
6	<i>Соціальна відповідальність</i>	Інвестиції банку на соціально-відповідальні проекти	тис. грн
7	<i>Інформаційна прозорість</i>	Кількість прес-конференцій, організованих ЗМІ	шт.
		Кількість прес-релізів, розповсюджених представниками ЗМІ	шт.
		Кількість друкованих публікацій про банківську установу	шт.
8	<i>Комунікації із клієнтами (потенційними клієнтами)</i>	Середньоденна кількість відвідування інтернет-сайта	шт.
		Підписки на розсилання інформації через інтернет-сайт	шт.
		Кількість дзвінків до сервісного центру (контакт-центру)	шт.
		Кількість прийнятих заявок на здійснення банківських послуг через сервісний центр (контакт-центр)	шт.
		Кількість організованих зустрічей із потенційними клієнтами через сервісний центр (контакт-центр)	шт.
9	<i>Взаємовідносини з клієнтами</i>	Загальна кількість клієнтів	чол.
		Кількість клієнтів фізичних осіб	чол.
		Кількість клієнтів юридичних осіб	чол.
		Приріст клієнтської бази	%
		Кількість клієнтів із довготривалими відносинами	чол.
		Коефіцієнт стабільності клієнтської бази	%
10	<i>Навчання клієнтів</i>	Кількість проведених навчальних заходів для клієнтів	шт.
		Наявність навчального модуля на інтернет-сайті	
11	<i>Опитування клієнтів</i>	Ступінь задоволення клієнтів інтер'єром банку	%
		Ступінь задоволення клієнтів якістю обслуговування	%
		Ступінь задоволення клієнтів асортиментом банківських послуг	%
		Індекс довіри клієнтів до банку	%
		Індекс довіри до персоналу	%
		Індекс довіри клієнтів до банківської системи	%
12	<i>Взаємовідносини з інвесторами</i>	Сума залучених інвестицій	тис.грн

Джерело. Власна розробка.

Звіт про інтелектуальний капітал, як і соціальні звіти, належить до нефінансової звітності. Для того, щоб така форма звітності створювала переваги, а не була лише тимчасовим PR-ходом, вона повинна базуватися на таких засадах:

- надання достовірних даних;
- комплексність розкриття інформації;
- періодичність створення такої форми звітності (бажано щорічно);
- готовність до сприйняття критики.

Підготовка звіту про інтелектуальний капітал вимагає висококваліфікованого персоналу, значних фінансових ресурсів, ефективних внутрішньо-корпоративних систем, створення системи управління знаннями в банку. Бажання щодо створення такої форми звітності повинні відповідати можливостям банківської установи та рівню її корпоративного розвитку.

Висновки. Важливого значення в умовах економіки знань набуває висвітлення інформації про інтелектуальний капітал, який є вагомим чинником забезпечення ефективної діяльності фінансово-кредитної установи. Інформація про нематеріальну складову є актуальною для інвесторів та інших зацікавлених осіб, яким важливо оцінити вплив ресурсів знань на діяльність фінансово-кредитної установи та на її фінансові результати.

Формування звіту про інтелектуальний капітал забезпечить підвищення інформаційної прозорості банку та створить значну конкурентну перевагу завдяки можливості розповісти своїм зацікавленим особам про банківську установу, про її відношення до працівників, про взаємовідносини з клієнтами та постачальниками. Дані про нефінансову звітність збираються і враховуються рейтинговими організаціями, а це ще одна перспектива посилення ринкових позицій банку. Робота над створенням звіту про інтелектуальний капітал оптимізує управління корпоративною соціальною відповідальністю, у тому числі він є ефективним інструментом управління персоналом банку.

Література

1. Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу [Електронний ресурс] / В. Воробей, І. Журовська. — 84 с. — Режим доступу : <http://www.svb.org.ua/publications/csrreporting>.
2. Intellectual Capital Accounts Reporting and managing intellectual capital The Danish Trade and Industry Development Council : Memorandum. — 1997 [Electronic resource]. — Available from : <http://www.oecd.org/dataoecd/16/50/1948022.pdf>.
3. Intellectual capital report 2008 Oesterreichische National Bank Eurosystem [Electronic resource]. — Available from : http://www.oenb.at/en/img/wibi_2008_e_tcm16-112030.pdf.
4. Intellectual Capital Report 2005 ORACLE. 16 p. [Electronic resource]. — Available from : http://nhki.si.is/media/nhki/Oracle_IC.pdf.
5. Intellectual Capital Report 2006 Austrian Academy of Sciences. — 116 p. [Electronic resource]. — Available from : http://www.oeaw.ac.at/shared/news/2008/pdf/intellectual_capital_report_06.pdf.
6. Intellectual Capital Report 2006 Austrian Research Centers. — 56 p. [Electronic resource]. — Available from : http://www.ait.ac.at/fileadmin/cmc/downloads/Berichte/WBs/ARC_WB06_en.pdf.
7. Jing Li. Intellectual Capital Disclosures in Corporate Annual Reports: A European Comparison. Working Paper Series [Electronic resource] / Li Jing, Pike Richard, Haniffa Ros. — 2006. — July. — 33 p. — Available from : http://www.brad.ac.uk/acad/management/external/pdf/workingpapers/2006/Booklet_06-24.pdf.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2012 р.

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ НА ЗДАТНІСТЬ ДО САМОАДАПТАЦІЇ

У статті розглянуто шляхи професійного (кар'єрного) зростання при здобутті професійних знань упродовж усього життя.

В статье рассматриваются пути профессионального (карьерного) роста при получении профессиональных знаний на протяжении всей жизни.

The article examines how the professional (career), the growth in obtaining professional knowledge throughout their lives.

Ключові слова. Інформація, знання, кваліфікація, компетентність, професійне зростання працівників, кар'єра.

Ключевые слова. Информация, знания, квалификация, компетентность, профессиональный рост работников, карьера.

Key words. Information, knowledge, skills, competence and professional growth of employees, career.

Вступ. У сучасному світі, що швидко змінюється, обсяг інформації подвоюється кожні півтора роки, при цьому, обсяг знань, яким володіє людство, подвоюється кожні п'ять років. Причому через 3—4 роки 50 % інформації застаріває. У зв'язку із цим особливу актуальність сьогодні набуває питання «навчання протягом усього життя», відповідальність за яке несе не тільки суспільство загалом, зокрема роботодавці, але й кожна людина особисто.

У Декларації Європейських міністрів щодо професійної освіти і підготовки та Європейської комісії (Копенгагенська декларація скликана 29—30 жовтня 2002 року), зокрема зазначено: «...перехід до економіки, заснованої на знаннях, яка може досягнути значного росту, розширити й удосконалити ринок праці, посилити соціальні зв'язки, несе нові завдання щодо розвитку людських ресурсів». Країни Західної Європи і зараз володіють найбільш досконалою системою загальної професійної освіти. Адже добре професійно підготовлені працівники є високою продуктивною силою, здатною до швидкого освоєння нових технологій. В умовах загостреної конкуренції вигідну позицію займають працівники більш високого професійного рівня, що вимагає від робітничих кадрів постійного професійного вдосконалення, яке досягається завдяки професійному розвитку та, відповідно, професійному зростанню.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз шляхів професійного (кар'єрного) зростання працівників, що здобувають професійні знання впродовж усього життя.

Аналіз досліджень і публікацій. Окремі аспекти зазначеної проблеми висвітлювали у наукових працях К.С. Брутян, В.Р. Веснін, І.Ф. Гнибіденко, М.А. Дебель, Г.А. Дмитренко, А.В. Казановський, О.В. Крушельницька, О.М. Кримська, Ю.М. Маршавін, Г.В. Осовська, О.Е. Подвербних, В.А. Савченко, М.Н. Солощук. Питання ефективності системи управління кар'єрним зростанням на підприємствах демонструють роботи Д. Холла, Дж. Коттера, Д. Веттена і К. Камерона, М. Маккола і Д. Холенбека, Є. Молла та інших дослідників.

Результати дослідження. Якщо розглядати логічну послідовність категорій: «дані» — «інформація» — «знання», можна погодитися з думкою, яку висловив український учений В.А. Рач, про те, що ці категорії відрізняються між собою:

—контекстною залежністю (від дуже високої до повної її відсутності);
—можливістю формалізації (від абсолютно повної до неможливості її здійснювати);
—глибиною розуміння (від безконтекстно-рольового в контексті кількості та якості до розуміння цілісності у різноманітті і навпаки).

Отже, *дані* — це «сирі» факти та цифри, в яких немає нічого особливого і які самі по собі не можуть бути корисні.

У свою чергу, *інформація* — це перетворенні в певному контексті (з урахуванням чого-небудь) дані, що є змістовними та корисними для конкретних користувачів [7].

Із безлічі існуючих визначень, у контексті даної статті, варто навести ще два цікавих тлумачення даного терміну:

інформація (за традиційним розумінням) — це загально-природна категорія, що відображає закони існування матерії і є базою для створення нових знань, які після фіксації на матеріальних носіях стають теж інформацією для нового її використання [6, с. 63];

інформація — це повідомлення про якісь події та процеси незалежно від форми їх представлення, які використовуються з метою отримання знань, прийняття рішень [1, с. 100].

Підсумовуючи дані тлумачення, можливо визначити, що *інформація* — сировина для створення нових знань.

І.Ф. Гнибіденко зазначає, що «безперервна освіта впродовж життя, передовсім — професійна, у розвинутих постіндустріальних суспільствах є невід’ємною частиною життя більшості населення, яка забезпечує доповнення, оновлення, осучаснення набутих під час базової освіти знань, умінь і навичок як важливий чинник життєвого успіху. Місце традиційно-класичного підходу в освіті, зосередженого переважно на засвоєнні більш-менш стандартного набору знань, умінь і навичок, дедалі більше займає компетентніший підхід, сфокусований на розвитку здібностей і вмінь учнів та студентів орієнтуватися в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих і життєвих ситуацій» [3, с. 30].

Цілком підтримуючи та погоджуючись з думкою вченого, хотілося б більш детально зупинитися на деяких із зазначених моментів.

По-перше. Дійсно, сучасні підприємства, установи й організації функціонують у постіндустріальному суспільстві, але й необхідно звернути увагу на останню чверть ХХ ст. — входження до нової економіки — *економіки знань*.

За умови використання компетентнісного підходу, пропонується розглянути термін «знання», через призму взаємодії таких категорій, як «*професійна компетенція*» — «*кваліфікація*» — «*компетентність*», з урахуванням різних моделей дій особистості в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих і життєвих ситуацій.

Отже, не вдаючись у подробиці, розглядаючи *професійну компетенцію*, як нормативно закріплене коло посадових функцій та обов’язків, термінам «кваліфікація» і «компетентність» можна надати такі тлумачення:

кваліфікація — це здатність особистості *проявляти знання*, адекватні певним стандартним ситуаціям у межах професійної компетенції;

компетентність — це здатність особистості *генерувати нові знання*, приймати на їх основі рішення щодо вибору моделі дій, адекватної *нестандартній ситуації*.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, терміну «знання» можна надати таке визначення:

знання — це суб’єктивні уявні моделі дій, які постійно конструюються (пригадуються та/або генеруються) особистістю адекватно певній ситуації життєдіяльності.

Схематично модель прояву кваліфікації в стандартній ситуації можна представити у вигляді рисунку (рис. 1).

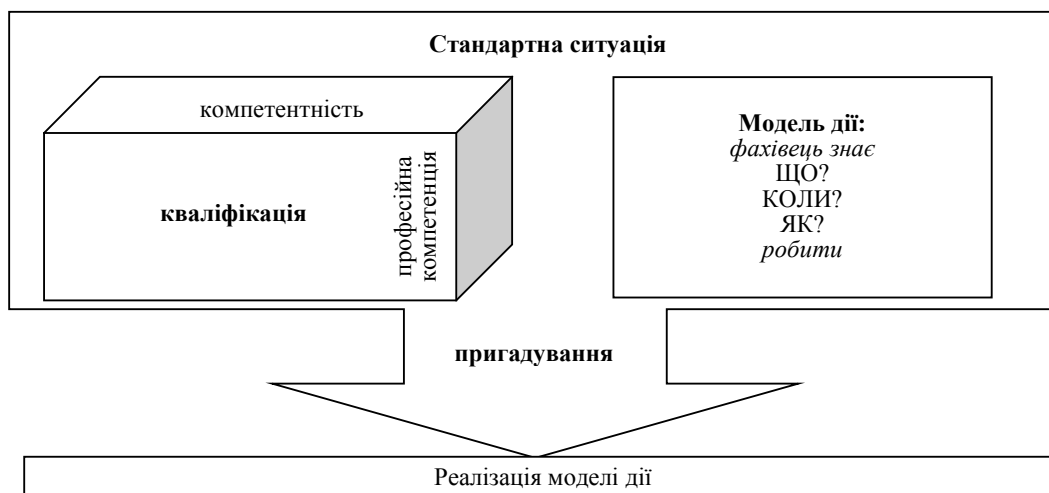


Рис. 1. Модель прояву кваліфікації фахівця у стандартній ситуації

За цим прикладом можна схематично побудувати модель прояву компетентності у нестандартній ситуації (рис. 2).

По-друге. Поняття «життєвий успіх» іноді містить у собі можливості людини щодо самореалізації. Коли мова йде про набуті під час базової освіти знання, уміння і навички, як важливого чинника життєвого успіху, доречним буде апелювання до думки Г.А. Дмитренка, який зазначає, що «самореалізація людини у системі освіти має специфічний характер у зв'язку зі стратегічним впливом пізнавально-педагогічної діяльності на її життя. Тому вивчення ступеня самореалізації людини у системі освіти може здійснюватися, наприклад, шляхом з'ясування думки батьків про якість дошкільної й шкільної освіти та думки дорослої людини, яка робить чи вже зробила кар'єру, а також за допомогою виявлення бажання самих учнів брати участь в освітянському процесі.

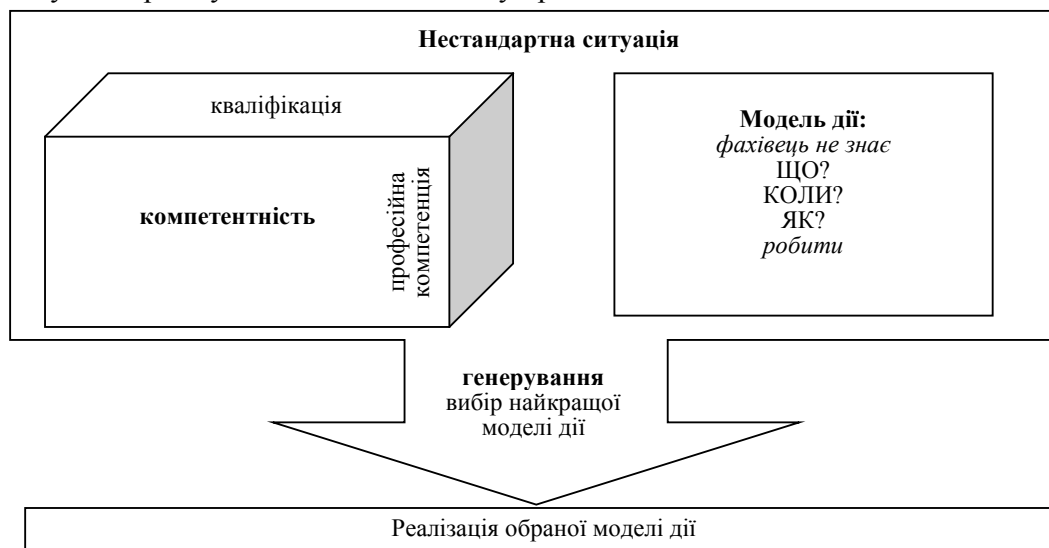


Рис. 2. Модель прояву компетентності фахівця у нестандартній ситуації

Ступінь задоволеності людини системою освіти має велике значення. Зумовлено це тим, що система освіти впливає на рівень самореалізації в інших сферах життєдіяльності людини, переважно через знання людиною самого себе, свого «Я».

Наприклад, гарне знання людиною своїх здібностей і ділових якостей впливає на характер «своїх саней», тобто адекватності працівника обраній професії, зокрема, посаді, яку він обіймає, функціональним обов'язкам, які виконує. Це допоможе йому знайти своє призначення відповідно до своїх здібностей, що сприятиме професійному (кар'єрному) зростанню. Добре знання своїх особистих якостей допоможе працівникові оптимально будувати стосунки у трудовому соціумі.

Отже, очевидно, що система дошкільної і шкільної освіти має стати якомога людиноцентричною [4], тобто бути орієнтованою не тільки і не стільки на знання, скільки на особистість, на виявлення здібностей, характерних рис особистості, на формування в учнів прагнення до самопізнання. Система вищої освіти має орієнтуватися на підготовку професійно конкурентоспроможних спеціалістів, які за своїми здібностями, діловими й особистісними якостями відповідають професії, яку здобули» [5, с. 234—235].

Швидко відбуваються зміни в житті, з'являються інновації, а відтак і зростає значення орієнтації професійно-технічної освіти (далі ПТО) на виховання здатного до самостійної дії фахівця — особистості, що характеризується професійною, соціальною, особистісною і територіальною мобільністю. У суспільстві із пріоритетом *знань*, працівникові вже недостатньо реагувати на накази, він повинен діяти самостійно, за власною ініціативою. Щоб виробити в молоді цю здатність, ПТО має давати їм суттєву базову технологічну підготовку, спеціалізацію, що відповідає потребам ринку праці. Крім того, випускник професійно-технічного навчального закладу повинен мати *здатність самоадаптації* до умов, що змінюються, до життя, яке забезпечить йому робоче місце за рахунок постійного освоєння ним нових знань і вмінь.

Ключові проблеми, що стоять перед учнем різних курсів навчання, представлено в табл. 1.

Таблиця 1

КЛЮЧОВІ ПРОБЛЕМИ

На 1 курсі навчання	На 2 курсі навчання	На 3 курсі навчання	Після навчання
Шкільний стиль навчання	Зміна мотивації	Професійна перспектива	Практика на навчальному підприємстві
Несамостійність	Реальна самооцінка	Вичікування або прояв активності	Зміни на новому підприємстві
Недостатня профорієнтація	Куди веде професійний шлях?	Реалізація власної перспективи	Часи безробіття
Шляхи вирішення проблем	Розвивати вміння вчитися (навчальна компетенція)		Результат: Професійна гнучкість випускника
	Уміло демонструвати власні компетенції		
	Розвивати погляд на професію як складову біографії		
	Розвивати вміння «продавати себе»		
Учні вчаться будувати свій професійний шлях самостійно і гнучко			

Примітка: таблиця складена на основі джерела [2, с. 133].

У сучасному суспільстві понад 70 % людей працюють у сфері послуг. Виробництво в багатьох галузях автоматизоване, а основними господарюючими суб'єктами у сфері послуг є не великі підприємства із серійним виробництвом, а децентралізовані центри послуг і центри «мізків», які виникають і зникають за необхідності ринку.

Така ж доля чекає пов'язані з ними робочі місця і професії. Уже зараз вважається, що людина протягом свого професійного життя повинна освоїти три, чотири, навіть п'ять професій. Звісно така динаміка трудової біографії вимагає нового підходу самого працівника до самостійного і активного *планування власного професійного зростання (власної кар'єри)*, а також наявності нових стратегій вчити і вчитися.

У цьому зв'язку навчальні заклади системи ПТО мають бути не лише центрами підготовки професіоналів, але й *«сервісними центрами з їх продажу»*. Якість навчання в тому чи іншому навчальному закладі таким чином буде визначатися тим, скільки випускників даного закладу потребує ринок праці, а саме, яка кількість випускників і за який період часу після закінчення навчання (або у випадку втрати робочого місця) зможе знайти відповідну роботу, і тоді, врешті-решт, запрацює мудрість, висловлена ще у XIX ст. англійським поборником соціальних реформ Джоном Рескіном (1819—1900 рр.): «Діяльність — велика річ. Якщо люди рішуче будуть робити те, що потрібно, то з часом їм це сподобається» [8, с. 676].

Висновки

1. Здатність країни до створення знань, зокрема наукових, їх поширення та ефективне використання для розвитку виробництва стають у *економіці знань* основними факторами зростання поряд з традиційними джерелами — інвестиціями й трудовими ресурсами.

2. Система ПТО має готувати фахівця, який не тільки відповідає вимогам ринку праці із професійної точки зору, але й *особистість, здатну діяти самостійно, відповідати за свою долю у світі*, який постійно змінюється.

Література

1. Бизнес — Безопасность — Телекоммуникации. Терминологический словарь / сост.: Новикова Е. Г. [и др.]. — М. : Радио и связь, 2002. — 328 с.
2. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти: механізм створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій // Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні: зб. матеріалів, підгот. у межах реалізації укр.-нім. проекту. — К., 2006. — 276 с.
3. Гнибіденко І. Ф. Професійна підготовка кадрів (перспективи розвитку) / І. Ф. Гнибіденко // матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. 24 листопада 2011 р. «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення», — Ч. 2. — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — 296 с.
4. Дмитренко Г. А. Система оцінювання якості освіти по цінному кінцевому продукту — стратегічний напрямок її розвитку в Україні / Г. А. Дмитренко // Культура народів Причорномор'я. — 2007. — № 115. — С. 29—31.
5. Дмитренко Г. А. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу : Монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. — К. : Дорадо-Друк, 2012. — 296 с.
6. Пархоменко О. В. Теоретичні основи системи «інформація-знання» / О. В. Пархоменко. — К. : Держ. ін.-т інтел. власн., 2008. — 172 с.
7. Рач В. А. Проектная деятельность в современных условиях / В. А. Рач // Корпоративные системы. — 2004. — № 5. — С. 11—14.

Стаття надійшла до редакції 22.09.2012 р.

Дашкова Е.С.,
канд. экон. наук, доцент,
Дорохова Н.В.,
канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВПО ВГУИТ

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ И МОТИВОВ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

У статті розкрито проблеми трансформації форм і мотивів зайнятості в Російській Федерації, обумовлені зростанням масштабів тіньового сектора економіки і розмиванням морально-етичних цінностей. Показано їх негативні соціально-економічні наслідки. Представлено особливості формування нестандартних форм зайнятості в передових країнах. Вироблено пропозиції щодо переходу до цивілізованих відносин у сфері нестандартної зайнятості.

В статье раскрыты проблемы трансформации форм и мотивов занятости в Российской Федерации, обусловленные ростом масштабов теневое сектора экономики и размыванием морально-этических ценностей. Показаны их негативные социально-экономические последствия. Представлены особенности формирования нестандартных форм занятости в передовых странах. Выработаны предложения по переходу к цивилизованным отношениям в сфере нестандартной занятости.

In the article the problem of transformation of forms and motifs of employment in the Russian Federation due to the growth of the shadow economy and the erosion of moral and ethical values. Shows their negative social and economic consequences. The features of the formation of non-standard forms of employment in the advanced countries. To proposals for the transition to civilized relations in the sphere of non-standard employment.

Ключові слова. Зайнятість, форми зайнятості, нестандартна зайнятість, мотиви зайнятості, трансформація.

Ключевые слова. Занятость, формы занятости, нестандартная занятость, мотивы занятости, трансформация.

Key words. Employment, forms of employment, precarious employment, employment reasons, transformation.

Введение. В числе новых социально-экономических реалий России, возникших в результате перехода к рыночной экономике, можно обозначить трансформацию форм и мотивов занятости, которые приобрели наиболее острый и вместе с тем важный характер.

Актуальность изучения данных процессов обусловлена тем, что они оказывают возрастающее воздействие на уровень и качество жизни населения, а также на экономическую жизнь страны, становятся существенным фактором сдерживания структурных преобразований и создания предпосылок для экономического роста.

Проблемы функционирования рынка труда и занятости населения в настоящее время находятся в центре внимания зарубежных и российских исследователей. Среди таких трудов можно отметить работы, посвященные анализу этапов, тенденций и особенностей становления занятости рыночного типа на постсоветском пространстве: Р. Емцова, А. Колота, С. Коммандера, Ф. Корицелли, И. Бушмарина, А. Вереникина, В. Гимпельсона, А.Московской, Д.Липпольда, Т. Малева, Р. Цвылева. А также работы, посвященные анализу неформальной занятости в условиях российской переходной экономики, Е. Брагиной, В. Кабалиной, З. Рыжиковой, Э. Клопова, Е. Хибовской.

Несмотря на большой интерес исследователей к проблематике рынка труда и занятости, многие принципиальные вопросы пока только обозначены. В частности, не проводится глубокий системный анализ трансформации форм и мотивов занятости в российской экономике.

Постановка задачи. Целью данной статьи является выявление современных проблем трансформации форм и мотивов занятости в Российской Федерации.

Результаты исследования. В Российской Федерации обозначенные выше тенденции можно оценить, скорее, как негативные, поскольку трансформация форм и мотивов занятости выступает способом приспособления к неблагоприятному и неустойчивому характеру внешней среды.

В экономике Российской Федерации развитие нестандартных форм занятости связано с ростом масштабов ее теневого сектора. В начале 90-х г., когда из-за глубокого спада производства и закрытия многих промышленных предприятий начал снижаться спрос на труд, изменились и условия занятости населения. На фоне усиления нестабильности в трудовых отношениях, появления и роста безработицы, возникновения реальной угрозы потери постоянного трудового дохода началось массовое и стихийное перераспределение работников между предприятиями, сферами и отраслями хозяйства. За анализируемый период резко изменилась структура занятости по формам собственности.

Стремительное разгосударствление собственности в первые годы реформ, рассчитанное на развитие предприимчивости и частной инициативы, «запустило» процесс трансформации форм и мотивов занятости. При этом в обществе отсутствовали условия для смягчения последствий резкого высвобождения работников в период кризисного спада производства, затормозился процесс банкротства нерентабельных предприятий, что привело к скрытой безработице, недоиспользованию рабочего времени, снижению уровня заработной платы и длительным задержкам ее выплаты. В целом условия и возможности реализации трудового потенциала экономики усложнились. Изменилась система ценностей и трудовых мотивов, разрушился воспроизводимый в течение десятилетий образ жизни.

Трансформационный период экономики Российской Федерации и сопутствующие ему процессы способствовали расширению границ частного сектора, обогащению организационных форм занятости в дополнение к традиционной системе бессрочного найма. Стало развиваться предпринимательство, как в форме самозанятости, так и с привлечением наемного труда. Широкое распространение получила неформальная занятость, масштабы которой постоянно увеличивались. Рост неформальной занятости стал естественным следствием задержки с формированием правового поля для легализации малого и среднего бизнеса. Бюрократическая волокита и коррупция при оформлении необходимых документов на получение официального статуса предпринимателя привели к уходу «в тень» желающих заниматься малым бизнесом [5].

В результате, сложились трудовые отношения с четко выраженной тенденцией к нарастанию неформальной занятости. Ее распространению способствовал дефицит возможностей вторичной занятости в формальной экономике. Тем не менее, вторичная занятость стала важным адаптационным ресурсом, сыгравшим роль своеобразного амортизатора недовольства работников, вызванного обвальным падением реальных трудовых доходов, распространением практики неоплачиваемых принудительных отпусков и длительных задержек заработной платы [5].

В период реформ обозначилась тенденция к постепенному сужению масштабов постоянной занятости и росту удельного веса лиц, работающих временно. Значительно расширились подработки населения в системе сетевого маркетинга. Получили распространение челночный бизнес, сезонное отходничество и другие нестандартные формы занятости.

В то же время, в России многообразие форм занятости, с одной стороны, увеличивает гибкость рынка труда, а, с другой, ведет к постепенному размыванию морально-этических ценностей и мотивов. Так, развитие нестандартных форм заня-

тости, не только расширяет опыт граждан в области трудовых отношений и делает их экономическое поведение более вариативным, но и ориентирует работников на дополнительные приработки, что сопряжено с устойчивыми физическими и психическими перегрузками, а также с риском обесценения накопленного квалификационного потенциала в тех случаях, когда дополнительная работа не соответствует основной специальности или значительно ниже ее по уровню квалификации [5].

Масштабное расширение неформального сектора угрожает качеству человеческого капитала. Пренебрежение правовым оформлением трудовых отношений дает работодателям возможность игнорировать законодательные нормы и часто приводит к лишению работников своих прав и возможности их защиты. В результате создаются условия для снижения цены труда, нарушения требований охраны труда, его использования в режиме повышенной интенсивности и несоответствующей установленным нормам продолжительности рабочего дня, отсутствию выходных, оплачиваемых отпусков и так далее. Это ведет к ухудшению показателей здоровья работников, нарушению режима труда и отдыха, постепенной профессиональной деградации, снижению качества труда и его результатов.

Человек «теряет покой» из-за деформации стержневых основ личности, сформированных прежней системой общественного устройства. Появляется опустошенность и неудовлетворенность жизнью. В этом таится угроза воспитанию и качеству жизни подрастающих поколений, развитию творческой составляющей человеческого потенциала России [5].

Вместе с тем нельзя не отметить, что в экономически развитых странах распространение нестандартной занятости обусловлено переходом к постиндустриальной экономике, где существенно повышается значение инноваций, новых знаний и информации. Развитие электроники и информационных технологий коренным образом изменили содержание труда в ряде производств, превратив его в творческий и познавательный. В некоторых сферах производства произошел переход от труда, направленного на объект, к труду, направленному на систему и включающему в себя существенную экономическую и управленческую компоненту. Автоматизация и робототехника в системе гибкого инновационного производства привела к преобразованию рабочих мест, изменению состава профессий, расширению совместительства и дополнительной занятости, появлению работы в нестандартных условиях.

Переход к нестандартным формам занятости сопровождался улучшением качества жизни, условий труда, обусловленным научно-техническим и социальным прогрессом. Основными ценностями становились время и знания, приводящие к увеличению спроса на обучение в высших учебных заведениях и к необходимости постоянно развиваться в процессе трудовой деятельности, расширяя и обогащая свои знания. Изменилось отношение человека к труду. Теперь труд — средство самовыражения и самоутверждения, реализация собственного опыта, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства.

Таким образом, в российской действительности возникает логичный вопрос о необходимости борьбы с нестандартной занятостью путем запретов или ограничений. Ведь на таких рабочих местах работают в основном представители социально уязвимых групп. По нашему мнению, запреты и ограничения здесь малоэффективны. Такие рабочие места в российской экономике появляются и «размножаются», несмотря на имеющиеся ограничения и даже прямые запреты. Ясно, что диверсификация будет продолжаться и нарастать, российская экономика уже стала составной частью мировой и спрятаться от этих универсальных тенденций ей все равно не удастся. И чем раньше это осознают политики, тем

лучше [1, с. 34—38]. В современных условиях глобализации экономического пространства формирование нестандартных форм занятости превращается в важное конкурентное преимущество. От этого процесса во многом зависит способность рынка труда успешно приспосабливаться к непрерывно происходящим изменениям в экономической, социальной и институциональной среде. Но формирование нестандартных форм занятости, как мы пытались показать, отрицательно связано с жесткостью трудового законодательства. И чем настойчивее пытается государство загнать трудовые отношения в рамки стандартной занятости, тем ниже при прочих равных условиях оказывается конкурентоспособность рабочей силы.

В российской экономике диверсифицированность форм занятости остается пока что явно недостаточной. Для ее развития сама институциональная среда должна стать более «дружественной» по отношению к инновационным типам трудовых контрактов. Разнообразие — условие существования и источник силы рыночной экономики, это в полной мере относится также и к отношениям занятости, формирующимся на рынке труда.

Выводы. Переходу Российской Федерации к цивилизованным отношениям в сфере нестандартной занятости, по нашему мнению, будут способствовать следующие меры.

Во-первых, необходимо формирование правового поля для регулирования нестандартных форм занятости. Это повлечет за собой внесение соответствующих поправок в Конституцию, Гражданский, Трудовой, Налоговый, Уголовный кодексы, а также в огромное количество других нормативных актов. Совершенствование законодательства должно сочетаться с поддержкой научных исследований как эффективных практик, так и перспектив, проблем, связанных с новыми характеристиками занятости населения. Необходима поддержка как форумов в Internet по этим вопросам, так и печатных изданий.

Во-вторых, как следствие законодательных преобразований, изменение институциональной среды занятости.

В-третьих, реализация комплекса мероприятий, направленных на трансформацию мотивов занятости в сторону повышения значимости морально-этических ценностей. А именно:

- популяризация морально-этических основ трудовой деятельности посредством реализации соответствующих проектов в СМИ и сети Интернет;
- снижение бюрократических барьеров в трудовой сфере;
- развитие профориентационной работы среди молодежи.

Литература

1. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. / Гимпельсон В., Капелюшников Р. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.
2. Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009.
3. Дикунов С. А. Трансформация занятости населения: тенденции и противоречия (http://www.sgu.ru/files/izvestia/full/2011._tom_11.2.11.pdf)
4. Дорохова Н.В. Рынок труда и механизм его регулирования / Г.И. Тамошина, Н.В. Дорохова, М.А. Кольцова. — Воронеж: ВГУИТ, 2012.
5. Соболева И. Реализация трудового потенциала / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова (<http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/russiaarh/11325.html>)
6. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанова А.Я. [и др.]. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2003.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2012 р.

Махсма М.Б.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РИНКОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ АГРАРНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Розглянуто сутність категорії «інститут зайнятості сільського населення». Визначено основні напрями ринкових перетворень у сфері зайнятості сільського населення в умовах реформування аграрного сектору економіки України.

Рассмотрена сущность категории «институт занятости сельского населения». Определены основные направления рыночных преобразований в сфере занятости сельского населения в условиях реформирования аграрного сектора экономики Украины.

The essence category «institute of employment of rural population» is considered. The main tendency of the market transformation in sphere employment of rural population in conditions of reformation agrarian sector economics in Ukraine are defined.

Ключові слова. Інститут, інституції, інституціоналізація, інститут зайнятості сільського населення.

Ключевые слова. Институт, институции, институционализация, институт занятости сельского населения.

Key words. Institute, institutes, institutionalization, institute employment of rural population.

Вступ. Економічна наука не стоїть осторонь вирішення проблеми подолання безробіття, забезпечення повної, ефективної зайнятості працездатного населення, що є одним з першочергових завдань побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні. Питання праці, робочої сили, зайнятості були чи не найпершими, і найголовнішими питаннями наукового пошуку у працях вчених усіх часів, починаючи від мислителів стародавньої Греції і до вчених економістів сьогодення. У сучасній вітчизняній економічній науці значний внесок у дослідження проблем зайнятості зробили вчені економісти: І. Бандур, Д. Богиня, В. Васильченко, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, В. Петюх, С. Трубич та ін.

Проблемам забезпечення ефективної зайнятості сільського населення присвячено праці відомих учених аграрників: В. Андрійчука, А. Бабенка, О. Булавки, І. Гнибіденка, В. Дієсперова, Ю. Краснова, Г. Купалової, М. Маліка, І. Прокопи, П. Саблука, О. Шпикуляка, В. Юрчишина, К. Якуби та ін.

Постановка завдання. Разом з тим, попри численні праці присвячені досліджуваній тематиці, недостатньо опрацьованими, залишаються інституціональні аспекти забезпечення зайнятості сільського населення. Зазначене й визначило мету даної наукової роботи.

Результати дослідження. З'ясовуючи сутність інституціональної природи зайнятості слід зупинитися на таких категоріях, як: «інститут», «інституція», «інституціоналізм». Останній, як напрямок економічної теорії, виокремився у кінці ХІХ на початку ХХ століття, його засновниками прийнято вважати американських економістів Т. Веблена, Д. Коммонса, У. Мітчела, угорського економіста Дж. Гобсона. Інституціоналізм явив собою синтез економічних наук з іншими суспільними науками (соціологією, політологією, правом та іншими) і цим значно розширив можливості економічного аналізу процесів і явищ економічного буття. Поняття

«інституція» та «інститут» почали означати явища як економічні, так і не економічні, такі як держава, законодавство, суспільні організації та структури, звичаї, родину тощо. Характерною рисою інституціоналізму стала критика класичної концепції економічної теорії автоматичного ринкового регулювання, обґрунтування необхідності державного регулювання економіки, акцентування уваги на важливості суспільних мотивів у поведінці суб'єктів ринку.

Особливого поширення інституціоналізм набув на Заході після другої світової війни в умовах посилення монополізації економіки і посилення економічної ролі держави. В його рамках сформувалися і набули свого розвитку такі напрямки як: інституціонально-соціологічний (Ф. Перу), концепція трансформації капіталізму (Г. Минз, А. Берли), неінституціоналізм (Д. Гелбрейт, Р. Хейлбронер) [1, с. 310].

Що стосується таких категорій інституціональної економіки, як «інститути» та «інституції», то в економічній науці, сьогодні, відсутнє однозначне їх тлумачення. Дослідники інституціональної трансформації економічної системи розходяться у судженнях, що вважати інституціями, що інститутами. Первинно класики інституціоналізму надавали інститутам здебільшого психологічного характеру, оскільки визначали їх як звичаї, традиції й способи мислення, які стали навичками окремої групи людей, більшості населення і навіть усього народу. На думку Т. Веблена, В. Гамільтона, ці звичаї, традиції та способи мислення організовують і регулюють поведінку людей, формують їх духовний світ [2, с. 657].

Дехто з сучасних дослідників інституціональної економіки категорії інститутів та інституцій ототожнює, використовує їх описуючи економічні процеси і явища ринку праці й соціально-трудової сфери як словосполучення «інститути-інституції». Зокрема, О.І. Колядич зазначає, що «... у процесі інституційних змін створюється інституційний ринок, об'єктами його є «інститути-інституції», які диференціюються за певними типами ...» [3, с. 141]. Він визначає інституційну складову, або інституційний простір зайнятості, під яким розуміє сукупність цінностей, установку норм і правил, що визначають взаємодію суб'єктів у середовищі, в якому використовується трудовий і підприємницький потенціал суспільства [3, с. 139]. Хоча фактично таке визначення, на нашу думку, цілком відповідає сутності категорії інституту зайнятості.

Більш конструктивним у науковому плані є все таки розмежування понять «інститут» та «інституції». Нам більше імпонує позиція О.Г. Шпикуляка, який слушно наголошує на тому, що категорії «інститути» та «інституції» різні, хоча і взаємодоповнюювані. «... інституції — це правила, традиції, усталені стереотипи, а інститути — організаційно-оформлені утворення, які підтримують правила, інституції, формують умови життєдіяльності й можливості суспільного буття. ... Інститути економічні — це основоположні економічні категорії: товар, гроші, власність, праця і т.п.; відносно стійкі, повсюдно використовувані, формальні й неформальні правила і норми, які містять умови проведення й обмеження економічних дій, відносин, а також фактори примусу» [4, с. 162].

Деякі дослідники інституалізації соціально-трудових відносин аналізуючи структуру інституту зайнятості, відповідно до її функцій виділяють її підсистеми. С.В. Тютюнникова, О.М. Нестеренко зазначають, що інститут зайнятості потрібно розглядати як три взаємопов'язаних підсистеми. Перша підсистема визначає механізм залучення робочої сили у процес праці. Друга підсистема передбачає відтворення робочої сили в процесі функціонування праці. Третя підсистема включає в себе професіоналізацію та соціалізацію суб'єктів ринку праці. Всі ці три підсистеми знаходяться під взаємним впливом одна на одну, тому важливим є їх взаємний розвиток [5, с. 108—119].

Предметом наукової дискусії в площині інституціонального аналізу сьогодні є уточнення змісту категорій інститутів та інституцій, деталізація їх класифікації. Зокрема, прийнято виділяти базові та похідні інститути ринкової економічної системи. Які саме ринкові інститути відносити до базових, а які до похідних також є питанням дискусійним. В.Д. Якубенко, наприклад, виділяє чотири базисних економічних інститути: власність, владу, управління та працю [6].

Ю.М. Лопатинський базисними вважає лише три інститути: інститут власності, інститут контрактації та інститут держави, що є цілком зрозумілим, з огляду на те, що саму категорію інституту він визначає як писані й неписані норми та правила, що є умовами і передумовами процесу прийняття управлінських рішень. До похідних інститутів дослідник відносить усі інші економічні інститути, окрім базових, це інститути підприємництва, конкуренції, ціноутворення та ін. [4, с. 163]. В економічній літературі існують і інші класифікації інститутів ринкової економіки.

З огляду визначень суті ринкових інститутів можна зробити висновок, що природа економічної категорії зайнятості є інституціональною. Це підтверджується тим, що вона цілком відповідає характеристикам інституту. Зокрема, зайнятість можна визначати як організаційно оформлену систему інституцій та інститутів, що впорядковують, регулюють взаємодію суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин. Інституціональність зайнятості проявляється і в тому, що функціонально вона досить відчутно залежить від державного регулювання, метою якого є забезпечення умов для повної та раціональної зайнятості економічно активного населення країни. Інституції зайнятості утворюються і діють з метою удосконалення регулювання соціально-трудових відносин у частині використання трудового потенціалу суспільства. В умовах ринку вони закріплюються у формі інститутів — усталених «правил гри» на ринку праці, певних установ та організацій, що регулюють зайнятість населення, а також законодавчих актів, що регламентують соціально-трудові відносини. Тому удосконалення інституціонального забезпечення формування повної, раціональної зайнятості населення є однією з важливих умов ефективного функціонування та розвитку ринку праці.

Успішність ринкової трансформації економічної системи України багато в чому залежить від ефективності інституціональних перетворень в агропромисловому секторі, що, в свою чергу, окрім усього іншого, визначається тим, наскільки ефективним є інститут зайнятості сільського населення. В рамках даного дослідження останній визначається як один з елементів системи ринкових інститутів, за допомогою якого упорядковуються організаційно-правові, соціально-економічні та інші відносини між людьми у сільській місцевості, пов'язані з їх участю у всіх видах економічної діяльності, спрямовані на задоволення їх власних і суспільних потреб з метою розширення можливостей розвитку трудового, фізичного, інтелектуального, духовного потенціалу селян, що приносить їм дохід.

Інститут зайнятості сільського населення це також сукупність установ і організацій, що регулюють відносини на ринку праці, пов'язані із забезпеченням сільського населення конкурентоспроможними робочими місцями, його участю у господарській діяльності, відтворенням робочої сили в аграрному секторі. Інститут зайнятості сільського населення — розкривається і як сукупність соціальних норм, правил, традицій, культурних зразків, які визначають сталі форми поведінки селян, їх дії на ринку праці.

Інститут зайнятості сільського населення — це і сукупність норм права, регламентуючих соціально-трудові відносини у аграрній сфері. Зрештою це система поведінки сільських працівників на аграрному ринку праці відповідно до усталених норм, правил, звичаїв, традицій, які склалися в тому чи іншому регіоні.

Інституціональні перетворення в аграрному секторі зумовили появу багатоукладної аграрної економіки, що проявилось у тому, що на зміну державної та суспільної монополії на засоби виробництва у сільському господарстві прийшли нові, різноманітні форми власності і форми господарювання. Найважливішими з яких стали приватна та колективна форми власності. Колгоспи та радгоспи були змінені спочатку на колективні сільськогосподарські підприємства, згодом і вони трансформувалися у більш різноманітні господарські формування, найпоширенішими з яких стали ТОВи, агрофірми, ВАТи, ЗАТи, сільськогосподарські кооперативи, малі підприємства, фермерські господарства та інші. Відбулося паювання землі і майна, внаслідок чого селяни де-юре стали їх власниками і отримали свободу від жорсткого державного планування щодо того, що виробляти і куди вироблене збувати.

Названі перетворення складають далеко не повний перелік тих змін які відбулися внаслідок ринкового реформування агропродовольчого сектора економіки країни. Разом з тим, ці та інші реформи призвели до інституціональних трансформацій соціально-трудових відносин, аграрного ринку праці, зайнятості селян. Слід відмітити, що процеси інституціоналізації аграрного ринку праці і загалом соціально-трудових відносин в аграрній сфері і аграрної зайнятості, зокрема, відбувалися доволі складно. Інституціоналізація соціально-трудової сфери вимагала демонтажу, руйнування існуючих інститутів, оскільки вони не могли ефективно функціонувати в нових, ринкових умовах господарювання, бо створювалися на потребу адміністративно-командної, планової економіки і відповідали її умовам. Необхідним стало створення нових інститутів соціально-трудової сфери, які б дозволяли ефективно її регулювати в нових умовах господарювання. Отже, ринкове реформування аграрного сектору супроводжувалося з одного боку деінституалізацією (зникненням, руйнуванням наявних інститутів) соціально-трудових відносин і водночас їх інституціоналізацією (встановленням нових механізмів, способів, методів регулювання аграрного ринку праці, появою нових регулюючих організацій, нових регламентуючих нормативно-правових актів, запровадженням нових «правил гри» на ньому, появою нових стереотипів поведінки тощо). Ринкова трансформація соціально-трудової сфери, її інституціональні перетворення у сфері зайнятості проявилися у зміні самої природи зайнятості, появи нових її видів і форм.

Найбільш суттєвою серед інституціональних змін у сфері аграрної зайнятості, напевно, стала зміна характеру зайнятості та її ідеології. На зміну ідеології обов'язкової, повної, всезагальної зайнятості працездатного населення прийшла ідеологія свободи кожного вільно обирати для себе працювати чи не працювати, якщо працювати, то самому вирішувати де і скільки, тобто вільно обирати сферу професійної діяльності, форму і міру своєї зайнятості у рамках дозволеного законом. У ринкових умовах господарювання держава нікого не зобов'язує працювати взагалі, і в сільському господарстві, зокрема.

Іншою характерною рисою інституціональних перетворень аграрного ринку праці є зростання індивідуальної відповідальності селян за свою трудову долю, рівень доходів, якість життя. Так би мовити переміщення акценту відповідальності з держави на самого громадянина. Держава більше не гарантує повної зайнятості, стабільності доходів селянам, як власне і всьому іншому населенню. Переважна більшість селян виявилися не готовими до такої відповідальності.

Поширення на селі інституту приватної власності, що прийшла на зміну пануючий державній і колективній формам власності на землю та засоби виробництва зумовило появу різних форм господарювання і, відповідно, утворення великої кількості різноманітних сільськогосподарських формувань. Монопсонія колгоспів і радгоспів, як єдиних покупців сільської робочої сили була усунута. На зміну од-

ному крупному роботодавцю, яким виступав колгосп або радгосп у кожному селі прийшло розмаїття різних за розміром і виробничим спрямуванням роботодавців, які утворилися внаслідок їх реформування. Відбувся розподіл зайнятого сільсько-го населення на роботодавців і найманих працівників. Частка перших поступово зростає, що свідчить про те, що ринкові відносини все більше входять у свідомість і життя селян.

Важливим здобутком реформування аграрного сектора стала поява фермерства. На початку реформ на фермера покладалися великі надії і сподівання, але, через велику кількість об'єктивних причин, серед яких і причини інституціонального характеру, фермери, сьогодні, на жаль, не відіграють визначальної ролі в аграрному виробництві. Ефективність використання ними факторів виробництва залишається низькою (зосереджуючи більше 10 % земельних угідь фермери виробляють лише 3—4 % сільськогосподарської продукції). Хоча, справедливості заради, слід відмітити, що і серед фермерських господарств, є успішні, крупні виробники сільськогосподарської продукції, які виступають роботодавцями і забезпечують своїх односельчан робочими місцями.

Суттєвою зміною стало також те, що у структурі зайнятого сільського населення за статусами зайнятості окрім найманих працівників з'явилася категорія працюючих не за наймом у секторі самостійної зайнятості. До її складу увійшли роботодавці, самозайняті та безкоштовно працюючі члени сім'ї. Статуси зайнятості у офіційній статистиці визначаються на основі класифікації, відповідно до рекомендацій 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 р. За національною статистичною методологією до самозайнятих відносять осіб, зайнятих індивідуальною, самостійною трудовою діяльністю, яку здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників [7, с. 16]. За роки реформування самозайнятість у сільській місцевості зросла у десятки разів і у 2009 р. склала 38,7 % [7, с. 73]. Поширення вона набула переважно у сільському господарстві, хоча деяка частина самозайнятих займається будівництвом, ремонтами, надає послуги у сфері торгівлі, інші побутові послуги. Сільська самозайнятість має багато негативних рис, але у роки тотальної економічної кризи, занепаду громадського сектору сільського господарства, вона рятує мільйони українських селян та їх родини від голоду та злиденності.

У сучасному сільському господарстві поширення набув малоефективний дрібний приватний сектор. Передача селянам їх присадибних ділянок у приватну власність і деяке збільшення їх розмірів дозволило багатьом з них більш, менш забезпечувати себе та свою родину. Сьогодні в господарствах населення виробляється 97,4 % картоплі, 88,1 овочів, 83,6 фруктів і ягід, 80,3 молока, 47,5 — м'яса, 40 % яєць, крім того 24,2 % зерна і 17,5 % соняшнику [8]. Отже, акцент у виробництві аграрної продукції, особливо тваринницької і відповідно зайнятості селян перемістився у дрібнотоварний приватний сектор з усіма його негативними і позитивними впливами на соціально-трудову сферу.

Характеризуючи інституціональні зміни соціально-трудової сфери аграрного сектору слід відмітити також появу і поширення нестандартних і гнучких форм зайнятості. Особливого поширення в аграрному секторі набула вимушена неповна зайнятість. У статистиці вона представлена відпустками із ініціативи адміністрації та скороченим робочим днем (тижнем). Остання є більш поширеною формою неповної зайнятості. За офіційними даними Держкомстату України у 2009 р. у сільському господарстві кількість працівників, які перебували у відпустках із ініціативи адміністрації склала 11,6 тис. осіб, або 1,9 % середньооблікової кількості штатних працівників. Значно більше працівників працювало у режимі скороченого робочого дня (тижня) — 95,4 тис. осіб (15,3 %) [9, с. 107, 110]. Вимушена непов-

на зайнятість багато в чому зумовлює пошук вторинної зайнятості. Для сільського населення це зайнятість в особистому підсобному господарстві, може вона бути і у нелегальному секторі.

Попри кризові явища для сільськогосподарських підприємств, особливо громадського сектору, властивим є утримування надлишкової кількості робочої сили, що фактично являє собою приховане безробіття. І причин для цього на селі значно більше ніж у місті. Окрім загальнопоширених причин утримання надмірної кількості працівників, до яких належать великі витрати пов'язані із соціальними виплатами звільненим працівникам і намагання керівників таких підприємств утримати кадри в очікуванні на кращі часи зростання попиту на їх продукцію. У сільській місцевості до них додається соціальна відповідальність керівника перед своїми односельчанами за їх трудову долю, нерідко його дружні та родинні зв'язки з їх більшою частиною.

Реформування відносин власності, поява нових форм господарювання, нових форм і видів зайнятості позначилося на зміні, розширенні джерел доходів сільського населення, зміні їх структури. Доходи селян тепер можуть складатися із заробітної плати, доходів від підприємництва, від власності на засоби виробництва, землю. Слід відмітити негативне явище низького рівня оплати праці в галузі, яке за роки реформування ще погіршилося. Незважаючи на це, вона займає суттєве місце у загальній структурі доходів селянина, інші види доходів, зокрема доходи від власності, підприємницької діяльності, залишаються ще не досить відчутними для бюджету сільського домогосподарства. Надзвичайно низькою залишається орендна плата за зданих в оренду земельний пай. Розмір її відрізняється по областях і господарствах, але в середньому вона складає 1—2 % оціночної вартості земельного паю.

Негативними поширеними явищами реформаційного періоду розвитку аграрного сектору у сфері матеріального стимулювання сільських працівників стали тривалі затримки виплати зарплати. На 1 січня 2010 р. сума невикраденої заробітної плати працівникам сільського господарства склала 66,9 млн грн, з них 25,3 млн грн або майже 40 % заборгованість економічно активних підприємств [9, с. 278]. Причинами існування заборгованості із виплати заробітної плати є нестача оборотних коштів у сільськогосподарських підприємств. Тривалі не виплати заробітної плати негативно позначилися на мотивації сільських працівників, падає продуктивність їх праці, втрачається інтерес до продуктивної праці, послаблюється дисципліна у трудових колективах, набувають масового характеру крадіжки виробленої продукції, прогули, пияцтво та інші негативні явища. Низький рівень заробітної плати, нерегулярність її виплати зумовлюють падіння рівня життя сільського населення, спричиняють погіршення криміногенної ситуації на селі, сприяють наростанню соціальних конфліктів у сільському соціумі.

Іншим негативним явищем сфери матеріального стимулювання перших років ринкової трансформації аграрного сектору стала заміна грошової заробітної плати натуральною. З сільськими працівниками за їх працю розраховувалися виробленою ними продукцією. Це хоча і мало в собі суттєві негативні моменти (потребувало значних затрат праці працівника, його часу, коштів на отримання, зберігання та реалізацію цієї продукції, крім того, ціни за якими продукція відпускалася працівникам могла бути вищою за ринкову), проте було меншим злом порівняно з невикплатами заробітної плати. По мірі зміцнення фінансового стану аграрних підприємств частка натуральної оплати в загальному обсязі заробітної плати поступово зменшувалася і нині складає менше 2 %.

Ринкові перетворення призвели також до появи і поширення неформального сектора економіки і збільшення зайнятості селян в ньому. Визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі офіційною статистикою здійснюється відповідно до методики розробленої на основі Резолюції щодо статистики зайнятості в неформальному секторі, прийнятої на 15-й Міжнародній конференції статистиків праці у 1993 р. За цієї методикою критеріями підприємства неформального сектора є ринкова спрямованість економічної діяльності, обмежене число працівників (до 5 осіб), відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності. За національною методологією до неформального сектору включаються всі особи, які були зайняті на незареєстрованих підприємствах, що за своїм розміром (чисельністю) відносяться до сектору домашніх господарств. До зайнятих у неформальному секторі включають також осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладання офіційного трудового договору (контракту) [7, с. 15].

На селі неформальна зайнятість зосереджувалася у незареєстрованих підприємствах, або його підрозділах, які займалися дозволеною законом діяльністю, підлягали реєстрації, але не реєструвалися з міркувань несплати податків. Це могли бути, наприклад, підпільні цехи з переробки сільськогосподарської продукції (наприклад, виробництва майонезу, ковбасні цехи, молокопереробні цехи тощо). До неформального сектору відносять також підприємства, організації, які виробляють продукцію, або надають послуги заборонені законодавством, зайнятість такими видами діяльності кваліфікується як кримінальна. Прикладами такої діяльності є підпільні цехи з виробництва та продажу вино-горілчаної продукції. Крім того, це зайнятість у надто дрібних виробництвах, реєстрація яких не вимагається законом. Наприклад, дрібна торгівля насінням, газетами, тютюновими виробами, кулінарними виробами власного виробництва (пиріжками, тістечками, варениками) на вулицях, у залізничному транспорті. У сільській місцевості у 2009 р. зайняте населення у неформальному секторі економіки складало 3019,7 тис. осіб, або 46,4 % загальної кількості зайнятих [7, с. 149].

Згортання громадського сектору сільськогосподарського виробництва, занепад установ соціальної інфраструктури призвели до того, що сфера прикладання праці для сільських мешканців суттєво звузилася. Це спонукало багатьох тих, хто залишився без роботи, шукати її поза аграрним сектором і часто служило причиною масової трудової міграції селян. Безробітні селяни у пошуках кращої долі виїжджали як у великі міста, обласні центри, так і за межі України. Сьогодні важко оцінити масштаби цієї міграції. За деякими експертними оцінками за кордоном нині працює від 2 до 7 млн осіб легальних і нелегальних мігрантів, суттєвою серед них є і частка мігрантів з села.

Що стосується внутрішньої міграції, то поширення тут набула маятникова міграція селян з сіл до близько розташованих обласних центрів, інших крупних міст. Так, за оцінкою професора соціології, провідного наукового співробітника Інституту соціології НАНУ І. Прибиткової, близько 20 % сільського населення щоденно (або вахтовим методом) їздить на роботу у міста, при цьому не планують туди перебиратися через недоступність для них міського житла [10, с. 25]. Колишні сільські трудівники у містах часто займають вакансії, які не потребують тривалої спеціальної підготовки та високої кваліфікації. Це некваліфіковані працівники у будівництві, водії громадського транспорту, слюсарі ремонтники, реалізатори харчових і промислових товарів на ринках, прибиральниці та ін. У Донецькій області, наприклад, селяни часто працюють на вугледобувних шахтах і на металургійних заводах. Одним з різновидів трудової маятникової міграції став «човниковий бізнес», який передбачав поїздки за кордон за товарами широкого вжитку (одяг,

взуття, побутова техніка, аксесуари тощо). Він набув поширення у перші роки перехідного періоду, що правда, більше до нього вдавалася міська інтелігенція, та інколи це могли бути і деякі селяни.

У селах далеко розташованих від міст більш поширеними тимчасова та сезонна трудова міграція, яка передбачає більш тривалу (2—6 місяців) відсутність мігранта вдома. Ці види міграції передбачають виїзд за кордон до країн близького та далекого зарубіжжя. Основними видами робіт, які передбачають сезонну міграцію для чоловіків, є праця за кордоном у добувній промисловості, будівництві, на сільськогосподарських роботах. Для жінок це праця домашньої робітниці, няні, доглядальниці, також це сільськогосподарські роботи (збирання фруктів, овочів) тощо. Найчастіше еміграційні потоки з України спрямовуються у Росію, Польщу, США, Казахстан, Ізраїль, Німеччину, Італію, Беларусь, інші країни.

Поширенню міграції сприяють глобалізаційні процеси, прогрес у галузі інформаційних, комунікаційних технологій, що робить можливим швидке розповсюдження інформації про нестачу робочої сили в певній країні. Розвиток транспортної інфраструктури і розвиток міграційних служб сприяють підвищенню мобільності робочої сили і її переміщенню у країни, що її потребують. Обсяг міграційних потоків швидко зростає. Якщо у 1990 р. мігрантів було 155 млн, то в 2005 р. їх кількість зросла до 195 млн осіб [11, с. 26]. Безумовно, позитивними рисами зовнішньої міграції є те, що трудові мігранти здебільшого переказують зароблені кошти своїм родинам, які проживають в Україні, і відповідно тут же і витрачаються ними, сприяючи зростанню сукупного попиту на споживчі товари та послуги, тобто впливаються в українську економіку. За даними Групи Всесвітнього банку за оцінкою перспектив розвитку у 2010 р. обсяг грошових переказів, що надійшов в Україну від емігрантів, склав 5289 млн доларів [11, с. 27]. Разом з тим, негативним наслідком тривалої трудової міграції селян є погіршення демографічної ситуації на селі, яка і без того є складною. Розпадаються сім'ї, діти ростуть без батьків, не отримують необхідної материнської чи батьківської любові, тепла, ласки, не отримують відповідного виховання, бо не бачать батьківського прикладу вирішення життєвих проблем тощо. Внаслідок міграції порушуються статеві-віковий баланс сільського населення, який призводить до обезлюднення українського села, його економічного, соціального і культурного занепаду і вимирання.

Інституціональні трансформації економічної системи проявлялися і в тому, що відповідно до змін, що відбувалися у соціально-трудовій сфері, йшло становлення нових інститутів, які покликані були забезпечити її регулювання в ринкових умовах господарювання. Важливим здобутком інституціональних перетворень у соціально-трудовій сфері стало створення Державної служби зайнятості, обласних, міських і районних центрів зайнятості.

На ряду з державним регулюванням зайнятості населення активним учасником цього процесу стали недержавні організації та установи, такі як кадрові, рекрутингові агентства, які надають широкий спектр послуг у галузі профорієнтації, пошуку роботи, підбору персоналу на платній основі і таким чином, сприяють більш ефективному функціонуванню ринку праці.

Слід відмітити, що в ринкових умовах господарювання, особливо у перехідний період, неодмінно зростають соціальні ризики у сфері зайнятості. Найбільше, що стосується аграрного сектора, це ризик втрати роботи (безробіття), невиплати заробітної плати, або її затримки, неповної зайнятості та інші. Тому мінімізації їх негативних проявів сприяла поява нового інституту соціального захисту населення, до якого увійшли нові види соціального страхування, як наприклад, страху-

вання на випадок безробіття, страхування на випадок тимчасової втрати працездатності та інші.

Висновки. Узагальнюючи вище викладене можна констатувати, що це далеко не повний перелік ринкових перетворень у сфері аграрного виробництва, сільських соціально-трудових відносин і зайнятості сільського населення. Разом з тим, окреслене дає підстави для висновку про те, що у сфері сільської зайнятості відбулися докорінні зміни, які втілилися у її інституціоналізації відповідно до умов ринкових відносин. Ринкова трансформація інституту аграрної зайнятості проявляється як у змінах її інституцій (норм, правил, традицій), так і її інститутів (установ, організацій, законодавчих актів). Інституціоналізацію зайнятості сільського населення, сьогодні, не можна вважати завершеною. Нині йде складне становлення ринкового інституту аграрної зайнятості, оскільки ще створюються нові її інститути, що проявляється у появі нових її видів, форм, створенні нових установ і організацій, регулюючих відносини зайнятості на селі, у формуванні нових «правил гри» на аграрному ринку праці, і відповідному їх закріпленні у нормативно-правових актах, поширенні нових стереотипів поведінки суб'єктів ринку аграрної праці тощо. Ринкова модель аграрної зайнятості, яка має бути сформована відповідно до концепції соціально-орієнтованої ринкової економіки, на яку взято курс Україною, повинна відповідати інтересам селянина, розширюючи його права на гідну працю і можливість всебічного розвитку його трудового, фізичного, інтелектуального, культурного, духовного потенціалу, забезпечуючи його особистісне зростання в процесі праці. Відповідно до цього нова ідеологія сільської зайнятості має зосереджувати акценти на розширенні свободи особистості, зростанні індивідуальної відповідальності, зростанні цінності сільської праці, перетворенні її на самоцінність, яка дає людині радість самореалізації.

Література

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. — 4-е изд. доп. и перераб. — М.: Институт новой экономики. 1999. — 1248 с.
2. Економічна енциклопедія: У 3-х т. Т. 1 / редкол.: С.В. Мочерний (відп. редактор) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2000. — 846 с.
3. Колядич О.І. Інститути соціально-трудових відносин в розвитку ринкової економіки другої половини ХХ сторіччя. Дис. на здобуття наук. ступеня к. е. н. — К., 2009.
4. Шпикуляк О.Г. Економічні інституції та інститути у розвитку теорії ринку. // Економіка АПК. — 2010. — №1. — С. 159—165.
5. Тютюнникова С.В., Нестеренко О.М. Рыночные преобразования и структурные изменения занятости населения в постсоциалистических странах // Социальная экономика. — 2004. — №4. — Харьков. — С. 108—119.
6. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: монографія / Якубенко В.Д. — К.: КНЕУ, 2004. — 252 с.
7. Економічна активність населення України 2009 р: Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010. — 208 с.
8. Сільське господарство України, 2009, 2010 роки. Моніторинг економічного і соціального розвитку підприємств і організацій АПК України за 2009, 2010 роки.
9. Праця України у 2009 році. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010. — 341 с.
10. Талалай Н. А нам и тут хорошо // Weekly ua № 02—03 (95). — 19—25.01.2012. — С. 24—25.
11. Талалай Н. Люди на экспорт // Weekly ua № 02—03 (95). — 19—25.01.2012. — С. 26—27.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2012 р.

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ КОМАНДАМИ У ВІРТУАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Визначено специфічні особливості праці у віртуальній організації, зокрема індивідуально та колективної інтелектуальної праці. Розглянуто види інтелектуальних команд, що функціонують у віртуальних організаціях. Обґрунтовано формування у віртуальних організаціях інноваційних команд. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення управління інноваційними віртуальними командами на основі компетентісного підходу.

Определены специфические особенности труда в виртуальных организациях, а именно, индивидуального и коллективного интеллектуального труда. Рассмотрены виды интеллектуальных команд, функционирующих в виртуальных организациях. Обосновано формирование инновационных команд в виртуальных организациях. Разработаны рекомендации по усовершенствованию управления инновационными виртуальными командами на основе компетентностного подхода.

Specific features of labor in virtual organizations, namely, individual and collective intellectual labor, were certain. Types of functioning in virtual organizations intellectual commands were considered. Forming of innovative commands in virtual organizations is grounded. Recommendation on the improvement of innovative virtual team management on the basis of competence approach developed.

Ключові слова. Віртуальна команда, управління віртуальними командами, інтелектуальна праця, віртуальна організація.

Ключевые слова. Виртуальная команда, управление виртуальными командами, интеллектуальный труд, виртуальная организация.

Key words. Virtual team, management of virtual teams, intellectual labor, virtual organization

Вступ. Віртуальність швидкими темпами поширюється практично у всі сфери життя суспільства і породжує нові феномени. Поряд із стрімкими змінами останніх десятиліть, які характеризуються глобалізацією корпорацій, переходом до аутсорсингу, збільшенням кількості інформації і швидкості її змін, а також прогресом технологій комунікацій, вона змушує працівника проводити більше часу з комп'ютерами, а не з колегами. Зникає те неформальне спілкування, яке раніше пов'язувало людей у команди. Крім того, в роботі з віртуальними командами виникають проблеми з комунікаціями, організацією, контролем і мотивацією членів команди, які ніколи не зустрічались. Відсутність систематизації методів і форм управління такими командами, в теоретико-методологічному та прикладному аспектах зумовлює необхідність пошуку наукових підходів до оптимізації роботи з віртуальною командою.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Наукові проблеми праці, зайнятості та соціально-трудових відносин ґрунтовно дослідженні такими вітчизняними вченими, як: Н. Гавкалова, В. Геєць, О. Герасименко, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна та ін., у працях яких обґрунтовано, зокрема, теоретичні засади наукових уявлень про інтелектуальну працю та інтелектуальний капітал. Аспекти управління командами широко розглянуті у працях таких учених, як Р. Белбін, М. Геллерт, Т. Грабенко, Т. ДеМарко, О. Євтіхов, Т. Зінкевич-Євстігнеєва, Ю. Жуков, А. Жу-

равльов, А. Карякін, Т. Лістер, Дж. Л'юїс, К. Новак, Д. Новіков, Ф. О'Коннел, Є. Павлова, Л. Томпсон, Д. Фролов та ін., проте вони мають більше прикладний характер, в основному присвячені реальним командам і лише оглядово описують діяльність віртуальних команд. Проблема віртуальних організацій та їх впливу на роботу персоналу та соціально-трудова відносина розкрита у роботах Л. Санкової, О. Тітової, Н. Кулешової, І. Алексєєва, В. Дудко, Д. Безрукова. Але варто сказати, що поєднання цих напрямів досліджень у єдиний науковий підхід, як того вимагає практика командного менеджменту, поки-що не відбулося. Тому дослідження теоретико-методологічних і прикладних аспектів управління інтелектуальною працею у віртуальних командах є актуальним.

Постановка завдання. Саме тому, метою написання статті стало розробка рекомендацій щодо вирішення проблем колективної інтелектуальної праці в умовах віртуалізації суспільства та вдосконалення підходів до управління віртуальними командами.

Результати дослідження. Ознаки віртуального майбутнього оточують нас у щоденному побуті: інтернет-послуги, інтернет-магазини, інтернет-банкінг тощо. Що стосується компаній, то разом із вже традиційними формами і напрямками діяльності, успішно функціонують віртуальні організації, що дозволяють мобілізувати матеріальні, фінансові та інтелектуальні ресурси для вирішення виробничих і комерційних завдань із мінімальними затратами [2]. Віртуалізації сприяють фінансово-економічні проблеми сучасних компаній, які змушують їх усе частіше набирати команди під визначені проекти в найвіддаленіших кутках світу і працювати з ними віддалено — за допомогою телефону, електронної пошти, відеоконференцій, для економії часу та грошей [5]. Крім того, майже кожна новостворена компанія — це частково віртуальна команда, оскільки у більшості з них немає свого офісу, багато хто працює неповний робочий день чи вдома. Також спостерігається поширення використання аутсорсингу, як варіанту поширення віртуальної команди на незнайомих людей. Отже, управління віртуальними командами в різних сферах бізнесу стає пріоритетним видом менеджменту будучи оптимальним з точки зору як затрат, так і результативності. Саме такі переваги, як економія засобів, часу, висока мотивація, чіткі цілі і зрозумілий кінцевий результат [1] зумовлюють поширення віртуальної команди у всі сфери діяльності.

Віртуальні організації (далі — ВО) є новим типом компаній, діяльність яких базується на знаннях, інтелекті та інноваціях. Феномен ВО, виникнувши більше десяти років тому, набуває все більшого поширення в сучасних соціально-економічних системах і поступово трансформується у практику все більшої кількості компаній. Сьогодні ВО найбільш представлені як у таких інтелектуальних сферах, як інтернет-проекти, програмування, журналістика, наука, так і у сфері торгівлі тощо [6]. Оскільки успіх функціонування сучасних ВО переважно визначається їх людськими ресурсами, відповідно, зростає роль ефективності використання інтелектуальної праці та менеджменту персоналу в них.

Поведінка ВО відтворює просторово-часові характеристики поведінки традиційних організацій. При цьому, якщо для деяких віртуальних об'єктів і процесів необхідна лише деяка схожість логіки людської діяльності з логікою віртуальної реальності, то для ВО комп'ютеризація та інтелектуалізація основних процесів — найбільш значущі атрибути. На думку, Л. Санкової [6], організація «віртуалізується» в тій мірі, в якій відповідність нормам, що перетворюють організацію виробництва в інститут, стає віртуальною. У зв'язку з цим, автор виділяє загальні риси віртуальної реальності, які знаходять відображення в специфічних характеристиках, притаманних віртуальним організаціям (табл. 1).

ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦИФІЧНИХ РИС ВІРТУАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

№ з/п	Специфічні риси	Характеристика
1.	Значні нематеріальні активи та об'єднані мережі	Для ВО нематеріальні активи включають: вкладення в людський капітал та науково-дослідні роботи; інтелектуальний капітал; корпоративну культуру, торгову марку, бренд, репутацію компанії, «ноу-хау», навички, формалізовані знання, процеси управління, сформовану стійку клієнтську базу, мережу постачальників, надійність і якість, професіоналізм менеджерів і персоналу
2.	Відсутність таких атрибутів «реальної» організації	У діяльності ВО відсутні вертикальна інтеграція, центральний офіс, ієрархія, а також чітких меж організації в традиційному розумінні
3.	Гнучкість	При потребі після вирішення поставленого завдання мережа, команда легко можуть змінити конфігурацію або розпастися
4.	Різноманітність форм	Наявність гібридних форм, здатних об'єднувати різноманітні активи
5.	Дистанційні форми роботи	У роботі ВО спостерігається відсутність фізичного контакту працівників один з одним (наприклад, віртуальні команди з окремих працівників, які проживають в різних містах, регіонах і навіть країнах);
6.	Менша прозорість діяльності	Робота ВО погано піддається прямому контролю.

Надшвидкі темпи поширення ВО можуть бути пов'язані з їх найбільшою цінністю — вони формуються з особистостей, які вносять у діяльність власну концептуальну постановку мети. Вони виступають як тимчасові форми кооперації агентів, народжуючи якісно специфічні соціально-економічні відносини. Тому, на наш погляд, зайнятість у ВО тісно пов'язана з реалізацією потенціалу інтелектуальної системи, де одним з найважливіших факторів виступає інтелектуальна, креативна праця. В сучасній науці автори [6] виділяють такі властивості інтелектуальної системи: праця як провідний фактор; саморегуляція як загальний принцип організації; вибіркова мобілізація окремих підсистем і елементів у цілісній організації системи; ієрархія функцій життєдіяльності підсистем; пов'язана взаємодія різних просторово виділених систем за кінцевими результатами.

Отже, особливості зайнятості у ВО характеризуються саме інтелектуальною працею. Пояснюється це тим, що в умовах теоретичного переосмислення постіндустріальних теорій інтелектуальна праця набуває нових якостей [7]. Вона стає домінуючою у суспільстві і на цій основі можна спрогнозувати, що саме інтелектуальна праця стане основою майбутньої економіки. Масове поширення інтелектуальної, креативної, творчої праці сприятиме збільшенню віртуалізації зайнятості. До того ж становлення творчої праці, як домінуючої в суспільстві, перетворить духовне виробництво, для якого особливо притаманна віртуальність, у вирішальну сферу економічної діяльності. Крім того, загальна інтелектуальна праця якісно змінить матеріальне виробництво, рівень якого здатний буде забезпечити суспільне благополуччя. Набуття інноваційною і творчою працею загального характеру вимагатиме створення відповідних умов для прояву обдарувань і талантів кожного члена суспільства. І оскільки інтелектуальна праця стає домінуючою у суспільстві, то індивідуальна і колективна приватна інтелектуальна власність має отримати статус основної форми власності.

При цьому, варто розрізняти індивідуальну і колективну інтелектуальну працю. На думку Е. Тріфонова [7], при індивідуальній інтелектуальній праці суб'єктом є індивід, приватна особа, що володіє здібностями до творчої праці. Об'єктом інтелектуального (духовного) виробництва при індивідуальній праці є індивідуальне знання, індивідуальний інтелект як здатність створювати нове знання. Будучи індивідуальним власником «засобів виробництва» і «робочої сили», автор стає індивідуальним власником продукту інтелектуальної праці — нового знання. Індивідуальний власник нового знання (інформації), вільно володіє, розпоряджається і користується результатами своєї творчої праці. Колективна інтелектуальна праця формує колективного суб'єкта інтелектуальної власності. Колективний інтелект не лише підсумовує здатності до творчості, але й примножує ці здібності, утворюючи якісно новий та ефективний колективний інтелект. Об'єктом інтелектуального (духовного) виробництва при колективній праці стає колективне знання. Колективною інтелектуальною власністю стає нове знання як результат колективної інтелектуальної праці.

Саме у віртуальних організаціях представлені колективні інтелектуальні системи [5]. На нашу думку, вони проявляються у самоспрямовуючих інтелектуальних командах, тобто командах, які пов'язані з розробкою нових виробів, процесів, технологій; та віртуальних командах, тобто інтелектуальних командах, які контактують за допомогою комп'ютерних мереж (табл. 2) [3].

Таблиця 2

ПОРІВНЯННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ КОМАНД ВІРТУАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Критерії	Самоспрямовуючі інтелектуальні команди	Віртуальні команди
Членство	Висококваліфіковані працівники різнобічної кваліфікації	
Функції	Постановка цілей команди. Розробка нових виробів, процесів, технологій. Контакти з постачальниками і споживачами, прийняття проектних рішень, адміністративні функції, розробка стратегії розвитку	Постановка цілей команди. Розробка нових виробів, процесів, технологій. Прийняття проектних рішень, розробка стратегії розвитку, частина адміністративних функцій
Життєвий цикл	Постійно діючі команди	
Управління	Самоврядування, ротація лідера	Самоврядування, ротація лідера. Частина адміністративних функцій і контактів із зовнішнім середовищем у менеджера (координатора)
Взаємодія	Постійний взаємний контакт, у тому числі під час нарад	Постійний взаємний контакт за допомогою комп'ютерних мереж
Методи	Методи дослідження ринку і споживачів, планування виконання проекту, контролю якості, вимірювання результатів, стандартизації, прийняття рішень, комунікації	Планування виконання проекту, контролю якості, вимірювання результатів, стандартизації, прийняття рішень, комунікації

Безумовно, багато команд у практиці діяльності віртуальних організацій будуть мати характеристики, властиві різним типам команд. Так, наприклад, сьогодні практично всі інтелектуальні команди використовують комп'ютерні мережі, багато самоспрямовуючих команд у виробництві і сервісі для досягнення поставлених цілей вирішують завдання, властиві інтелектуальним командам [3]. Але в

цьому випадку відбувається і взаємопроникнення інших характеристик, тому наведені види команд можуть допомогти в процесі проектування і розвитку команди у віртуальній організації.

Крім цього, для ефективного планування та розвитку діяльності команди у ВО важливо, на нашу думку, враховувати особливості інтелектуальної праці у віртуальній команді, обумовлені її базовими характеристиками. У літературі виділяють їх дві базові та три додаткові [4]. У зв'язку з цим, при організації діяльності віртуальних команд, на нашу думку, варто насамперед враховувати їх просторовий, часовий, організаційний розподіл і необхідність використання сучасних технологій. Це надзвичайно важливо, оскільки у віртуальній команді існують бар'єри, що ускладнюють безпосереднє спілкування між людьми, зокрема, відстань, що розділяє членів команди, і супутня їй різниця у часі тощо. Саме для їх подолання необхідні сучасні засоби зв'язку і комп'ютерні технології. На жаль, розвиток технологій на даний момент часу не дозволяє повноцінно зімітувати процес безпосереднього спілкування між людьми. У багатьох випадках дуже істотні, а іноді і ключові інформаційні складові процесу спілкування, такі як міміка, жести, втрачаються при передачі. Крім цього, відстань між людьми обмежує можливості для неформального особистого спілкування між ними, тим самим перешкоджаючи встановленню таких важливих і таких потрібних для виконання командних цілей міжособистісних зв'язків між ними.

Крім цього, знижувати ефективність функціонування віртуальних команд може кроскультурність, оскільки вони часто поєднують людей, що відносяться до різних культур (це можуть бути культури окремих країн, регіонів чи організацій), між членами яких можуть з'являтися кроскультурні бар'єри, що значно ускладнюють процес спілкування. Врахування культурних відмінностей і їх подолання в процесі роботи з командою є одним з найважливіших чинників створення успішної команди. Додатковим ефектом, викликаним просторовим розподілом і наявністю в команді представників різних культур, є можливість або навіть небезпека того, що в команді буде сформовано кілька згуртованих підгруп за територіальною або культурною ознакою. Проблема може полягати в тому, що хоча в команді будуть добре згуртовані та організовані підгрупи, сама команда при цьому не буде мати достатньої згуртованості, щоб можна було вважати її дійсно високорозвиненою структурою.

Ще однією ознакою віртуальної команди є її велика відкритість зовнішньому світу, порівняно із звичайною командою, яка більш оформлена, захищена від зовнішніх впливів за рахунок сильніших міжособистісних зв'язків між її членами. Тому вона може «відбиватися» від негативних зовнішніх впливів з більшим успіхом, ніж віртуальна команда. З іншого боку «розмитість» віртуальної команди, її безформність, дає її членам більше можливостей щодо використання різних зовнішніх ресурсів. Це дозволяє збільшити різноманітність у джерелах інформації для діяльності команди, обробці цієї інформації, прийнятті рішень і втіленні їх у життя.

Перераховані вище особливості віртуальних команд вимагають нових підходів до їх формування, де особливу увагу варто приділяти підбору персоналу, чітко визначати його критерії. Для цього потрібно виділити компетенції, які будуть актуальними саме для учасників віртуальних команд. На нашу думку, такими компетенціями є уміння ясно формулювати завдання, висловлювати інформацію (у міжнародних організаціях — знання іноземної мови); володіння навичками письмової, електронної комунікації; широкий спектр знань, «контекстне» мислення (оскільки працівники працюють не над одним проектом, а можуть бути включені одночасно

в кілька проектів, вирішувати паралельно кілька завдань); уміння встановлювати цілі, структурувати власний час; уміння знаходити нестандартні рішення завдань; велика персональна відповідальність за результати роботи, у зв'язку з чим працівники мають добре знати відповідні інструкції, основи законодавства, етичні норми компанії; здатність успішно співпрацювати у віртуальному середовищі (що не тільки обумовлюється психологічними особливостями індивідів, але і тісно пов'язано з корпоративною культурою і застосовуваними технологіями управління).

Отже, можна сказати, що у ВО мають бути сформовані інноваційні команди, в яких важливі інтелектуальний потенціал працівників, їх професіоналізм, індивідуальність, відповідальність і гнучкість, вміння ефективно працювати в команді. Разом з тим зайнятість у віртуальних організаціях менш стабільна. Також працівники ВО часто ототожнюють себе з виконуваними проектами, що веде до зміни частки робочого часу в загальній структурі часу індивіда, і негативним наслідком цього є зростання кількості стресів.

Висновки. Специфіка праці у віртуальних командах, зумовлена майже повним переважанням використання інтелектуальної праці, ставить особливі вимоги до персоналу віртуальних організацій. Поряд з цим, особливості взаємодії учасників віртуальних команд у процесі вирішення завдань, що стоять перед ВО, потребують відповідної концепції управління персоналом, особливо вдосконалення процесів його підбору. Подальших досліджень потребують управлінські механізми забезпечення оптимальності між доцільністю забезпечення свободи і самоорганізації працівників, які забезпечуватимуть гнучкість організації, і необхідністю управління та координації роботи віртуальних команд. Управління персоналом у ВО передбачає роботу в гнучкому інноваційному середовищі, що вимагає нестандартних підходів і рішень. Крім того, зміна завдань, що стоять перед організацією, вимагає зміни конфігурації команд, поновлення і заміни управлінських систем. Тому, великих переваг в управлінні персоналом ВО можна досягти за рахунок подальшої наукової розробки таких найважливіших аспектів в управлінні віртуальними командами, як методи планування, організації, контролю продуктивності праці, мотивації, управління довірою тощо; інфраструктура та можливості ефективної комунікації; особливості формування та управління віртуальними командами на основі психологічних особливостей персоналу, особливостей національних ділових культур тощо.

Література

1. Анненко О. Реальное управление виртуальной командой / О. Анненко [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.training.com.ua/live/interview/realnoe_upravlenie_virtualnoj_komandoj. — Заголовок з екрану.
2. Виртуальные организации на фондовом рынке — требование времени [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ifin.ru/publications/read/309.stm>. — Заголовок з екрану.
3. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А. Карякин / Иван. гос. энерг. ун-т. — Иваново, 2003. — 136 с.
4. Корецкий А. Что такое виртуальная команда? / А.Корецкий [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.luxoft-training.ru/blog/virtualteams/8.html>. — Заголовок з екрану.
5. Мейер Э. Четыре правила управления виртуальной командой / Э. Мейер [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.forbes.ru/karera-column/menedzhment/55711-zasetuyu-moryami>. — Заголовок з екрану.
6. Санкова Л. HR-менеджмент в виртуальных организациях: проблемы и перспективы / Л. Санкова [Електронний ресурс] // Управление персоналом. — 2007. — № 5. — Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1043>. — Заголовок з екрану.

7. Трифонов Е.В. Распространение интеллектуального труда и демократизация собственности / Е.В. Трифонов [Электронный ресурс] // Креативная экономика. — 2012. — № 2 (62). — С. 10—16. — Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/16756/>. — Заголовок з екрану.

Стаття надійшла до редакції 18.10.2012 р.

УДК 331

Зоря Т.М.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Розглянуто актуальні питання міжнародної трудової міграції як однієї із основних форм міжнародних економічних відносин. Приділено особливу увагу дослідженню проблем експорту трудових ресурсів з України.

Рассмотрено актуальные вопросы международной трудовой миграции как одной из основных форм международных экономических отношений. Уделено особое внимание исследованию проблем экспорта трудовых ресурсов из Украины.

The pressing questions of international labour migration are considered as one of basic forms of international economic relations. The special attention to research of problems of export of labour resources is spared from Ukraine.

Ключові слова. Глобальна міграція, експорт трудових ресурсів, країна-експортер, країна-імпортер, міграційна хвиля, закордонні українці, нелегальна міграція.

Ключевые слова. Глобальная миграция, экспорт трудовых ресурсов, страна-экспортер, страна-импортер, миграционная волна, иностранные украинцы, нелегальная миграция.

Keywords. Global migration, export of labour resources, country-exporter, country-importer, migratory wave, foreign Ukrainians, illegal migration.

Вступ. Домінуючою тенденцією еволюції міжнародних економічних відносин є поглиблення процесів глобалізації та інтеграції. Внаслідок чого у світовому господарстві активізувалася одна із основних форм міжнародних економічних відносин — міжнародна трудова міграція. Історично спочатку переважала переселенська міграція населення, тобто така міграція, у результаті якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн, яка передбачала переміщення мігрантів через кордони держав і зміну місця проживання назавжди.

Міжнародна трудова міграція — це переміщення працездатного населення між державами під впливом суто економічних причин, тобто в пошуках заробітку. На відміну від переселенської міграції, вона припускає збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю батьківщиною.

Відмінність понять «міграція населення» і «трудова міграція» також полягає в основній меті. Якщо міграція населення — це переміщення людей (сімей) у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку нового місця постійного проживання, то міграція трудових ресурсів — це переміщення людей у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця постійного проживання.

На практиці досить складно відокремити ці види міграції, оскільки відмінність між ними досить умовна. Якими б не були первісні мотиви міграцій, останні є явищем передусім економічним, зумовленим пошуком нового робочого місця. До того ж у складі мігрантів, які змінюють місце проживання (стаціонарна міграція), 75—90 % населення перебуває у працездатному віці, тобто трудовий мотив у них є дещо завуальованим. Отже, міграція населення має також трудовий характер і є фактором формування пропозиції робочої сили на міжнародному, національному та регіональних ринках праці [1].

У даний час у загальному обсязі міжнародної міграції переважає трудова міграція, яка набула значного поширення після Другої світової війни. Найбільшу її частку складають представники робочих спеціальностей, але в ній беруть участь також і висококваліфіковані працівники. До недавня вона носила стихійний характер, але практично всі країни світу активно впливають на міграційні процеси й намагаються ввести їх в організаційні рамки. Державне регулювання спрямовується на отримання максимального ефекту від позитивних наслідків міжнародної міграції, і зведення до мінімуму негативних наслідків цього явища як для країн-експортерів, так і для країн-імпортерів [2].

Постановка завдання. Дослідити соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції, зокрема проблеми експорту трудових ресурсів з України.

Результати дослідження. За даними Міжнародної організації з міграції щорічно в пошуках роботи у світі мігрує 25 млн осіб, а із врахуванням обсягів нелегальної міграції ця кількість збільшується у 3—5 рази. Певним чином це віддзеркалює ситуацію, яка склалася в Україні. На сьогодні складно підрахувати кількість українців, які працюють за кордоном. Але оприлюднені ООН дані свідчать, що кількість українських трудових мігрантів, які постійно перебувають за межами країни, становить близько 8 млн осіб, а в сезонний пік їхня кількість збільшується. Таким чином, український ринок праці давно уже став складовою частиною світового ринку праці, а Україна стала п'ятою державою у світі за кількістю тих, хто шукає роботу за кордоном (більше вихідців тільки з Мексики, Індії, Росії та Китаю).

Згідно з рейтингом Світового банку, за підсумками 2010 року Україна посіла 20-те місце за надходженням валюти від громадян, які працюють за кордоном. За даними Світового банку, від українських заробітчан надійшло \$5,6 млрд (за даними НБУ — \$5,8 млрд). Сусідами України за цим рейтингом стали США, де надходження валюти від її заробітчан становило \$5,277 млрд, і Росія з показником \$5,263 млрд. Експорт своїх трудових ресурсів з метою отримання високої валютної виручки використовують багато країн світу, і дуже успішно. Мексика за підсумками 2010 року отримала за рахунок своїх гастербайтерів \$22 млрд, а Філіппіни — \$21 млрд. Але і вони не можуть змагатися з Індією та Китаєм. За підсумками 2010 року, китайські гастербайтери перерахували на батьківщину \$54 млрд, а індійські — \$51 млрд.

Але не варто вважати, що лише країни, що розвиваються, орієнтуються на експорт своєї робочої сили. Та ж Франція у 2010 році отримала від своїх співгромадян, що працюють за кордоном, більше ніж \$15 млрд, а Німеччина — \$11 млрд. Інша справа, що французи та німці, які працюють за кордоном, — це насамперед висококваліфіковані фахівці, які наймаються французькими й німецькими компаніями для роботи за кордоном. Наші ж заробітчани, за рідкісним винятком, — це перш за все низькокваліфікована робоча сила, яка дуже часто працює за кордоном нелегально. Основною сферою їх зайнятості є переважно будівництво, далі — робота домашньої прислуги, сільське господарство, торгівля та промисловість.

Досліджуючи еволюцію масової трудової міграції з території України приходимо до висновків, що від першої міграційної хвилі до четвертої простежується зростання освітнього рівня емігрантів. Тоді як перші емігранти були переважно неосвічені, і тому виконували некваліфіковану, найважчу роботу в країнах оселення, то другою й третьою хвилею мігрували за кордон в основному люди освічені. З їхнього середовища вийшли лідери громадсько-політичних і культурно-освітніх організацій. Еміграція другої й третьої хвилі відзначається високим рівнем громадсько-політичної організованості [3].

Справа у тому, що у старій та новітній еміграції різні життєві цілі. Стара еміграція, або діаспора (офіційна назва — закордонні українці; у березні 2004 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про правовий статус закордонних українців»), — це громадяни країн свого оселення, добробут і всі права яких цілком забезпечені. Новітні ж трудові мігранти й емігранти залишаються громадянами України — в основному вони приїхали на певний час, щоб у різний спосіб поліпшити свій добробут і повернутися до України.

Найбільша проблема четвертої міграційної хвилі, особливо нелегальних мігрантів, — це їх правова незахищеність як з боку нашої держави, так і з боку країн їхнього перебування. В Україні на законодавчому рівні не передбачено проведення досліджень з питань статистичного обліку та причин відтоку фахівців за кордон, як наслідок — відсутня стратегія захисту й розвитку духовно-інтелектуального ресурсу нації. Затягується процес приєднання України до міжнародних конвенцій з питань соціального захисту трудових мігрантів, недосконалий механізм легального працевлаштування мігрантів за кордоном на підставі системи міждержавних і міжурядових угод. А з огляду на масштаби цього явища можна лише здогадуватися про глибину соціально-психологічних деформацій українських емігрантів за кордоном та їхніх сімей в Україні.

Проблематика демографічної ситуації в Україні полягає в неповноцінності її структури, оскільки середній клас нашого суспільства фактично формується за кордоном із трудових мігрантів.

Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції для кожної країни оцінюються індивідуально. Оскільки мають позитивні та негативні сторони як для країн-імпортерів, так і країн-експортерів трудових ресурсів, але серед них виділяються основні, які притаманні практично всім.

Для країн-імпортерів трудових ресурсів позитивним є:

— *отримання дешевої та молоді робочої сили.* Така пропозиція створює зацікавленість з боку роботодавців, так як дозволяє здійснювати значну економію фінансових ресурсів. Погоджуючись на важкі умови праці наймані працівники встеж отримують заробіток значно вищий ніж у власній країні. Мігрують в основному працездатні молоді люди до високорозвинутих країн, серед більшості яких спостерігаються тенденції старіння населення та нестачі працівників у певних секторах ринку праці;

— *отримання підготовлених фахівців.* Позитивно впливає на ефективність виробництва країн-імпортерів, оскільки призводить до підвищення конкуренції на внутрішньому ринку праці та дозволяє роботодавцям обрати кваліфікованого працівника, який орієнтується в сучасних технологіях. Місцеві виробники отримують можливість впровадити у виробництво нові технологічні рішення, не витративши при цьому коштів на перекваліфікацію та навчання персоналу;

— *переважання інтенсивного типу економіки.* Правильна побудова міграційної політики сприяє підвищенню ефективності праці, наповненню державного бюджету та прискорює економічне зростання країн-імпортерів.

Для країн-експортерів трудових ресурсів вигоди полягають у:

- *отриманні міграційного капіталу*, який є значним інвестиційним джерелом надходжень валюти в національну економіку. В країнах, що розвиваються, міграційний капітал значно перевищує обсяги міжнародної технічної допомоги та виступає ефективним інструментом боротьби з бідністю. Завдяки створенню мультиплікаційного ефекту зростає споживчий попит населення, а зростання споживання збільшує доходи бюджетів через сплату прямих і непрямих податків, що в цілому сприяє поживленню економіки країн;

- *стимулюванні розвитку фінансово-банківського сектору*. Завдяки масштабним потокам міграційного капіталу відбуваються структурні і технологічні перетворення у банківському секторі країн, що розвиваються;

- *скороченні безробіття власного населення*. Відчутно послаблюється напруга на ринку праці, зменшується рівень зареєстрованого і прихованого безробіття;

- *підвищенні кваліфікації мігрантів*. Повертаючись на батьківщину, мігранти привозять з собою не тільки матеріальні цінності, але й передовий досвід роботи.

Негативні наслідки міграції для країн-імпортерів:

- *виникнення додаткових проблем, пов'язаних із соціальним захистом емігрантів*. Державне регулювання міжнародних економічних відносин сприяє вирішенню проблем соціального захисту емігрантів. Прагнення кожної держави захистити свого громадянина за кордоном вимагає відповідного відношення з боку інших держав;

- *поглиблення проблеми пошуку місця роботи для місцевого населення країни* — імпортера трудових ресурсів. Утворення «подвійного» ринку праці спричиняє більш жорстку конкуренцію та знижує ціну праці на внутрішньому ринку;

- *наявність нелегальних мігрантів*. Дана ситуація провокує розвиток криміналітету, підриває правову систему. Емігранти через страх депортації уникають контактів з органами влади та правопорядку країни. Опинившись поза законом, вони мимоволі діють не в рамках встановлених законом норм і принципів. Тому емігранти, які позбавлені опіки країни, з якої прибули, часто стають тягарем для соціальної системи приймаючої держави;

- *відтік національної валюти у формі вивозу чи переказу*. Проблема відтоку національної валюти триває до тих пір, поки в країні знаходяться емігранти. Як правило, розрахунки відбуваються у доларах США та євро;

- *втрата вивчених дешевих спеціалістів-емігрантів при їх репатріації на батьківщину*. Щойно прибула робоча сила потребує навичок роботи, що спонукає роботодавців проводити курс навчання. Виявляється, що вигідніше навчити емігранта й платити йому занижену заробітну плату, ніж прийняти громадянина своєї держави та забезпечити достойну оплату праці. Організація навчання вимагає від роботодавців прикладання певних зусиль і фінансування.

Негативні наслідки міграції для країн-експортерів:

- *втрата кваліфікованих спеціалістів, так званий «відтік мізків»*. Освітня система, яка працює в основному за рахунок витрат державного бюджету, здійснює підготовку фахівців, які будуть створювати додану вартість за межами країни. Більш того, неконтрольована міграція спотворює професійно-кваліфікаційну структуру трудового ресурсу країни та не дозволяє здійснювати його планування. Державне замовлення на підготовку спеціалістів вже не відображає об'єктивної потреби економіки;

- *додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів*. У результаті «відтоку мізків» країна опиняється в ситуації, коли утворюється дефіцит потрібних спеціалістів і постає питання про їх підготовку;

— *зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку*. Відбувається в наслідок збільшення валютних ресурсів окремих сімей без відповідного підвищення купівельної спроможності основної маси населення;

— *виникнення тенденції до спаду темпів економічного зростання*. Трудові мігранти у найпродуктивніший період свого життя не беруть жодної участі у створенні національного доходу. Масова трудова міграція не сприяє наповненню пенсійного і соціальних фондів через відсутність відрахувань із заробітної плати мігрантів. Держава втрачає свій кращий трудовий потенціал, що й призводить до негативних соціально-економічних наслідків.

Прихильники ж глобальної міграції вважають її позитивним явищем та наполягають на ефективному використанні міграційних процесів у рамках міжнародного ринку праці. Абсолютизуючи потреби міжнародного ринку праці, вони лишають поза увагою безпеку внутрішніх ринків, на яких ціна праці в кілька разів нижча та відбувається депрофесіоналізація і виникає дефіцит кваліфікованих фахівців.

Весь комплекс проблем масової трудової міграції з території України та соціально-економічних причин, що їх породили, можливо подолати тільки на правовій основі ґрунтовно розроблених і послідовно впроваджених Національної стратегії злагодженого розвитку України, Національної стратегії співпраці України з українцями за кордоном, Національної концепції міграційної політики України [4]. А також забезпечення розробки та реалізації комплексної соціально-економічної Державної програми «Повернення на батьківщину українських трудових мігрантів», основними складовими якої має стати захист внутрішнього ринку праці України від дешевої іноземної робочої сили та підвищення ціни праці на внутрішньому ринку. Як приклад, може слугувати досвід Казахстану, де така стратегія успішно здійснюється: за 12 років дії Закону Республіки Казахстан «Про міграцію населення» та Державної програми «Повернення оролманів (репатріантів)» на батьківщину повернулося п'ять мільйонів казахів. Отже, така країна має потужну перспективу соціокультурного саморозвитку корінного народу, а не тільки економічну привабливість для чужинців.

Висновки. Маючи значну частину своїх громадян за кордоном, представники державної влади в Україні не займаються системним розв'язанням проблем пов'язаних із масовою трудовою міграцією. Зокрема, не розроблено науково й геополітично обґрунтованої стратегії співпраці з українцями за кордоном. Враховуючи те, що міжнародна трудова міграція має як для держави, так і самих мігрантів позитивні та негативні соціально-економічні наслідки, важливо виробити таку державну міграційну політику, яка могла б подолати негативні сторони цього явища і раціонально використовувати позитивні для економічного розвитку країни. Нині ж енергія творчої праці близько 8 мільйонів потенційного середнього класу марнується на чужині, а Україна втрачає своє чергове покоління.

Література

1. *Петрова Т. П.* Концепція державної міграційної політики: цільова орієнтація і основні напрямки. — К.: НЦЗРП, 1996. — С. 8.
2. *Зовнішня трудова міграція населення України* // Державний комітет статистики України, Український центр соціальних реформ. — К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. — С. 27.
3. *Українське суспільство 1992—2008: соціологічний моніторинг* /за ред. В. Ворони, М. Шульги. — К.: Ін-т соціології НАН України, 2008. — С. 607.
4. *Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні*. — К.: ETF, 2008.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2012 р.

**АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ
КОНКУРЕНТНИХ ЗМІН НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

У статті розглядаються актуальні проблеми інноваційного розвитку промислових підприємств. На основі результатів експертного оцінювання визначено комплекс засобів активізації інноваційної праці персоналу.

В статье рассматриваются актуальные проблемы инновационного развития промышленных предприятий. На основе результатов экспертной оценки определен комплекс инструментов активизации инновационного труда персонала.

In the article are examined actual problems of innovative development of industrial enterprises. On the basis of results of expert estimation is certain the complex of instruments of activation of innovative labour of personnel.

Ключові слова. Інноваційна праця, раціоналізаторська пропозиція, кадрове забезпечення, управління персоналом.

Ключевые слова. Инновационный труд, кадровое обеспечение, рационализаторское предложение, управление персоналом.

Keywords. Innovative labour, rationalization suggestion, personnel maintenance, personnel management.

Вступ. У сучасних умовах модернізації світових економічних процесів активізація інноваційної діяльності на всіх рівнях вітчизняної економіки повинна супроводжуватися адаптацією існуючих організаційно-економічних механізмів до трансформаційних процесів і формуванням на їхній основі системи, яка повинна бути націлена на підвищення ефективності інноваційної трудової діяльності на рівні окремого підприємства з урахуванням перспектив його стратегічного розвитку.

Значний внесок у розвиток наукової думки стосовно інноваційної праці, що потребує прояву науково-технічної творчості, зробили вітчизняні вчені Амоша, Л.К. Безчасний, В.С. Васильченко, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська і закордонні науковці П. Друкер, Р. Інглгарт, А.К. Казанцев, Б.Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен. Аналіз існуючих підходів до вирішення проблем інноваційного розвитку вітчизняної промисловості свідчить про необхідність розробки та практичного впровадження засобів активізації інноваційної поведінки працівників промислових підприємств на системній основі, яке в наукових джерелах не розроблено на належному рівні.

Постановка завдання. Метою представленої статті є дослідження проблем, пов'язаних із розробкою і реалізацією активізації інноваційної праці на промисловому підприємстві, яка у сучасних умовах господарювання повинна стати системою запланованих засобів активізації та складовою традиційного організаційно-економічного механізму підприємства, де у певний спосіб мають реалізуватися через форми, методи та функції управління всією господарською діяльністю підприємства та інноваційною працею зокрема.

Результати дослідження. За даними обстежень інноваційної діяльності в економіці України, проведених Держкомстатом України за міжнародною методологією, у період 2009—2011 рр. інноваційною діяльністю займалися 2099 промислових підприємств, або 19,1 %, з них майже 78 % здійснювали придбання машин,

обладнання та програмного забезпечення, 26,5 % — навчальну підготовку персоналу для інноваційної діяльності, 22,7 % — внутрішні НДР, 13 % — займались ринковим запровадженням інновацій (з урахуванням ринкового дослідження та рекламної кампанії), 12,7 % — придбали зовнішні НДР, 12,6 % — придбали нові технології та інші види знань для розвитку нових або вдосконалених продуктів, 22,7 % — займались іншими видами діяльності, що пов'язані зі створенням та впровадження інновацій.

Аналіз результативності інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств свідчить, що для ефективного використання інноваційної праці не створено належних умов. Унаслідок кризового економічного стану у 90-х роках на значній кількості підприємств у зв'язку зі складним фінансовим положенням були ліквідовані спеціальні підрозділи (патентно-ліцензійні відділи), які виконували функції обслуговування винахідників і раціоналізаторів [1]. Керівний персонал підприємств у зв'язку з необхідністю вирішення складних поточних проблем, пов'язаних з неплатежами, освоєнням ринкових механізмів організації виробництва, практично перестав займатися проблемами використання творчого потенціалу співробітників. Унаслідок цього, використання раціоналізаторської та винахідницької праці істотно скоротилося, різко зменшилась чисельність винахідників і раціоналізаторів, багато раціоналізаторських пропозицій розглядаються з великими затримками і часто не впроваджуються у виробництво.

Сучасна практика західних промислових компаній, які функціонують у конкурентному бізнес-середовищі, наголошує на необхідності вибору стратегії інноваційного розвитку. Отже, світовий досвід усе більше переконує в тому, що економічний і соціальний прогрес, у кінцевому результаті, залежить не стільки від системи якісного управління якістю, організації виробництва, його матеріально-технічного оснащення, скільки від творчої активності людини, її бажання ефективно працювати з високою віддачею та ентузіазмом, а також від прагнення самого підприємства до активізації прояву науково-технічної творчості персоналу, до постійного оновлення у нього існуючих знань та їхньої реалізації у трудовому процесі [1; 2].

Наміри України щодо інтеграції у світові економічні процеси посилюють необхідність активізації інноваційної діяльності персоналу промислових підприємств на всіх етапах інноваційного процесу, що відбувається згідно з обраною стратегією розвитку. При цьому необхідно враховувати, що зміст інноваційної праці змінюється залежно від етапу інноваційного процесу і від цього залежить сутність активізації інноваційної праці (табл. 1).

Таблиця 1

ЗМІСТ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ЕТАПАХ СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ

Етапи інноваційного процесу	Зміст інноваційної праці
1. Ініціація	Виявлення та аналіз проблеми, вибір цілі інновації, постановка завдання, переконання членів організації в необхідності нововведення
2. Збирання інформації про можливі нововведення	Пошук інформації щодо способів розв'язання схожих проблем, виявлення варіантів інноваційних рішень (власна розробка, франчайзинг, лізинг тощо)
3. Маркетинг інновації	Вивчається попит на новий продукт або операцію, визначається кількість або обсяг їх випуску, якщо вони лімітуються, визначаються споживчі якості і товарні характеристики

Етапи інноваційного процесу	Зміст інноваційної праці
4. Оцінювання інноваційних проектів за критеріями здійсності та економічної доцільності	Конструкторське і технологічне розроблення інноваційних проектів; аналіз інституціональних умов реалізації задуму і супроводжувальних витрат, їх зіставлення з фінансовими можливостями; оцінювання прогнозованих результатів упровадження кожного проекту; вибір інноваційного проекту; ухвалення рішення вищим керівництвом
5. Впровадження нововведення	Планування та організація процесу виробництва чи застосування нововведення; пробне впровадження; повне впровадження; використання
6. Комерційна реалізація	Просування інновації: передавання інформації, реклама, організація торговельного процесу і т.п.
7. Дифузія інновації	Поширення освоєної інновації в нових регіонах і новий фінансово-економічної ситуації. Це процес, завдяки якому нововведення передається по комунікаційних каналах між членами соціальної системи у часі

Зазначимо, що активізація інноваційної праці повинна включати сукупність простих і складних взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих ключових підсистем (функцій, принципів, засобів і форм активізації інноваційної праці), які визначають зміст, порядок розробки і функціонування системи та дозволяють за мінімальних витрат ресурсів і часу задовольнити вимоги інноваційної політики, техніко-технологічних та організаційно-економічних аспектів розвитку виробництва.

Основними функціями активізації інноваційної праці виступають: планування (обґрунтування основних напрямів і пропорцій інноваційної праці відповідно до прийнятих стратегічних цілей розвитку, можливостей ресурсного забезпечення, інноваційного потенціалу підприємства та наявного попиту ринку); організація (формуванні органів управління, відповідної організаційної структури управління, організаційних форм, розподіл інформації); координація (єдність відносин суб'єкта й об'єкта інноваційної праці — узгодження діяльності підрозділів і спеціалістів, що займаються інноваційною працею); мотивація та стимулювання (спонукання працівників до зацікавленості в результатах інноваційної праці); контроль (зворотний зв'язок у процесі активізації інноваційної праці, інформаційні потоки спрямовані від об'єкта до суб'єкта інноваційної праці, обов'язкова умова завершеності системи активізації інноваційної праці). При реалізації інноваційних проектів на вітчизняних промислових підприємствах у процесі управління інноваційною діяльністю персоналу кожний функціональний напрям повинен супроводжуватись відповідним комплексом засобів з активізації інноваційної праці.

На вітчизняних промислових підприємствах з розвиненою інфраструктурою, стратегічними перспективами інноваційного розвитку та достатньою для цього фінансово-технічною базою було проведено експертне опитування, сутність якого полягає у виявленні основних засобів, що підвищують активну участь персоналу в інноваційних процесах. Результати розподілу засобів активізації інноваційної праці за функціональними напрямками наведено у табл. 2.

Таблиця 2

РОЗПОДІЛ ЗАСОБІВ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Функції	Засоби активізації інноваційної праці
Планування	— Планування показників інноваційної праці на базі стратегічних планів підприємства
	— прогнозування зовнішньої економічної ситуації

Функції	Засоби активізації інноваційної праці
	— моніторинг соціально-економічного та правового середовища
	— кадрове забезпечення інноваційної праці
Організація	— реорганізація (створення) системи подання раціоналізаторських пропозицій
	— створення спеціальних резервних фондів
	— соціальне партнерство
	— створення інноваційних груп
	— впровадження інформаційної та навчальної системи
Координація та регулювання	— постійний моніторинг інноваційного потенціалу
	— соціально-психологічна мотивація інноваційної праці
	— залучення зовнішніх джерел фінансування
Стимулювання	— введення оцінки результативності інноваційної праці
	— економічна мотивація інноваційної праці
	— навчання та розвиток інноваційного потенціалу персоналу
Контроль	— фінансово-економічний контроль
	— забезпечення патентною інформацією
	— правове забезпечення розвитку інноваційної праці

З метою активізації інноваційної праці, підприємство може використовувати й інші засоби, а саме: перейняття досвіду бізнес-партнерів; створення спільних підприємств; придбання фірм, компаній з добре налагодженою системою впровадження нових технологій чи іншими перевагами; вдосконалення управління оборотним капіталом підприємства з метою резервування грошових коштів для інноваційного розвитку, вдосконалення техніко-технологічних факторів виробництва, створення продуктових інновацій; перепланування структури організації; залучення конкурентів-експертів з вузькою спеціалізацією тільки в ті галузі, де найбільш можливі інноваційні зміни; максимальне використання минулого досвіду, позитивної практики, інтуїції для обґрунтування ймовірності появи конкретних інновацій.

Проблема управління активізацією інноваційної праці полягає у визначенні та впровадженні в практику раціонального набору засобів, завдяки яким буде зменшено сукупні витрати об'єкта, або отримано максимально можливу в такій ситуації вигоду.

На етапі оцінки результатів і їх коригування відбувається визначення результативності напрямів впливу на рівень інноваційної активності персоналу, тобто співвідношення витрат на здійснення регулювання до розміру можливих прибутків, а також розрахунок сукупного підприємницького ризику з урахуванням проведених заходів активізації.

Для управління комплексом обраних заходів активізації інноваційної праці повинен існувати орган управління з певними функціональними обов'язками та необхідними матеріальними, фінансовими, трудовими й інформаційними ресурсами. Дослідження особливостей існуючих підходів до активізації інноваційної праці західних компаній показали, що на підприємстві має бути створено спеціальний підрозділ, наприклад, відділ з розвитку інноваційної праці. Його завданням має бути розробка стратегії та принципів активізації інноваційної праці на підприємстві.

тві, які мають бути викладені у внутрішніх нормативних документах, де має бути відображено філософію підприємства щодо управління інноваціями, ключові моменти стратегії з управління інноваціями, визначений тип інноваційної політики та розподіл повноважень між різними структурними одиницями. Даний підрозділ повинен надавати працівника підприємства повну інформацію, пов'язану з обґрунтуванням і розробкою інноваційних пропозицій і включати чіткі відповіді на питання щодо встановлення відповідальності усіх підрозділів і служб, їх взаємодії, конкретних дій під час реалізації інноваційних проектів.

Більшість великих західних фірм і деякі українські виробничі підприємства, зокрема фармацевтична корпорація «Артеріум», мають у штаті спеціального менеджера з розвитку, який поділяє відповідальність за інноваційні рішення з іншими менеджерами компанії (маркетологами, менеджерами з персоналу тощо). Поряд з відповідними спеціалістами, він бере участь у розробці та впровадженні інноваційних пропозицій і несе відповідальність за реалізацію інноваційних проектів.

Підвищенню ефективності використання інноваційної праці у вітчизняній практиці може сприяти: формування раціональної інноваційної політики держави, спрямованої на забезпечення стимулювання впливу податкової, кредитної, бюджетної системи, комплексу економічних, правових, організаційних і адміністративних важелів, поліпшення фінансування розвитку науки та освіти, стабілізацію економічного розвитку на основі підвищення продуктивності праці; реструктуризація економіки, формування конкурентного середовища, створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного сприяти притоку капіталу в провідні галузі виробництва; впровадження податкових пільг для підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність; використання системи страхування інноваційних ризиків; формування інформаційної інфраструктури для надання консультаційних послуг інноваторам та інвесторам; підтримка винахідництва та раціоналізаторства з боку державних, регіональних і виробничих структур тощо.

Таким чином, в умовах формування конкурентних відносин в інноваційній сфері розвиток творчої активності персоналу повинен базуватися на органічному поєднанні та взаємодії пріоритетів інноваційного розвитку промислових підприємств і комплексу дієвих заходів активізації інноваційної праці персоналу.

Література

1. Захарченко В.І., Корсікова Н.М., Меркулов М.М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: Навч. посіб. — К.: Центр навчальної літератури, 2012. — 448 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 [5] с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2012 р.

УДК 331.101

Шкода Т.Н.,

канд. екон. наук, докторант,
Національний авіаційний університет

УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПРИБУТКАХ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ

|| У статті здійснено теоретичний аналіз досліджень участі працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності, способи та форми такої участі, систематизовано історію розвитку цього питання.

В статье произведен теоретический анализ исследований участия работников в прибыли предприятия на основании отношений собственности, способы и формы такого участия, систематизирована история развития данного вопроса.

The theoretical analysis of employees' participation in the enterprise profits' on the basis of ownership relations studies is made, ways and forms of such participation are analyzed, history of this issue is systematized in this article.

Ключові слова. Працівник, прибуток, підприємство, відносини власності.

Ключевые слова. Работник, прибыль, предприятие, отношения собственности.

Key words. Employee, profit, enterprise, ownership relations.

Вступ. Для стимулювання праці працівників підприємства великого значення набуває участь персоналу у прибутках. Розподіл частини прибутку між працівниками може здійснюватись у формі грошових виплат, а також у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства, тобто на основі відносин власності. Це є властивим для такого виду підприємства, як акціонерні товариства.

Таким чином, для працівників підприємства, які стають власниками акціонерного капіталу, головним є примноження цього капіталу і отримання внаслідок його функціонування певної винагороди у вигляді прибутків (дивідендів). Дана форма стимулювання персоналу найбільш розповсюджена в Японії, Німеччині, Франції, Скандинавії, хоча зародилася вона у США (табл. 1).

Таблиця 1

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ІДЕЇ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ВЛАСНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Період	Представник	Сутність ідеї
Кінець 80-х рр. XIX ст.	Л. Стенфорд, сенатор, засновник Стенфордського університету	За його ініціативи були розроблені та подані до конгресу США кілька законопроектів з розвитку кооперативів, співвласниками яких мали бути працівники. Жоден з проектів не був підтриманий конгресом США
20-ті рр. XX ст.	Р. Брукінгс, вчений суспільствознавець, засновник Брукінгського інституту	Опублікував монографію, в якій розвивав тезу про необхідність використання частки прибутку корпорації для викупу так званих «трудохвильних акцій» і розповсюдження їх серед робітників та управлінського персоналу відповідно до трудового внеску. Крім того, запропонував надавати місця роботи у рада директорів корпорацій
50-ті рр. XX ст.	Л. Келсо, банкір	Запропонував, щоб корпорації фінансувалися всіма зацікавленими суб'єктами — інвесторами, постачальниками, і, більшою мірою, робітниками. З цією метою потрібно було створити справедливі умови доступу до кредитів широким верствам населення
70-ті рр. XX ст.	Р. Лонг та Е. Кеннеді, сенатори-демократи	Внесли в конгрес законопроекти, що передбачали значні податкові пільги компаніям, які викупають акції на користь своїх співробітників. Ці законопроекти лягли в основу створення акціонерної власності робітників — Employees Stock Ownership Plans (ESOP)

Джерело: розроблено автором на основі [7]

Найбільш повно та своєрідно ці системи участі виявилися у Швеції. Колективну участь працівників у прибутках і власності підприємств у формі фондів трудівників профспілки використовують, окрім усього іншого, як засоби контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У різноманітних фондах колективного володіння акціями поєднуються участь у прибутках, в акціонерному капіталі та в управлінні.

Для впровадження цієї форми економічної демократії в Швеції мали місце особливі передумови [8]: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду; наявність теорії та програми дій, що вписуються в особливу шведську модель суспільного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом багатьох років різні дослідники розглядали проблему спонукання економічно активного населення до продуктивної праці.

Дедалі частіше в економічній літературі зустрічаються погляди про тісне переплетення відносин власності та акціонерного капіталу, що пов'язано з трансформацією відносин власності, збільшенням кількості індивідуальних акціонерів з числа працівників підприємства тощо.

Дослідженнями участі працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності займалися такі вчені, як: Астапова Г.В., Богиня Д.П., Бортник Т.І., Калина А.В., Колот А.М., Сирота С.М., Шаповалов В.О., Брукінгс Р., Кіндерманн Г., Стенфорд Л., Келсо Л., Шанц Г. та ін.

Постановка завдання. Мета даної статті полягає в теоретичному аналізі такої форми стимулювання персоналу, як участь працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності.

Результати дослідження. Основою в Україні формування нового соціально-економічного механізму мотивації праці стала власність. Використання різних методів мотивації праці залежно від конкретних умов власності, були досліджені Т.І. Бортник [3] (табл. 2).

Власність визначає характер і зміст потреб, мотивів, формує важелі особистої відповідальності і самоконтролю, створює умови для самореалізації, розвиває почуття підприємливості. Формування психології власника спонукає людину до самовідданої праці, до її самореалізації в одній з альтернативних форм підприємництва. В процесі реформування підприємств на основі трансформації форм власності змінюється суб'єктивно-суттєве відношення до праці.

Таблиця 2

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОДІЛУ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ [3]

Методи мотивації праці	Найманий працівник		Власник-підприємець
	без власності	з власністю	
Цільової орієнтації	Встановлення нормованих завдань. Створення умов для підвищення професійного рівня. Забезпечення умов для збільшення заробітної плати		Створення сприятливого законодавчого поля
Підкріплення	Створення гнучкої персоналізованої системи матеріального стимулювання. Поеднання матеріального і морального стимулювання. Застосування штрафних санкцій	Створення персоналізованої системи матеріального і морального стимулювання. Виплата доходів на власність. Застосування штрафних санкцій	Створення умов для розширення виробництва і збільшення прибутку. Формування сприятливої суспільно-політичної думки
Удосконалення змістовності праці	Забезпечення умов для реалізації творчого потенціалу. Освоєння нових технологій. Створення можливостей освоєння нових професій, підвищення кваліфікації. Застосування методів наукової організації праці		Створення умов для самореалізації. Можливість реалізації ознак лідерства і підприємливості. Реалізація стратегії інновативності. Забезпечення умов для соціально-політичного визнання успіхів підприємця в його благодійній діяльності

Методи мотивації праці	Найманий працівник		Власник-підприємець
	без власності	з власністю	
Залучення до інтересів власності	Організація матеріального заохочення за рахунок виплат з прибутку	Забезпечення участі працівників у формуванні капіталу, розподілі прибутку, управлінні	Надання можливості самостійно визначати стратегію формування капіталу, використання прибутку і управління підприємством

Цікавою є робота українського дослідника Г.В. Астапової, яка розробила функціонально-цільовий механізм перерозподілу пайових внесків працівників, що являє собою інтегровану сукупність елементів, котрі взаємозв'язані виконанням загальних функцій управління корпоративними частками працівників з метою забезпечення ефективного розвитку авіаційних корпорацій [2].

Дослідження цього автора підтвердили, що даний механізм є інструментом упровадження концепції корпоративного управління на основі права трудової власності. В основі концепції корпоративного управління на основі права трудової власності лежить забезпечення концентрації власності у розпорядженні працівників і досягнення на цій основі ефективності управління корпорацією. Тобто передбачається створення корпорацій зі значною участю працівників, подальше регулювання корпоративних часток працівників відповідно до їх індивідуальних результатів праці, а також створення необхідних умов для реалізації власниками корпоративних прав.

Найважливішим елементом функціонально-цільового механізму є методична складова, адже саме через неї забезпечується дія інших елементів механізму. Положення теорії трудової власності практично реалізуються через використання методичної складової функціонально-цільового механізму перерозподілу пайових фондів працівників (рис. 1). Саме методи перерозподілу пайових внесків активізують перерозподільну функцію механізму, а потім функцію економічного стимулювання працюючих власників.

У міжнародній практиці одним з найважливіших інструментів контролю роботи ради директорів і діяльності вищого менеджменту в цілому, їх залучення до власності корпорації є створення адекватної системи оцінки і винагороди. Провідна роль комітетів у цьому питанні і, перш за все, по впровадженню практики оцінки діяльності членів ради директорів сприяє досягненню максимального внеску кожного члена ради директорів в успішний розвиток компанії і вирішенню наступних важливих завдань [6]:

- формування складу рад директорів на основі оптимального поєднання знань, професійного досвіду, навиків і особових якостей його членів;
- формування ефективної мотивації членів рад директорів;
- створення прозорих і зрозумілих механізмів визначення розмірів винагороди членів ради директорів;
- підвищення якості корпоративного управління в компанії у цілому.

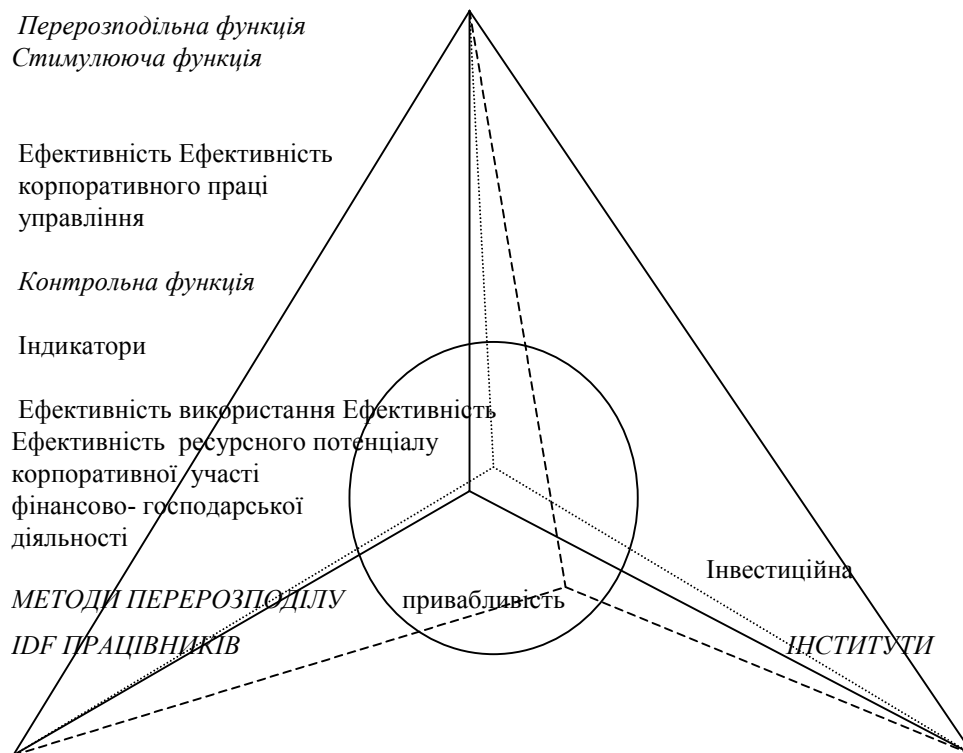


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів функціонального-цільового механізму перерозподілу індивідуальних пайових фондів працівників авіакомпаній [2]
(IDF — індивідуальний пайовий фонд учасника авіакомпанії)

Одним з найважливіших завдань, яке вирішує рада директорів в особі комітету з винагород, є розробка критеріїв у відповідність з якими визначається власне сама винагорода. На даний час розрізняють три підходи: 1) традиційний (або окладний) підхід; 2) підхід, орієнтований на результат; 3) підхід, орієнтований на вартість бізнесу. В останньому випадку формується механізм зацікавленості в зростанні капіталізації компанії шляхом залучення до власності. Сьогодні третій підхід набув значного поширення у вигляді використання різного роду опціонних програм, тобто надання права покупки акцій даної компанії на певних умовах (рис. 2).



Рис. 2. Участь у прибутках на основі відносин власності

У розвинутих країнах світу набули широкого розвитку три методи участі працівників у капіталі корпорації [5]:

—реалізація так званих планів 401 (К), коли працівники здійснюють добровільні внески для викупу акцій;

—традиційних планів ESOP, коли внески для викупу акцій здійснюють лише роботодавці;

—використання опціонів для купівлі працівниками акцій корпорацій.

Що ж стосується опціонів, то використовуються опціони кількох видів:

- фондові опціони (дають право покупки акцій компанії за певною ціною, так званою ціною виконання, протягом фіксованого періоду);
- преміальні опціони (мають ціну виконання вище поточної ринкової);
- дисконтні опціони (припускають встановлення ціни виконання нижче поточною ринковою, але мають ряд обмежень на операції з акціями для менеджерів);
- індексні програми (ціна опціону прив'язана до галузевого або ринкового індексу).

Вважається, що участь у виплаті дивідендів як під форма участі у прибутках є спеціальною формою, яка має значення лише для акціонерних товариств [11]. За основу участі береться тільки той прибуток, який призначений для виплати дивідендів. В акціонерних товариствах розрізняють участь у прибутках з дивідендним тарифом (ставкою) і дивідендною сумою [4].

При участі у прибутках з використанням суми дивідендів персонал отримує частину суми дивідендів, яка виплачується [10]. Вихідною основою для участі в розподілі основного капіталу є вилучений прибуток. Він спрямовується на накопичення капіталу підприємства, або у резервні фонди. Виплати передбачаються в наступні періоди, коли працівник отримає виплату прибутку вже як інвестор. При розподілі прибутків з виплатою дивідендів і розподілі основного капіталу як проблему можна розглядати справедливість поділу, оскільки з погляду підприємця для виплати прибутку чи для його залишення мають вагу інші причини і потреби, ніж з боку працівника [12].

Як правило, за черговістю отримання доходу та обсягу прав власника виділяють такі види акцій:

- проста акція, яка надає право власнику на отримання: 1) згідно класичного розуміння поняття «дивіденди» — деякої частини прибутку акціонерного товариства; 2) згідно українського законодавства — отримувати дивіденди незалежно від фінансових результатів діяльності акціонерного товариства (за наявності на те рішення загальних зборів) та брати участь в управлінні товариством;

- привілейована акція, яка надає власнику безумовне право на отримання встановленого умовами випуску річного доходу, при цьому власник такої акції має пріоритет (щодо власників простих акцій) при розрахунках товариства з акціонерами. Привілейована акція, як правило, не дає власнику права на участь в управлінні товариством, у тому числі — права голосу на зборах акціонерів. Частка привілейованих акцій у статутному капіталі акціонерного товариства не може перевищувати 25 % [1].

Володіння працівниками активами підприємства за посередництва інвестиційних фондів може здійснюватися через інститути спільного інвестування (ІСІ). В Україні ІСІ відіграють значну роль у міжгалузевому перерозподілі капіталу, стимулюють інвестиційний процес у країні за рахунок внутрішніх і зовнішніх інвестицій, сприяють розвитку фондового ринку тощо. Діяльність ринку спільного інвестування в Україні забезпечується за рахунок створення інвестиційних фондів і формування їх активів спеціалізованими небанківськими установами — компаніями з управління активами (КУА) [9].

Висновки. У розвинутих раїнах загальноновизнаним є важливість участі працівників у прибутках підприємства на основі власності. Це сприяє росту продуктив-

ності їх праці та досягненню соціального порозуміння на підприємстві. Розвивається така система за умови наявності діалогу між працівниками та підприємцями.

В Україні на сьогодні ідея участі працівників у прибутках підприємства на основі власності мало реалізована. Цьому сприяють і ті соціальні протиріччя, які мають місце в нашому суспільстві на даний момент.

Окремими винятками на загальному фоні можуть слугувати приклади представництв іноземних компаній, які все ж залучають своїх найбільш результативних українських працівників до участі у прибутках на основі власності.

Література

1. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» № 3480-IV від 23.02.2006 р. зі змінами та доповненнями. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3480-15/page>
2. Астапова Г.В. Функціонально-цільовий механізм перерозподілу пайових фондів працівників у корпоративному управлінні авіапідприємствами. [Текст]: автореферат дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / Г. В. Астапова; Нац. авіац. ун-т. — К., 2009. — 36 с.
3. Бортник Т. І. Формування соціально-економічного механізму мотивації праці [Текст] / Т.І. Бортник // Зб. наук. праць. — Умань: УСГА, 1999. — С. 393—395.
4. Кіндерманн Г. Система участі працівників підприємства в розподілі прибутків. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9060/1/09.pdf>
5. Колот А. Розвиток відносин власності і його вплив на соціально-трудову сферу (із практики зарубіжних країн) [Текст] / А. Колот // Економіст. — 2001. — № 4. — С. 39—41.
6. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість. [Текст] / І.О. Борисюк [та ін.]; за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. — К.: Наукова думка, 2010. — 620 с.
7. Сирота С.М. Участь робітників в управлінні підприємством як форма мотивації трудової діяльності [Текст] / С.М. Сирота // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 243—245.
8. Стаднік Т.К. Участь працівника у прибутках підприємства як альтернативна форма оплати праці [Текст] / Т.К. Стаднік // Управління розвитком. — 2010. — № 21 (97). — С. 58—60.
9. Футало Т.В. Вплив діяльності небанківських фінансових установ на розвиток фінансового ринку в Україні [Текст] / Т.В. Футало // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. — 2010. — №4. — С. 59—66.
10. Hentze J. Personalwirtschaftslehre 2, Personalerhaltung und Leistungssimulation, Personalfreistellung und Personalinformationwirtschaft, unter Mitar, von Joachim Metzner, 2., neubearb. Aufl. [Text], Bern, Stuttgart: Paul Haupt, 1981.
11. Schanz G. Mitarbeiterbeteiligung: Grundlagen — Befunde — Modelle [Text]. — München: Vahlen, 1985.
12. Strutz H. Handbuch Personalmarketing [Text], Wiesbaden: Gabler, 1989.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2012 р.

УДК 331.101.26

Гузар У.Є.,

асистент,

кафедра економіки та управління персоналом,

Львівський інститут банківської справи

Університету банківської справи Національного банку України

ПРОСТОРОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ АКЦЕНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЗНАННЄМІСТКОЇ ЕКОНОМІКИ

Охарактеризовано інформаційно-технологічні та просторово-часові акценти трансформації трудової діяльності в умовах формування економіки знань. Проаналізовано основні аспекти плинності технологій у сучасних умовах. Виокремлено показник плинності технологій на прикладі операційних систем компанії Microsoft.

Очерчены информационно-технологические и пространственно-временные акценты трансформации трудовой деятельности в условиях формирования экономики знаний. Проанализированы основные аспекты текучести технологий в современных условиях. Выделен показатель текучести технологий на примере операционных систем компании Microsoft.

The informative, technological and spatio-temporal accents of transformation of labour activity are described in the conditions of forming of economy of knowledge. The basic aspects of fluidity of technologies are analysed in modern terms. The index of fluidity of technologies is distinguished on the example of the operating systems of company Microsoft.

Ключові слова. Трудова діяльність, економіка знань, інформація, знання, плинність технологій, професія, ринок праці.

Ключевые слова. Трудовая деятельность, экономика знаний, информация, знание, текучесть технологий, профессия, рынок труда.

Keywords. Labour activity, economy of knowledge, information, knowledge, fluidity of technologies, profession, labour-market.

Вступ. Останнім часом у розвинених країнах світу велика увага приділяється процесам переходу до економіки знань, створенню умов для ефективного обміну знаннями, взаємодії наукових колективів, які спільно працюють над інноваційними проектами, розробці засобів, котрі забезпечують успішне виконання подібних проектів.

Характерними ознаками економіки, яка базується на використанні знанневих чинників, є домінування в структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного прибутку за рахунків інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальної складової. Сьогодні розвиток практично усіх видів економічної діяльності безпосередньо пов'язаний із здатністю генерувати нові знання, накопичувати інтелектуальний капітал, як запоруки ефективної та прибуткової трудової діяльності. Формування знаннємісткої економіки характеризує трудову діяльність істотно інноваційними рисами: просторовими та інформаційними особливостями.

Проблеми економіки знань знайшли своє висвітлення в роботах вітчизняних і зарубіжних учених (А. Чухно, С. Вовканич, В. Геєць, Л. Федулова, Ю. Бажал, М. Данько, Л. Мусіна, В. Дем'яненко, І. Курило, В. Семиноженко, М. Долішній, С. Злупко, Л. Семів, Ф. Хаск, Й. Шумпетер, Ф. Махлуп, П. Друкер, В. Іноземцев, В. Макаров, В. Данилов, В. Полтерович, Г. Кошева, А. Козирьов). На тлі цих досліджень активізувалося вивчення з різних ракурсів трудової діяльності. Трудову діяльність у світлі мотивації персоналу, людського капіталу досліджували українські та зарубіжні вчені: А. Сміт, Дж. Кейнс, Б. Генкін, І. Маслова, Ю. Одегов, Н. Шаталова, Е. Лібанова, Г. Осовська, А. Колот, Г. Куліков, О. Кузьмін, Д. Богиня, В. Брич, М. Семикіна, Т. Занфірова, А. Іляшенко, Я. Вітвицький, О. Грішнова, О. Головінова, Г. Зелінська, М. Пітюлич, Л. Янковська, У. Садова, Н. Слівінська, Л. Шевчук та ін.

Постановка завдання. Визначити просторові та інформаційні особливості трансформації трудової діяльності в умовах формування економіки знань.

Результати дослідження. Перехід до якісно нового рівня світової цивілізації дав поштовх глобальним зрушенням у сфері трудової діяльності. Опис нового стану суспільства, насамперед, характеризує трудову діяльність просторовими особливостями. Постіндустріальне суспільство зуміло трансформувати просторовий критерій трудової діяльності в інший вимір, у створення так званого «електронного котеджу», автором якого є Е. Тоффлер. «Електронний котедж» є новою системою виробництва, яка може перемістити мільйони робочих місць із заводів, офісів та інших інституцій у приватний дім. Це можливо лише для тих людей, які

займаються виробництвом інформації. Такий перехід, на думку автора, може змінити кожен суспільну інституцію, від сім'ї до школи та корпорації [6].

Суспільство третьої хвилі (інформаційне суспільство) характеризується такими ознаками, як суттєве зниження темпів економічного зростання; зниження рівня спеціалізації, де все більшим попитом користуватимуться спеціалісти «широкого профілю»; головним засобом виробництва стають наукові знання, інформація, у сфері якої буде зайнято від 55 до 75 % працездатного населення; основний конфлікт — між знанням та некомпетентністю [2].

Водночас, для сучасного перехідного суспільства характерні дві протилежні за характером тенденції. З одного боку, зростання ролі інформаційних технологій призводить до зменшення значення простору у економічній діяльності, особливо у сфері послуг та торгівлі. З іншого боку, поширення інформаційних технологій створює ілюзію їх всеосяжності і визначального впливу на перспективи розвитку людства, що призводить до формування стереотипу «людини, яка працює за комп'ютером» як єдиної перспективної професії майбутнього. Однак такий підхід зовсім не враховує роль простору, яким не можна нехтувати (принаймні, на сучасному етапі розвитку технологій), коли йде мова про переміщення товарів і людей. Об'єктивність існування простору поряд із популяризацією «позапросторових» інформаційних професій зумовлює дефіцит кваліфікованих працівників у таких галузях, як транспорт, промисловість, будівництво тощо. Схожа ситуація характерна, зокрема, і для України.

Існує проблема незадоволеного попиту на кваліфіковані робітничі професії, що є характерною також для багатьох економічно розвинених країн — США, Японії та більшості країн Євросоюзу. Зокрема, у Японії 76 % працедавців мають суттєві проблеми із пошуком кваліфікованого персоналу на робітничі місця [4].

Головною причиною відсутності пропозиції робітничих професій на ринку праці є зміна установок щодо вибору майбутньої професії школярами насамперед через вплив засобів масової інформації і батьків. Починаючи із 1970-х років, батькам сучасного молодого покоління нав'язували думку про те, що університетська освіта в умовах майбутнього переходу до економіки знань є єдиним шляхом до хорошої і фінансово стабільної роботи [4]. Однак, як виявилось, часто вища освіта не давала гарантій професійної зайнятості, а навпаки, вимагала зусиль щодо перекваліфікації відповідно до потреб ринку праці. Водночас, кваліфіковані робітники завжди мали стабільно високий рівень заробітку і широкі можливості для відкриття власного бізнесу.

Така ситуація зумовила в останні роки, зокрема, у Сполучених Штатах, невелике зростання популярності робітничих професій, яке однак все ще не може покрити існуючого попиту. Відповідно, для економічно розвинених країн єдиною можливістю для забезпечення потреби у кваліфікованих робітниках є міграційна політика. Подібні прогнози щодо трансформації сфери зайнятості є і в Україні. Зокрема, фахівці Інституту економіки та прогнозування НАНУ на період до 2015 року прогнозують, що, оскільки реалізація в Україні інфраструктурних проєктів у рамках підготовки до Євро-2012, а також завершення розпочатих раніше будівельних та інших інвестиційних програм буде стимулювати внутрішній попит на продукцію металургійного комплексу, нафтохімічної промисловості, машинобудування і будівельних матеріалів, то на ринку праці спостерігатимуться дві головні тенденції [1].

З одного боку, відбуватиметься процес часткового повернення із-за кордону працівників, які виїжджали для тимчасової роботи, пов'язаної із підвищенням темпів зростання економіки, зростанням рівня доходів всередині країни, а також змінами в структурі економіки, що зумовлять зростання попиту на кваліфікованих працівників. З іншого боку, в умовах низьких темпів народжуваності зростатиме загальний дефіцит робочої сили, що призведе до приїзду на роботу в Україну іноземців, як правило, з країн «третього світу», які згодні працювати за менші гроші, ніж у країнах Заходу.

Відповідно, прогнозується істотна зміна балансу потоків робочої сили та скорочення рівня безробіття до 7,4—7,8 % у середньому за період 2013—2015 років [1].

З огляду на сучасні тенденції розвитку ринку праці, в Україні суттєвого реформування потребує сфера зайнятості. Очевидно, що головними завданнями розвитку цієї сфери на найближчі роки повинні бути спрощення доступу до інформації про вакансії зацікавленим особам, а також загальне покращення іміджу Державної служби зайнятості, як структури, що ефективно функціонує.

Одним із шляхів трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань є не тільки модифікація, а й повна заміна певних професій автоматизованими системами. Таким чином вдається значно спростити виробничий процес, зменшити собівартість продукції та продуктивність праці.

Однак автоматизовані системи мають низку суттєвих недоліків. Насамперед, це складність і висока вартість їх розробки і підтримки у належному стані; велика ймовірність збоїв у роботі пов'язаних із зовнішнім втручанням, як механічним чи електронним, так і інформаційним (комп'ютерні віруси); недоступність для пересічного працівника-оператора системи розуміння принципів її роботи та складність перебудови методики роботи для виконання альтернативних завдань.

Очевидно, що сучасні темпи розвитку технологій ставлять жорсткі вимоги до кваліфікації та гнучкості працівників, яким необхідно адаптуватися не лише до нових технологій, а й до швидких темпів їх зміни на ще новіші.

Відповідно, на нашу думку, варто ввести в науковий обіг поняття плинності технологій. Під плинністю технологій слід розуміти швидкість зміни певної технології на більш нову і досконалу. Показником плинності технологій може бути період часу (в роках), який минає між однаковою фазою життєвого циклу двох технологій, які замінюють одна одну. Плинність технологій викликає зміни у всіх сферах суспільного життя, вона істотно впливає на розвиток економічних інститутів, змінює поведінку працівників, примушує виробляти нові стратегії, нову тактику діяльності. Сучасними аспектами, які супроводжують плинність технологій, на нашу думку, є управлінський, соціальний, економічний, інформаційний, професійний і педагогічний аспекти (рис. 1).

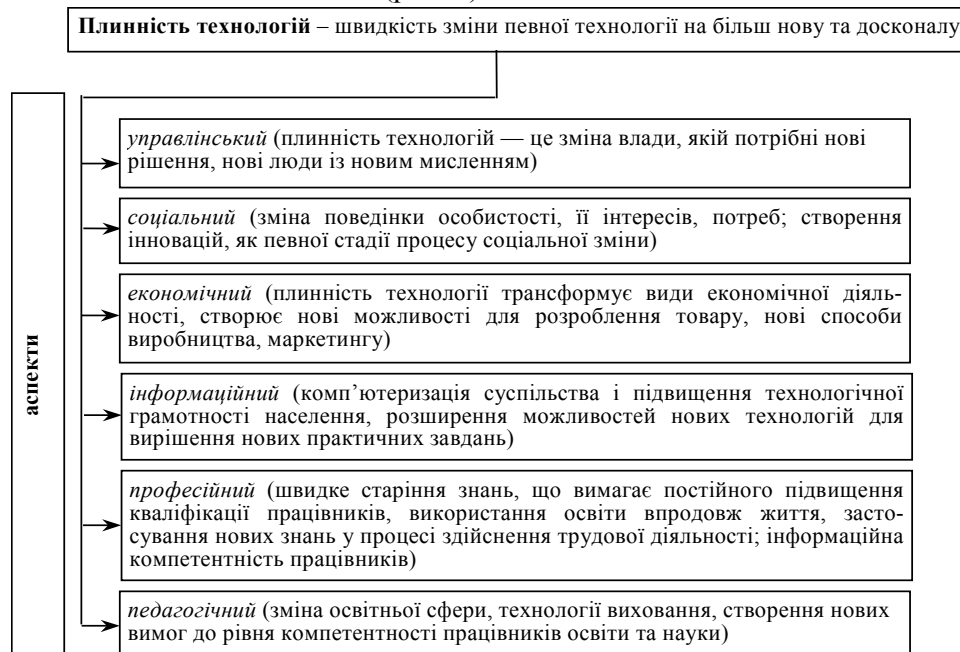


Рис. 1. Сучасні аспекти, які супроводжують плинність технологій

Управлінський аспект полягає в тому, що плинність технологій — це зміна влади, якій потрібні нові рішення, нові люди із новим мисленням. Цей підхід розкриває так званий «страх технологій», де вищі чини володіють замалими знаннями або ж взагалі їх не мають щодо нових технологій і бояться втратити свої домінуючі позиції на користь тих працівників, котрі краще розуміють нову технологію. Плинність технологій змінює склад, способи вирішення управлінських завдань, методи управління, де основою виступають знання, а головним ресурсом бізнесу стають люди та знання, якими вони здатні володіти.

Соціальний аспект плинності технологій характеризується зміною поведінки особистості, її інтересів, потреб, зміцнення моральної, етичної та правової ціннісно-нормативної системи; створення інновацій, як певної стадії процесу соціальної зміни. При цьому змінюється сама структура суспільства, де все більшу частину працюючого населення займають працівники, які здійснюють інтелектуальну трудову діяльність.

Плинність технології трансформує види економічної діяльності, створює нові можливості для розроблення товару, нові способи виробництва, маркетингу, використання екологічно чистих і безвідходних технологій. Вона дає можливість при застосуванні нових знань, ефективніше та з меншими витратами ресурсів виготовляти продукцію. У цьому полягає *економічний аспект* плинності технологій.

Інформаційний аспект відображається комп'ютеризацією суспільства і підвищенням технологічної грамотності населення, розширення можливостей нових технологій для вирішення нових практичних завдань, модернізацією мобільного сектору. Внаслідок удосконалення інформаційно-комунікаційної інфраструктури, сьогодні популярними стала робота вдома, де за допомогою доступу до мережі Інтернет та інших інформаційних систем можна займатися трудовою діяльністю не перебуваючи в офісних приміщеннях. Унаслідок заміни старої технології на нову все більше людей використовують як засоби виробництва лише свій інтелект, підкріплений персональним комп'ютером.

Плинність технологій відображається і на *професійній діяльності* працівника. Це виражається у швидкому старінні знань, яке зумовлює необхідність їх постійного оновлення та періодичного звертання до навчання. Зміна технології ставить перед організацією завдання постійного розвитку своїх працівників, використання освіти впродовж життя, застосування нових знань у процесі здійснення трудової діяльності. Велику роль відіграє інформаційна компетентність працівників — здатність до визначення інформаційної потреби, роботи з комп'ютерною технікою, застосування її у професійній діяльності. Сьогодні організації повинні забезпечити гармонійний та професійний розвиток особистості: *гармонійний розвиток особистості* (різнобічний процес набуття фізичних, психологічних, економічних та моральних якостей людини та злагоджене їх поєднання); *професійний розвиток особистості* (підготовка та адаптація працівників до роботи за конкретною професією чи спеціальністю).

Ще одним, на нашу думку, не менш важливим аспектом, який супроводжує плинність технологій, є *педагогічний*. Плинність технологій веде до зміни технологій виховання, тобто до зміни тих педагогічних засобів, форм, методів, які націлені на вирішення конкретного виховного завдання. Вона допомагає позбавитися формалізму у виховному процесі, а саме неухважного, шаблонного, консервативного ставлення до виховання чи колективу, модернізуючи сам процес виховання за допомогою різнобічних, оновлених «виховних заходів». Плинність технологій змінює освітню сферу, орієнтуючи її на фундаментальність і гуманізацію освіти, на розвиток творчого потенціалу особистості. Цей аспект відображає нові вимоги до рівня компетенції працівників освіти та науки, а саме: розвиток творчого поте-

нціалу; вміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів та механізмів; психолого-педагогічні знання про інноваційні педагогічні технології; вільне володіння інформаційними технологіями, сучасними інтелектуальними інструментами науково-педагогічної творчості.

Процес плинності технологій був характерним для усіх історичних етапів розвитку людства та різних сфер його діяльності, однак лише у XX столітті набув достатньої інтенсивності, яка б дозволяла дослідити його динаміку та особливості взаємодії із суспільством у межах конкретного покоління. Особливо це стосується комп'ютерної техніки, яка почала інтенсивно розвиватися із 70—80 рр. XX ст. Процес плинності комп'ютерних технологій, зокрема, описується так званим «законом Мура» (1965), автором якого є один із засновників компанії Intel Гордон Мур. Він висловив гіпотезу, що кількість транзисторів на кристалі мікросхеми буде збільшуватися удвічі кожних 2 роки. Свою гіпотезу автор базував на графіку зростання продуктивності запам'ятовуючих мікросхем, відповідно до якого нові моделі мікросхем розроблялися через приблизно однакові періоди (18—24 місяці) після виготовлення їх попередників. Виявлена закономірність отримала назву «Закон Мура» [3].

Однак, оскільки збільшення продуктивності мікросхем, як і інших технічних характеристик комп'ютерного обладнання, суттєво впливає скоріше на зростання компактності та швидкодії обчислювальної техніки, ніж на специфіку її освоєння і використання конкретним користувачем, то значно актуальнішою є проблема гармонізації розвитку технічних засобів і програмного забезпечення. Зокрема, в останні роки спостерігається тенденція до випереджуючих темпів розвитку програмного забезпечення комп'ютерів, порівняно із апаратним (технічним) їх забезпеченням. Відповідно, системні вимоги найновіших програм часто перевищують можливості більшості використовуваних у цей же час комп'ютерів. Враховуючи закономірне зростання попиту на нове продуктивніше технічне забезпечення, його вартість виявляється достатньо високою, що суттєво обмежує сферу використання нових інформаційних технологій.

У процесі актуалізації питання комп'ютерної грамотності виникло поняття цифрової нерівності. Цифрова нерівність або цифровий розкол — новий вид соціальної диференціації, що виникає у зв'язку із різними можливостями використання інформаційних технологій.

Одним із базових умінь, якими повинен володіти сучасний працівник, незалежно від галузі економіки, в якій він зайнятий, є вміння працювати з операційними системами. Однак в сучасних умовах оволодіння цим умінням вимагає безперервної освіти, оскільки плинність операційних систем є досить високою і з кожним роком зростає (табл. 1). На прикладі операційних систем компанії Microsoft, бачимо, що із 80-х років до сьогоднішнього дня показник плинності для них змінився майже удвічі. Відповідно, починаючи із 2000 року, нові операційні системи Windows виходять з періодичністю близько 2 років.

Таблиця 1

ПЛИННІСТЬ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРИКЛАДІ ОПЕРАЦІЙНИХ СИСТЕМ КОМПАНІЇ MICROSOFT

Роки	Операційні системи		Показник плинності
1981—1985	MS-DOS	Microsoft Windows 1.0	4
1985—1987	Microsoft Windows 1.0	Microsoft Windows 2.0	2
1987—1992	Microsoft Windows 2.0	Windows 3.1	5

Роки	Операційні системи		Показник плинності
1992—1995	Windows 3.1	Windows 95	3
1993—1996	Windows NT 3.1	Windows NT 4.0	3
1995—1998	Windows 95	Windows 98	3
1996—2000	Windows NT 4.0	Windows 2000	4
1998—2000	Windows 98	Windows ME	2
2000—2001	Windows ME	Windows XP	1
2000—2003	Windows 2000	Windows Server 2003	3
2001—2005	Windows XP	Windows XP Professional	4
2003—2005	Windows Server 2003	Windows Server 2003 64bit	2
2005—2007	Windows XP Professional	Windows Vista	2
2005—2008	Windows Server 2003 64bit	Windows Server 2008	3
2007—2009	Windows Vista	Windows 7	2
2008—2009	Windows Server 2008	Windows Server 2008 R2	1
2009—2011	Windows Server 2008 R2	Windows 7 Service Pack 1	2

Складено за [5]

Сучасний стан сфери зайнятості в Україні загалом відповідає тенденціям характерним для країн Європи. Ідеальний кандидат на вакантну позицію в 2011 році — це універсал, який може виконувати обов'язки 2—3-х фахівців. Золотою спеціальністю у 2011 році залишаються розробники web-додатків, програмісти, програмні архітектори, дизайнери інтерфейсів. Також стабілізується попит на висококваліфіковані робітники: слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, кухарі, продавці та інші представники робочих професій.

Висновки. Очевидно, що економіка знань, перехід до якої анонсувався ще із середини минулого століття, усе ще залишається надбанням майбутнього. Це стосується як економічно розвинених країн, так і країн із перехідною економікою, до яких можна віднести і Україну. Нові виклики перед сучасним суспільством ставлять стрімкий розвиток інформаційних технологій, які уже проникли практично у всі види трудової діяльності та у повсякденне життя людей. Відповідно, питання пошуку оптимальних меж використання таких технологій і забезпечення їх безпеки, очевидно, стануть перспективними напрямками наукових пошуків у найближчому майбутньому.

В Україні, поряд із сучасними, загалом позитивними, тенденціями трансформації трудової діяльності, стають помітними і недоліки таких процесів і загрози, які можуть виникнути в умовах переходу до економіки знань. Очевидно, що лише науково обґрунтована та збалансована державна політика у сфері зайнятості, може забезпечити поступ у економічному розвитку України та її конкурентоспроможність на міжнародній арені.

Література

1. В Україні очікують навали гастарбайтерів із «третього світу» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://project.ukrinform.ua/news/20347>
2. Історія економічних учень: навч. посіб. / [Базилевич В.Д., Гражевська Н.І., Гайдай Т.В., Леоненко П.М., Нестеренко А.П.]. — К.: Знання, 2004. — 1300 с.

3. Скробов А. Закон Мура [Електронний ресурс] / А. Скробов. — Режим доступу: <http://cs.usu.edu.ru/study/moore/>
4. Lack of skilled workers threatens recovery [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://finance.yahoo.com/news/Lack-of-skilled-workers-rb-1457929627.html?x=0>
5. Timeline of operating systems [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_operating_systems
6. Toffler A. The third wave / Toffler A. — N.Y.: Bantam Books, 1980. — 560 p.

Стаття надійшла до редакції 21.10.2012 р.

УДК 364.35

Прудь П.В.,

аспірант,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ

У статті розглянуто основні завдання, принципи та механізми пенсійного забезпечення в Україні, проаналізовано показники розвитку недержавних пенсійних фондів, досліджено проблеми та перспективні шляхи їх вирішення.

В статье рассмотрены основные задачи, принципы и механизмы пенсионного обеспечения в Украине, проанализированы показатели развития негосударственных пенсионных фондов, исследуются проблемы и перспективные пути их решения.

In the articles considered basic tasks, principles and mechanisms of the pension providing are in Ukraine, the indexes of development of non-state pension fund are analyzed, problems and offered perspective ways of their decision are research.

Ключові слова. Недержавні пенсійні фонди, соціальний захист, пенсійне забезпечення, солідарна пенсія, накопичувальна система, система недержавного пенсійного забезпечення.

Ключевые слова. Негосударственные пенсионные фонды, социальная защита, пенсионное обеспечение, солидарная пенсия, накопительная система, система негосударственного пенсионного обеспечения.

Key words. Non-state pension fund, social defence, pension providing, pay-as-you-go, store system, system of the non-state pension providing.

Вступ. Соціальний захист — система матеріального забезпечення та піклування держави, яке надається громадянам пенсійного віку та тим, які не мають достатньо засобів для існування з незалежних від них умов, а також іншим категоріям населення, які потребують цього захисту, і який держава гарантує згідно Конституції України (стаття 46) [2].

Дослідження експертів показують, що в Україні вже найближчим часом очікується гострий дефіцит робочої сили, оскільки працездатного віку досягають нечисленні покоління народжених у кризові 1990-ті, упродовж 2010—2015 рр. кількість населення працездатного віку зменшиться на 1,4 млн осіб, а упродовж 2015—2020 рр. — ще на 1,5 млн осіб. Якщо нині на десять осіб працездатного віку припадає чотири особи пенсійного віку, то до 2050 р. їх кількість наблизиться до восьми [10, с. 129].

В умовах зменшення народжуваності та від'ємного приросту населення, безробіття, міграції працездатних громадян за кордон, майнового розшарування населення та бідності, тінізації та макроекономічної нестабільності, заборгованості

підприємств з виплати пенсійних внесків відбувається зменшення надходжень до Пенсійного фонду України. Діюча солідарна система пенсійного забезпечення є великим навантаженням на економіку України та неспроможна забезпечити повний соціальний захист пенсіонерам. А тому ми повністю погоджуємося із більшістю вчених, які наголошують на необхідності удосконалення вітчизняної пенсійної системи: А.М. Авчухою, С.О.Білою, В.М. Гейцем, О.П. Коваль, М.В. Лазебною, Е. М. Лібановою, О.М. Пищуліною, М.П. Шавариною, Н.В. Шаманською та ін. Відзначаючи наукову вагомість досліджень зазначених вчених, проблема пенсійного забезпечення є надзвичайно актуальною та потребує подальшого вивчення.

Постановка завдання. Мета статті — здійснити аналіз пенсійної системи в Україні, розкрити проблеми розвитку недержавних пенсійних фондів (надалі НПФ) та обґрунтувати шляхи їх вирішення.

Результати дослідження. В Україні у 2004 році розпочато пенсійну реформу, згідно з якою пенсійна система представлена трьома рівнями (рис. 1):

I рівень — державне пенсійне забезпечення;

II рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

III рівень — недержавне пенсійне забезпечення.

Коротко охарактеризуємо рівні системи пенсійного забезпечення. Перший рівень характеризується значним історичним проміжком часу функціонування та зрозумілістю для громадськості, загальнообов'язковістю здійснення пенсійних внесків працюючими громадянами, які надалі перерозподіляються пенсіонерам. Зокрема, із заробітної плати працюючих щомісячно відраховується частина доходу до Пенсійного фонду України. Проте у зв'язку із наявністю дисбалансу між працюючими та пенсіонерами, (який постійно зростає), з низькими рівнями народжуваності та заробітної плати, економічною нестабільністю, приховуванням частини доходів громадянами (тінізацією) розмір розподільчої пенсії дуже низький, а тому є малоефективним інструментом забезпечення соціального захисту пенсіонерів. Виникає необхідність становлення другого та третього рівнів пенсійної системи.



Рис. 1. Трирівнева система пенсійного забезпечення в Україні

Джерело: побудовано автором

До другого рівня відноситься накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яке буде здійснюватися шляхом обов'язкових пенсійних відрахувань (від 2 % на початку введення реформи до 7 %) [4, с. 59—60]. Відповідно, відраховані кошти спрямовуватимуться на персональні ра-

хунки громадян. У подальшому їх інвестування в економіку формує джерело збільшення розміру майбутніх пенсій. Однак його реалізація відкладена у часі у зв'язку із необхідністю створення відповідних соціально-економічних передумов (бездефіцитність державного бюджету, зростання доходів громадян, низький рівень інфляції тощо).

До третього рівня пенсійної реформи відноситься недержавне пенсійне забезпечення (надалі НПЗ), послуги якого надають недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банки. Особливості запровадження даного рівня НПЗ полягають у добровільній участі фізичних і юридичних осіб (табл. 1). НПФ надають послуги згідно чинного законодавства, які гарантуються Урядом, зокрема, ліквідація окремого НПФ передбачає переведення заощаджень в інші НПФ [1]. Нагляд за діяльністю НПФ і страхових компаній здійснює спеціально створений регулятор — Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг.

Таблиця 1

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РІВНІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Критерії порівняння	Солідарна пенсійна система (державна), I рівень	Недержавне пенсійне забезпечення, III рівень (НПЗ)
Джерела фінансування	Щомісячні автоматичні страхові відрахування та внески, які йдуть до Пенсійного фонду України на поточні виплати пенсіонерам	Добровільні внески, що накопичуються та акумулюються на індивідуальних рахунках вкладників та учасників недержавних пенсійних фондів (НПФ)
Вплив економічного та демографічного факторів	Пряма залежність від кількості працюючих і рівня народжуваності, економічного стану виробництва, підприємств, рівня заробітної плати	Не існує прямої залежності. Учасник або вкладник недержавного пенсійного фонду самостійно формує накопичення на власну пенсію, та є їх власником
Ціль	Забезпечити соціальний розподіл коштів у суспільстві	Отримати гідну пенсію у старості

Джерело: побудовано автором

Недержавні пенсійні фонди є неприбутковими організаціями, діяльність яких направлена на забезпечення надійності та захисту інвестицій. В умовах фінансової нестабільності це максимально необхідна функція державного захисту заощаджень. Головна перевага НПФ полягає у тому, що його учасник є безумовним власником заощаджень на своєму персональному рахунку.

Розрізняють такі НПФ: відкриті, корпоративні, професійні. Учасниками відкритого недержавного пенсійного фонду можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи. Засновниками відкритого НПФ можуть бути одна чи кілька юридичних осіб. Корпоративний недержавний пенсійний фонд створюється юридичною особою-роботодавцем або кількома юридичними особами-роботодавцями, але до нього можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками корпоративного НПФ можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками або роботодавцями-платниками такого фонду. Право участі у корпоративному НПФ належить усім найманим працівникам юридичної особи, що є засновником або роботодавцем-платником такого фонду. Професійний недержавний пенсійний фонд створюється об'єднанням громадян або юридичних осіб, включаючи професійні спілки (об'єднання професійних спілок), пов'язані за родом їх професійної діяльності. Учасниками професійного НПФ можуть бути виключно фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності [5].

НПФ створені забезпечити соціальний захист та вищий рівень життя пенсіонерам шляхом добровільного накопичення заощаджень на індивідуальних пенсійних рахунках, які відкриваються самими громадянами через укладання контрактів з адміністраторами НПФ (стаття 55) [1]. При досягненні учасником пенсійного віку НПФ сплачує заощаджені кошти, а також отриманий інвестиційний дохід. У результаті незадовільної роботи фонду учасники у будь-який момент можуть перевести кошти (заощадження плюс інвестиційний дохід) в інший фонд. Крім того, учасники НПФ можуть самостійно обирати форму та розмір грошового внеску, відстрочувати отримання пенсійних виплат, залишати накопичені кошти в спадок, за певних умов відтерміновувати внески. Все це сприяє кращому забезпеченню соціального захисту населення. До того ж кошти НПФ є потужним джерелом інвестиційного розвитку економіки країни.

Не зважаючи на наявність низки переваг накопичувальної системи недержавного пенсійного забезпечення, вона й досі не знайшла належної підтримки у суспільстві та характеризується низькими показниками розвитку (табл. 2). З таблиці ми бачимо, що протягом 2005—2008 рр. кількість недержавних пенсійних фондів зросла вдвічі, однак у 2009 р. у зв'язку з світовими кризовими явищами їх кількість зменшилась, і в 2011 р. дана тенденція зберігається (на 30.09.2011 р. налічувалося 97 фондів) [6]. Не зважаючи на зростання кількості НПФ, показники їх діяльності залишаються досить низькими, що свідчить про нерозвиненість вітчизняної системи недержавного пенсійного забезпечення.

Таблиця 2

**ДИНАМІКА ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ
В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2005—2011 РР.**

Показники	Роки						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 III-кв.
Кількість недержавних пенсійних фондів, на кін. пер.	54	79	96	109	108	101	97
Пенсійні активи, млн грн	46,1	142,0	280,7	612,2	857,9	1 144,3	1 306,4
Кількість учасників за пенсійними контрактами, тис. ос.	88,4	193,3	278,7	482,5	497,1	569,2	558,3
Загальні пенсійні внески, млн грн, з них:	36,4	114,4	234,4	582,9	754,6	925,4	1 060,2
від фізичних осіб	2,2	5,3	14,0	26,0	31,8	40,7	47,6
від фізичних осіб-підприємців	0,01	0,02	0,04	0,1	0,1	0,2	0,2
від юридичних осіб	34,2	109,1	220,4	556,8	722,7	884,6	1 012,3
Пенсійні виплати, млн грн	1,7	4,0	9,1	27,3	90,1	158,2	200,5
Інвестиційні доходи, млн грн	9,7	45,3	68,1	86,8	236,7	433,0	519,7
Витрати, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів	1,3	6,1	16,6	31,6	47,1	64,6	79,5

Джерело: складено на основі даних [6; 7]

Так, в Україні частка активів НПФ у ВВП є досить низькою (близько 0,1 %), натомість у розвинутих країнах даний показник сягає 80 % ВВП (табл. 3). Це пов'язано з історичним досвідом функціонування НПФ у зарубіжних країнах; вищим рівнем їх соціально-економічного розвитку; підтримкою держави шляхом пільгового оподаткування, відстрочення або звільнення коштів, перерахованих на недержавні пенсійні рахунки, від сплати податків; шляхом удосконалення напрямів диверсифікації активів фондів; розвитку фондового ринку та фінансових ін-

струментів вкладання капіталу; шляхом прив'язки пенсійних виплат до рівня цін, заохочення створення власних пенсійних фондів підприємствами тощо.

Таблиця 3

СПІВВІДНОШЕННЯ АКТИВІВ НПФ ІЗ ВВП У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА УКРАЇНІ, %

Країна	Рік					
	2001	2005	2006	2007	2008	2009
США	71,5	74,8	79,3	79,4	57,9	67,7
Великобританія	72,0	78,6	83,4	78,9	64,3	80,5
Канада	52,5	58,1	63,4	62,3	51,4	62,9
Франція	-	1,2	1,1	1,1	0,8	-
Німеччина	3,4	4,0	4,2	4,6	4,7	5,2
Італія	2,2	2,8	3,0	3,3	3,4	4,1
Японія	14,2	6,7	-	-	-	-
Чехія	2,3	4,1	4,5	4,7	5,1	6,0
Угорщина	3,9	8,4	9,7	10,9	9,6	13,1
Польща	2,4	8,7	11,1	12,2	11,0	13,5
Словаччина	0,0	0,5	2,4	3,7	4,7	6,3
Україна	-	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09

Джерело: складено автором на основі даних [6; 8; 9]

Основними причинами, які гальмують розвиток НПЗ в Україні, є:

1) непоінформованість у невідомість переважної частини населення про переваги діяльності НПФ;

2) незацікавленість роботодавців створювати корпоративні пенсійні фонди та спонукати працівників для підписання угод з НПФ;

3) низький рівень заробітної плати працездатного населення;

4) надання переваг молоддю витратам на задоволення повсякденних потреб (побутові речі, відпочинок тощо), замість вкладання коштів у майбутнє пенсійного забезпечення;

5) низький рівень довіри населення до таких фінансових інститутів у зв'язку із утворенням на їх основі фінансових пірамід, проведенням різного роду махінацій, негативним досвідом вкладання заощаджень у банківську систему та їх неповерненням у 90-х рр. та ін. Так, рівень довіри домогосподарств до НПФ в Україні у 2010 р. склав 5 % усіх респондентів [3].

А тому для того, щоб недержавні пенсійні фонди стали важливим компонентом пенсійної системи необхідно: позиціонувати їх послуги шляхом інформування населення (проведення роз'яснювальної роботи серед старшокласників на шкільних факультативах, зборів і нарад на підприємствах, через мас-медіа); забезпечити державну підтримку шляхом надання гарантій, удосконалення системи диверсифікації фінансових ресурсів, залучених фондами; сприяти зростанню довіри громадян до діяльності НПФ.

Висновки. Запровадження багаторівневої системи пенсійного забезпечення сприятиме зростанню якості соціального захисту, надасть можливість громадянам забезпечити гідний рівень пенсій і гарантії стабільного пенсійного доходу. НПФ є

одним із найдієвіших засобів пенсійного забезпечення і потужним джерелом інвестиційних ресурсів в економіку країни, що підтверджує зарубіжний досвід.

Література

1. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Конституція України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/konst/CONST1.HTM>
3. Кому вигідна неправда про довіру [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2010/08/3/243735/>
4. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова. — К.: НІСД, 2010. — 104 с.
5. Офіційний сайт НПФ «Дністер» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.npf-dnister.com/page.php?id=68&>
6. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua>
7. Офіційний сайт Української асоціації інвестиційного бізнесу [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.uaib.com.ua>
8. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва і розвитку [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://stats.oecd.org>
9. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2010. — 270 с.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2012 р.

УДК 331

Колядич О.І.,

канд. екон. наук, доц.,

Погорелов С.Б.,

ст викладач,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДО ПИТАННЯ ФОРМАЛЬНИХ І НЕФОРМАЛЬНИХ ІНСТИТУЦІЙ СФЕРИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглядається проблема обмеженості свободи відносин у соціально-трудовій сфері та потреби їх державного регулювання в інтересах розвитку суспільства та його окремих індивідів за допомогою формальних і неформальних інститутів, які можуть доповнювати один одного, або вступати у протиріччя. У цьому зв'язку виникає необхідність обґрунтування впливу системи формальних і неформальних інститутів на соціально-трудові відносини ринкового типу, що дозволяє визначити їх місце в регулюванні останніх.

Рассматривается проблема ограниченности свободы отношений в социально-трудовой сфере и необходимости их регулирования в интересах развития общества и его отдельных индивидов с помощью формальных и неформальных институтов, которые могут дополнять друг друга, или вступать в противоречие. Осуществляется обоснование влияния системы формальных и неформальных институтов на социально-трудовые отношения рыночного типа и определяется их место в регулировании последних.

The problem of limited freedom of relations in social and labor issues and needs of state regulation in the interests of society and its individuals through formal and informal institutions that can complement each other, or to enter into conflict. Implemented study the

impact of formal and informal institutions on social and labor relations and market-determined their place in the regulation of the latter.

Ключові слова. Форми соціальної регуляції; формальні та неформальні інститути соціально-трудових відносин; формальні економічні, правові, соціальні, політичні інститути на мікро-, мезо- і макроекономічних рівнях; інститути-норми; неформальні інститути довіри, емпатії, свободи, легалізму, відповідальності.

Ключевые слова. Формы социальной регуляции; формальные и неформальные институты социально-трудовых отношений; формальные экономические, правовые, социальные, политические институты на микро-, мезо- и макроэкономических уровнях; институты-нормы; институты доверия, эмпатии, свободы, легализма, ответственности.

Keywords. Forms of social control, formal and informal institutions of social and labor relations, formal economic, legal, social, political institutions at the micro, meso and macro levels, institutions, norms, institutions of trust, empathy, freedom, legalism, and responsibility.

Вступ. Теоретичний аналіз доводить, що в економіці ринкового типу соціально-трудові відносини мають звільнитися від монопольного визначення державою їх змісту, форм і методів регулювання. Відносини як взаємозв'язки суб'єктів, що переслідують свої інтереси, повинні розвиватися на основі вільного їх волевиявлення. Проте системне формування соціально-трудових відносин та їх регулювання лише на принципах волевиявлення роботодавців і найманих працівників є ідеальною моделлю, яка на практиці майже не зустрічається. У свій час, намагаючись провести ультраліберальні реформи, Р. Рейган і М. Тетчер все ж були змушені зберегти значні зони соціального захисту.

Результати дослідження. Існує свого роду неприборканість ринку, який підпорядковує усе суспільство своїм некерованим законам. «Ринок — це природний стан суспільства, а обов'язок еліти — зробити з нього культурну державу. Як у розвинених суспільствах, так і в усіх інших, він перетворюється в джунглі, стає законом сильного, продукує розшарування і жорстокість із-за відсутності юридичних норм» [1, с. 29]. Дослідивши розвиток промислової революції, до такого ж висновку прийшов і К. Поланьї: «Саморегульований ринок — чиста форма реалізації економічної логіки, представленої самій собі, — відверто кажучи, не може існувати, оскільки він не володіє жодним елементом, необхідним для створення соціального порядку» [2, с. 109]. Проте такий нерегульований ринок може руйнувати соціальний порядок, створений до нього. Якщо, починаючи з XIX століття, панування економіки не повністю зруйнувало суспільство, то тільки тому, що вона була обмежена двома неринковими принципами регулювання. По-перше, ринкове суспільство змогло прижитися, оскільки воно було вбудованим у соціальну систему, де традиційне заступництво та органічні форми солідарності були ще достатньо сильними: це було переважно сільське суспільство з міцними та розгалуженими сімейними зв'язками і ефективною мережею захисту з боку близьких. Ситуація, що передувала наступу ринку, пом'якшила його руйнівний потенціал, повну силу якого відчули на собі тільки дезафільовані, пауперизовані, відірвані від коріння внутрішні іммігранти, які стали робочою силою перших великих промислових утворень. По-друге, відповіддю на подібну катастрофу було створення нових форм соціальної регуляції: соціального страхування, суспільної власності, соціальних прав. Саме «винайдення соціального, — як зазначив Р. Кастель, — одомашнило ринок і зробило капіталізм більш гуманним» [3, с. 509].

Свобода відносин у соціально-трудовій сфері є завжди обмеженою як економічними, національними, природними та іншими умовами функціонування виробничих відносин, так і потребою їх державного регулювання в інтересах розвитку суспільства й окремих його індивідів [4, с. 24].

Згідно з інституціональною теорією, регулювання економічних відносин відбувається за допомогою формальних і неформальних інститутів. У регулюванні соціально-трудових відносин формальні і неформальні інститути можуть доповнювати один одного, або вступати у протиріччя. Зокрема, формальні інститути можуть бути створеними на основі неформальних інститутів, що вже існують, а неформальні можуть виникати при «несправності» формальних [5]. Тому в рамках дослідження виникає необхідність обґрунтування впливу системи формальних і неформальних інститутів на соціально-трудові відносини ринкового типу, що дозволить визначити їх місце в регулюванні останніх.

Отже, на сучасному ринковому просторі доцільно виділяти групи *формальних та неформальних інститутів*.

Формальні інститути безпосередньо впливають на регулювання соціально-трудових відносин (економічних, правових, соціальних, політичних) на мікро-, мезо- і макроекономічних рівнях. У науковій літературі формальні економічні інститути розглядаються найчастіше лише в одному контексті з правами власності, оскільки вони «встановлюють права власності, тобто пучок прав щодо використання і отримання доходу від власності, і відчуження інших осіб від використання майна або ресурсів» [6, с. 68].

Формальні інститути, що існують у сучасних умовах, можливо представити як систему і схематично зобразити таким чином (рис. 1).

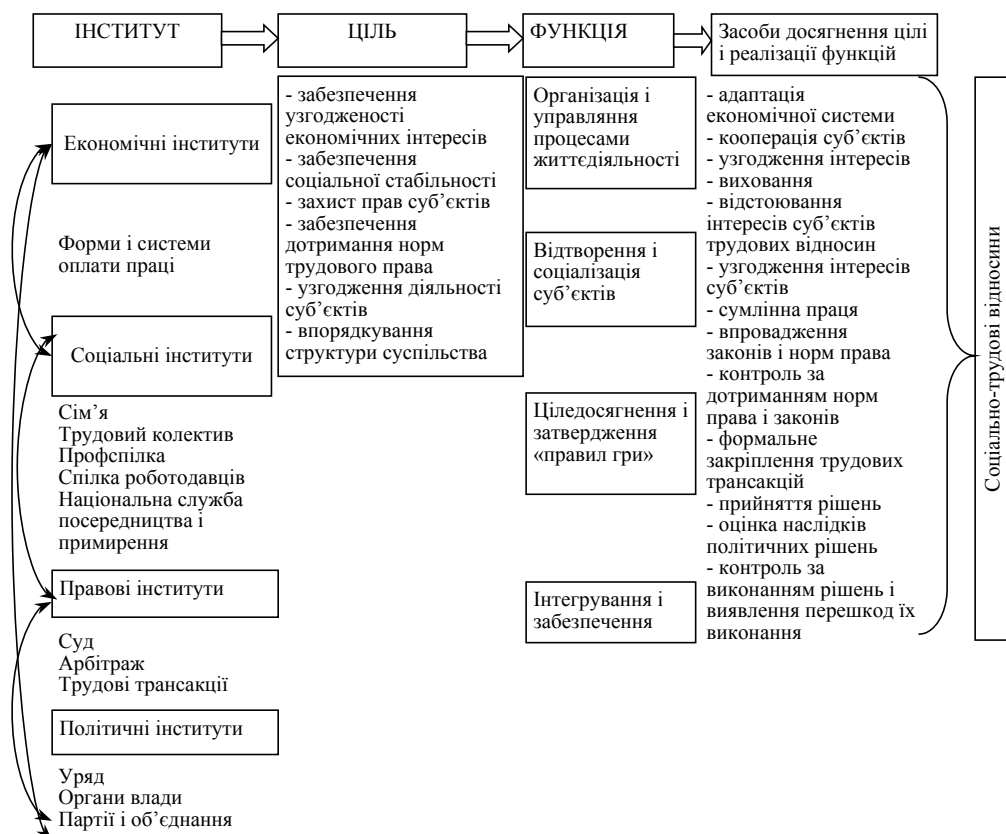


Рис. 1. Система формальних інститутів соціально-трудових відносин

Формальні економічні інститути здійснюють основний вплив на функціонування господарського механізму, оскільки їх роль у соціально-трудових відносинах

полягає у виконанні регулятивних функцій, що безпосередньо пов'язані з організацією і управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили. Економічні інститути соціально-трудової сфери відіграють ключову роль у діяльності всіх суб'єктів відносин праці. Вони забезпечують функції адаптації економічної системи, встановлення кооперації між суб'єктами відносин праці, зменшення розбіжностей їх інтересів, мінімізації трансакційних витрат, що забезпечують функціонування ринку праці. До основних формальних економічних інститутів, що мають безпосередній вплив на регулювання соціально-трудових відносин, можна віднести форми і системи оплати праці.

Заробітна плата як економічний інститут віддзеркалює взаємодію багатьох економічних процесів. З одного боку, оплата праці виступає основною статтею доходів працівника, а з іншого — найбільш значною статтею видатків роботодавця. Заробітна плата повинна на основі трудового договору гарантувати оплату праці кожному працівнику відповідно до результатів його діяльності і вартості робочої сили на ринку праці. Але з іншого боку, вона має забезпечувати відшкодування витрат на утримання робочої сили та отримання роботодавцем прибутку після реалізації продукції. Тому очевидна подвійна природа заробітної плати: вона одночасно виступає витратами для фірми і доходом для працівника. Саме на цьому протиріччі і ґрунтується низка норм, що регулюють відносини між основними суб'єктами трудових відносин.

Формальні соціальні інститути, зокрема такі, як сім'я і трудовий колектив на мікрорівні, профспілки і спілки роботодавців на мезорівні, національна служба посередництва і примирення на макрорівні, виконують функцію соціалізації, а саме надають індивідам взірці поведінки та способи дії у відповідному середовищі, а також функцію відтворення соціальної структури суспільства.

Формальні правові інститути в рамках соціально-трудових відносин виконують функцію ціледосягнення, затвердження певних «правил гри», за якими потім відбувається взаємозв'язок між суб'єктами соціально-економічних відносин. До основних правових інститутів сфери праці можна віднести законотворчий орган (впровадження норм трудового права), судові органи та арбітраж (діяльність яких спрямована на врегулювання трудових спорів і захист трудових прав громадян), інститут трудових трансакцій. Необхідно зазначити, що інститут трудових трансакцій представляє собою інституціональні норми, що спрямовані на регулювання індивідуальних контактів, різних актів групової і міжгрупової поведінки (наприклад, укладання колективних договорів). Ці норми визначають порядок і спосіб взаємної поведінки, регламентують методи передачі інформації, послуг праці, а також регламентують діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин, зокрема роботодавців і здобувачів робочих місць.

Формальні політичні інститути в інституціональному середовищі відіграють особливу роль, оскільки вони визначають владну ієрархічну структуру суспільства, способи прийняття рішень і контролю. Вони виконують функції інтеграції і забезпечення, тобто досягнення оптимального задоволення інтересів всіх учасників трудових відносин і забезпечення умов для задоволення конкретних соціальних потреб. Представниками політичних інститутів виступають уряд, державні органи влади, різноманітні політичні партії і об'єднання, що відстоюють свої економічні інтереси, зокрема, і в соціально-трудовій сфері.

Як між інститутами, так і всередині будь-якого інституту, діють своєрідні правила поведінки, або так звані *неформальні інститути*. Вони виникають там, де є «несправність» формального інституту, що викликає порушення функцій, важливих для життєдіяльності всього соціального організму. В основі механізму компенсації таких «несправностей» лежить певна спільність інтересів організації та її членів.

Неформальні інститути засновуються на виборі індивідом або організацією суспільних зв'язків, що припускають неформальні відносини, відсутність чітко за-

кріплених стандартів. Разом з тим, неформальний інститут може перетворитися на повноцінний формальний, що може відбутися у тому випадку, коли «базисний («технологічний») процес підтримується цілеорієнтованими допоміжними нормами, психологічними і аксіологічними установками, а також механізмами взаємодії з іншими інститутами, що існували раніше» [7, с. 413].

Відповідно до інституціональної економічної теорії у сфері праці можна виділити взаємозалежні інститути-норми, що характерні для ринкової економіки: довіри, емпатії, свободи, легалізму [8, с. 100—103]. Інститут довіри передбачає очікування тих або інших вчинків від своїх контрагентів, партнерів, клієнтів, роботодавців, найманих працівників тощо, які впливають на рішення, що приймає суб'єкт в ситуації, коли він повинен починати діяти, не знаючи, чи здійснені ці вчинки, чи ні [8, с. 693; 9, с. 253]. За визначенням соціолога Ф. Фукуями, довіра є тим базисом, на який спирається не тільки суспільство в цілому, а й діяльність у конкретних галузях економіки і соціальної сфери. Він зазначає: «доверие есть возникающее в рамках определенного общества ожидание того, что члены данного сообщества будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи в соответствии с общепринятыми нормами» [10, с. 134]. Саме довіра робить можливим раціональне досягнення поставлених цілей, планування економічної діяльності.

Інститут емпатії базується на розумінні інтересів і намірів контрагентів і на основі цього обґрунтовує довіру до контрагентів, партнерів, клієнтів, роботодавців, найманих працівників тощо. У свою чергу, інститут-норма свободи ґрунтується на здатності певного суб'єкта економічної діяльності робити свій раціональний вибір на основі довіри і емпатії до іншого суб'єкта-контрагента. А інститут-норма легалізму відображає повагу до законів і готовність їх дотримуватися, тобто готовність виконувати зобов'язання щодо суб'єктів ринку і держави.

На основі зазначеного можна зробити висновок про те, що інститути-норми структурують взаємовідносини суб'єктів сфери праці, забезпечують координацію їх діяльності. Саме існування інститутів-норм є головною гарантією стійкості взаємодій та їх передбачуваності.

Існуючі інститути-норми можна представити як систему і зобразити такою схемою (рис. 2).



Рис. 2. Система неформальних інститутів соціально-трудових відносин

Проте в період кризового і післякризового стану економіки зазначені інститути-норми не виконують своїх основних функцій, що проявляється через недовіру суб'єктів економічної діяльності до своїх контрагентів. У свою чергу, це тягне за собою порушення емпатії, виникнення глибинних протиріч у системі соціально-трудових відносин, обмежує свободу раціональності суб'єктів і призводить до тінізації відносин сфери праці. Тому до неформальних інститутів соціально-трудових відносин доцільно приєднати відповідальність.

Теоретичні дослідження показують, що *відповідальність* є одним з головних неформальних інститутів, який безпосередньо впливає на розвиток економічних відносин у суспільстві, і від якого залежить реалізація інших неформальних інститутів, зокрема інститутів-норм.

Висновки. Останніми роками спостерігається зростання недотримання суб'єктами соціально-етичних і правових норм поведінки в усіх сферах економічної діяльності. Така тенденція є наслідком практично необмеженої свободи діяльності господарюючих суб'єктів, відсутності дієвого контролю. Основною причиною деградації відповідальної поведінки визнається пануюча економічна ідеологія з культом конкуренції, користолюбства, індивідуалізму, максимізації споживання матеріальних благ. Девіантній поведінці в значному ступені сприяє недосконала нормативна база країни та недотримання соціально-правових норм суб'єктами ринкових відносин. Як наслідок, підсилюється атмосфера відчуження на підприємствах, спостерігається невиправданий розрив у доходах роботодавців і основної частки найманих працівників, що призводить до поступової втрати трудового потенціалу країни [10, с. 234]. Така тенденція підвищує актуальність дослідження економічною наукою проблеми відповідальності і обґрунтування її місця в системі регулювання соціально-трудових відносин.

Література

1. Minc A. Le nouveau Moyen age. P.: Gallimard, 1993. P. 220.
2. Поланьї К. Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьї; [Пер. с англ. А.А. Васильева, С.Е. Федорова и А.П. Шурбелева. Под общей редакцией С.Е. Федорова]. — СПб.: Алетейя, 2002. — 320 с. — (Рак Britannica).
3. Робер Кастель. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Робер Кастель; [Пер. с фр.; общ. ред. пер. Н.А. Шматко]. — СПб.: Алетейя, 2009. — 574 с.
4. Колот А. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — №3. — С. 23—27.
5. Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms (LIA) Семинар 1. Теория институтов. — Режим доступа: http://new.hse.ru/sites/liaer2/2/1/lia.hse.ru_ta_iecourse_seminars_conspect1.html. — Назва з екрану.
6. North D. C. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press. 1990. — 152 p.
7. Клейнер Г.Б. Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? / Г.Б. Клейнер // Постсоветский институционализм: [под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева] — Донецк: Каштан, 2005. — С. 408—433.
8. Олейник А. Н. Институциональная экономика / А.Н. Олейник. — М.: Инфра-М, 2005. — 416 с.
9. Институциональная экономика: [учебник / под общ. ред. А. Олейника] — М. : ИНФРА-М, 2005. — 704 с.
10. Новая постиндустриальная волна на Западе: [под ред. В.Л. Иноземцева]. — М. : Academia, 1999. — 640 с.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2012 р.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

У статті визначено основні причини та недоліки сучасної системи професійної підготовки населення України, розглянуто основні ознаки порушення структурної збалансованості в системі зайнятості. Для вирішення наявних проблем пропонуються засоби та заходи щодо покращення механізму взаємодії ринку праці та освітніх послуг.

В статье определено основные причины и недостатки современной системы профессиональной подготовки населения Украины, рассмотрены основные признаки нарушения структурной сбалансированности в системе занятости. Для решения имеющихся проблем предлагаются средства и мероприятия по улучшению механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг.

In the article certainly principal reasons and lacks of the modern system of professional preparation of population of Ukraine, the basic signs of violation of structural balanced are considered in the system of employment. For the decision of present problems facilities and measures are offered on the improvement of mechanism of co-operation of labour-market and educational services.

Ключові слова. Професійно-освітня підготовка, інноваційна робоча сила, формування державного замовлення на підготовку кадрів, вимоги роботодавця до працівника, інтелектуальна власність, національна рамка кваліфікацій.

Ключевые слова. Профессионально образовательная подготовка, инновационная рабочая сила, формирование государственного заказа на подготовку кадров, требования работодателя к работнику, интеллектуальная собственность, национальная рамка кваліфікацій.

Key words. Professionally educational preparation, innovative labour force, forming of government order on training of personals, requirement of employer to the worker, intellectual property, national scope of qualifications.

Вступ. В умовах трансформації соціально-трудових відносин в Україні постає питання про вдосконалення сучасної системи професійної підготовки кадрів. Головним завданням даної системи має бути забезпечення висококваліфікованим персоналом підприємства держави, що дозволить підвищити продуктивність праці та конкурентоспроможність продукції вітчизняних суб'єктів господарської діяльності. Усі недоліки професійної підготовки кадрів сьогодення в країні пов'язані з технічним переоснащенням виробництва та інноваційною працею, до чого не готова сучасна система освіти в Україні.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення стимулів і важелів для підвищення рівня кваліфікації кадрів на промислових підприємствах України.

Проблеми освіти розглянуті такими вченими, як О. Грішнова, Н. Лук'яненко, Е. Лібанова та ін. Проблема забезпечення кваліфікованими кадрами та інноваційною працею в наш час займаються О. Гончар, О. Герасименко, В. Петюх, В. Савченко та ін. Ці наукові праці стали підґрунтям для проведення дослідження та розробки нового, дієвого механізму професійної підготовки кадрів в Україні.

Результати дослідження. Тенденції руйнування трудового потенціалу за їх масштабами і глибиною набули такого розмаху, що суттєво загрожують національній безпеці країни.

У той же час, соціально-економічні зміни, збільшення інвестицій у розвиток промислового виробництва і соціальну сферу, ситуація на ринку праці створюють

передумови розширення системи підготовки та перепідготовки кадрів для галузей економіки України, в тому числі промислового сектору.

За розрахунками, уже в 2015 році потреба промисловості у кваліфікованій робочій силі в більшості регіонів України задовольниться лише до 40 % [2, с. 265].

Але слід ретельно зважити, що на ефективність підготовки людських ресурсів впливає ряд чинників, перш за все глобалізаційного характеру. Вкрай негативний (хіба що за виключенням класичних університетів, окремого сегменту ПТУ, коледжів і технікумів, ряду навчальних закладів галузевого спрямування) вплив на попит і пропозицію вітчизняного та регіональних ринків праці, здійснює система вищої та професійної освіти.

Проведені автором соціологічні опитування в 2011 році близько 100 роботодавців промисловості та «молодих» фахівців, що отримали перше робоче місце, підтверджують наведені висновки. Майже на 65,0 % їх професійна кваліфікація, навички та вміння не відповідають професійним вимогам галузі, а мотивація молоді до фаху, що надасть доступ до престижної, високооплачуваної, фізично мало затратної праці, майже на 75,0 % не виправдали її очікувань.

Таким чином, система надання освітніх послуг на сьогодні виступає чинником соціальної небезпеки щодо погіршення рівня людського розвитку. Вона є сферою, яка не бажає щось серйозно змінювати, стоїть на тому, щоб не втрачати можливість у монопольному середовищі вирішувати, корпоративні цілі, такі як, наприклад, доступ до бюджету, розвиток за рахунок населення чи регіону, держави (плата за навчання, хабарі, безоплатна праця студентів, виплати допомоги на випадок безробіття, витрати на перепідготовку нового молодого безробітного — отримувача незатребуваного диплому), підготовку студентів за державні кошти і їх працевлаштування (по-суті продаж) за кордон та багато іншого.

Відсутність чіткого механізму планування, прогнозування та розподілу робочої сили на ринку праці, що часто-густо влаштовує роботодавців, які заощаджують на дешевизні незатребуваних, у т.ч. кваліфікованих працівників або зорієнтовані на дармове отримання підготовлених державою кадрів.

Ринкова економіка ставить високі вимоги до рівня кваліфікації та компетентності кожного працівника. Світовий досвід показує, що найстійкішою є економіка тих країн, у яких спостерігається неухильне зростання частки високоосвічених і висококваліфікованих працівників. Тож не дивно, що у країнах із соціально орієнтованою економікою постійно збільшується тривалість навчання дорослого населення. Лише за останню чверть століття в Італії вона зросла з 5,5 до 13,5 року; у Японії — з 9,2 до 16,1; у Франції — з 9,8 до 17,2 року. Тобто формування економіки, заснованої на знаннях, вимагає випереджаючого розвитку освітньої сфери, зокрема професійної. Науковці стверджують, що приріст ВВП на 1 % вимагає приросту працівників з професійно-технічною освітою на 3,2 %.

Якщо в середині XX ст. знання в цілому застарівали за 25—30 років, тобто первинної професійної підготовки, зазвичай, вистачало на все трудове життя, то сьогодні цей процес скоротився до 5—10 років, а тривалість трудового життя до 40—45 років. Це, вочевидь, потребує розширення вікових рамок набуття освіти та фаху, запровадження масштабної післядипломної підготовки. Цьому сприяє і старіння населення, яке супроводжується зростанням періоду економічної активності і збільшенням у складі економічно активних контингентів осіб старшого віку [2, с. 263].

Дослідження свідчать, що кожен два з трьох роботодавців вважають, що рівень підготовки кадрів не відповідає потребам виробництва. І це стосується не тільки вищих навчальних закладів (ВНЗ), а й професійно-технічних навчальних закладів.

Серед випускників професійно-технічних навчальних закладів є фахівці, які на ринку праці користуються великим попитом, але є й такі, що або зовсім не затре-

бувані, або ж затребувані в надзвичайно малих обсягах. Водночас, як свідчать дані ринку праці, зростає попит і на механіків з обслуговування телевізійного обладнання, монтажників зв'язку, озеленювачів, складальників корпусів металевих суден, слюсарів із наливної апаратури та ін. У більшості регіонів затребуваними є слюсарі-будівельники, ковалі-штампувальники, ливарники металів і сплавів, машиністи автогрейдерів, бульдозерів, тепловозів, екскаваторів.

Подальше зростання економічних показників неможливе без активного розвитку системи професійної освіти та її модернізації. Адже сьогодні Україна, на жаль, не є конкурентоспроможною на світовій арені ні у сфері економіки, ні у сфері підготовки кадрів, зокрема робітничих масових професій. Конкурентоспроможність визначається насамперед здатністю забезпечити якісну професійну освіту як щодо процесу, так і щодо результату. Це означає не тільки, а можливо, й не стільки відповідність стандартам, скільки потребам суспільства, а саме — забезпечення конкурентоспроможного випускника на ринку праці. Абстрактна освіченість, не прив'язана до ринку праці, здатна задовольняти потреби особистості в освіті як такої, але не здатна забезпечити особисте фінансове благополуччя та розвиток суспільства. Саме ринок праці визначає критерії та оцінює якість освіти.

Вибіркове обстеження роботодавців також дає підстави стверджувати, що потреби, приміром, промисловості у кваліфікованих працівниках у більшості регіонів України задовольняються лише на третину. При цьому залежно від сфер діяльності попит на робочу силу дуже різниться.

Перспективи соціально-економічного розвитку свідчать про те, що висококваліфіковані працівники будуть користуватися дедалі більшим попитом. Адже очікується збільшення щорічно один мільйон робочих місць. За цих умов важливо забезпечити взаємну збалансованість ринку освітніх послуг і ринку праці.

Досвід розвинених країн показує, що у фінансуванні навчальних закладів активну участь мають брати підприємства, для яких, власне, й здійснюється підготовка кадрів. Витрати на професійне навчання мають становити 3—4 % від фонду оплати праці.

На сьогодні обсяг інвестицій у людський потенціал в Україні є недостатнім. Він не забезпечує у повній мірі формування якісних показників кваліфікованих працівників, яких потребує ринок праці. В першу чергу це стосується витрат підприємств, частка яких у загальних інвестиціях повинна суттєво зрости.

Спад обсягів промислового виробництва, що мав місце у недалекому минулому, призвів до того, що мережа навчальних закладів, яка готувала кадри для промисловості, потерпіла значних змін не на користь розвитку галузі.

Опитування, проведені серед роботодавців автором показали, що в цілому задоволені якістю підготовки 52 %, частково задоволені — 27 %, і аж 21 % були не зовсім задоволені. Якщо ж проаналізувати причини невдоволеності роботодавців, то можна зробити висновок, що є нарікання на те, що система освіти здійснює підготовку кадрів без урахування вимог ринку праці, а саме вимог роботодавців. Переважна більшість студентів опановують професії сфери послуг, тоді як збільшилась потреба у виробничих професіях. Це свідчить про відсутність механізму взаємодії між ринком освітніх послуг і ринком праці.

Як відомо, ефективність виробництва лише на 30—35 % залежить від виробничих інвестицій, решта — від рівня кваліфікації робітників і фахівців.

Як зазначає у своїх наукових працях з питань економіки праці та соціально-трудових відносин відомий вчений, доктор економічних наук, професор А.М. Колот: «Україна за своїм кадровим потенціалом та деякими науковими напрямками є однією з найсильніших держав світу. За показником частки осіб з вищою освітою у загальній чисельності населення країни вона належить до першої десятки розви-

нутих країн світу, за кількістю сертифікованих програмістів посідає 7 місце, за інтелектом нації, згідно рейтингів ЮНЕСКО — 23 місце. Крім того, Україна належить до 3 % найосвіченіших націй у світі, обіймаючи четверте місце серед 133 країн світу» [1, 2].

На думку автора, можна виокремити одну масштабну проблему — дисбаланс освіти і промисловості. По-перше, це пов'язано зі змінами форм власності та різким падінням рівня промислового виробництва. Порушилися взаємозв'язки між закладами освіти та роботодавцями. Роботодавці, на відміну від минулих років, не вкладають кошти у розвиток навчально-матеріальної бази навчальних закладів, не надають робочих місць для проходження студентами виробничої практики, а також для випускників училищ. По-друге, навчальні заклади здійснюють підготовку кваліфікованих фахівців на свій розсуд, адже на сьогодні відсутні будь-які прогнози потреби в підготовці кваліфікованих кадрів і спеціалістів як на довгостроковий, так і на короткостроковий періоди. По-третє, усі навчальні заклади знаходяться у державній власності і фінансуються із державного бюджету, в той час як практично всі випускники працюють у сфері інтересів підприємств міст та областей.

Висновки. Роботодавець, який мислить по-сучасному, який піклується про своє майбутнє, розуміє, що без спільних зусиль навчального закладу і підприємства, для якого готуються кадри, якісно підготувати потрібного йому кваліфікованого робітника, який міг би використовувати в своїй роботі новітні технології виробництва, майже неможливо. Проте сподіватися, що завдяки вирішенню тільки цього питання буде покращено ситуацію, не слід.

Потрібно відпрацювати системний підхід до відтворення трудового потенціалу та його якісної підготовки, що дозволить у цілому відродити кваліфікованого працівника.

У першу чергу, необхідне використання матеріально-технічної бази роботодавців за так званою дуальною системою підготовки, коли теоретичний курс проводиться у навчальному закладі, а практичний — на виробництві з використанням бази і потужностей підприємства, вирішить питання впровадження існуючих інноваційних технологій виробництва у навчальний процес. Такі приклади в Україні є, і вони успішно реалізуються.

Це Дніпродзержинське вище професійне училище та підприємство замовник «Дніпровагонмаш» за професією «Електрозварник на автоматичних та напіваавтоматичних машинах», цей же навчальний заклад і підприємство «Цирконій» за професією «Машиніст крана автомобільного», де підготовка ведеться за дуальною системою: підприємство комплектує групу і за договорами направляє на теоретичну підготовку у навчальний заклад, а виробниче навчання та практику учні проходять безпосередньо на виробництві.

Завдяки тісній співпраці професійно-технічного училища № 11 м. Миколаєва з місцевими підприємствами «Зоря» та «Машпроект», навчання учнів за новими технологіями здійснюється під час виробничої практики в цехах підприємств на сучасному обладнанні, забезпеченому відповідними комп'ютерними програмами. Електрозварники навчаються лазерному різанню, плазмовому зварюванню металів і їх сплавів. Робітничі кадри на ці підприємства не приймаються на роботу без отримання професії у професійно-технічному навчальному закладі.

Аналогічна співпраця Маріупольського вищого металургійного училища з ВАТ «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча», Маріупольського професійного машинобудівного ліцею з ВАТ «Азовмаш», Горлівського професійного гірничого ліцею з Державним підприємством «Артемвугілля», які майже 100-відсотково забезпечують учнів робочими місцями для проведення оплачуваної виробничої практики та стажування майстрів виробничого

навчання. Це приклади підготовки кваліфікованого робітника. А що ж робити ВНЗ?

Основними напрямками роботи в плані оновлення змісту освіти у ВНЗ, кадрового забезпечення, удосконалення матеріально-технічної бази, на думку автора, повинні стати:

- 1) розробка законопроектів, які б стимулювали участь роботодавців в підготовці кадрів у частині скасування податків на прибуток підприємств, що включають у собівартість продукції затрати на підготовку кадрів;
- 2) створення умов для виробничої практики безпосередньо на виробництві, цехах з використанням сучасного обладнання та верстатного парку;
- 3) організація стажування викладачів в умовах реальних виробничих процесів;
- 4) розробка механізму незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів;
- 5) узгодження структури випуску конкурентоспроможних кадрів із вимогами високотехнологічного виробництва з інноваційними методами праці;
- 6) планування фінансування навчальних закладів залежно від соціально-економічної ефективності випускників;
- 7) розроблення нової системи прогнозування попиту на кадри незалежними дослідницькими організаціями;
- 8) розроблення комплексної системи інформування про прогнозні та наявні якісні та кількісні орієнтири ринку праці (користувачами мають стати роботодавці, фізичні особи, заклади освіти, урядовці, посередницькі структури).

Література

1. Колот А. М. Щодо вдосконалення системи підготовки кадрів в Україні // Доповідна записка для РНБОУ. — К.: КНЕУ, 2006.
2. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004—2015 року) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін.-т стратег. Дослідж., Ін.-т екон. Прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2012 р.

УДК 331.3

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИКА МІЖГАЛУЗЕВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РОБІТНИКІВ

У статті розглядаються методичні аспекти міжгалузевих співвідношень регулювання заробітної плати робітників. Стаття містить удосконалену методику міжгалузевих співвідношень у заробітній платі робітників. Методика включає вплив чотирьох факторів: складність праці, умови праці, інтенсивність праці та значення виду економічної діяльності.

В статье рассматриваются методические аспекты межотраслевых соотношений регулирования заработной платы рабочих. Статья содержит усовершенствованную методику межотраслевых соотношений в заработной плате рабочих. Методика включает влияние четырех факторов: сложность труда, условия труда, интенсивность труда и важность вида экономической деятельности.

In the article methodical aspects of interbranch parities in the regulation of worker wages are considered. The article contains an advanced technique of interbranch parities in worker wages. The technique switches on influence of four factors: a work complexity, a working conditions, a labour intensity and a importance of a branch economic activities.

Ключові слова. Фактори складності праці, методика міжгалузевого регулювання складності праці.

Ключевые слова. Факторы сложности труда, методика межотраслевого регулирования зарплаты рабочих.

Key words. Factors of work complexity, technique of interbranch regulation in worker wages.

Вступ. На сучасному етапі дослідження щодо міжгалузевого регулювання заробітної плати лежать у сфері колективно-договірного регулювання. Проблемами колективно-договірного регулювання заробітної плати займаються А. Колот, О. Поплавська, Т. Костишина, С. Цимбалюк та ін. Проте, розробки у царині методик міжгалузевого регулювання заробітної плати робітників є мало дослідженими.

Питаннями міжгалузевого регулювання заробітної плати робітників розроблені і висвітлені в роботах А.Г. Аганбегяна, В.Ф. Майєра, Р.А. Баткаєва, В.І. Маркова, Я.І. Гомберга, Г.Х. Гендлера, Є. І.Капустіна, Л.П. Сушкіної і ряду інших економістів, проте існує лише єдина в цій сфері методика міжгалузевих співвідношень у заробітній платі Л.П. Сушкіної, що має наукове обґрунтування. У всіх інших випадках, як вказує Л.П. Сушкіна, «міжгалузеві співвідношення... вирішуються візуально, виходячи з місця в ряду розподілу галузей за рівнем заробітної плати в залежності від задач конкретного періоду. Це... не є науково обґрунтованим...» [1, с. 2].

Постановка завдання. Основними завданнями статті є дослідження існуючих методик міжгалузевого регулювання заробітної плати робітників, оцінка методик та вдосконалення з урахуванням умов сучасної економіки.

Результати дослідження. Методика міжгалузевих співвідношень у заробітній платі робітників і визначальні їх фактори Л.П. Сушкіної, передбачає можливість кількісного визначення впливу 4-х факторів: складності, умов, інтенсивності праці робітників і значення галузі(виду економічної діяльності) працівників. Сутність величин впливу визначається формулами (1—5) [1, с. 13—16]:

$$\Phi_{cl} = \frac{L(q-1)}{T(\chi-3)} 100 \quad (1)$$

де Φ_{cl} — величина фактора диференціації оплати робітників за складністю праці;

L — тарифна ставка робітників-почасовиків 1 розряду, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці;

q — середній тарифний коефіцієнт;

T — середня тарифна ставка робітників;

3 — середня заробітна плата робітників.

$$\Phi_{ysl} = \frac{A^T m_2 + A^{OT} m_3 + A^P m_n}{m_0 T(\chi-3)} 100, \quad (2)$$

де Φ_{ysl} — величина фактора диференціації оплати робітників за умовами праці;

A^T — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на роботах з важкими (шкідливими) і нормальними умовами праці;

A^{OT} — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими та нормальними умовами праці;

A^P — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на підземних роботах і відкритій шахтній поверхні;

m_1, m_2, m_3 — чисельність робітників, що зайняті на роботах з важкими (шкідливими), особливо важкими і шкідливими умовами праці і підземних роботах;
 m_0 — загальна чисельність робітників галузі.

$$\Phi_{\phi} = \frac{b(m_c + m_m)}{m_0 T(\chi u - 3)} 100, \quad (3)$$

де Φ_{ϕ} — величина фактора диференціації оплати робітників від застосовуваних форм оплати;

b — відмінності в тарифних ставках робітників відрядників і почасовиків на роботах з нормальними умовами праці;

m_c — чисельність робітників відрядників галузі;

m_m — чисельність робітників почасовиків, що оплачуються за ставками робітників відрядників.

$$\Phi_{u/x} = \frac{L_{mi} - L_{m1}}{T(\chi u - 3)} 100, \quad (4)$$

де $\Phi_{u/x}$ — величина фактора диференціації оплати робітників залежно від значення галузі (виду економічної діяльності);

L_{mi} — мінімальна тарифна ставка i -тої галузі;

L_{m1} — мінімальна тарифна ставка галузі з найменшою величиною цієї ставки.

χu

$$\Phi_{u/x} = T - (M + \Phi_{cl} + \Phi_{ysl} + \Phi_{\phi}), \quad (5)$$

де T — тарифна частина заробітної плати робітників;

M — мінімум заробітної плати, за місяць.

Ця методика є маловідомою серед економістів-трудоустроювачів і має ряд недоліків (деякі з них визначені Л.П. Сушкіною):

1) методика дає приблизне визначення кількісної оцінки тарифних факторів диференціації, що обумовлено недоліками з організації праці і відсутністю необхідної статистики [1, с. 16];

2) методика була орієнтована на фактичне визначення факторів впливу, а не на вивчення економічної природи впливу тарифоутворюючих;

3) методика враховувала особливості політики оплати праці СРСР. Усе це унеможливило використання даної методики, оскільки:

- існує єдина тарифна сітка, а не кілька, які диференціювалися всередині окремих галузей за фактором умов праці, що унеможливило вирахування впливу такого фактору, як важкість праці (фактор умов праці в методиці). Проте це не заперечує важливості і вплив цього фактору на формування тарифу, але через іншу політику оплати праці, вирахування даного фактору є неможливим;

- з'явилися інші форми оплати праці, які не враховує дана методика.

Висновки. На нашу думку, будь-яка методика із вирахування впливу тарифоутворюючих факторів у галузевому розрізі, що спрямована на визначення фактичного впливу матиме такі характеристики:

- методика не може бути сталою, бо динамічною є сама політика у сфері оплати праці;

- методика не дозволить отримати досить точні результати тому, що на формування тарифних ставок діють ряд інших факторів, таких як державне (встановлення мінімальної тарифної ставки, її підвищення, встановлення меж диференціації оплати праці, тощо), договірне регулювання (галузеві регулювання оплати праці, охорони праці тощо) тощо, вплив яких не завжди може співпадати з економічною природою формування тарифної ставки;

- відсутність необхідної статистичної інформації.

У сучасних умовах більш доцільним було б застосування удосконаленої методики, що розраховувалась би за формулами (6—8):

$$\Phi_{\text{скл}} = \frac{\left(\frac{\Phi_n}{K_n} T_1 + \frac{\Phi_v}{K_v} T_2 + \frac{\Phi_n}{K_n} T_3 + \sum \left(\frac{\Phi_i}{K_i} T_4 \right) \right)}{\frac{\Phi_n / \varepsilon}{K_n / \varepsilon} T_5} \times 100 \%, \quad (6)$$

де $\Phi_{\text{скл}}$ — величина фактора диференціації оплати робітників за складністю праці у галузі для якої здійснюються розрахунки;

Φ_n , Φ_v , Φ_n , Φ_n/ε — фактичний фонд основної заробітної плати робітників у галузі для якої здійснюються розрахунки за певний період часу: з почасовою, відрядною, іншими формами оплати праці), та по економіці загалом формами оплати праці (грошових одиниць);

Φ_i — фонд основної заробітної плати за певний період часу робітників не тарифікуються;

K_n , K_v , K_i , K_n , K_n/ε — кількість фактично відпрацьованих людино-годин у галузі для якої здійснюються розрахунки за певний період часу для почасовиків, відрядників, робітників, що мають інші форми оплати праці (крім робітників, що не тарифікуються), робітників, що не тарифікуються та по народному господарству в цілому;

T_1 , T_2 , T_4 , T_3 , T_5 — середні коефіцієнти складності виконаних робіт для почасовиків, відрядників, робітників, що мають інші форми оплати праці (крім робітників, що не тарифікуються), робітників, що не тарифікуються, та по народному господарству в цілому.

$$\Phi_{v.\text{скл}} = \frac{\left(\frac{\Phi_{v.n}}{K_{v.n}} + \frac{\Phi_{v.v}}{K_{v.v}} + \frac{\Phi_{v.n}}{K_{v.n}} + \sum \left(\frac{\Phi_{v.i}}{K_{v.i}} \right) \right)}{\frac{\Phi_{v.n} / \varepsilon / T_5}{K_{v.n} / \varepsilon}} \times 100 \%, \quad (7)$$

де $\Phi_{v.\text{скл}}$ — величина фактора диференціації оплати робітників з умовами праці 3—6 категорії важкості праці за складністю праці у галузі для якої здійснюються розрахунки; всі інші значення у формулі аналогічні попереднім тільки беріться для робітників з 3—6 категорією важкості праці.

$$\Phi_n / \varepsilon = \frac{T_2 - T_m}{T_n / \varepsilon} 100 \quad (8)$$

де Φ_n/ε — величина фактора диференціації оплати робітників за народногосподарським значенням;

T_n — середній розмір тарифної ставки робітників, що сформувався в досліджуваній галузі за 1 людино-годину;

T_m — середній мінімальний розмір тарифної ставки робітників у галузі, що має найменший показник за 1 людино-годину;

T_n/ε — середній розмір, в економіці, тарифної ставки робітників за 1 людино-годину.

У цілому з даної методики з наявної інформації можна вирахувати тільки величину фактору за значенням виду економічної діяльності. Фактор складності праці можливо вирахувати за середніми показниками по галузі, тобто нівелюється вплив інтенсивності праці, що відображається у різних формах оплати праці. По фактору

ж умов праці в тарифі статистична інформація не ведеться. У цьому випадку можливо вирахувати його лише віднявши від середньої тарифної ставки по галузі мінімальний рівень заробітної плати, фактор складності та фактор значення виду економічної діяльності. Вцілому ж вплив умов праці за наявної політики заробітної плати становить у кожній галузі суму фактора умов праці та грошового виразу доплат за 3—6 категорію важкості праці в середньому на одного працівника.

Отже, розглянувши методику Л.П. Сушкіної (крім традиційних методик формування тарифу), що, на нашу думку, впливає на формування тарифу і політики оплати праці, що склалася у нашій країні, можна сказати, що жодна методика не є універсальною, тому необхідно розглядати їх у взаємозв'язку, щоб здійснити реальну оцінку тарифоутворюючих елементів.

Напрямами подальших досліджень може стати поєднання традиційних методик встановлення тарифних ставок з обґрунтуванням економічної доцільності з точки зору складності праці, прав найманого працівника та економічної доцільності роботодавця.

Література

1. Сушкіна Л.П. Межотраслевые соотношения в заработной плате рабочих и определяющие их факторы: Автореф. дис. экон. наук. — М., 1973. — 22 с.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2012 р.

УДК 331.101

Герасименко О.О., канд. экон. наук, доцент,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ПІДХОДИ ТА МЕХАНІЗМИ

У статті виокремлено головні ознаки нової економіки в соціально-трудовому вимірі. Обґрунтовано трактування дефініції «управління працею». Визначено взаємозв'язок між управлінням працею та управлінням персоналом в рамках процесного та ресурсного підходів. Узагальнено практику управління працею у провідних компаніях світу. Виокремлено інноваційні компоненти механізмів управління працею.

Ключові слова. Нова економіка, управління працею, підходи до управління працею, інноваційні компоненти механізму управління працею.

В статье выделены основные признаки новой экономики в социально-трудовом измерении. Обосновано трактовку дефиниции «управление трудом». Определена взаимосвязь между управлением трудом и управлением персоналом в рамках процессного и ресурсного подходов. Обобщено практику управления трудом в ведущих компаниях мира. Выделены инновационные компоненты механизмов управления трудом.

Ключевые слова. Новая экономика, управление трудом, подходы к управлению трудом, инновационные компоненты механизма управления трудом.

The main features of the new economy in social and labor dimensions are singled out in the article. The interpretation of the definition of «labor management» is based. The interdependence between labor management and personnel management in measures of process and resource approaches is determined. The practice of labor management in leading companies around the world is generalized. The innovative components of labor management mechanisms are selected.

Key words. The new economy, labor management, approaches to labor management, innovative components of labor management mechanisms.

Вступ. Масштабні та багатовекторні трансформації сучасного світового простору підтверджують становлення нової економіки — економіки постіндустріальної доби, економіки знань, економіки інноваційного типу, для якої характерно домінування сфери високотехнологічних послуг, формування глобальних інформаційних систем, генерування нових технологій, створення та освоєння нової продукції в умовах жорсткої глобальної конкуренції.

В соціально-трудовому вимірі — це економіка, в якій, насамперед:

по-перше, скорочується зайнятість в первинному та вторинному секторах і розширюються рамки зайнятості у сфері високих технологій, по-друге, функціонують конкурентоспроможні робочі місця, по-третє, переважає висококваліфікована робоча сила.

Перехід економіки до стадії постіндустріалізму докорінно змінює роль людини в суспільно-економічній системі, перетворюючи її не тільки в головний суб'єкт економіки, а й у визначальний критерій та мету розвитку. Проте, питання розвитку людського ресурсу в умовах формування нової економіки XXI століття, теоретико-методологічні засади та практичні інструменти управління працею залишаються малодослідженими.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Особливості постіндустріальної економіки досліджувались відомими зарубіжними авторами, зокрема такими як Д. Белл, Р. Дарендорф, П. Дракер, Ф. Махлуп, О. Тоффлер та іншими. Питанням становлення нової економіки присвячено роботи вітчизняних вчених-економістів, серед яких — В.М. Геєць, В.В. Онікієнко, В.П.Семиноженко, А.А. Чухно та інші; російських науковців — А.В. Бузгаліна, В.Т. Іноземцева, Ю.М. Осипова, Ю.В. Яковця та інших. Різні аспекти комплексної проблеми управління працею знайшли відображення у дослідженнях українських та російських вчених-трудоників — О.І. Амоши, Д.П. Богині, Н.А. Волгіна, О.А. Грішнєвої, В.М. Данюка, Г.Т. Завіновської, Г.В. Задорожного, Р.П. Колосової, А.М. Колота, Ю.М. Куликова, Н.Д. Лук'янченко, В.М. Петюха, В.А. Савченка, Г.Е. Слезингера, О.А. Турецького, М.Г. Чумаченка, М.І. Шутова, В.А. Ядова, Р.А. Яковлева та інших. Вагомий внесок у розробку питань управління працею здійснили економісти далекого зарубіжжя — М. Альберт, Ф. Герцберг, Г. Деслер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, М. Мескон, Ф. Хедоурі, Й. Хентце та інші.

Постановка завдання. Виходячи з актуальності теми, головною метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування дефініції, виокремлення підходів та узагальнення механізмів управління працею в умовах становлення економіки нового типу.

Результати дослідження. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори представляють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, катастрофічно низький рівень конкурентоспроможності та незадовільна якість робочої сили зумовлюють необхідність вдосконалення регулювання соціально-трудової сфери на різних рівнях.

Запровадження ефективних механізмів управління працею в умовах становлення економіки нового типу вимагає глибокого теоретико-методологічного обґрунтування дефініції управління працею та розробки і реалізації прикладних сценаріїв. Саме така ідеологія спроможна стати імпульсом для подолання тих численних асиметрій, що притаманні сучасній соціально-трудовій сфері України.

Аналіз наукового доробку засвідчує, що наявні в економічній літературі визначення дефініції «управління працею» можна звести у дві групи. В одній групі розглядаються проблеми управління працею у межах всієї країни, в іншій групі — в межах підприємства (чи організації). Управління працею в контексті макроекономічного рівня ототожнюється з управлінням соціально-трудовою сферою [5, с. 782—783] і розглядається як самостійна, цілісна підсистема в за-

гальній системі управління економічним і соціальним розвитком суспільства, формування якої відбувається під впливом низки інституціональних факторів (рис. 1).

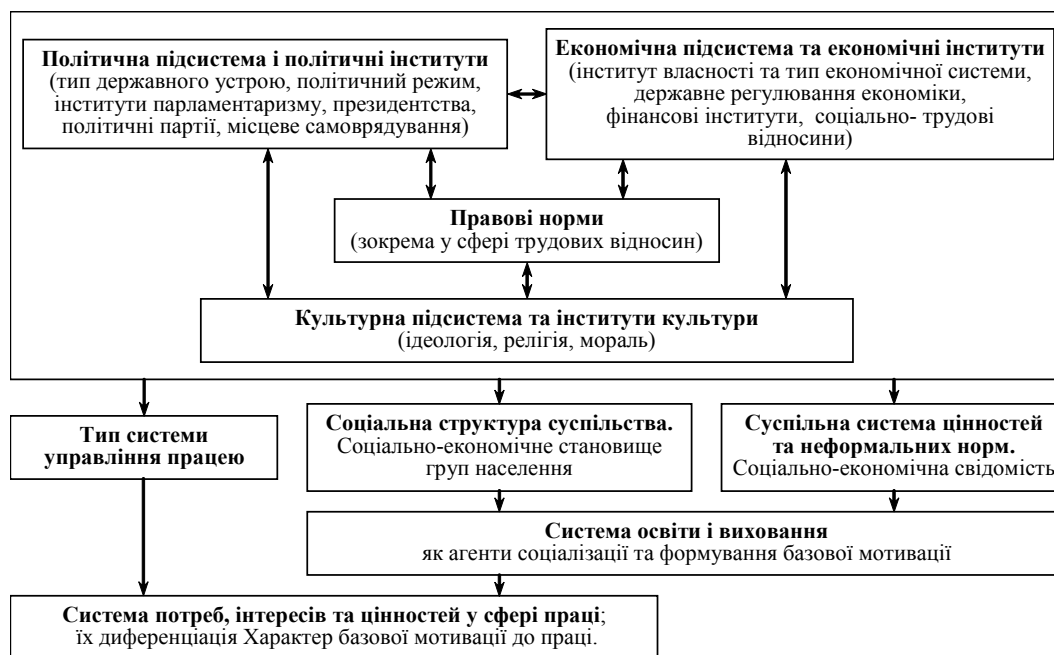


Рис. 1. Інституціональні елементи системи управління працею [5, с. 804]

Прихильники різних підходів включають до змісту управління працею як функції держави у сфері економічної політики (правове регулювання праці, галузеві та територіальні питання управління працею, використання трудового потенціалу і тому подібне), так і функції підприємств щодо управління трудовими процесами (дисципліна праці, організація і нормування праці, матеріальне і моральне стимулювання працівників тощо). Отже, відбувається зміщення двох категорій — регулювання праці як макроекономічної категорії, до змісту якої входять процеси поза сферою праці, побічно пов'язані з працею, поза підприємствами, і управління працею як категорії мікроекономіки, до змісту якої входять реальні трудові процеси, що протікають усередині підприємства. На думку автора, зміст даних категорій настільки різний, що їх об'єднання в одному понятті неправомірно.

Із середини 1990-х років до економічної науки увійшла категорія «соціально-трудові відносини» і «управління соціально-трудовими відносинами». До змісту цих понять більшість авторів включають регулювання трудових відносин в суспільстві на основі трудового законодавства, соціального партнерства, нормативно-правових актів органів державної влади та місцевого самоврядування. Тобто, мова йде про процеси, що протікають за межами підприємств, проте спрямовані на непряме регулювання трудових відносин усередині підприємства.

Дискусійним моментом є застосування терміну «управління» до соціально-трудових відносин, оскільки мова йде про процеси в суспільстві, якими не управляють, а які регулюють відповідними інститутами — державою, профспілками, об'єднаннями роботодавців, арбітражними судами з використанням низки правових норм та договірних механізмів. З урахуванням даного зауваження, в науковому форматі слід розмежувати два поняття: «регулювання соціально-трудових відносин в суспільстві» та «управління працею на підприємстві», оскільки праця не

існує автономно, вона обов'язково супроводжується відносинами між учасниками трудової діяльності.

У багатьох випадках категорія «управління працею» використовується як рівнозначна «управлінню персоналом». Згідно багатьох точок зору концепція управління працею зводиться лише до мотивації та стимулювання персоналу. Проте, стимули та інтереси правомірно віднести і до управління виробництвом та іншими видами діяльності, і до управління персоналом. При такому підході втрачається визначеність і своєрідність категорії управління працею.

Однією з найважливіших причин недостатнього дослідження категорії «управління працею» є відсутність розмежування підходів до предмету дослідження. Оскільки сучасна економічна наука визначає працю не тільки як свідому створювальну діяльність, спрямовану на одержання корисного результату для задоволення матеріальних та духовних потреб, а й як вид економічних ресурсів [3, с. 64—65], правомірним є висновок щодо процесного та ресурсного підходів в управлінні працею.

Викладені міркування щодо співвідношення понять «управління персоналом», «управління працею», «регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації)» дають підстави визначити їх взаємозв'язок (табл. 1).

Сучасна методологія і практика дозволяють визнати блок «управління працею» центральною компонентою системи управління персоналом. Всі інші функціональні підсистеми потрібні для того, щоб відбувся процес праці, щоб він був ефективний як в організаційно-економічному, так і в соціальному форматі.

Складові управління працею в контексті ресурсного підходу визначено за етапами циклу відтворення ресурсів «формування-розвиток-використання».

Таблиця 1

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ (В ОРГАНІЗАЦІЇ)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	Адаптація персоналу		Управління працею (ресурсний підхід)	РЕГУЛЮВАННЯ СТВ
	Розвиток персоналу			
	Управління працею (процесний підхід)	Винагорода за працю		
		— оплата праці		
		— соціальний пакет		
		— нематеріальна мотивація		
		Організація праці		
		Раціоналізація трудових процесів		
		Управління трудовою поведінкою		
	Бюджетування кадрових заходів			
	Управління продуктивністю праці			
	Організація вивільнення персоналу			

Як відомо, політекономічною категорією є не сама праця як така, а відносини між людьми з приводу праці. Отже, управління працею включає регулювання СТВ на мікрорівні у всій їх складності і багатогранності.

Безпосередньою метою управління працею на підприємстві є управління трудовою поведінкою персоналу, кінцевою метою є досягнення її цілей.

Заслугує на увагу практика управління працею в провідних компаніях світу, що функціонують в різних сферах діяльності — Volkswagen AG, General Motors, BMW AG, Ford Motor Company, Renault, Chrysler, Matsushita Electric Industrial Company, Sony Corporation, Xerox, IBM, General Electric, Control Data, Intel, SAP AG, Siemens AG, JVC (Victor Company of Japan Limited), Canon, Hitachi, Boeing, Samsung Electronics, Hewlett-Packard, Winslow Clocks, Procter&Gamble, Toyota Moto Company, Daimler-Benz AG.

Філософією бізнесу переважної більшості цих компаній є пріоритетність людського ресурсу, застосування широкого спектру методів зовнішньої винагороди, зокрема таких як мотивація вищих потреб, мотивація через причетність до компанії, розвиток особистості співробітника за допомогою делегування відповідальності, гарантія зайнятості, формування у працівників почуття стабільності й упевненості в майбутньому, гнучка система оплати праці, заохочення раціоналізації, підвищення творчої ініціативи працівників, створення умов для одержання задоволення від роботи, одержання визнання, створення атмосфери, що сприяє розкриттю здібностей працівників та заохочення їх розвитку, підвищення рівня компетентності співробітників та активізація їхнього творчого потенціалу, постійна ротація працівників, заохочення змагальності між підрозділами, заохочення вільного творчого пошуку та заслуг на шляху до підвищення якості, безперервне навчання та розвиток персоналу, створення атмосфери самомотивації й самостимулювання, повне використання потенціалу кожного працівника й усіх його талантів, забезпечення широких можливостей просування по службі, використання корпоративних цінностей (професіоналізму, відданості й лояльності стосовно компанії), програми участі в прибутках, охоплення співробітників програмами пенсійного забезпечення та багато ін. [7].

Імплементація зазначених методів та інструментів управління працею на підприємствах України може бути здійснена, виходячи зі стратегії та політики управління персоналом, фінансового стану, цінностей корпоративної культури з використанням інноваційних механізмів.

За результатами моніторингу HR-бренду крупних компаній світу, що функціонують в різних сферах економічної діяльності [1], виокремлено інноваційні складові комплексного механізму управління працею в рамках ресурсного та процесного підходів (рис. 2).

У системі винагород за працю, яку в широкому розумінні трактують як компенсаційну політику, інновації торкаються всіх її складових — і оплати праці, і соціального пакета, і нематеріальної мотивації. На етапі становлення нової економіки акценти зміщуються в площину гнучкості оплати праці, що може буде досягнуто в разі врахування: по-перше, індивідуальних компетенцій та заслуг працівника, по-друге, результатів діяльності підприємства. Так індивідуалізацію заробітної плати можна забезпечити шляхом диференціації посадових окладів, ставок, тарифних ставок залежно від рівня компетентності; запровадження преміальних схем, які постійно оновлюються з урахуванням актуальності та пріоритетності трудових здобутків; врахування заслуг працівників у разі призначення персональних надбавок. За результатами діяльності підприємства запроваджуються прямі та непрямі форми участі працівників, зокрема виплата разових премій та бонусів, участь у прибутку та капіталі. В першу чергу гнучкість має бути забезпечена шляхом належної диференціації ставки заробітної плати на відміну від поширеної практики встановлення надбавок, доплат та виплати премій. Для інтелектуальної, творчої, інноваційної праці вагому частку у структурі ставки заробітної плати має складати економічна рента та квазірента як прибуток від використання унікального ресурсу праці.

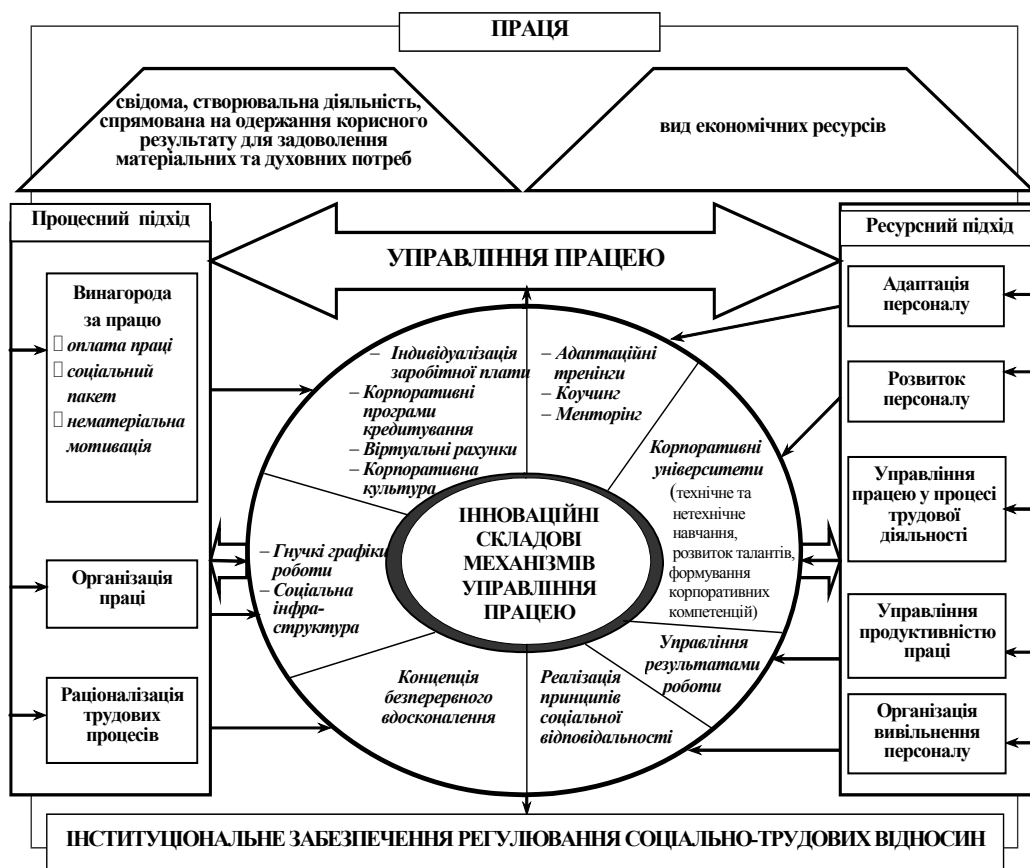


Рис. 2. Інноваційні компоненти механізмів управління працею*

* Розроблено автором

У соціальному пакеті мотиваційне навантаження найбільшою мірою припадає на корпоративні програми кредитування (іпотека, автокредит) та віртуальні рахунки на соціальні послуги з преференціями за посадовим рівнем.

Система нематеріальної мотивації базується на принципах корпоративної культури.

Поширення інноваційних та нестандартних форм зайнятості зумовлює застосування гнучких графіків роботи як чинника, що посилює мотивованість персоналу.

Домінантою в удосконаленні умов праці стає розвиток розгалуженої соціальної інфраструктури.

Рационалізація трудових процесів базується на концепції безперервного вдосконалення.

В рамках ресурсного підходу актуалізується значення новітніх форм адаптації персоналу (тренінгових технологій, коучингу, менторінгу), корпоративної системи розвитку персоналу. Управлінськими інноваціями стали корпоративні університети, в рамках яких проводиться технічне навчання, що вкрай важливо для високотехнологічних компаній ІТ-сектору, нетехнічне навчання, система навчання та розвитку талантів, а також використовуються такі форми як навчання за модулями, що розвивають корпоративні компетенції, та вузькоспеціалізовані програми навчання (внутрішні, зовнішні, міжнародні). Набуває все більшого поширення такий інформаційний ресурс як корпоративні портали з дистанційними курсами. Головний принцип корпоративного розвитку сьогодні — практичний розвиток персоналу з урахуванням бізнес-потреби.

Управління продуктивністю праці будується за схемами управління результатами роботи (KPI, система збалансованих показників) та затратами праці.

Скорочення штатного складу працівників у процесі реорганізації та вивільнення персоналу — компонента соціальної відповідальності роботодавця.

Висновки. Теорія та практика беззаперечно засвідчують: управління працею в умовах становлення нової економіки повинно стати відповіддю на сучасні імперативи трансформації соціально-трудової сфери.

Механізми та інструменти ефективного управління працею з позицій процесного та ресурсного підходів розробляються та запроваджуються, виходячи зі стратегії та політики управління персоналом, фінансового стану, цінностей корпоративної культури з використанням інноваційних складових.

Література

1. Бруковская О., Осовицкая Н. HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. — СПб.: Питер, 2011. — 272 с.
2. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук, А. В. Кудинова, Є. Г. Панченко] ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2008. — 421 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3-11.
5. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.2. — М.: Издательство Альфа-пресс», 2007. — 924 с.
6. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / [кол. авт.: Г. М. Азаренкова та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. — К. : УБС НБУ, 2011. — 406 с.
7. Черваньов Д. М. Система інноваційного менеджменту. Теорія і практика : підручник для студ. вищих навч. закладів / Д. М. Черваньов; К : Київський університет, 2012, 1391 с.
8. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. — К. : Логос, 2003. — 631 с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2012 р.

УДК: 331.556

Смалійчук А. В.,

асистент,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ЕМІГРАЦІЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ

У статті розглянуто проблему еміграції студентів, а також визначено значення процесу повернення молодих спеціалістів до України. Описано методи, за допомогою яких можливо практично впроваджувати програми повернення інтелектуальних ресурсів до України.

В статье рассматривается проблема эмиграции студентов, а также определяется значение процесса возвращения молодых специалистов в Украину. Описаны методы, с помощью которых можно практически внедрять программы возвращения интеллектуальных ресурсов в Украину.

The article discusses the problem of students emigration, as well as the importance of the process is determined by return of young professionals to Ukraine, methods of introducing a practical programs return of intellectual resources in Ukraine.

Ключові слова. Міграція, інтелектуальна еміграція, міграція молоді, міграційно-професійна поведінка, поворотна міграція, людський капітал.

Ключевые слова. Миграция, интеллектуальная эмиграция, миграция молодежи, миграционно-профессиональное поведение, возвратная миграция, человеческий капитал.

Keywords. Migration, intellectual migration, migration of young people, migration and professional behavior, return migration, human capital.

Вступ. В умовах демографічної кризи значна увага держави має приділятися не лише проблемам розвитку людського капіталу, а й його збереженню та створенню гідних умов для його використання.

Визначення саме таких пріоритетів вимагає від держави негайної оптимізації міграційної політики, чим сьогодні й переймається більшість країн. Україна також не є виключенням.

У сучасних умовах наявність диплому про вищу освіту є потужним чинником подальшої еміграції молодого українського фахівця, оскільки підвищує шанси як професійної реалізації взагалі, так і професійної інтеграції в приймаюче співтовариство, зокрема за кордоном.

Виїзд за кордон з метою навчання і професійної підготовки, як різновид інтелектуальної міжнародної міграції — невід’ємна характеристика сучасності.

У ХХІ сторіччі знання і кваліфікація мають визначальне значення. Освіта, молодість і здоров’я — головні складові соціального ресурсу особи.

Україна у цьому сенсі не виключення: все більше молодих українців прагнуть отримати підготовку і кваліфікацію міжнародного стандарту у закордонних університетах.

Чим більша мобільність молоді, тим вище її подальша соціальна активність. У той же час, можливість вчитися за кордоном, що відкрилася для української молоді, загрожує Україні втратою інтелектуального потенціалу у разі неповернення після закінчення навчання.

Дослідженню державного регулювання процесів імміграції та необхідності розробки державної політики міграції приділяється багато уваги у працях таких вітчизняних учених, як Малиновська О., Лібанова Е.М., Петрова Т.П.

Водночас, питання еміграції студентів, не зважаючи на масштабність процесу, досліджено досить слабо. Частково важливість і значимість розробки повернення української молоді розкрито в працях Малиновської О. Серед зарубіжних вчених, праці яких висвітлюють дану проблему, можливо виділити С.В. Рязанцева.

Постановка завдання. Одним із провідних напрямів міграційної політики є визначення провідних міграційних уподобань молоді — тієї частини економічно активного населення, яка, з одного боку, найбільш схильна до прийняття радикальних міграційних рішень, а з другого — є найбільш необхідною для прискореного економічного розвитку будь-якої країни.

Саме тому необхідно здійснити аналіз провідних чинників і стимул-реакцій поворотної міграції студентів. Крім того, орієнтовної оцінки потребує еміграційний потенціал і «потенціал повернення» молодих українських фахівців, що здобули освіту за кордоном.

Ситуація у сфері молодіжної міграції також передбачає потребу у конкретних пропозиціях і рекомендаціях щодо розробки спеціальних програм, орієнтованих на повернення інтелектуальних ресурсів до України.

Нагальною є потреба виявити конкретні наміри майбутніх молодих фахівців на майбутнє (безпосередньо після закінчення закордонної програми навчання), визначити подальші професійно-міграційні стратегії поведінки.

Результати дослідження. Згідно із результатами опитування, проведеного Інститутом Горшеніна серед українських студентів, проблема працевлаштування молоді є найбільш актуальною (64,5 % респондентів відповіли, що саме це питання турбує їх найбільше) [1]. Водночас лише кожен третій (29,1 %) український студент задоволений життям в Україні і бачить перспективи для себе, особливо що стосується подальшого працевлаштування.

Серед найпоширеніших причин відмов роботодавців у роботі для молодих спеціалістів — «відсутність досвіду роботи за фахом». Проте неофіційно роботодавці називають ще одну причину — надзвичайно високу готовність молодих фахівців до еміграції, і орієнтацію студентів швидше на життя і роботу за кордоном, ніж в Україні.

У 2010 році кількість студентів та аспірантів із країн колишнього Радянського Союзу, що виїхали на навчання за кордон, є на третину більше, ніж у попередньому році [1].

Вони дійсно розглядають навчання як крок до подальшого працевлаштування на Заході. Адже для них важливим чинником благополуччя є хороші умови праці і високий рівень життя за кордоном.

Явна орієнтація на захід підтримується вищою оцінкою вірогідності успішного працевлаштування саме на заході, де їх професійні знання, у порівнянні з Україною, є більш затребуваними.

У той же час, якщо розглядати еміграцію як рух інтелектуальних ресурсів, то можливо виявити й позитивну тенденцію. Більшість українських студентів, що проходять підготовку на заході, не бажаючи повертатися назавжди, передбачають професійну співпрацю з українськими організаціями. Таким чином, потенціал «інтелектуального повернення» у вигляді ідей, професійних знань досить високий.

Важливо розуміти, що сучасна теорія глобалізації розглядає процес повернення ідей як такий, що має не менше значення для розвитку інтелектуального і науково-технічного потенціалу країни-донора, ніж фізичне повернення населення [4, с. 217—251].

Для молоді можливість професійної реалізації і кращі матеріальні умови життя мають превалююче значення. Вибір тієї чи іншої міграційно-професійної стратегії визначається, у першу чергу, професійними чинниками [5]. Переважна більшість студентів готові розглянути і оцінити необхідні для повернення на батьківщину умови.

В узагальненому вигляді можливо виділити кілька стратегій міграційно-професійної поведінки українських студентів, які навчаються за кордоном:

- українська стратегія, тобто націленість на постійне мешкання і постійну роботу на Батьківщині;
- проукраїнська проміжна стратегія — постійне проживання в Україні з можливістю контрактної зайнятості на Заході;
- прозахідна проміжна стратегія — постійне проживання за кордоном з можливістю тимчасової роботи або коротких професійних поїздок до України;
- еміграційна стратегія — постійне проживання і робота за кордоном.

Найоптимальнішою є модель професійно-міграційної поведінки, яка може бути визначена як виражена орієнтація на проживання за кордоном з можливістю професійної діяльності в Україні за допомогою тимчасової роботи або коротких професійних візитів.

Забезпечення гнучких міграційно-поверотних орієнтацій студентів і повернення до України з метою майбутньої професійної діяльності можливо лише за певних умов, що стосуються, перш за все, професійних можливостей [3, с. 240—253].

Створити такі умови можливо лише завдяки відповідним програмам повернення інтелектуальних ресурсів до України.

Дані програми базуються на певних так званих притягуючих чинниках, серед яких можливо виокремити ті, які необхідні для створення умов повернення молодих фахівців до України з метою майбутньої професійної діяльності.

Найбільш вагомим чинником в очах молодих фахівців є матеріальний фактор — висока заробітна плата, наявність висококласного професійного середовища, реальність швидкого кар'єрного росту, можливість міжнародних професійних контактів, зарубіжних поїздок, а також доступ до сучасного устаткування, інформаційні і комунікаційні можливості (Internet, e-mail).

Необхідними також є заходи консультативного і організаційно-фінансового характеру, можливість проведення в Україні короткострокових дослідницьких проектів, сприяння укладенню довгострокових трудових контрактів із роботодавцями [5].

Крім того, виникає потреба у кваліфікованих консультаціях з питань ринку праці в Україні. Адже за умов повернення молоді фахівці, що закінчують навчання за кордоном, мають бути обізнаними із ситуацією щодо умов і можливостей працевлаштування на Батьківщині.

За умов актуальності підтримки науково-технічного потенціалу країни в умовах безперервного «відтоку мізків», необхідним є створення нових механізмів взаємодії у сфері міжнародної інтелектуальної міграції, адекватних сучасним процесам інтернаціоналізації і глобалізації [2, с. 153—160]. Одним із кроків у цьому напрямі має стати розробка на державному рівні спеціальних програм по поверненню інтелектуальних ресурсів до України.

1. Програма, направлена на створення і підтримку тісного інформаційного контакту, у тому числі шляхом активізації можливостей Інтернету, з українською молоддю «науково-професійній діаспорою», включаючи зарубіжне співтовариство українських студентів. У рамках цього напрямку необхідно забезпечити регулярне надання консультативних послуг і інформації про тенденції розвитку українського ринку праці.

2. Програма повернення до України з метою постійного проживання і професійної діяльності максимально більшої частини молодих фахівців, що здобули освіту за кордоном.

3. Програма використання інтелектуального потенціалу тих молодих учених і фахівців, які, не бажаючи повертатися назавжди після закінчення навчання, тим не менш, не виключають для себе професійні зв'язки з Батьківщиною. Пошук інноваційних форм залучення до професійної співпраці має бути більшою мірою орієнтований студентів, найбільш схильних до «інтелектуального повернення». Необхідним кроком є організація широкої коаліції зацікавлених організацій: федеральних і місцевих урядових структур, неурядових організацій, освітніх установ і професійних співтовариств [5].

Основою для реалізації усіх трьох зазначених напрямів може сприяти створення бази даних студентів-українців, що навчаються у закордонних університетах. До роботи над створенням такої бази доцільно залучити самих інтелектуальних мігрантів. Цілями такого партнерства студентів і держави можуть бути і інформаційна діяльність, і поворотні ініціативи, що полягають у залученні до України як людей, так і ідей.

Висновки. Міграція інтелектуальних ресурсів розглядається як характеристика сучасного світу, найважливіша складова процесу глобалізації. Здобування освіти

за кордоном свідчить про високий соціальний ресурс особи і дозволяє підвищити якість людського капіталу.

Це міграція нового типу, що змінює традиційний її поділ на тимчасову і постійну. Колишній жорсткий розподіл «повернення — неповернення» все частіше поступається місцем вільної моделі індивідуальної поведінки, яка враховує конкретні для даної людини «плюси» і «мінуси» переїзду. Таке поняття, як «виїзд на постійне місце проживання», хоча і продовжує використовуватися у міграційній практиці, але поступово втрачає свій початковий сенс.

Тому першочергової уваги з боку держави є формування виваженої міграційної політики, здатної нівелювати міграційні наміри студентства. А також сприяння процесу розробки спеціальних програм, орієнтованих на повернення інтелектуальних ресурсів до України.

Література

1. Зануда А. Українська молодь не протестує, а емігрує [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2011/12/111209_jobless_youth_ukraine_az.shtml
2. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.П. Позняка. — К. : РВПС України НАН України, 2009. — С. 153—154.
3. Малиновська О. А. Міграція і міграційна політика : Навч. посіб., — К.: Центр наукової літератури, 2010. — 304 с.
4. Рязанцев С.В. Трудова міграція в країнах СНД і Балтії: тенденції, наслідки, регулювання. — М.: Формула права, 2007. — 576 с.
5. Україна серед країн-лідерів з міграції [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://news.dt.ua/SOCIETY/ukrayina_sered_krayin-lideriv_z_migratsiyi-95898.html

Стаття надійшла до редакції 23.11.2012 р.

УДК 658:005.622:33

Ружицький А.В.,
аспірант,
НТУУ «КПІ»

СУТНІСТЬ МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті автором досліджено сутність механізму підвищення економічної безпеки підприємства. Запропоновано класифікацію загроз економічній безпеці підприємства при взаєморозрахунках за обсягом нанесення матеріальних збитків, визначено заходи захисту від розкрадань матеріальних цінностей працівниками підприємства. Запропоновано визначення механізму підвищення рівня економічної безпеки підприємства. Виокремлено чотири системоутворюючих ознаки механізму підвищення економічної безпеки підприємства. Наведено основні підсистеми механізму підвищення економічної безпеки підприємства.

В статье автором исследована сущность механизма повышения уровня экономической безопасности предприятия. Предложена классификация угроз экономической безопасности предприятия при взаиморасчетах по объему нанесенного материального ущерба, определены меры защиты от разворовывания материальных ценностей сотрудниками предприятия. Предложено определение механизма повышения уровня экономической безопасности предприятия. Выделены четыре системообразующих признака механизма повышения экономической безопасности предприятия. Приведены основные подсистемы механизма повышения экономической безопасности предприятия.

In this article investigated the mechanism of increase of the economic security of enterprise. Have been proposed classification of threats of the economic security of enterprise for mutual settlements in terms of material damage, defined measures of protection against theft of property enterprise employees. Have been proposed the definition of the mechanism of increasing economic security. Have been outlined four constituent of the mechanism for increasing of economic security. Lists all major subsystems of the mechanism of increasing the economic security of the enterprise.

Ключові слова. Економічна безпека підприємства, механізм підвищення економічної безпеки, системоутворюючі ознаки механізму підвищення економічної безпеки.

Ключевые слова. Экономическая безопасность предприятия, механизм повышения экономической безопасности, системообразующие признаки механизма повышения экономической безопасности.

Keywords. Economic security of enterprise, the mechanism of increasing economic security, system-features of the mechanism of increased economic security.

Вступ. Основою існування будь-якого підприємства в ринкових умовах господарювання є забезпечення його економічної безпеки. В стабільні періоди розвитку підприємство повинно акцентувати головну увагу на підтримці нормального ритму виробництва та збуту продукції, на запобіганні матеріальних чи фінансових збитків, на недопущенні несанкціонованого доступу до службової інформації та руйнування комп'ютерних баз даних, на протидію недобросовісній конкуренції та кримінальним проявам по відношенню до підприємства та інших питаннях. У кризові періоди при неповному використанні потужностей найбільшу небезпеку для підприємства становить руйнування його виробничого, технологічного, науково-технічного та кадрового потенціалу. При цьому підприємство часто не може забезпечити простого відтворення економічного потенціалу. Варто відзначити, що проблема розкрадань при взаєморозрахунках є достатньо актуальною на сьогоднішній день через існування численних недоліків в організації взаєморозрахунків підприємств, що в свою чергу збільшує загрози економічній безпеці підприємства.

Постановка завдання. Ціллю статті є визначити сутність механізму підвищення економічної безпеки підприємства, запропонувати визначення механізму підвищення рівня економічної безпеки підприємства та виокремити системоутворюючі ознаки механізму підвищення економічної безпеки підприємства, запропонувати класифікацію загроз економічній безпеці підприємства при взаєморозрахунках за обсягом нанесення матеріальних збитків і визначити заходи захисту від таких розкрадань.

Результати дослідження. Так як рівень економічної безпеки підприємства є величиною змінною, то принциповим є питання, як потрібно змінювати стан підприємства, щоб рівень економічної безпеки підвищувався (як відносно своїх минулих значень, так і відносно інших підприємств). Найперше необхідно означити, в чому полягає сутність механізму підвищення економічної безпеки підприємства. Необхідно зазначити, що розробка теоретичної концепції будь-якого механізму в економічній сфері підприємства є досить складним завданням. Головна проблема при цьому, як зазначив Л.І. Абалкін, у тому, що науковий інтерес до даної категорії у економістів почав проявлятися тоді, коли понятійний апарат політичної економії вже було сформовано [1]. Досить часто під механізмами різного роду в економічній сфері розуміють сукупність методів і заходів, які застосовуються з певною метою. Так І.П. Мойсеєнко та О.О. Шолок під механізмом управління фінансово-економічною безпекою розглядають сукупність станів і процесів, з яких складається управління щодо протидії небезпекам, загрозам і ризикам [5, с. 146]. З таким визначенням не можна погодитися, так механізм є системне утворення, це

не просто сукупність чогось, а система. В. Пономарьов розглядає механізм забезпечення економічної безпеки підприємства як сукупність управлінських, економічних, організаційних, правових і мотиваційних способів гармонізації інтересів підприємства з інтересами суб'єктів зовнішнього середовища, за допомогою чого забезпечується отримання їм прибутку, величина якого є достатньою, як мінімум, для перебування підприємства в економічній безпеці [7]. Це ж визначення повністю наводять і Т.О. Пожуєва, О.В. Овчаренко [8, с. 13]. Зазначеними авторами також розглядається механізм як сукупність способів. Але тоді впливає, що не обов'язково має здійснюватися сукупність заходів, вони можуть здійснюватися відокремлено в різні моменти часу і результат буде той же. Але, реальна поведінка економічних систем вказує, що це не так. У ряді випадків певні зміни в них можуть бути досягнуті лише при сукупному проведенні в один і той же час, або в певній послідовності набору заходів чи дій. Тобто має місце факт, що зміни можуть бути досягнуті лише при кооперованому впливі в результаті певних заходів. Але такі властивості мають об'єкти, які є системами. Тому економічні механізми, в тому числі й механізм підвищення рівня економічної безпеки, на думку автора, є системами. Системність механізмів та наявність суб'єктної складової у їх функціонуванні підкреслює російська дослідниця Т. Заславська, яка визначає механізм як стійку систему взаємодій соціальних акторів різних типів і рівнів [4]. Хоча, на думку автора, економічні механізми (Т. Заславська розглядає соціальні механізми) не можуть зводитися лише до суб'єктної складової, системність будь-якого механізму в даному випадку підкреслено цілком слушно.

Системність механізму підкреслює і Ю.М. Осипов, який зазначає, що механізм — не просто організаційна, але і безпосередньо організуюча система [6, с. 209]. З такої позиції будь-який, навіть найпростіший, акт організації є актом механістичним, тобто є механізмом. Важливим є зауваження Ю.М. Осипова, що механізм необхідно розглядати як систему, в цілісному виразі. Також слід погодитися з Ю.М. Осиповим, що механізм завжди є сукупністю механізмів, тобто підмеханізмів [6, с. 209]. Отже, на думку автора, під механізмом підвищення рівня економічної безпеки підприємства слід розуміти цілісну систему заходів з боку суб'єктів управління та причинно-наслідкових зв'язків, зумовлених об'єктивними економічними законами та нормативно-правовим полем між рішеннями суб'єктів управління та поточними і майбутніми рівнями економічної безпеки підприємства. У даному визначенні акцентується саме на підвищенні рівня економічної безпеки підприємства (головна мета функціонування означеного механізму). Це обґрунтовується тим, що в результаті дії загроз на підприємство, рівень його економічної безпеки постійно знижується. Тому який би не був високий початковий рівень економічної безпеки, рано чи пізно він знизиться до критичного рівня, якщо не вживати заходів щодо його підвищення. Механізм підвищення економічної безпеки підприємства, як і будь-яка система, повинен мати системоутворюючі ознаки, що відокремлюють його від зовнішнього середовища, в якості яких виокремлюють три основні питання будь-якого економічного механізму: що? хто? і як? Тобто для розуміння сутності механізму підвищення економічної безпеки підприємства необхідно конкретизувати наступні моменти [6, с. 152]:

- 1) системи цілей: що?
- 2) системи суб'єктів управління: хто?
- 3) системи способів (інструментів): як?

Наведені три системи є підсистемами (підмеханізмами — по Ю.М. Осипову) економічного механізму, в тому числі й підвищення економічної безпеки підприємства. В цілому це вірно, але, на погляд автора, таких системоутворюючих ознак насправді чотири:

- 1) Що буде регулюватися: об'єкт управління?
- 2) Яка мета управління: система цілей?
- 3) Які методи управління: система інструментів?
- 4) Хто застосовуватиме інструменти: суб'єкти управління механізмом?

Вищенаведена послідовність принципів відповідає логіці конструювання механізму регулювання (рис. 1).

Спочатку необхідно визначити об'єкт, реальний чи той, який буде створено. Потім необхідно визначити: навіщо будуть здійснюватися регуляторні впливи. Без визначення цілей є неможливим забезпечення зворотного зв'язку між конкретними діями і їх ефективністю, існуватиме загроза здійснення регулювання (коригування) певних процесів взаємодії підприємства з зовнішнім середовищем чи внутрішніх заходи регулювання. Крім зовнішніх загроз економічній безпеці підприємства існують і внутрішні, що виникають зі сторони її власних працівників. Мова не йде про загрозу, яка може виникати у випадку чиєїсь халатності, некомпетентності або простої випадковості, маються на увазі цілком свідомі злочинства, саботаж, хабарництво, розголошення комерційної таємниці та інші недобросовісні дії працівників. Менеджери підприємств, частіше, більше уваги приділяють зовнішнім загрозам, готовляться до них ретельніше, а морально переживають їх наслідки легше. Натомість внутрішні загрози частіше спрацьовують несподівано і наносять значно більших морально-психологічних втрат. Причини неадекватного сприйняття загроз можуть бути різними: обмеженість знань персоналу, відсутність необхідного об'єму достовірної інформації про події та обставини, низький рівень оперативності обробки наявної інформації, відсутність навичок прогнозування та передбачення наслідків, особливості реальної обстановки, а також особисті особливості характеру та цільові установки світосприйняття керівників та осіб, відповідальних за прийняття рішень в області забезпечення економічної безпеки підприємства.

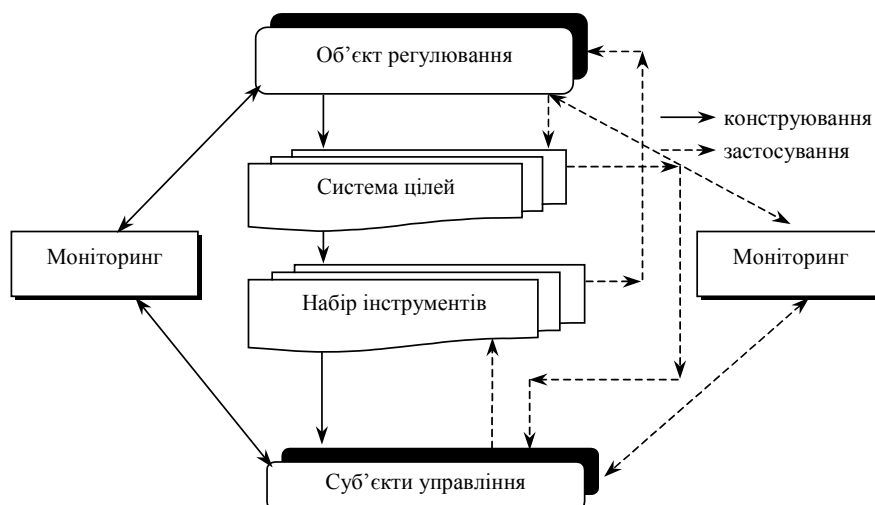


Рис. 1. Основні підсистеми механізму підвищення економічної безпеки підприємства

Варто відзначити, що проблема розкрадань при взаєморозрахунках є достатньо актуальною на сьогоднішній день через існування численних недоліків в організації взаєморозрахунків підприємств, що, в свою чергу, збільшує загрози економічній безпеці підприємства. До характерних рис дрібних розкрадань можна віднести наступні. Як правило, дрібні розкрадання не є систематичними, тобто є разовими.

Дрібні розкрадання можуть виражатися у присвоєнні дрібних сум або витягуванні окремих купюр з пачок грошей, що призначені для передачі контрагентам при готівкових розрахунках. Вони найчастіше відбуваються без попередньої підготовки та продумування. Дрібні розкрадання не приносять значних збитків підприємству, але становлять загрозу економічній безпеці підприємства через погіршення дисципліни персоналу та збільшення ризику переходу працівників, що звикли до дрібних розкрадань, на рівень середніх розкрадань або розкрадань у великих розмірах. Головним заходом захисту підприємства від загроз, пов'язаних з дрібними розкраданнями є формування умов, які б виключали можливості для таких розкрадань, зокрема, необхідно виявити місця та можливості ймовірного витоку коштів у потоках готівки підприємства і посилити контроль над такими потоками. До характерних рис розкрадань середніх розмірів можна віднести їх більш-менш систематичний характер, продуманість дій, обережність у їх здійсненні. Зазвичай, саме через обережність, розкрадаються порівняно незначні на фоні загальних грошових потоків суми, що робить викриття менш ймовірним. При цьому рівень матеріальних збитків підприємству може наближатися до розміру заробітної плати розкрадача. Загрози економічній безпеці полягають у розкраданні суттєвої кількості коштів, також у негативному впливі на дисципліну персоналу, тим, що в колективі створюються відношення до розкрадань як до буденності.

Головним заходом захисту економічної безпеки підприємства від таких загроз є покращення системи обліку та контролю грошових потоків підприємства та оновлення складу персоналу. До характерних рис розкрадань у значних розмірах можна віднести нанесення підприємству значних матеріальних збитків, що матеріально можна порівнювати з вартістю окремих операцій, що формують загальний грошовий потік підприємства. Розкрадання у значних розмірах виникають там, де у працівників виникає можливість розпоряджатися значними сумами та самостійно приймати такі рішення. Такі розкрадання становлять загрозу економічній безпеці підприємства — від нанесення значних матеріальних збитків підприємству, підризу платоспроможності до загрози банкрутства підприємства. На думку автора, головним заходом захисту економічної безпеки підприємства є покращення системи обліку та контролю грошових потоків підприємства, викриття таких розкрадань за допомогою моніторингу витрат працівників, що не відповідають рівню їх заробітної плати.

Висновки. Під механізмом підвищення рівня економічної безпеки підприємства слід розуміти цілісну систему заходів з боку суб'єктів управління та причинно-наслідкових зв'язків, зумовлених об'єктивними економічними законами та нормативно-правовим полем між рішеннями суб'єктів управління та поточними і майбутніми рівнями економічної безпеки підприємства. Загрози економічній безпеці підприємства від розкрадань працівниками підприємства запропоновано поділити за обсягом нанесення матеріальних збитків на дрібні розкрадання, розкрадання в середньому розмірі, розкрадання у великих розмірах. Головним заходом захисту економічної безпеки підприємства від розкрадань працівниками підприємства є покращення системи обліку та контролю грошових потоків підприємства, викриття таких розкрадань за допомогою моніторингу витрат працівників, що не відповідають рівню їх заробітної плати.

Література

1. Абалкин Л.И. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества / Л.И. Абалкин. — М.: Мысль, 1973. — 273 с.
2. Гічова Н.Ю. Діагностика та підвищення економічної безпеки підприємства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 [Текст] / Н.Ю. Гічова; Нац. гірн. ун-т. — Д., 2010. — 20 с.

3. Єгорова Л. І. Стратегія антикризового проактивного управління підприємством: дис канд. екон. наук : 08.06.01 [Текст] / Л. І. Єгорова; Донецький національний університет. — Донецьк, 2003. — 180 с.

4. Заславская Т.И. Социально механизм трансформации российского общества: структурно-деятельностная концепция. — М.: Дело, 2002. — 400 с.

5. Мойсєєнко І.П. Механізм управління фінансово-економічною безпекою підприємства / І.П. Мойсєєнко, О.О. Шолок // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.2 — С. 141—146.

6. Осипов Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма / Ю.М. Осипов. — М.: МГУ, 1994. — 368 с.

7. Пономарьов В.П. Формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / В.П. Пономарьов; Східноукр. держ. ун-т. — Луганськ, 2000. — 27 с.

8. Пожуєва Т.О. Оцінка рівня економічної безпеки підприємства [електронний ресурс] / Т.О. Пожуєва, О.В.Овчаренко // Економічний форум. — 2011. — №2. — режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_2/40.pdf

Стаття надійшла до редакції 12.06.2012 р.

УДК 331.25(477)

Сичова К.В.,

аспірант,

Донецький національний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «СТРАТЕГІЯ» І «МОДЕЛЬ» У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Стаття присвячена теоретичному обґрунтуванню понять «модель» і «стратегія пенсійного забезпечення». Наведено класифікацію типів пенсійних систем за різні ознаками. Охарактеризовано основні стратегії пенсійного забезпечення.

Статья посвящена теоретическому обоснованию понятий «модель» и «стратегия пенсионного обеспечения». Приведена классификация типов пенсионных систем по разным признакам. Охарактеризованы основные стратегии пенсионного обеспечения.

The article is devoted to theoretical substantiation of model concepts and strategy of pension maintenance. The classification of types of pension systems by different attributes is given. The basic strategy of pension maintenance are characterized.

Ключові слова. Модель, стратегія, тип пенсійної системи, пенсійне забезпечення, організаційна структура пенсійної системи.

Ключевые слова. Модель, стратегия, тип пенсионной системы, пенсионное обеспечение, организационная структура пенсионной системы.

Keywords. Model, strategy, type of pension system, pension maintenance, organizational structure of pension system.

Вступ. Пенсійне забезпечення — це форма соціального захисту населення, пов'язана з такого роду ризиками, як втрата працездатності, здоров'я чи годувальника. Історія розвитку цього інституту показала, що у своїй еволюції значення терміну «пенсія» доволі змінювалося разом зі зміною соціально-економічних відносин у країнах світу.

Першими пенсійними системами, запровадженими у Європі у XIX — початку XX ст., були солідарні пенсійні системи, які діяли у Німеччині, Англії, Франції, Швейцарії, Чехословаччині, Румунії, Чилі, Аргентині та Уругваї. Необхідною умовою для одержання права на пенсію була неспроможність особи до подальшого здійснення обов'язків унаслідок каліцтва або фізичної чи психічної непра-

цездатності. Пенсійне забезпечення у капіталістичних країнах Нового часу характеризувалося високим пенсійним віком, низьким розміром пенсій та іншими обмежувальними умовами, а також поступовим зближенням пенсійних систем розвинутих країн.

У Росії зародження системи пенсійного забезпечення почалося у XIII ст. У царській Росії, як і в інших країнах, пенсійне забезпечення людей похилого віку здійснювалося у разі втрати працездатності або настання інвалідності, а пенсією називалася компенсація, яка призначалася у зв'язку з трудовим каліцтвом. У СРСР законодавчо право усіх громадян на матеріальне забезпечення у старості було закріплено у 1936 році з прийняттям Конституції СРСР. Однак, остаточно процес створення єдиної всеохоплюючої системи пенсійного забезпечення завершився лише у 1990 році з ухваленням Законів СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян у СРСР» і «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців». Саме у цей час відбулося відокремлення пенсійної системи від Державного бюджету, і були закладені її страхові засади. З прийняттям Україною незалежності розпочався процес реформування її солідарної пенсійної системи, що діяла з радянських часів, переведення її на страхові засади від принципу пенсійного забезпечення до принципу пенсійного страхування громадян.

Постановка завдання. Вивченню теоретичних засад пенсійного страхування присвятили багато робіт українських і закордонних дослідників: В. Антропов, М. Бойко, І. Бондарчук, Т. Глікова, С. Гончарова, Е. Лібанова, Ю. Мамаєв, Б. Надточій, Г. Назарова, В. Новікова, М. Ріппа, І. Сирота, Т. Ткаченко, В. Яценко тощо. Однак досі у літературі не має визначення таких понять, як стратегія і модель пенсійного забезпечення, не має сформованої класифікації типів пенсійних систем у залежності від різних ознак. Отже, *метою статті* є визначення понять «модель» і «стратегія» у сфері пенсійного забезпечення, аналіз типів пенсійних систем за різними ознаками та основних стратегій пенсійного забезпечення у світі.

Результати дослідження. У широкому розумінні модель (від французького «modele» від лат. «modulus» — міра, зразок) — це будь-який образ, аналог (уявний чи умовний: зображення, опис, карта тощо) будь-якого об'єкта, процесу чи явища, що використовується у якості його «заступника», «представника» [5, с. 131]. Стратегія ж — сукупність цілей підприємства, компанії, держави та розробка комплексу планів для їх досягнення, заснована на правильних і далеких прогнозах [1, с. 433—434; 3, с. 761]. Отже, у контексті пенсійного забезпечення, дані поняття можна трактувати наступним чином.

Стратегія пенсійного забезпечення — це план розвитку (зміни, удосконалення) пенсійної системи країни на основі страхових чи перерозподільних принципів, чи їх сполученні, заснований на макроекономічних соціально-економічних прогнозах, ухвалений урядом країни. *Модель пенсійного страхування* — це структура (схема) рівнів пенсійної системи, що функціонує в кожній конкретній країні. Отже, можна зробити висновок, що стратегія є ширшим поняттям, ніж модель, у рамках однієї стратегії пенсійного забезпечення можна виділити кілька моделей пенсійних систем. Сучасні пенсійні системи країн світу мають різноманітну організаційну структуру (модель) та засновані на різних економічних принципах (стратегіях). На основі огляду літератури, пенсійні системи можна класифікувати за різними ознаками (рис. 1).

1. Забезпечення захисту людей похилого віку від бідності шляхом гарантування достатнього рівня доходів після виходу на пенсію на практиці досягається шляхом використання системи забезпечення чи системи страхування. Отже, *за-*

лежно від джерел фінансування і контингенту тих, хто забезпечується, а також умов надання забезпечення пенсійні системи діляться на:

— пенсійні системи страхування, у яких кошти на страхування формуються з внесків, що виплачують застраховані особи та їх страховики, або тільки застраховані [4]. Незабезпеченість не розглядається як умова забезпечення, оскільки соціальному страхуванню в країнах ринкової економіки притаманний елемент заощадження, коли застрахований сам сплачує частину внесків;

— пенсійні системи забезпечення на випадок старості, що виникли на підґрунті заходів відносно допомоги малозабезпеченим, розповсюджені на всіх малозабезпечених громадян незалежно від їх діяльності у минулому. Основною і обов'язковою умовою для представлення забезпечення є незабезпеченість.

2. *За суб'єктом, який здійснює пенсійні виплати:* державні (виплата пенсій здійснюються за рахунок коштів державного пенсійного фонду, федеральних бюджетів, органів соціального захисту тощо) і приватні (пенсійні виплати здійснюють приватні пенсійні фонди, підприємства, страхові компанії тощо).

3. *За територією:* загальнонаціональні, пенсійна система селищ, пенсійна система міст, пенсійні схеми підприємств (корпоративні).

4. *За обсягом охоплення населення:* загальнообов'язкові (передбачають участь у здійсненні пенсійних внесків всього працюючого населення) і вибірково-обов'язкові (передбачають участь у здійсненні пенсійних внесків працюючого населення окремого вікового кола).

5. *За галузевою придатністю* можна виділити пенсійні схеми для працівників вугільно-добувних, металургійних, хімічних, фармацевтичних підприємств, підприємств поштового зв'язку, працівників залізничної галузі тощо.

6. *За кількістю наявних рівнів:* однорівневі та багаторівневі.

7. *За критерієм обов'язковості участі робітників* можна виділити: обов'язкові та добровільні пенсійні системи. Обов'язковість участі працівників у пенсійній системі означає наявність відповідальності держави, яка на законодавчому рівні зобов'язує учасників схем сплачувати внески, перед особою, що призводить до максимізації охоплення, а відтак, і до збільшення доходної частини системи. Добровільність участі працівників — це можливість вибору з метою отримання ними додаткових доходів за рахунок додаткових заощаджень.

8. *За способом фінансування* у світовій практиці прийнято розрізняти солідарні (розподільчі) та індивідуалістичні (накопичувальні) пенсійні системи. При цьому моделі, побудовані за «розподільчим» або «накопичувальним» принципом у чистому вигляді, зустрічаються рідко. Пенсійні системи більшості країн включають різні інститути соціального захисту: державне соціальне забезпечення, особисте пенсійне страхування, обов'язкове соціальне страхування тощо. Так, удосконалення систем пенсійного забезпечення за віком у країнах ЄС пов'язано з прагненням пристосувати національні пенсійні системи до динамічних умов на основі нових соціальних компромісів.

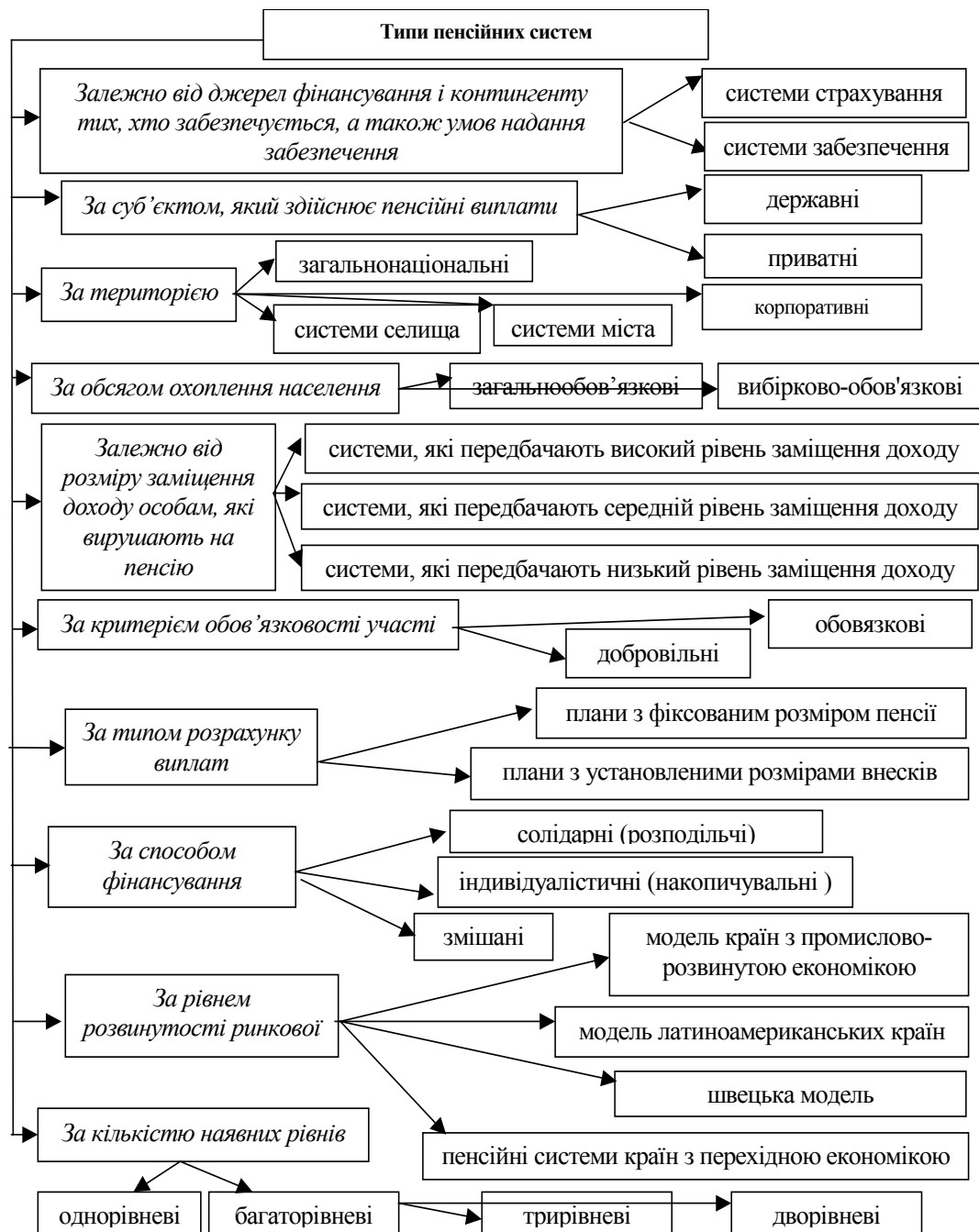


Рис. 1. Типи пенсійних систем за класифікаційними ознаками

Основний предмет суперечок фахівців щодо реформування пенсійних систем — вибір між розподільними й накопичувальними механізмами їх фінансування. У країнах ЄС переважає розподільчий метод. Системи обов'язкового пенсійного страхування, а також пенсійні системи для держслужбовців у більшості західно-європейських країн, а також ряд приватних пенсійних систем у Франції фінансуються за допомогою розподілу. Накопичувальний метод у країнах ЄС використовується, головним чином, у корпоративних і галузевих пенсійних системах. Більшість фахівців вважає, що державні пенсійні системи, побудовані на принци-

пах соціального страхування, ще не вичерпали свого потенціалу. Розвиток накопичувальних механізмів вони бачать, в основному, у сфері добровільного додаткового пенсійного страхування.

Розглянемо три базові стратегії пенсійного забезпечення:

1. *Солідарно-розподільча стратегія* побудована за принципом солідарності поколінь. У розподільчій системі, яка, як правило, є державною формою пенсійного забезпечення, пенсійні виплати фінансуються за рахунок поточних доходів, які складаються із внесків робітників і роботодавців. Внески робітників акумулюються на спеціальному рахунку та після цього розподіляються у виді виплат на користь пенсіонерів. Тому у закордонних країнах такий механізм розподілення коштів прийнято називати PAY-AS-YOU-GO (PAYG) — системою «поточних платежів» (СРСР, Аргентина).

В Україні принципова особливість солідарної державної пенсії полягає у тому, що вона приблизно дорівнює $1/3$ колишньої зарплати. Її розмір закладено у нормативах відрахуваннях до ПФУ. При цьому розмір пенсії залежить від встановлених відсотків відрахувань на соціальне страхування, демографічної ситуації та можливостей держави. Перерозподіл коштів проводиться солідарним пенсійним фондом країни відповідно до правил розрахунку величини пенсій, встановлених законодавством. Солідарні пенсійні системи є найстарішими системами пенсійного забезпечення у світі та є найбільш захищеними від ризиків втрати коштів через інфляцію і спади на фондових ринках.

Однак, незважаючи на певні переваги солідарної системи, та, на перший погляд, відсутність ризиків, деякі науковці стверджують, що вона неспроможна виконувати свої функції без запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Так, фундаментальною проблемою української солідарної пенсійної системи є те, що дедалі менша кількість працюючих має утримувати у майбутньому дедалі зростаючу кількість пенсіонерів. Недоліками існуючої пенсійної системи вважається також відсутність взаємозв'язку між рівнем заробітної платні та рівнем пенсії, наявність у великій кількості пенсіонерів привілею в отриманні пенсій [2]. Неприятливі тенденції на ринку праці (пов'язані з різким зниженням реальної заробітної плати, зростанням вимушеної неповної зайнятості, скороченням долі працездатного населення у складі робочої сили) призвели до ситуації, що значно менша чисельність платників страхових внесків і податків вимушена фінансувати соціальні виплати для зростаючої чисельності потенційних одержувачів пенсій (пенсіонерів, безробітних і малозабезпечених).

2. *Накопичувальна стратегія* передбачає наявність державних, корпоративних і особистих накопичувальних пенсійних програм, за допомогою яких формується майбутня пенсія громадянина (Чилі). Накопичувальна пенсійна система фінансується повністю за рахунок індивідуальних пенсійних внесків працюючих або за рахунок професійного пенсійного страхування. Пільги у накопичувальних системах, як правило, відсутні, а пенсійні виплати повинні бути профінансовані роботодавцем, робітником або державою. Принципова особливість накопичувальної пенсії полягає у тому, що вона є приватною власністю пенсіонера, що має право розпоряджатися нею за своїм розсудом. У накопичувальних пенсійних системах внески працівників акумулюються у пенсійних фондах, інвестуються з метою отримання додаткового прибутку.

Пенсійні системи з накопичувальними схемами у порівнянні з солідарною системою, що фінансується з поточних надходжень, мають значні переваги — незалежність від демографічного фактора, сприяння зростанню заощаджень і економічному розвитку за рахунок їх інвестування в економіку. Разом з цим, пенсійне

страхування стимулює легалізацію заробітної плати, оскільки до розрахунку пенсії включається тільки офіційно виплачена заробітна плата. Однак незважаючи на певні переваги накопичувальних пенсійних систем, необхідно зазначити також недоліки останніх, які полягають у тому, що мають місце труднощі із забезпеченням захисту від банкрутства, інфляційних коливань, а також інвестиційних ризиків. У цьому сенсі доцільно зазначити, що зміцнення здатності до регулювання та нагляду за накопичувальною пенсійною системою є вирішальним для її успішного запровадження як фінансового інституту.

Потрібно зазначити, що у більшості розвинутих країн (США, Франція, Італія, Німеччина, Іспанія та інші), не зважаючи на політичні і професійні дискусії, які там пройшли і заяви про намір впровадження накопичувального рівня, до теперішнього часу так і не прийняли рішення про введення накопичувальних компонентів у національні пенсійні системи. Системи пенсійного забезпечення організовані за розподільною моделлю, а пенсійні накопичення формуються населенням виключно у добровільній формі.

Різновидом накопичувальної стратегії є *добровільна система особистих пенсійних внесків*, що формується повністю за рахунок особистих внесків і виплачується як додаткова пенсійна допомога, як додаток до пенсії, за рахунок добровільно сформованих особистих пенсійних заощаджень.

3. *Змішана стратегія пенсійного забезпечення* передбачає комплексне використання у пенсійній моделі елементів солідарної і накопичувальної стратегій, об'єднує всі чи деякі системи або використовує окремі їх елементи. Для кращого розуміння різниці між ними, пропонуємо їх класифікувати в залежності від обсягу впливу держави на здійснення пенсійного страхування, наявності чи відсутності страхового механізму у першому рівні пенсійної системи. Так, у рамках змішаної стратегії можна виділити солідарно-накопичувальну (I і II рівні якої мають перерозподільний характер, а III — накопичувальний (Німеччина), накопичувально-солідарну (I рівень — солідарний, II і III — накопичувальні (Швеція, Англія, Колумбія, Польща, США, Франція, Казахстан, РФ)), накопичувально-страхову (на відміну від накопичувально-солідарної на I рівні виплачуються не солідарні, а страхові державні пенсії (Японія, Україна)), так звану умовно-накопичувальну (де юре — ці системи переходять до накопичувальної пенсійної системи, де-факто — все ще залишаються перерозподільними (Тайвань) або не є загальнонаціональними (Китай)).

Процес переходу від пенсійного забезпечення до пенсійного страхування відображається у трансформації і поступовому переході від солідарної до накопичувальної пенсійної моделі (рис. 2).

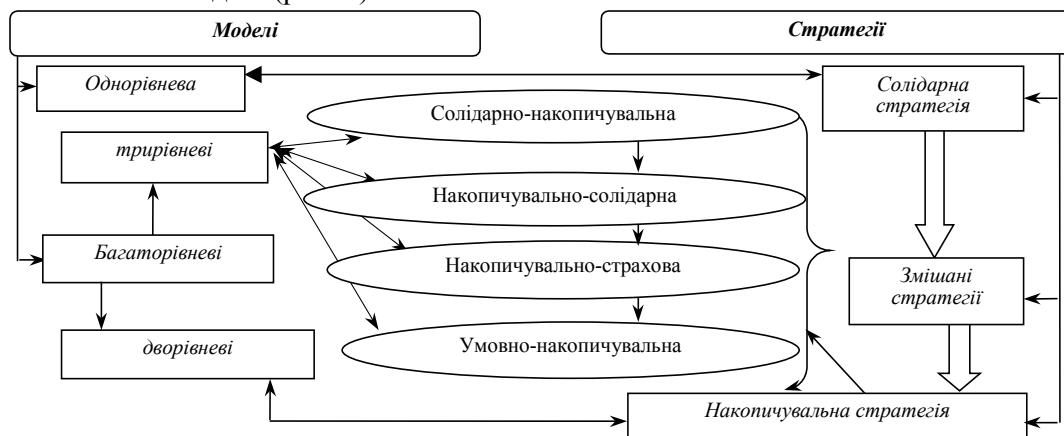


Рис. 2. Стратегії і моделі пенсійного забезпечення

Отже, за кордоном існують багаторівневі пенсійні системи. При цьому частки державного, професійного і приватного страхування є різними. Професійні пенсії мають обов'язковий чи добровільний характер, або сполучення першого і другого. Особливості пенсійних систем обумовлені національними, культурними, економічними, психологічними і іншими відмінностями. Однак, як засвідчила практика, в умовах дії різних соціально-економічних ризиків очевидні переваги розподільної пенсійної системи з елементами накопичувальної системи в порівнянні з чисто накопичувальною пенсійною системою, пенсійні кошти ж країн, що зробили ставку на накопичувальну пенсію (Казахстан, Чилі), виявилися під загрозою їх істотного скорочення через здешевлення активів, у які інвестовані ці кошти. Отже, практика реформування національних пенсійних систем дозволяє виділити три основні стратегії:

— деякі держави, такі як Німеччина, зберегли традиційно переважну державну перерозподільну пенсійну систему з деяким корегуванням і одночасно почали заходи щодо стимулювання розвитку добровільних її форм;

— частина країн, таких як Швеція і Польща, також зберегли значну частину державної пенсійної системи у забезпеченні доходу пенсіонерів, але почали рух до розвитку накопичувального механізму фінансування у рамках державної системи пенсійного забезпечення. Країни з розвинутими формами недержавного пенсійного забезпечення, наприклад, Великобританія, продовжили зміну співвідношення частки доходів пенсіонерів, які отримуються з державної пенсійної системи і доходів від недержавних пенсійних схем на користь останніх;

— країни, що почали перехід до пенсійних схем, які повністю ґрунтуються на накопичувальному принципі (наприклад, Чилі).

Що стосується України, оптимальною моделлю пенсійної системи для неї може стати багаторівнева пенсійна модель на базі змішаної стратегії (про що до речі наголосили експерти Світового банку у період виникнення пенсійних криз у різних країнах [6, с. 13—14]). Сполучення державних і приватних, обов'язкових і добровільних, професійних і неформальних (фінансовій і нефінансовій підтримці людей похилого віку родиною та громадою) принципів пенсійного забезпечення дасть змогу зняти соціальну напругу у суспільстві, підвищити рівень матеріальної забезпеченості пенсіонерів і зменшити фінансовий тягар на пенсійну систему країни.

Література

1. Коноплицкий В.А. Экономический словарь. Толково-терминологический / В.А. Коноплицкий, А.И. Филина. — К.; Ж.: КНТ, 2007. — 624 с.
2. Надточій Б. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект / Б. Надточій, В. Яценко // Україна: аспекти праці. — 2000. — №1. — С. 8—15.
3. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН; Российский фонд культуры: 2-е изд., испр. и доп. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. — М.: АЗЪ, 1995. — 928 с.
4. Ріппа М. Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування / М.Б. Ріппа // Світ фінансів. — 2007. — №1. — С. 35—45.
5. Современная украинская энциклопедия. Т. 9. — Харьков: Книжный клуб «Клуб семейного досуга», 2005. — 416 с.
6. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна: аспекти праці. — 2006. — №1. — С. 13—18.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2012 р.

МІЖНАРОДНЕ ПОРІВНЯННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Здійснено запропоновано оцінювання результативності функціонування систем охорони здоров'я Польщі, Чехії та України за критерієм очікуваної тривалості життя. Виокремлено уроки з позитивного досвіду та зроблені пропозиції щодо їх впровадження в Україні.

Осуществлена сравнительная оценка эффективности функционирования систем здравоохранения Польши, Чехии и Украины по критерию ожидаемой продолжительности жизни. Вычленены уроки из положительного опыта и сделаны предложения по их внедрению в Украине.

The comparative evaluation of the effectiveness of the health systems of Poland, the Czech Republic and Ukraine's performance on life expectancy. Singling out the lessons of good practices and made suggestions for their implementation in Ukraine.

Ключові слова. Очікувана тривалість життя, структура фінансування охорони здоров'я, медичні стандарти, вартість медичної послуги, норми медичного обслуговування.

Keywords. Life expectancy, the structure of health financing, health standards, the cost of medical services, standards of medical care.

Ключевые слова. Ожидаемая продолжительность жизни, структура финансирования здравоохранения, медицинские стандарты, стоимость медицинской услуги, нормы медицинского обслуживания.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Головним завданням існування світової спільноти у третьому тисячолітті стало створення можливостей для розвитку людини, що знайшло своє відображення в програмних документах діяльності ООН і стало відомим як Цілі розвитку тисячоліття [12]. З метою відображення досягнень світу у виконанні цього завдання ООН щорічно публікується Звіт з людського розвитку. Серед трьох головних критеріїв, за якими здійснюється оцінка можливостей людського розвитку, вагоме місце займає здоров'я населення. Адже наявність його у громадян значною мірою впливає на процеси і результати економічного, соціального і культурного розвитку країни, демографічну ситуацію і стан національної безпеки, і є важливим соціальним критерієм ступеню розвитку і благополуччя суспільства [7, с. 71]. Проте забезпечення умов для збереження здоров'я населення є і результатом реалізації належної державної політики, зокрема соціально-економічної. З огляду на це, вивчення досвіду посткомуністичних країн щодо реформування національних систем охорони здоров'я та забезпечення результативності їх діяльності є особливо актуальним науковим завданням.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню питань організації систем охорони здоров'я у країнах світу та їх фінансування у науковій літературі приділяється значна увага [3, 9, 10]. І варто визнати те, що за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я стан здоров'я людини на 20 % залежить від впливу генетичних та екологічних чинників, на 10 % — від системи охорони здоров'я, і на 50 % — від способу життя. Проте, поліпшення функціонування охорони здоров'я сприятиме його збереженню, хоча звісно не в такій мірі, як зміна способу життя. Саме тому, абсолютно поділяємо думку Е. Лібанової, що в сучасній Україні на відміну від розвинених суспільств, де здоров'я є необхідним атрибутом життя, існує відсутність ідеалу здоров'я як громадського престижу, що й відобра-

жається на тому способі життя, який ведуть наші співвітчизники [6]. Саме тому першочерговим завданням державної політики є пропаганда у суспільстві ведення здорового способу життя. Хоча спосіб життя людини визначається багатьма чинниками, серед яких функціонування системи охорони здоров'я є до певної міри також визначальним.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Актуальною проблемою для держави є не лише організація діяльності суспільної системи охорони здоров'я, але й забезпечення її результативної діяльності.

Постановка завдання. Реалізація соціально-економічної політики в державі вимагає здійснення видатків на функціонування охорони здоров'я. Проте важливим залишається не лише оцінка обсягу спрямованих фінансових ресурсів на потреби охорони здоров'я, а визначення тих результатів, що досягнуті завдяки їм.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оцінювання менеджменту національної системи охорони здоров'я передбачає використання показника результативності. Адже саме результативність дає можливість оцінити досягнення стратегічних цілей [1, с. 13].

Головним завданням менеджменту національних систем охорони здоров'я є забезпечення подовження тривалості життя населення. Так, проведений аналіз очікуваної тривалості життя при народженні свідчить, що за період 2000—2007 рр. у всіх реферативних країнах відбулося її подовження в межах 1,5—2 роки. На жаль, в Україні воно було найменшим і становило лише 0,1 року. Прогрес постсоціалістичних країн є аналогічним до високо розвинутих. Зокрема, у Чехії приріст склав 1,5 року, а в Польщі 2,2 року, що є вищим, ніж досягнення Норвегії, США, Німеччини та Ізраїлю (табл. 1).

Таблиця 1

ОЧІКУВАНА ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ ПРИ НАРОДЖЕННІ*

Країни	Роки								Абсолютний приріст ОТЖ 2007 до 2000	
	2000		2001	2002	2003	2004	2005	2007		
Норвегія	78,5		78,8	78,9	79,4	78,9	79,8	80,5	+2,0	
США	77,0		76,9	77,0	77,4	77,0	77,9	79,1	+2,1	
Великобританія	77,7		77,9	78,1	78,4	78,1	79,0	79,3	+1,6	
Німеччина	77,7		78,0	78,2	78,7	78,2	79,1	79,8	+2,1	
Ізраїль	78,7		78,9	79,1	79,7	79,1	80,3	80,7	+2,0	
Чехія	74,9		75,1	75,3	75,6	75,3	76,6	76,4	+1,5	
Польща	73,3		73,6	73,8	74,3	73,8	75,2	75,5	+2,2	
Україна	68,1		69,3	69,5	66,1	69,5	67,7	68,2	+0,1	

* Дані із звітів з людського розвитку 2003—2009 рр. [2].

Звісно, досягнення поставленої цілі вимагає використання фінансових ресурсів. Проведене оцінювання обсягів і структури фінансування систем охорони здоров'я у країнах світу, дає право стверджувати, що для кожної країни вони різні. Так, найбільше коштів на функціонування охорони здоров'я спрямовується у США 15,4 % від ВВП, а найменше в Польщі — 6,2 % (табл. 2).

Структура фінансування охорони здоров'я в обраних країнах також суттєво відрізняється. Так, наприклад у США особисті засоби населення складають половину від загального бюджету системи, а інша частина консолідується за рахунок добровільного медичного страхування. У Ізраїлі навпаки 2/3 бюджету формується за рахунок обов'язкового медичного страхування, а лише третина — за рахунок особистих засобів населення. У Норвегії, Великій Британії і Німеччині 90 % фінансових ресурсів галузі формується державою, а решта — особистими засобами населення. Аналогічна структура фінансування охорони здоров'я сформувалася у

Чехії. У Польщі частка ресурсів населення у бюджеті галузі є дещо вищою від європейських країн і приблизно складає 40 %, що аналогічно й в Україні. Проте, у Польщі ресурси галузі формуються за рахунок обов'язкового страхування, а в Україні через систему оподаткування (табл. 2).

Таблиця 2

СТРУКТУРА ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КРАЇНАХ СВІТУ [2]

Механізми	Країни							
	Норвегія	США	Великобританія	Німеччина	Ізраїль	Чехія	Польща	Україна
Страхування:								
— добровільне (приватне)	+	++	+	+	+			+
— обов'язкове	++	+	+	++	++	+	+	—
Державне фінансування (за рахунок оподаткування) (% від ВВП)	8,1	6,9	(++) 7	(+) 8,2	6,1	6,5	(+) 4,3	(++) 3,7
Соціальні допомоги від роботодавців				+		+		
Особисті засоби (% від ВВП)	1,6	8,5	1,1	2,4	2,6	0,8	1,9	2,8
Сума витрат на охорону здоров'я (% від ВВП)	9,7	15,4	8,1	10,6	8,7	7,3	6,2	6,5

Примітка: + — наявне; ++ — переважаюче; — не впроваджене.

Якщо оцінювати результативність функціонування охорони здоров'я, то можна стверджувати, що найвищою вона є у Польщі та Чехії, проте найнижчою в Україні (табл. 3). Досягнення такого результату в Польщі та Чехії відбулося за рахунок успішного проведення реформ у галузі. Що ж до функціонування системи охорони здоров'я у США та Німеччині, то у цих країнах спрямовуються значні кошти на потреби галузі, проте все частіше політики наголошують на необхідності реформування їх систем менеджменту.

Детальне вивчення досвіду реформування національних систем Чехії та Польщі дає право стверджувати, що у них досягнуто успіху завдяки таким речам:

1) впровадження ринкових механізмів у систему охорони здоров'я. Зокрема, шляхом розмежування функцій пропозиції (виробника) та попиту (споживача) медичних послуг через запровадження медичного страхування. Так, у Чехії споживачем медичних послуг є страхові компанії, які функціонують в умовах регульованої конкуренції. Так, премія, що отримана страховою компанією, підлягає регулюванню залежно від кількості і складу застрахованих осіб [8]. У Польщі споживачем медичних послуг є каси медичного страхування [4];

2) реалізації усіх медичних послуг на контрактній основі. У Чехії медичні послуги надаються без прямої оплати, але при цьому в країні встановлені єдині розцінки на втручання, що використовуються в розрахунках між виробниками і постачальниками. У Польщі пацієнт має право одержати безкоштовну медичну допомогу лише в конкретній лікарні, з якою підписаний договір з місцевим відділенням «Каси хворих». Якщо він виявляє бажання обслуговуватися в іншому закладі, то зобов'язаний самостійно оплатити своє лікування;

3) роздержавленню амбулаторного сектору. У Чехії 70 % лікарів мають приватну практику. Окрім того, стимулювання розвитку приватної практики здійснювала держава. Адже всі лікарі, що виявляли бажання займатися приватною практикою, могли

одержати пільгові кредити. Реалізація таких заходів дала можливість сформувати виробника медичних послуг [8]. У Польщі первинну медичну допомогу надають сімейні лікарі. Так, прийом у них є платний і складає символічну суму 1,5Є. Окрім того, лише за направленням сімейного лікаря здійснюється прийом у спеціаліста вузького профілю. Для сімейного лікаря встановлена норма обслуговування пацієнтів. Вона складає 2,5 тис. осіб. Якщо до лікаря звертаються нові пацієнти, то він може відмовити їх обслуговувати, коли їх число є понад норму [4];

4) ліквідації всіх відомчих структур охорони здоров'я (Чехія).

Таблиця 3

ГРУПУВАННЯ ОКРЕМИХ КРАЇН СВІТУ ЗА ПРИРОСТОМ ОЧІКУВАНОЇ ТРИВАЛОСТІ ЖИТТЯ ПРИ НАРОДЖЕННІ ТА ОБСЯГАМИ ВИТРАТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Групи країн за приростом ОТЖ		Групи країн за обсягами витрат охорони здоров'я, % від ВВП		
		до 8 %	8—10 %	10 % і вище
		I	II	III
I	до 1 р.	Україна		—
II	1,5—2,0 р.	Чехія	Великобританія, Норвегія, Ізраїль	—
III	>2 р.	Польща	—	Німеччина, США

Висновки і перспективи подальших розробок. На противагу успішно реформованим системам у національній не зроблено жодного такого кроку. Власне реформування національної системи охорони здоров'я розпочалося із оптимізації мережі закладів шляхом створення госпітальних округів. Цілком не заперечуючи певної доцільності такого підходу, вважаємо, що першочерговими уроком для України має стати — необхідність формування на ринкових засадах споживача і покупця медичних послуг. Виконання такого важливого завдання передбачає вироблення нових медичних стандартів, а на їх основі визначення вартості медичних послуг. Саме оцінка вартості медичних послуг дасть можливість для функціонування ринкових механізмів, а головне внесе прозорість в охорону здоров'я та стане основою для перегляду системи мотивації працівників галузі.

Наступний урок для України, що виходить з досвіду Чехії, — це ліквідація широкої сітки відомчих медичних установ. Як стверджують медичні експерти лише 25 % суми коштів, що спрямовуються на потреби системи доходять і ними розпоряджається профільне міністерство. Разом з тим за рахунок коштів охорони здоров'я утримуються відомчі сітки медичних установ Укрзалізниці, Міністерства внутрішніх справ та оборони, прикордонних військ [11].

Необхідно також переглянути нормативи медичного обслуговування населення на первинному рівні та підвищити кваліфікацію медичних працівників через встановлення їм «норми виробітку». Ця відома європейська практика, що висока кваліфікація хірурга зберігається при умові, що він робить у рік не менше 200 операцій. Проте наша дійсність є протилежною. Так, як стверджує Л. Ковальчук, що в одній із міських лікарень працює 17 хірургів, які за рік виконують 740 операцій, з яких 39 % були амбулаторні. В середньому на одного хірурга приходить 40—45 операцій. І лише один з них робить за рік близько 200. Звідси, логічне запитання, а що відбувається з кваліфікацією 16? Звісно, що запровадження такого підходу дасть можливість переглянути існуючу систему фінансування галузі та розподілу ресурсів первинного рівня охорони здоров'я. Окрім того, цей же автор пропонує встановити чіткі критерії для формування сітки медичних установ. Там, де живе 300 осіб, має функціонувати медпункт і бути один медичний працівник. Якщо населений пункт більший, то має діяти ФАП. Всі ці заклади мають бути об'єднані в амбулаторії, які в свою чергу сформують центр первинної медико-санітарної допомоги [5, с. 11].

Вважаємо, що реалізація викладених пропозицій щодо реформування вітчизняної системи охорони здоров'я на основі досвіду країн, що досягли успіху, дасть можливість забезпечити продовження тривалості життя пересічного українця і стане головним критерієм успіху в реформуванні національної системи охорони здоров'я.

Література

1. Гуменюк В.Я., Роцик І.А. Менеджмент продуктивності: Навч. посібник. — Рівне : НУВГП, 2010. — 203с.
2. Звіти про людський розвиток за 2003—2009 рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.un.org/ru/development/hdr>.
3. Зеленеви́ч В.О. Шляхи вдосконалення фінансування охорони здоров'я в Україні [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://intkonf.org/zelenevich-vo-shlyahi-vdoskonalennya-finansuvannya-ohoroni-zdorovya-v-ukrayini/>.
4. Канцида́йло Т. Здравоохранение Польши [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://health-ua.com/articles/2848.html>.
5. Ковальчук Л. Без университетских больниц невозможно реформировать медицину // Зеркало недели. — № 4 (52). — 4—10 февраля 2012.
6. Либанова Э. Украинский прогрессирующий недуг // Профиль. — 2008. — № 31 (50—51) [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.profil-ua.com/index.phtml?action=view&art_id=783.
7. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 383 с.
8. Мартинович А. Охорона здоров'я Чехії: якість, яку не приховаєш [Електронний ресурс] / — Режим доступу: <http://health-ua.com/articles/2848.html>.
9. Павлюк К.В. Фінансування охорони здоров'я як складової людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні. — 2006. — № 9. — С. 143—148.
10. Шульга Л. М. Практика і проблематика бюджетного фінансування закладів охорони здоров'я [Електронний ресурс] / [Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vldfa/2010_18/Shulga.pdf].
11. Щепотин І. Українська нація – тяжелобольной, имеющей все шансы выздороветь [Електронний ресурс] / І. Щепотин. — Режим доступу: http://profil-ua.com/index.phtml?action=view&art_id=784.
12. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна // Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України. — К., 2003. — 24 с.

Стаття надійшла до редакції 00.00.2012 р.

УДК 332.12:338.48:379.845

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, старший викладач кафедри
трудових ресурсів і підприємництва,
Національний університет водного господарства
і природокористування, м.Рівне

СІЛЬСЬКИЙ ТУРИЗМ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ САМОЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

У статті розглянуто організаційні форми сільського туризму як раціонального заходу диверсифікації підприємницької діяльності та альтернативного виду зайнятості населення, а також досліджено основні умови і фактори його розвитку.

В статье рассмотрены организационные формы сельского туризма как рационального мероприятия диверсификации предпринимательской деятельности и исследования основные условия и факторы его развития.

In the article considers the organizational forms of rural tourism as a rational measure of diversification of business and study basic conditions and factors of its development.

Ключові слова. Самозайнятість, підприємницька діяльність, сільський туризм, агро-туризм, екотуризм, агросадиба.

Ключевые слова. Самозанятость, предпринимательская деятельность, сельский туризм, агротуризм, экотуризм, агроусадьба.

Key words. Self-employment, entrepreneurship, rural tourism, agro tourism, ekoturizm, agro farmstead.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Зменшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, погіршення соціальної та виробничої інфраструктури села призвели до трудонадлишкової кон'юнктури на ринку праці більшості сільських територій України. У свою чергу, скорочення зайнятості сільського населення супроводжується депопуляцією та зростанням зовнішньої і внутрішньої міграції сільських жителів, що призводить до зниження демографічно-відтворювального потенціалу цих територій. Тож для збереження трудових ресурсів сіл необхідно вирішувати проблему зайнятості їх населення.

Сьогодні лише для фактично зареєстрованих безробітних у селах необхідно створити майже 400 тис. робочих місць. За оцінками фахівців, одне робоче місце у високотехнологічному сільськогосподарському виробництві в середньому становить суму 48,8 тис. дол. США, а для працевлаштування 400 тис. безробітних необхідно інвестувати 19,5 млрд дол. США [2].

Розв'язання даної проблеми можливе за рахунок розширення альтернативних видів зайнятості та самозайнятості, зокрема сільського туризму. Практика показує, що обслуговування одного агротуриста на стаціонарному маршруті із забезпеченням культурно-розважальної програми створює мінімум три робочих місця [2]. За підрахунками експертів Європейського банку реконструкції та розвитку, дохід, отриманий від одного ліжка-місця, що надається туристу, еквівалентний річному доходу фермера від однієї корови. Тому у багатьох розвинених західно-європейських країнах сільський туризм є невід'ємною складовою програми комплексного соціально-економічного розвитку села [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку сільського туризму присвячено багато праць вітчизняних учених, де розглянуто особливості організації та планування сільського туризму, визначено основні передумови та перспективи його розвитку, вивчено європейський досвід становлення тощо. Особливо актуальними є дослідження: В. Бирковича, В. Васильєва, В. Гловацької, П. Горішевського, Л. Гути, Ю. Зінька, В. Іванової, В. Кафарського, М. Костриці, В. Липчука, С. Нездоймінова, М. Рутинського, В. Савченко, В. Смаль, В. Чеглея та ін. Проте, незважаючи на суттєві теоретичні напрацювання у цій сфері, лишаються не згрупованими організаційні форми функціонування сільського туризму, не достатньо визначенні напрямки використання зарубіжного досвіду його розвитку в Україні та ін.

Метою даної статті є узагальнення напрацювань у сфері сільського туризму, а саме: дослідження умов і факторів розвитку сільського туризму, групування організаційних форм його функціонування та визначення перспективних напрямків становлення.

Виклад основного матеріалу. Ще у 2008 року кожний другий безробітний зареєстрований у державній службі зайнятості був сільським жителем. На даний час ситуація не змінилася. Тож за відсутності можливості реалізувати себе в якості «найманих працівників» і при необхідності отримання доходів для задоволення первинних потреб сільські жителі змушені самі себе забезпечувати робочими місцями. Аналіз показників самостійної зайнятості населення в Україні показав, що частка самозайнятих у структурі зайнятого населення є суттєво вищою у сільській місцевості (понад 40 %), в той час як у міських поселеннях відповідний показник не досягає навіть 10 % (табл. 1).

Таблиця 1

ЧАСТКА САМОЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ У 2008—2010 рр.

Показник	Роки		
	2008	2009	2010
Частка самозайнятих у загальній чисельності зайнятих, %	18	18,5	18,9
— у міських поселеннях	7,2	8,2	8,4
— у сільських поселеннях	41,6	40,1	41,3

Однак, попри те, що в економіці країни протягом останніх років не було створено нових робочих місць, показники поширеності самостійної зайнятості населення в Україні майже не зросли. Наслідком цього є погіршення ситуації на ринку праці. Тому Україна відповідно до Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року одним з пріоритетних напрямків диверсифікації підприємницької діяльності та самозайнятості в сільській місцевості визначається розвиток сільського туризму [7].

Сьогодні у світі сільський туризм переживає період активного розвитку та розглядається як сфера підприємницької діяльності, в який варто інвестувати, бо вона впливає на інтенсифікацію місцевої економіки та допомагає зберігати природне середовище, місцеві культуру й традиції. Темпи зростання популярності сільського туризму оцінюються від 10—20 % до 30 % на рік, а його частка в доходах від міжнародного туризму сягає 10—15 %. Розвиток сільського зеленого туризму розпочався у 1952 році, коли уряд Франції підтримав ідею організації на фермерських господарствах умов прийому туристів, щоб господарі ферм мали можливість додатково заробляти на прожиття. Проте уже у 70-х роках XX ст. сільський туризм набув самостійного статусу.

У найширшому розумінні під поняттям «сільський туризм» мають на увазі туризм, що базується в сільських будинках або фермах, або загалом у сільській місцевості, але не включає відпочинок на особливих рекреаційних територіях, таких як національні парки, лісові зони і т. д. Простіше кажучи, це майже всі форми відпочинку, що можливі у сільській місцевості. Варто зазначити, що серед науковців немає цілковитої єдності, щодо термінологічного апарату, що характеризує відпочинок у селі. Дуже часто такі поняття, як «сільський туризм», «зелений туризм», «агротуризм», «екотуризм» вживають як синоніми. Однак це не зовсім доречно, адже за змістовним наповненням поняття «сільський туризм» значно ширше за «агротуризм» та «екологічний туризм», які є лише його організаційними формами (рис. 1). При цьому, агротуризм має дещо спільне з екотуризмом, а саме відповідає критеріям екологічності, тобто сприяє охороні природи, збереженню природних пам'яток і т. д. Але агротуризм має й іншу мету — він пропонує перебування в аграрному підприємстві, агрооселі і вивчення сільського життя, або просто відпочинок у мальовничій місцевості, тоді як екотуризм зосереджений на активному вивченні природи і, найчастіше, активних подорожах [4].

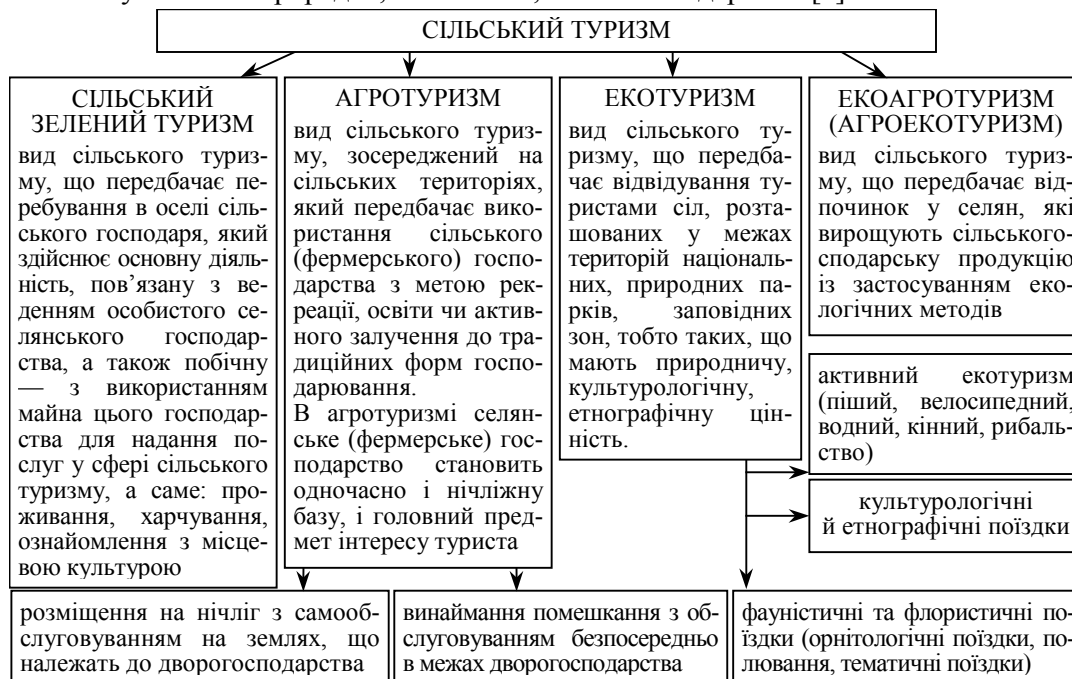


Рис. 1. Організаційні форми сільського туризму

Невизначеність у термінології спостерігається і на законодавчому рівні, а саме у Законі України «Про туризм», Проектах Законів України «Про сільський зелений туризм», «Про сільський та сільський зелений туризм», «Про сільський аграрний туризм». Тобто, на глобальному рівні загальна концепція або термінологічна єдність поки відсутні, що негативно впливає на розвиток даного виду туризму.

Загалом, усі форми сільського туризму мають хороші перспективи розвитку, адже відпочинок у селі має очевидні переваги, оскільки поєднує інтереси власників садиб, сільської громади і туристів (табл. 2).

Таблиця 2

ПЕРЕВАГИ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ [6]

<i>Переваги сільського туризму</i>		
<i>для господаря агросадиби</i>	<i>для сільської громади</i>	<i>для туристів</i>
— додатковий дохід; — особистий розвиток родини; — використання вільних засобів господарства; — естетичний і культурний розвиток членів сім'ї; — активізація діяльності селянської родини	— підвищення рівня зайнятості; — активізація торгівлі; — збереження і розвиток культурної, історичної спадщини села; — розвиток інфраструктури села; — активізація діяльності сільської громади	— активний відпочинок «на природі»; — навчання виробництву продукції на селі, набуття нових умінь; — вживання натуральних страв; — пізнання культури регіону; — безпосереднє спілкування з місцевими жителями

Передусім сільський туризм розширює сферу зайнятості сільського населення і дає селянам додатковий заробіток розширюючи можливості зайнятості не тільки у виробничій сфері, але й у сфері обслуговування. Досвід також показує, що сім'ї зайняті у сфері сільського туризму, з метою максимального задоволення потреб відпочиваючих диференціюють свою діяльність: удосконалюють структуру посівів на огородах, розширюють овочево-фруктовий асортимент, вигодовують домашніх тварин, заводять тепличне господарство, займаються мисливством, бджільництвом, рибальством. До переваг сільського туризму можна віднести і те, що його розвиток спонукає до покращення благоустрою сільських садиб, вулиць, сіл у цілому та стимулює розвиток соціальної інфраструктури [4].

На даний час становлення сільського туризму в Україні відбувається під дією різних факторів, серед яких є ті, що сприяють, і ті, що обмежують і гальмують його розвиток (табл. 3). До позитивних факторів, перш за все, відносять наявність в Україні сільської місцевості з унікальними природними, історико-етнографічними та рекреаційними ресурси. Водночас низький рівень рекламного забезпечення у цій сфері є суттєвою перешкодою для проінформованості потенційних вітчизняних та іноземних споживачів послуг сільського туризму. До негативних факторів належить нерозвинена сільська інфраструктура та комунікації, що певним чином нівелюється низькими цінами за відпочинок.

Таблиця 3

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ [1]

<i>Позитивні фактори</i>	<i>Негативні фактори</i>
— зростаючий попит на відпочинок у селі; — унікальна історико-етнографічна спадщина сіл; — багаті рекреаційні ресурси; — екологічна чистота сільської місцевості; — вільне житло для прийому туристів, — наявність вільних трудових ресурсів для обслуговування туристів; — традиційна гостинність господарів; — та доступна ціна за відпочинок; — можливість надання комплексу додаткових послуг з екскурсій, риболовлі, збирання ягід і грибів, катання на конях тощо	— політико-економічна нестабільність у державі; — відсутність належного правового забезпечення розвитку сільського туризму; — відсутність механізму раціонального та екологічно збалансованого використання природного та історико-культурного потенціалу для потреб туризму; — низький рівень інфраструктури та комунікацій; — недостатній рівень кадрового та рекламно-інформаційного забезпечення

Аналіз зазначених факторів дозволив виділити та згрупувати основні умови, дотримання яких створить сприятливий клімат для закріплення та подальшого становлення в Україні сільського туризму (рис. 2).

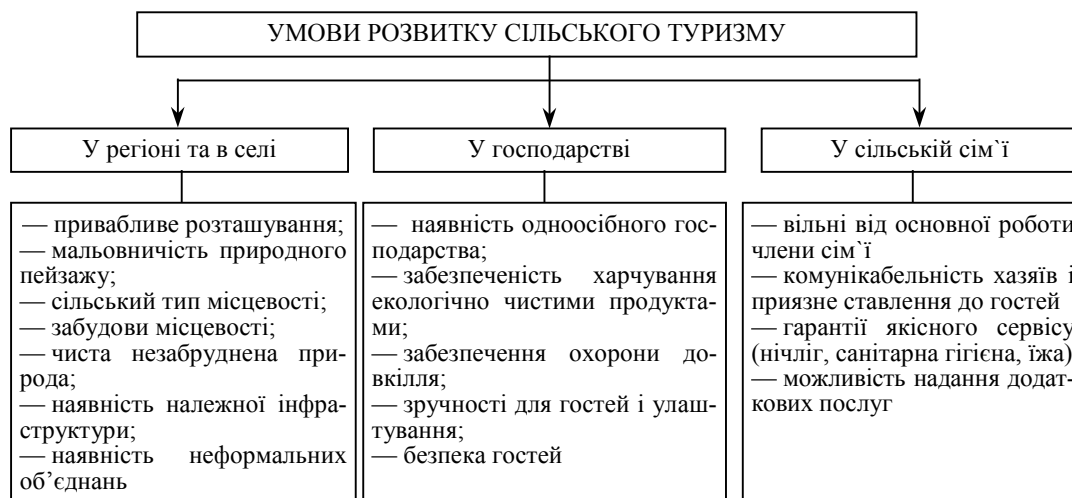


Рис. 2. Умови розвитку сільського туризму [3]

Як бачимо, безробітним сільським жителям не достатньо лише бажання, щоб надавати послуги в цій сфері. По-перше, він та його сім'я повинні бути комунікабельними та володіти якими-небудь сільськими промислами. По-друге, господарство селянина має забезпечити туристів нормальними умовами проживання та якісного харчування. По-третє, не кожен регіон України може «заманити» агротуристів, найбільш привабливими є ті села, що оточені незабрудненою мальовничою природою, але при цьому мають належну інфраструктуру.

Оскільки Європейський Союз вважає сільський туризм основним важелем економічного підйому своїх сільських територій, тому в кінці 90-х рр. усі національні організації сільського туризму об'єдналися в Європейську федерацію фермерського та сільського туризму (EuroGites) з метою його координації та стабільного розвитку. Зараз EuroGites розглядає питання входження у федерацію Всеукраїнської спілки сприяння розвитку сільського зеленого туризму [6]. Передумою такого кроку стало запровадження в Україні добровільної категоризації агросадіб, що дозволить забезпечити більш якісне розміщення в них вітчизняних і закордонних туристів (табл.4).

Таблиця 4

СИСТЕМА КАТЕГОРИЗАЦІЇ «УКРАЇНСЬКА ГОСТИННА САДИБА»

Категорія агросадіб	Графічний символ	Вимоги, що висуваються до садби
базова (найнижча) категорія	позначається без квітки	садиба відповідає мінімальним вимогам, які встановлені до місць розміщення туристів і відпочиваючих
перша категорія	однієї квіткою	садиба відповідає встановленим мінімальним вимогам та вимогам, що стосуються озеленення території, паркування автотранспорту, мінімальних розмірів ліжок, площ санітарних приміщень і проходження навчань власниками садіб

Категорія агросадиби	Графічний символ	Вимоги, що висуваються до садиби
друга категорія	двома квітками	садиба відповідає встановленим вимогам першої категорії та вимогам, які передбачають наявність світової вивіски, окремого входу для гостей, наявності дитячого майданчику, бані/сауни та доступу до інтернету
третя (найвища) категорія	трьома квітками	садиба відповідає вимогам другої категорії та вимогам, які передбачають наявність басейну, гаражу, в кожній кімнаті телевізора, телефону та холодильнику, оздоблення місць відпочинку натуральними матеріалами, 100% одно- та двомісних кімнат, цілодобове гаряче та холодне водопостачання

Наступним етапом становлення сільського туризму повино бути впровадження європейського досвіду його розвитку, що приніс позитивні результати в різних країнах. Аналіз заходів, що сприяли становленню сільського туризму в Європі дозволив виділити перспективні напрямки, основним і найпоширенішим серед яких є пільговий режим оподаткування (табл. 5).

Таблиця 5

СВІТОВИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ [8]

Країна	Напрямок розвитку сільського туризму
Німеччина, Угорщина Італія, Австрія, Польща	— пільговий режим оподаткування
Франція	— фінансова підтримка розвитку сільського туризму приватним сектором та координації його урядом; — поділ сільських районів на зони відпочинку та зелені зони, де створюються приморські та винні агросадиби, кінні ферми, рибальські будинки
Італія, Іспанія	— спеціалізація агротуризму на гастрономічних та дегустаційних турах; — спільний розвиток агротуристичного та курортного бізнесу
Австрія	— можливість агротуристів збирати врожай, готувати молокопродукти, випасати сільську худобу

Висновки. Сільський туризм є важливим напрямом самозайнятості сільського населення, що сприяє вирішенню соціально-економічних проблем села. Однак, для стабільного розвитку сільського туризму необхідно, перш за все, впорядкувати нормативно-правову базу його регулювання та сформулювати раціональний механізм функціонування. При цьому, варто скористатися досвідом розвинених країн, пам'ятаючи про те, що єдиного «рецепту успіху» не існує.

Література

1. Биркович В.І. Сільський зелений туризм — пріоритет розвитку туристичної галузі України // Стратегічні пріоритети. — № 1(6). — 2008.
2. Крисько В.Ф. Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Agroin/2010.../KRYSKO.pdf
3. Нездоймінов С.Г. Туризм як фактор регіонального розвитку: методологічний аспект та практичний досвід. — Одеса: Астропринт, 2009.
4. Пінчук Т.А. Агротуризм як форма підприємництва у сільській місцевості. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/.../17.htm/

5. *Продіус О.І.* Проблеми соціально-економічного розвитку сільських поселень та шляхи їх вирішення / О.І. Продіус // Економічний вісник Донбасу. — 2009. — № 4(18).

6. *Савченко В.Ф., Стойка В.О.* Проблеми та перспективи розвитку сільського туризму в Україні // Економіка та управління національним господарством: Науковий вісник ЧДІЕУ — № 4 (8). — 2010.

7. *Столярчук П., Домінюк В.* Аналіз європейського досвіду організації сільського зеленого туризму та його категоризації. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/natural/metrolog/2010_71/35.pdf

8. *Чеглей В.М.* Світовий досвід розвитку сільського зеленого туризму // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. — Спецвипуск 33. (Ч. 3.). — 2011.

Стаття надійшла до редакції 00.00.2012 р.

УДК 331.105.6

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Національний університет водного господарства
та природокористування

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ В УКРАЇНІ

Досліджено інструменти соціального захисту зайнятих в частині гарантій та норм оплати праці, індексації, компенсації та оподаткування заробітної плати. Запропоновано напрями щодо удосконалення соціального захисту зайнятого населення в Україні.

Исследовано инструменты социальной защиты занятых в части гарантий и норм оплаты труда, индексации, компенсации и налогообложения заработной платы. Предложены направления относительно усовершенствования социальной защиты занятого населения в Украине.

Investigational instruments of social defence employmented population in part guarantees and norms of labour's payment, indexation, indemnification and taxation of ettlings. Directions are offered in relation to the improvement of social defence of the concerned population in Ukraine.

Ключові слова. Зайняті, мінімальна заробітна плата, норми в оплаті праці, індексація зарплати, компенсація зарплати, оподаткування трудових доходів.

Ключевые слова. Занятые, минимальная заработная плата, нормы в оплате труда, индексация зарплаты, компенсация зарплаты, налогообложения трудовых доходов.

Key words. Busy, minimum wage, norms in payment of labour, indexation of pay-envelope, indemnification of pay-envelope, taxation of the earned incomes.

Постановка проблеми. Ринкові перетворення в Україні призвели до зміни соціальної політики держави. Патерналістська модель соціального захисту, в якій «головним» власником, а відтак роботодавцем і «опікуном» була держава, виявилася несумісною з принципами ринкової економіки. Перехід до «нової» моделі соціального захисту призвів до високої особистої відповідальності економічно активного населення за рівень життя. Не зважаючи на це, в умовах ринкової конкуренції не все економічно активне населення може реалізувати свою працездатність та поповнює лави безробітних. В свою чергу триваліша кон'юнктура ринку праці розширює можливості роботодавців щодо утиску прав зайнятих. З огляду на це, необхідність соціального захисту зайнятих є беззаперечною, а в умовах обмеженості фінансових ресурсів держави особливо актуалізується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення соціального захисту населення має чималі наукові традиції. Плідно розробляють різні аспекти цієї проблеми такі українські вчені як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, С. Вовканич, С. Злупко, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков, С. Писаренко,

М. Пітюлич та ін. Не зважаючи на це, відповідні дослідження торкаються переважно соціально вразливих категорій населення, які не мають виходу на ринок праці, тобто економічно неактивного населення. Водночас соціальний захист економічно активного населення, особливо в частині зайнятих, є об'єктом лише фрагментарних досліджень.

Формулювання цілей статті. З огляду на це, метою даної статті є дослідження чинного механізму соціального захисту зайнятого населення в Україні, обґрунтування напрямів його удосконалення.

Наукові результати. *Мінімальна заробітна* плата на сьогоднішній день є надзвичайно важливим інструментом соціального захисту працюючих, оскільки визначає гарантований державою мінімум в оплаті праці на всіх підприємствах, установах, організаціях не залежно від форми власності і господарювання. Не заперечуючи доцільності встановлення мінімальної заробітної плати, все ж її дієвість щодо соціального захисту зайнятих в Україні є досить неоднозначною. Адже протягом 2000—2008 рр. розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) був нижчим встановленого прожиткового мінімуму (ПМ) для працездатних осіб, що, безумовно, не відповідало їх належному соціальному захисту (табл. 1).

Окрім мінімальної заробітної плати, законодавство України визначає інші *гарантії та норми в оплаті праці*. Зокрема, статті 106—108 Кодексу законів про працю (КЗпП) визначають підвищені розміри оплати праці у святкові та вихідні дні, надурочний і нічний час. Проте, перераховані норми в оплаті праці на сьогоднішній день виконуються в основному у державному секторі, в той час як приватні структури, що використовують найману працю, виконують їх переважно лише «на папері» при офіційному документуванні оплати праці. Подібна ситуація склалася і щодо визначених у Генеральній угоді доплат і надбавок до заробітної плати. Адже оплата праці у сфері приватного бізнесу здійснюється переважно за «домовленістю» у фіксованому розмірі за виконання відповідної роботи або ж за конкретний «результат» праці не залежно від часу та інших обставин трудової діяльності.

Таблиця 1

СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ

Рік	ПМ для працездатних осіб (на кінець року), грн	МЗП (на кінець року)	
		грн	% до ПМ
2000	287,6	118	41,0
2001	331,0	118	35,6
2002	365	165	45,2
2003	365	205	56,2
2004	386,6	237	61,3
2005	453	332	73,3
2006	505	400	79,2
2007	558	460	82,4
2008	669	605	90,4
2009	744	744	100
2010	922	922	100

При цьому перевірки територіальних державних інспекцій праці щодо дотримання законодавства про працю, як правило, орієнтовані на виявлення порушень щодо недотримання визначеного мінімуму в оплаті праці або ж індексації заробітної плати. Водночас дотримання інших норм в оплаті праці, як правило, залиша-

ється поза належною увагою, наслідком чого є зниження рівня соціальної захищеності зайнятих.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятого населення є *гарантія оплати праці та компенсація витрат у період службового відрядження*. На сьогоднішній день розрахунковий період для визначення заробітної плати в період відрядження складає лише два місяці (є найменшим у системі призначення соціальних виплат). Відтак у разі тимчасового зниження з якихось причин заробітної плати в «останні» місяці, що передують відрядженню, оплата праці в період відповідної поїздки буде також зниженою. З огляду на це, в цілях зниження впливу можливих коливань заробітної плати при оплаті відряджень доцільно переглянути відповідний розрахунковий період щодо його подовження. Окрім збереження середньої заробітної плати, чинний механізм соціального захисту працюючих у період службового відрядження передбачає компенсацію відповідних витрат. Зокрема, компенсації підлягають витрати на проїзд, проживання, побутові послуги, телефонні ділові розмови та добові. Незважаючи на такий вичерпний перелік витрат, що відповідає інтересам працюючих, чинний порядок їх компенсації є дещо суперечливим. Так, компенсація витрат на службові відрядження державних службовців і працівників підприємств, які повністю або частково фінансуються за рахунок бюджетних коштів, регламентується відповідною постановою КМУ¹. При цьому витрати на проживання та добові для зазначеної категорії працюючих визначені відповідно у фіксованому або ж граничному максимальному розмірі. Зокрема, розмір добових витрат визначений у розмірі 30 грн, а витрат на проживання — не більше 250 грн/добу. Водночас розмір цих витрат не переглядався з 2008 року². З огляду на це, на жаль, можна констатувати, що чинні розміри відповідних витрат не відповідають реаліям сьогодення, адже вартість навіть самого дешевого номера у готелі міста обласного значення складає 250—300 грн, а прохарчуватися на 30 грн у день досить складно. З огляду на це, в цілях підвищення рівня соціальної захищеності працівників державного сектору доцільно щорічно переглядати розміри витрат, що компенсуються при службових відрядженнях, або ж «прив'язати» їх у відсотковому виразі до базового соціального стандарту — прожиткового мінімуму.

Поряд з цим, обмеження щодо компенсації витрат при службових відрядженнях працівників приватного сектору визначаються п. 140.1.7 Податкового кодексу України (ПКУ). Зокрема, до витрат, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, добові витрати у межах території України можна віднести у розмірі не більшому як 0,2 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового року, у розрахунку за кожен календарний день такого відрядження. Відтак, максимальний розмір добових, які фінансово зацікавлений компенсувати роботодавець, протягом 2012 року складають 214,6 грн. Не заперечуючи доцільності встановлення максимального розміру добових для усунення зловживань щодо мінімізації оподатковуваного прибутку, все ж у цілях підвищення рівня соціальної захищеності працюючих у приватному секторі доцільно визначити мінімальний розмір добових.

Закон України «Про відпустки» визначає гарантії надання найманим працівникам *щорічної оплачуваної відпустки*, тривалість якої не може перевищувати 59 календарних днів. Дослідження чинного порядку оплати відповідного періоду засвідчили, що він максимально можливо враховує інтереси найманих працівників, а відтак забезпечує їх належний соціальний захист. Зокрема, розрахунковий період для визначення суми відпускних для загального випадку

¹ Постанова КМУ «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 02.02.2011 р.

² У 2008 р. розмір добових витрат складав 25 грн, а витрат на проживання — не більше 120 грн на добу.

складає 12 місяців, при цьому у разі підвищення тарифної ставки у межах даного періоду передбачено можливість корегування суми заробітної плати. Крім того, не зважаючи на те, що оплачувана щорічна відпустка надається за відпрацьований календарний рік, чинний порядок її оплати передбачає можливість компенсації «відпускних» у разі невикористання належної відпустки або ж звільнення.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є *індексація заробітної плати*, що здійснюється у випадку, коли індекс споживчих цін перевищує 101 % (його обчислення нарастаючим підсумком проводиться з 01.01.2003 р.). Однак, такий, здавалося б, позитивний інструмент підтримання купівельної спроможності заробітної плати на сьогоднішній день є недостатньо дієвим, адже передбачає індексацію заробітної плати лише в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Відтак, в умовах суттєвого перевищення середньої заробітної плати відповідного прожиткового мінімуму, значна її частина не підвищується в умовах загального зростання цін (рис. 1).

З огляду на це, доцільно поступово підвищувати межу індексації заробітної плати (принаймні до граничного доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу — 1500 грн на 2012 р., а «в ідеалі» до граничного максимального доходу, з якого справляється єдиний соціальний внесок).

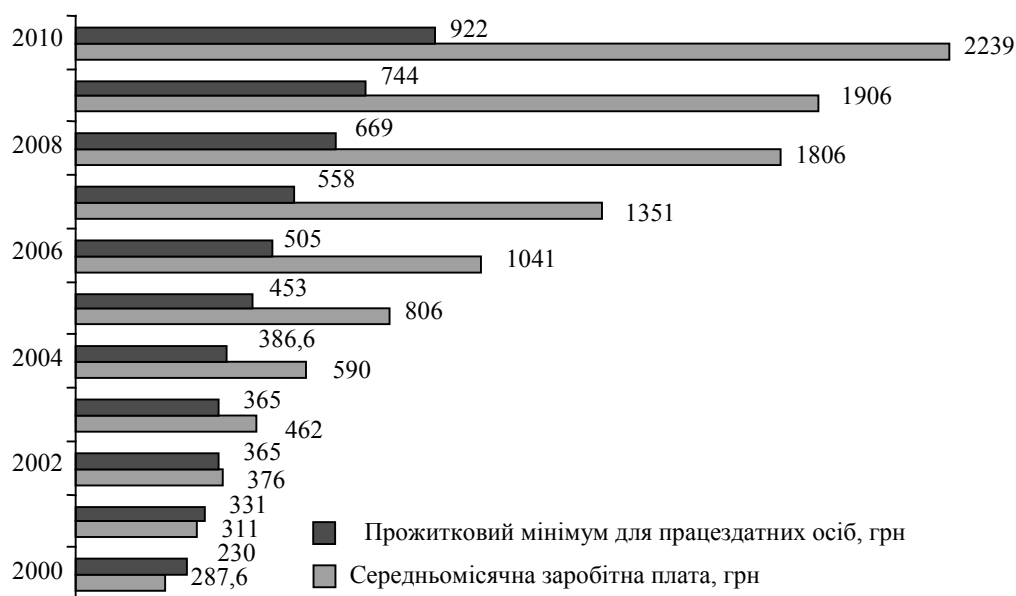


Рис. 1. Співвідношення середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму як граничної суми доходу, що підлягає індексації, в Україні

Окрім індексації заробітної плати, вагомим чинником соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є *компенсація зарплати у разі затримки її виплати*. Загалом, чинний порядок компенсації заробітної плати є досить дієвим, оскільки передбачає відповідне коригування всієї суми «чистої» зарплати (без обмежень). Однак, ефективність як компенсації, так і індексації заробітної плати в контексті соціального захисту зайнятих дещо знижується під впливом формально «заниженого» індексу споживчих цін (ІСЦ). ІСЦ в Україні визначається на основі зміни вартості визначеного споживчого кошика, у структурі якого частка витрат на продукти харчування є незначною та не відповідає фактичній структурі споживання

населення (частка витрат на харчування пересічного українця становить більше як 50 %). Водночас уряд у розрахунок вартості відповідного споживчого кошика все більше вводить високовартісні товари (ноутбук, принтер, MP3-плеєр, флеш-накопичувач, послуги із страхування, ведення домашнього господарства). Це суттєво знижує реальний рівень інфляції, основним «драйвером» якої є підвищення цін на продукти харчування. З огляду на це, для підвищення дієвості соціального захисту зайнятих в умовах інфляції доцільно забезпечити відповідність фактичної структури споживання та структури споживчого кошика, на базі якого визначається ІСП.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення без *оподаткування заробітної плати* буде неповним. Чинний порядок оподаткування трудових доходів передбачає справляння єдиного соціального внеску (ЄСВ) та податку з доходів фізичних осіб (ПДФО). При цьому ЄСВ справляється із заробітної плати, що не перевищує 17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, за ставкою 3,6 % (або ж 6,1 % — для державних службовців та інших категорій працюючих, пенсійне забезпечення яких визначається спеціальними законами). ПДФО відраховується із нарахованої заробітної плати після сплати ЄСВ за ставкою 15 % (17 % — застосовується до тієї частини заробітної плати, яка перевищує суму кратну 10 мінімальним зарплатам). При цьому в цілях соціального захисту працівників з низькими доходами чинний механізм справляння ПДФО передбачає встановлення податкової соціальної пільги (ПСП) до заробітної плати, що не перевищує визначеної граничної межі для застосування ПСП (у 2012 р. — 1500 грн). Загалом, вважаючи позитивним такий підхід, все ж варто зауважити, що розмір «загальної» ПСП на сьогоднішній день складає лише 50 % від мінімальної заробітної плати. Це суперечить п. 169.1.1 ПКУ, в якому визначено, що ПСП у розмірі 100 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб надається для будь-якого платника ПДФО. З огляду на це, в цілях підвищення рівня соціальної захищеності працівників з низькими трудовими доходами, доцільно переглянути чинний механізм оподаткування заробітної плати, узгодивши його з ПКУ. Не зайвим аргументом на користь вище зазначеного є співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом для працездатних в Україні — 100 %. Тобто, встановлюючи ПСП на рівні 50 % мінімальної зарплати, держава навіть не гарантує отримання «чистого» трудового доходу на рівні прожиткового мінімуму.

Крім того, загальна сума відрахувань із заробітної плати державних службовців та інших «прирівняних» до них у контексті пенсійного забезпечення працівників, складає 21,1 %, що суперечить статті 128 КЗпП України. Адже відповідно до даної статті загальний розмір відрахувань із заробітної плати не повинен перевищувати 20 %. З огляду на це, в цілях дотримання відповідної норми необхідно знизити ставку ЄСВ для державних службовців до 5 %.

Висновки і пропозиції. Удосконалення механізму соціального захисту зайнятих в Україні вимагає системного підходу. Необхідними заходами щодо цього є: недопущення встановлення мінімальної заробітної плати нижче прожиткового мінімуму; розроблення комплексної програми детінізації зайнятості та заробітної плати; визначення мінімального розміру добових витрат при службових відрядженнях для працівників приватного сектору; щорічне збільшення добових витрат і граничного розміру витрат на проживання для працівників бюджетних установ (з урахування інфляції); поступове збільшення межі індексації заробітної плати; забезпечення відповідності фактичної структури споживання та структури споживчого кошика, на базі якого визначається індекс інфляції; узгодження чинного порядку оподаткування трудових доходів з ПКУ та КЗпП.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення в рамках даної праці є неповним, адже торкається лише основних інструментів, які реалізується поза системою соціального страхування. Відтак дослідження та удосконалення соціального захисту зайнятих у частині загальнообов'язкового державного соціального страхування належить до *перспектив подальших наукових досліджень*.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. № 322-VIII.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.
3. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI.

Стаття надійшла до редакції 27.03.2012 р.

Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / голова редкол.
А. М. Колот. 2012. № 2(4). 1—192 с.