

кваліфікації, тоді як зміни в поведінці працівників можуть бути оцінені не раніше, ніж через місяць.

Слід зазначити, що призначенням наведеної вище системи оцінювання ефективності навчальних програм і навчання в цілому є забезпечення зворотнього зв'язку, тобто отримані результати оцінювання мають бути всебічно проаналізовані і враховані під час проведення навчання за аналогічними програмами в майбутньому. Останнє вимагає врахування в термінах проведення комплексного оцінювання навчальних програм строку, через який у навчальному закладі буде знову здійснюватися викладання за аналогічною програмою.

Підводячи підсумок, треба відмітити, що впровадження описаної вище системи вимагає організаційної підтримки, а це, у свою чергу, залучення додаткових фінансових ресурсів. Однак, забезпечення комплексного оцінювання ефективності навчання є необхідною умовою досягнення мети, заради якої організується професійне навчання державних службовців. Слід зазначити, що середній роботодавець у промислово розвинених країнах на оцінювання ефективності навчання витрачає близько 4 % бюджету, що виділяється на навчання та розвиток персоналу [1, с. 81].

Крім того, зазначена система оцінювання ефективності навчальних програм дасть змогу зацікавити керівництво державних установ сприяти організації професійного навчання персоналу, а також змусить навчальні заклади відповідальніше ставитись до складання навчальних програм.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Магура М.* Как повысить отдачу от обучения персонала // Управление персоналом. — 2000. — № 11. — С. 76—82.

**Руденко Н. В.**, аспірантка  
Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченка

## ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Розглядаючи актуальну, на наш погляд, проблему ефективності програм зайнятості населення, зазначимо, передусім, що у науковій літературі практично відсутні теоретико-методологічні та практичні розробки щодо визначення ефективності генеральної

державної економічної стратегії розвитку країни; ефективності функціонування органів державної влади; ефективності функціональної стратегії та політики зайнятості населення, як складової частини генеральної стратегії; ефективності функціонування державної служби зайнятості населення та її підрозділів, а також ефективності програм активної та пасивної політики зайнятості населення. Певною мірою можна вважати розробленою лише проблему визначення поняття «ефективна зайнятість», у тому числі також і вітчизняними авторами.

У нашій вітчизняній та близького зарубіжжя літературі поняття «ефективна зайнятість» розглядається поряд з поняттями «повна зайнятість», «продуктивна зайнятість», «соціально-корисна зайнятість», «раціональна зайнятість», «зайнятість з економічних та соціальних позицій», «глобальна зайнятість». Аналізуючи погляди різних авторів, помічаємо деякі розбіжності у трактуванні вказаних понять. Більшість авторів переконані, що продуктивна зайнятість — це зайнятість населення в суспільному виробництві. Вона характеризує економічно активне населення і відповідає поняттю зайнятості за методологією МОП. Соціально-корисна зайнятість, за цією ж думкою, визначається числом людей, не лише зайнятих у суспільному виробництві, на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, а й тих, хто навчається на денних відділеннях навчальних закладів (у працездатному віці), зайнятих у домашньому господарстві, доглядом за дітьми та хворими родичами. Це поняття за своїм змістом близьке поняттю, даному в Законі, за винятком зайнятих у домашньому господарстві, доглядом за дітьми та хворими родичами. Раціональна зайнятість визначається ними як відношення величини продуктивної зайнятості до величини соціально-корисної зайнятості. А ефективна зайнятість — чисто теоретичне поняття, під яким розуміють використання робочої сили без втрат, коли досягається найбільший матеріальний результат. Одним із показників ступеня ефективної зайнятості може бути відношення фонду робочого часу зайнятих, за винятком втрат робочого часу, до фонду робочого часу зайнятих.

У свою чергу, А. А. Никифорова, виокремлюючи зайнятість з економічних та соціальних позицій, вважає, що зайнятість з економічних позицій суспільства — це діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість щодо корисності для суспільства має вирішальне значення. Вона визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення

загалом і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій можна розглядати як продуктивну зайнятість.

Продуктивна зайнятість, за думкою А. А. Никифорової, — це така зайнятість населення, яка завдяки високопродуктивній праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, щонайменше, забезпечує просте відтворення робочої сили. За умов продуктивної зайнятості за рахунок продуктивності праці у сфері матеріального виробництва забезпечується заробіток кожному членові суспільства на рівні або вище законодавчо встановленої вартості мінімального споживчого бюджету (в тому числі пенсіонерам, дітям, інвалідам, безробітним, працюючим у невикористаних галузях, військовослужбовцям, студентам, учням), а також різні необхідні державні витрати для нормального, всебічного розвитку суспільства (витрати на утримання армії, розвиток науки, культури, охорони здоров'я, розв'язання надзвичайних ситуацій тощо) [1].

Вищенаведені міркування дають можливість нам сформулювати єдину методологічну основу критеріїв ефективної зайнятості: зайнятість є ефективною тоді, коли задовольняються економічні та соціальні інтереси і потреби людей (індивідуально-особиста позиція), підприємств (мікроекономічна позиція), суспільства (макроекономічна позиція).

Відомо, що досягненню ефективної зайнятості сприяє розроблення та реалізація державної стратегії і політики зайнятості, в межах яких здійснюються програми сприяння зайнятості. Тому ми зосередимо свою увагу на першочергових проблемах оцінювання ефективності програм сприяння зайнятості, до яких відносяться: суб'єкт оцінювання, критерії та показники оцінювання, джерела інформації, вплив заходів активної політики на зростання зайнятості та заробітну плату, оцінювання чистих вигод від проведення активних програм зайнятості тощо.

По-перше, відомо, що одним із ключових джерел інформації про ринок праці є державна служба зайнятості, основною перевагою якої є невисока вартість отримуваної інформації та можливість її безпосереднього використання в адміністративних та аналітичних цілях. Проте, одночасно, проблема полягає в тому, що служби зайнятості не є об'єктивним джерелом інформації про реальний рівень відкритого безробіття, а також про його тенденції в країні. Це стосується, зокрема, інформації про чисельність осіб, які шукають роботу за їх категоріями та за причинами вибуття із

числа зареєстрованих, а також про кількість вакантних робочих місць тощо. Тому для проведення повноцінного дослідження варто використовувати інформацію з різних джерел.

По-друге, як правило, в більшості країн практикується оцінювання ефективності сприяння працевлаштуванню, самозайнятості та підприємництву серед безробітних, а також організації профнавчання, профорієнтації та громадських робіт. Проблема тут полягає в доборі критеріїв та показників ефективності, які б повністю відповідали принципам ефективності, ліберальності, повноти та відкритості щодо кожної із зазначених програм. Так, наприклад, аналізуючи ефективність організації профнавчання, ми обов'язково зустрінемося з тим, що кількість місць на відповідних курсах для профнавчання не завжди буде збігатися з чисельністю осіб, зарахованих на зазначені курси. Другою проблемою, пов'язаною з організацією профнавчання, є діюча практика віднесення осіб, направлених на профнавчання, до зайнятих. Наприклад, в Україні особи, зареєстровані як безробітні і направлені на курси навчання, автоматично переходять у категорію зайнятих, а потім, якщо вони після закінчення курсів не знайшли роботу, їх знову реєструють у службі зайнятості, але вже починаючи з дати повторної реєстрації. В результаті виникає три негативні моменти: штучно зростає рівень зайнятості, знижується рівень безробіття і середня тривалість безробіття в регіоні. Аналогічна картина складається в результаті оцінювання ефективності організації громадських робіт. Проблема тут полягає в тому, що інформацію про проведення громадських робіт можна назвати без перебільшення окупаємими, тому що може виявитися, що роботи, які представлені службою зайнятості як громадські, виходять далеко за межі такої програми, а сама інформація подається для того, щоб виправдати нераціональне використання коштів фонду страхування по безробіттю. Нерідко робочі місця для проведення робіт, названі у звітах громадськими, могли з'явитися в будь-якому випадку, або ж їх просто не можна назвати робочими місцями. В результаті інформація про масштаби організації громадських робіт, як правило, не дає повних підстав для оцінювання ефективності даної програми.

По-третє, проблеми виникають також і тому, що в разі визначення показників ефективності, виходячи із завдань оцінювання, немає можливості отримати інформацію про чисті результати, тому що при цьому неможливо зіставити учасників програми і осіб, які не брали участі в програмах. У разі ж використання методу контрольних груп, з'являється можливість отримати інфор-

мацію про чисті результати, а також порівнювати досягнення учасників програм з неучасниками, які мають однакові об'єктивні характеристики.

По-четверте, досить складною проблемою виявляється також і оцінювання чистих вигод від проведення активних програм зайнятості, тому що вимагає залучення значного обсягу інформації про витрати (наприклад, питома вартість програми, кількість додаткових місяців, протягом яких здійснювалися виплати допомоги з безробіття, кількість додаткових місяців, протягом яких виплачувалася допомога особам, що не брали участі в програмах) та вигоди (наприклад, економія коштів у разі невиплати допомоги, приріст заробітної плати, вартість товарів та послуг, які вироблені в результаті організації громадських робіт). Крім того, складним поки що є оцінювання вигод окремо для державної служби зайнятості, уряду країни в цілому та для суспільства.

Практика оцінювання ефективності активних програм зайнятості в ряді країн свідчить про те, що всі без винятку програми є успішнішими в разі їхнього безпосереднього зв'язку з ринком праці та економікою. Доцільніше проводити програми, які направлені на реінтеграцію в лави робочої сили та профілактику довготривалого безробіття, перевагу слід віддавати допомозі в пошуку роботи, а не іншим програмам, що вимагають значних капіталовкладень. Варто також використовувати адресний підхід під час проведення програм. Важливим чинником ефективності яких є масштабність. До того ж доцільніше проводити комплекси програм, також необхідно враховувати адміністративні, управлінські та інституційні аспекти їх реалізації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991. — 181 с.
2. *Чернышев И. В.* Статистика для новых рынков труда в странах с переходной экономикой. — К.: НИИ статистики Госкомстата Украины. — 1999. — 274 с.

**Яценко В. В.**, канд. екон. наук, доц.  
Київський національний економічний університет

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ

За усталеною в розвинених країнах думкою, для підтримки звичного рівня життя після виходу на пенсію нам потрібен дохід у розмірі двох третин заробітної плати, яку ми одержували напе-