

3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007.— № 4. — С. 6-7.
4. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. — 479 с.
5. Петрова І. Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І. Л. Петрова // Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова. Серія «Економіка і право», 2014. — № 24. — С. 42—54.
6. Сосновый А.А. Компенсационный пакет: Содержание, структура, особенности создания / А.А. Сосновый // Московский психологический журнал.— 2004.— № 8. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://magazine.mospsy.ru>.
7. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014.— 359 с.
8. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] — Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/
9. Портал вчителів України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.nashaskola.org.ua/novini-osviti/zarplata-vchitelja-rezultati-internet-opituvannja.htmlx>
10. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/category/>
11. Valente W. D. Education Law: Public and Private. — St. Roul, Minnesota. 1985. — Vol. 2. —499 p.

Стаття надійшла до редакції 2.07.2014р.

УДК 331.5 : 396.5

Михальченко Г.Г.,

д-р. екон. наук, доцент,
професор кафедри економіки підприємств та менеджменту
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії,
м. Артемівськ, Україна

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

В статті охарактеризовано стан гендерної ситуації у країні. Проаналізовано соціально-економічне становище чоловіків та жінок, пропорційність зайнятості у сфері трудових відносин, рівень їх представництва в політичній діяльності. Визначено необхідність врахування гендерних аспектів у формуванні людського розвитку в Україні.

В статье охарактеризована гендерная ситуация в стране. Проанализировано социально-экономическое положение мужчин и женщин, пропорциональность занятости в сфере трудовых отношений, уровень их представительства в политической деятельности. Определена необходимость использования гендерных аспектов в формировании человеческого развития в Украине.

Gender situation of country is described in the article. The author analyzed social and economic position of men and women, proportionality of their employment in the field of in labor relations, level of their representation in political activity. Also identified the need of using the gender aspects during the formation of human development in Ukraine.

Ключові слова. Гендер, гендерна нерівність, гендерна політика, людський розвиток, людський капітал.

Ключевые слова. Гендер, гендерное неравенство, гендерная политика, человеческое развитие, человеческий капитал.

Key words. Gender, gender inequality, gender policy, human development, human capital.

Вступ. Концепція людського розвитку як процесу зростання людських можливостей розглядає людське життя з різних аспектів. Разом з тим, для її реалізації в практику державного управління необхідне впровадження визначених показників, які б могли бути використані для оцінки та розвитку людських можливостей. До основоположних можливостей людини відносять три складові: довге й здорове життя, знання та гідний рівень життя. Визначення саме цих аспектів обумовлено принципом безумовності вибору, згідно з яким кожна людина, маючи можливість обирати, надасть перевагу тривалішому життю, вищому рівню освіти і більшому матеріальному статусу. Але демократичний розвиток європейських країн невіддільний від суттєвих перетворень у гендерній свідомості та гендерних відносинах їхніх громадян. Проте нині і за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя, і за ціннісно-нормативними уявленнями населення, Україна суттєво відстає від розвинутих європейських країн. Разом з тим ООН, міжнародні європейські інституції розглядають гендерне питання як один із пріоритетів людського розвитку. Цілі Розвитку Тисячоліття, прийняті світовим співтовариством у 2000 році також проголошують забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетів міжнародного розвитку та індикатором соціально-економічного розвитку країни [12].

Суттєвий внесок у дослідження гендерної проблематики своїми працями зробили Н. Гапон, О. Грішнова, Н. Дармограй, О. Іващенко, О. Костенко, О. Купець, К. Левченко, Е. Лібанова, Т. Мельник, С. Павличко, Л. Смоляр та О. Ярош. Механізми залучення жінок до політичної діяльності достатньо повно проаналізовані в працях О. Дашковської, О. Кулачек, І. Лазар та К. Поліщук. Однак, проблема впливу гендерних аспектів на формування людського розвитку залишається не до кінця розв'язаною та є актуальною у якості предмета дослідження.

Постановка завдання. Визначити гендерні аспекти формування людського розвитку в Україні, проаналізувавши соціально-економічне становище чоловіків та жінок, пропорційність зайнятості у сфері трудових відносин, рівень їх представництва в політичній діяльності.

Результати дослідження. Загальноприйнята методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН розглядає мінімальний комплекс показників, що визначаються по кожній країні і можуть бути використані для подальшого порівняння. Кожен з них призначений кількісно відобразити один з ключових аспектів (вимірів) людського розвитку [3, 4].

Для більш повного уявлення про стан та динаміку людського розвитку (HD) були введені інші узагальнюючі індекси, зокрема, у середині 90-х років індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника (GDI), рівень гендерних повноважень або ступінь гендерної довіри (GEM). Ці індекси обраховують за тими самими складовими, що й HDI, із залученням специфічних показників і методичних прийомів, які більш адекватно відбивають сутність кожного явища.

Саме індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника та рівень гендерних повноважень дозволяє оцінити ступінь соціально-економічної рівності жінок і чоловіків, тому всі показники для його розрахунку беруться в розрізі за статтю. Індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника базується на тих самих індикаторах, що й HDI, за винятком показника матеріального добробуту, де замість ВВП використовується оцінка одержаного доходу (в доларах США за ПКС в середньому на одну особу). Рівень гендерних повноважень визначають на підставі відомостей про участь та можливість прийняття рішень у політиці (цей аспект представлений часткою жінок і чоловіків серед парламентарів), участь та можливість прийняття рішень в економіці (два індикатори, з яких потім обраховується незважений середній індекс: частка жінок і чоловіків серед законодавців, вищих державних службовців, керівників; та частка жінок і чоловіків серед працюючих на по-

садах професіоналів, фахівців, технічних службовців), а також володіння економічними ресурсами (оцінка одержаного доходу жінок і чоловіків) [10].

На другому етапі результати по жінках і чоловіках зводяться у спільний (рівномірно розподілений) індекс за кожною складовою (PPI):

$$PPI = \left\{ \left[\frac{\text{частка жінок в населенні} \cdot (\text{індекс показника жінок})^{1-\epsilon}}{\text{частка чоловіків в населенні} \cdot (\text{індекс показника чоловіків})^{1-\epsilon}} \right] + 1 \right\}^{1/(1-\epsilon)} \quad (1)$$

де ϵ — показник неприйняття нерівності («штраф» за нерівність).

Що вище значення ϵ , то більшої ваги набуває група, яка має нижчі значення показника (тобто перебуває у менш вигідному чи пригніченому становищі). В даному випадку його величина дорівнює 2, що означає помірно негативний вплив. Оскільки $\epsilon = 2$, формула 2 набуває вигляду середньої гармонічної з індексів жінок і чоловіків:

$$PPI = \frac{1}{\frac{\text{частка жінок}}{\text{індекс показника жінок}} + \frac{\text{частка чоловіків}}{\text{індекс показника чоловіків}}} \quad (2)$$

PPI структурних показників у GEM співвідносяться з еталонним значенням рівномірного розподілу (тобто діляться на 50 %).

Кінцевий результат GDI та GEM розраховують як середню арифметичну просту з трьох складових. Обидва індекси є коефіцієнтами, що можуть набувати значення від 0 до 1; чим вищі їх значення — тим краща ситуація з гендерною рівністю в країні [9].

В узагальнюючому індексі розвитку людини (ІРЛ) в 2013 році Україна перебуває на 78-му місці серед 187 країн зі значенням індексу 0,74 [13]. Віднесення України до країн з високим рівнем індексу розвитку людського потенціалу ми маємо лише за рахунок високого рівня освіти, що обумовлено сприятливою ситуацією з погляду гендерної рівності в доступі до освіти. Рівень освіченості серед жінок віком старше 15 років практично дорівнює відповідному показнику серед чоловіків, а сукупний відсоток жінок, що вступили до навчальних закладів усіх рівнів, перевищує сукупний валовий коефіцієнт. Саме відсутність гендерних диспропорцій у рівні освіти забезпечує високі значення показника людського розвитку з урахуванням гендерного фактору (ІЛРГФ) в Україні.

Узагальнюючим показником, що характеризує стан гендерної ситуації у країні є індекс гендерної нерівності. Цей показник відображає рівень досягнень за тими самими аспектами, що і загальний індекс людського розвитку (середня тривалість майбутнього життя, рівень освіти та доходів), але з коригуванням результатів на гендерний дисбаланс. Динаміка зміни індексу гендерної нерівності в Україні є нерівномірною (рис. 1) [6].

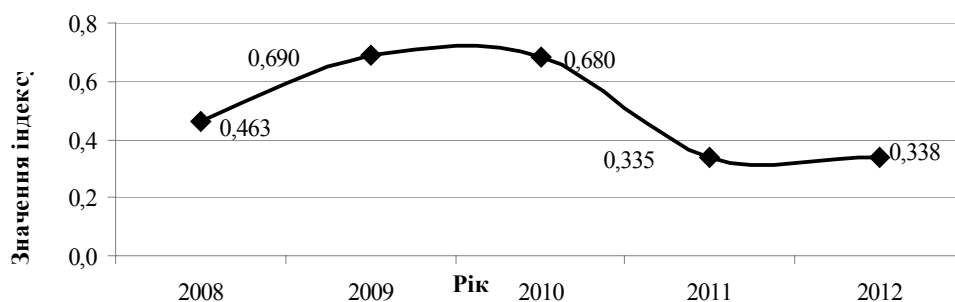


Рис. 1 Динаміка зміни індексу гендерної нерівності в Україні за 2008-2012 рр.

Позитивно, що значення ІЛР з урахуванням гендерного фактора в 2012 році становить 0,338, що ставить її в індексі за 2012 рік на 57 місце серед 148 країн.

В Україні жінки мають 8 відсотків місць у парламенті, 91,5 відсотка дорослих жінок мають середню або вищу освіту (порівняно з 96,1 відсотка чоловіків). На кожні 100 тис. народжених живими 32 жінки помирають від причин, пов'язаних із вагітністю; рівень народжуваності серед дорослих становить 26,1 народжених на 1000 народжених живими. Частка участі жінок у робочій силі становить 53,3 %, тоді як аналогічний показник у чоловіків — 66,6 % [13]. Отже незначна гендерна нерівність пояснюється високим за світовими стандартами рівнем освіти жінок та значним перевищенням очікуваної тривалості життя жінок над очікуваною тривалістю життя чоловіків, що практично нівелює гендерний розрив у рівні доходів на користь чоловіків.

Сьогодні жінки становлять більшість населення України, а отже в контексті соціально-економічної ефективності гендерна нерівність не лише погіршує перспективи економічного розвитку, а й послаблює систему управління державою, сприяє зростанню розшарування населення в суспільстві, а отже, посиленню соціальних ризиків, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю. При цьому гендерна нерівність впливає не лише на ефективність подолання бідності, що є наслідком дефіциту доходу, а й на інші показники бідності, зокрема, обсяг потенційних можливостей, рівень безпеки та повноважень [8].

Таким чином, гендерна нерівність призводить до погіршення індексу людського розвитку, і навпаки зважена гендерна політика сприяє покращанню людського розвитку.

Згідно із запропонованою класифікацією людського капіталу, Г. Беккер обґрунтував відмінність відповідних інвестицій в людину (спеціальних і загальних) [2]. Він увів в обіг поняття людського капіталу, тобто вкладу робітника при виході на ринок праці (витрат на освіту, поліпшення здоров'я, вироблення професійних навичок, підвищення культурного рівня, пошук роботи). Здійснюючи ті чи інші витрати, індивід очікує в майбутньому на додатковий прибуток у вигляді більшої заробітної плати, кращого робочого місця тощо, чим і пояснюється запровадження й використання терміна «капітал». В подальшому концепція людського капіталу охопила не лише професійні навички, а й сформовані позаринковим середовищем, зокрема сім'єю.

Виокремлення категорії «людський капітал» в якості окремого чинника дозволило сформулювати конкретні напрями щодо визначення джерел економічного зростання, зокрема знання та компетенція, та довести, що розвиток науки, освіти, системи охорони здоров'я відіграє суттєву економічну роль в формуванні людського капіталу.

Традиційні уявлення про гендерні суспільні ролі ґрунтуються на тому, що загалом жінки поступаються чоловікам в обсягах накопиченого «ринкового» людського капіталу (освіти, фахових навичок, індивідуальних здібностей тощо). Тому для сім'ї вигідна зайнятість чоловіка на ринку праці, а жінки — в домашньому господарстві. Але за останнє сторіччя ця ситуація суттєво змінилася: і зростання рівня освіти й кваліфікації (зайнятих у домашньому господарстві (передовсім жінок), і їх зайнятість на ринку оплачуваної праці призвели також і до «подорожчання» їх безоплатної праці вдома. Відповідно до цього змінюються й гендерні моделі зайнятості: рішення про те, кому з подружжя лишатися вдома, а кому працювати поза домом, стало неоднозначним, хоча і сьогодні жінці частіше за чоловіка доводиться обирати між родиною та роботою, між вихованням дітей та побудовою кар'єри.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування. Найбільшу частку як зайнятих жінок, так і зайнятих чоловіків за професійними групами складають працівники з найпростішими професіями (рис. 2).

У загальній структурі зайнятих жінок значну частку займають працівники сфери торгівлі та послуг (20,2 %), у той час, як у складі зайнятих чоловіків переважають кваліфіковані робітники з інструментом (20,8 %). Водночас заробітна плата зростає в привабливіших секторах внаслідок зниження пропозиції жіночої праці.

Український ринок праці характеризується явною нерівністю між чоловіками та жінками. Особливо значний гендерний розрив у рівнях зайнятості у дітородній (24-29 роки) та передпенсійній (старше 50 років) вікових групах; виразна сегрегація ринку праці; великий гендерний розрив у заробітній платі; нерівний розподіл звичайної оплачуваної та домашньої неоплачуваної роботи; велика частка жінок на робочих місцях сумнівної якості; гендерні розриви в охопленні безробітних матеріальною допомогою по безробіттю [7].

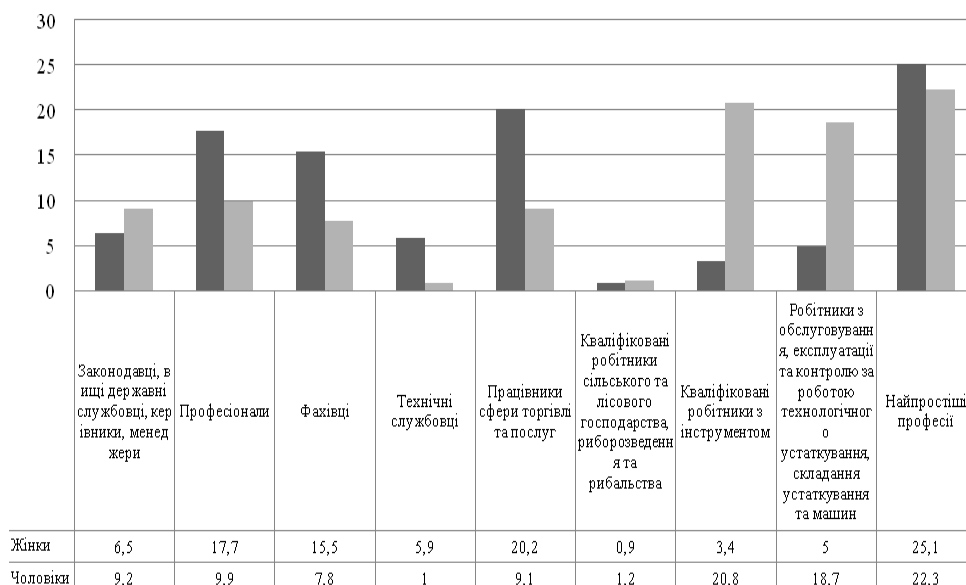


Рис. 2. Склад зайнятого населення України за статтю та професійними групами у середньому за 2008-2012 рр., у % до загальної кількості зайнятого населення, розраховано за [5]

Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму й трудової мобільності чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що, відповідно, призводить до різниці в оплаті праці (табл.1)

Таблиця 1

**СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ТА СТАТТЮ В УКРАЇНІ У СЕРЕДНЬОМУ ЗА 2008-2012 РР.,
У РОЗРАХУНКУ НА ОДНОГО ШТАТНОГО ПРАЦІВНИКА, ГРН. [11]**

| Вид економічної діяльності | Розмір середньомісячної заробітної плати | |
|---|--|----------|
| | Жінки | Чоловіки |
| Усього | 2661 | 3429 |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги | 1871 | 2096 |
| Лісове господарство та пов'язані з ним послуги | 2439 | 2555 |
| Рибальство, рибництво | 1741 | 1518 |
| Промисловість | 2732 | 3946 |
| Будівництво | 2135 | 2577 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 2431 | 2945 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 1933 | 2301 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 2951 | 3797 |
| діяльність наземного транспорту | 2938 | 2981 |
| діяльність водного транспорту | 2866 | 3343 |
| діяльність авіаційного транспорту | 7921 | 10997 |
| діяльність пошти та зв'язку | 2302 | 3915 |
| Фінансова діяльність | 5211 | 7491 |
| Державне управління | 3273 | 3753 |
| Освіта | 2470 | 2714 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 2159 | 2386 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 2525 | 3568 |
| з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг | 2606 | 4100 |

Незважаючи на законодавчо закріплену рівність статі в оплаті праці, фактично жінки займають посади з більш низькою зарплатою. У 2012 році розмір середньомісячної заробітної плати жінок становив 2660 гривень, а чоловіків — понад 3400 гривень. В деяких галузях різниця в оплаті праці сягає в два рази і більше. Наприклад, середня зарплата жінок, зайнятих у сфері діяльності пошти та зв'язку, близько 2300 гривень, чоловіків у цій самій сфері — 3900 гривень на місяць.

Гендерні стосунки у сфері розподілу влади та політичної діяльності в українському суспільстві також мають ознаки горизонтальної та вертикальної сегрегації. Так, в першому скликанні ВРУ (1990-1994 рр.) в законодавчому органі країни працювало понад 97,3 % чоловіків та 2,7 % жінок (13 осіб) відповідно. У сьомому скликанні (2012-2017 рр.) депутатські мандати отримали 43 жінки, що в свою чергу становить 9,7 % від загального числа парламентарів. З 18 міністерств керівні посади міністра та заступника міністра, жінки займають у 4, найбільша їхня частка в міністерстві соціальної політики та юстиції [1].

Отже, незважаючи на високий освітній та професійний потенціал жінок та відсутність прямих суперечностей Конвенції ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» у законодавстві країни, кількісне представництво жінок у

складі ВРУ протягом останнього десятиріччя залишається дуже низьким. Жінки практично не беруть участі у виробленні державної політики, відіграючи ролі переважно пасивних спостерігачів і виконавців, а також реципієнтів соціальної допомоги. Водночас реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь не тільки чоловіків, а й жінок на всіх рівнях функціонуючих у суспільстві соціальних інституцій, зокрема й однаковий доступ до всіх позицій соціальної структури суспільства. Політика держави, основні принципи та механізми втілення якої формулюють переважно представники однієї статі, не може відповідати потребам усіх громадян.

Країна потребує суттєвих коректив в оцінках можливостей чоловіків і жінок у сфері соціально-економічних відносин, оскільки об'єктивні умови регулювання гендерних відносин включають і соціально-економічне становище чоловіків та жінок, пропорційність зайнятості у сфері трудових відносин, рівень їх представництва в політичній діяльності. Це зумовлює необхідність формування гендерного середовища, впровадження гендерного підходу до розробки основних стратегічних напрямів державної політики України, розробку законодавства й державних програмних документів, що забезпечують досягнення гендерної рівності на всіх рівнях суспільної взаємодії, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у сфері гендерної рівності.

Висновки. На людський розвиток прямо чи опосередковано впливає сучасний стан гендерної політики держави. Розв'язання гендерних питань в Україні вимагає не тільки поліпшення гендерної ситуації, а і дозволяє позитивно впливати на показники якості життя в багатьох інших сферах. З огляду на виявлені проблеми в сфері гендерної рівності населення України, необхідними та актуальними є пошуки нових підходів до забезпечення гендерного паритету на ринку праці, в сфері державного управління та прийняття рішень на рівні домогосподарства.

Література

1. Аналіз гендерного індексу, роль жінок в Україні та світі (сучасний стан та динаміка процесів): [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/>.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. — М.: ГУВІГТЗ, 2003. — 614 с.
3. Доклад о развитии человека 1990 г.: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://hdr.undp.org/xmlsearch/reportSearch>.
4. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. — М.: Издательство «Весь Мир», 2010. — 244 с.
5. Економічна активність населення України: стат. збірник / Державний комітет статистики України. — Київ, 2012. — 78 с.
6. Індекс гендерної нерівності в Україні: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://oon-rozvytok.com.ua>.
7. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП. 3 Київ: МБП, 2010. — 78 с.
8. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. — 496 с.
9. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 367 с.
10. Михальченко Г.Г. Міжнародна методологія вимірювання розвитку населення / Г.Г. Михальченко // Збірник наукових праць ДонДУУ: «Механізми підвищення ефектив-

ності управління функціонуванням регіональної економіки»: серія «Економіка». Том XIII, вип. 223. — Донецьк: ДонДУУ, 2012. — С.402-420.

11. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності та статтю в Україні у 2008-2012 рр. [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

12. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна 2015: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukraine2015.org.ua/tsil>.

13. Human Development Report 2013. [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/2013-report>.

Стаття надійшла до редакції 25.06.14р.

УДК 331.215.1

Цимбалюк С.О.

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

ОЦІНКА ПЕРЕВАГ І ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

Визначено обмеження щодо запровадження ефективних моделей винагороди за працю на українських підприємствах. Обґрунтовано переваги використання компенсаційної моделі винагороди за працю. Встановлено, що надання сукупної винагороди, включно з винагородами добровільного характеру, дає змогу підвищити рівень задоволення найманих працівників компенсацією.

Определены ограничения по внедрению эффективных моделей вознаграждения за труд на украинских предприятиях. Обоснованы преимущества использования компенсационной модели вознаграждения за труд. Установлено, что предоставление совокупного вознаграждения, включая вознаграждения добровольного характера, позволяет повысить уровень удовлетворенности наемных работников компенсацией.

The limitations concerning implementation of effective models of remuneration at Ukrainian companies have been determined. The advantages of using the compensation model of remuneration have been substantiated. It was established that providing of total rewards including optional awards allows for increasing of employees' satisfaction of compensation.

Ключові слова. Компенсаційна політика, оплата праці, компенсаційний пакет, заробітна плата, винагорода, соціальний пакет.

Ключевые слова. Компенсационная политика, оплата труда, компенсационный пакет, заработная плата, вознаграждение, социальный пакет.

Key words. Compensation policy, remuneration of labour, compensation package, salary, reward, social benefits.

Вступ. Питання оплати праці є одним з найважливіших і разом з цим найбільш проблемних для України, що вказує на недооцінку власниками та керівниками українських підприємств ролі персоналу в створенні конкурентних переваг підприємства на ринку, а відтак і необхідності розроблення належної системи мотивації персоналу, зокрема й через запровадження ефективних моделей винагороди за працю.

Питанням оплати праці, винагороди за працю та компенсаційного пакета присвячено чимало праць. З-поміж зарубіжних авторів, які займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів формування систем винагород, треба виокре-